

HISTORIA DEL SINDICATO EN COLOMBIA, LEYES E IMPACTO SOCIAL

José Gregorio Noroño Sánchez¹

Abogado y Docente Universitario, Investigador categorizado Minciencias

Universidad del Sinú, Colombia

josenorono@unisinú.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-9777-2733>

José Delio Giraldo Jaramillo²

Universidad del Sinú, Colombia

josedgiraldo@unisinu.edu.co

<https://orcid.org/0009-0007-3971-6670>

María Fernanda Gutiérrez Martínez³

Universidad del Sinú, Colombia

mariafgutierrez@unisinu.edu.co

<https://orcid.org/0009-0007-8932-0594>

DOI: 10.37594/cathedra.n19.866

Fecha de recepción: 14/02/2023

Fecha de revisión: 24/02/2023

Fecha de aceptación: 25/04/2023

RESUMEN

El presente artículo analiza el movimiento sindical desde sus orígenes a partir del fenómeno de la industrialización, en donde se registró un aumento en el número de obreros teniendo entre sus filas a hombres, mujeres y niños por igual, los cuales se verían explotados de manera indiscriminada. El movimiento sindical, nació en aquellos entonces para hacer valer el derecho de los trabajadores y regular las condiciones a las que eran sometidos. Es allí, en donde el sindicato se posiciona como una asociación de trabajadores asalariados o por cuenta ajena, de carácter permanente y autónoma, sin fines de lucro, para la representación y defensa de sus intereses colectivos, no obstante, la llegada del movimiento sindical a América Latina no tuvo el mejor de los recibimientos, enfrentándose a diversas problemáticas y evidenciando una brecha significativa entre los sindicatos de sector privado y sector público. Metodológicamente se aplicó la revisión bibliográfica y se hizo uso de la hermenéutica para el análisis de los postulados, así como el contraste de diversos artículos, libros, revistas y encuestas recuperadas de bibliotecas virtuales, se procedió a realizar un análisis detallado referente a las posturas de los autores que han hecho aportes significativos sobre los sindicatos del sector público y privado, haciendo retrospectiva histórica del origen de los mismos y el cómo este movimiento obrero llegó a Latinoamérica, asimismo se hizo un abordaje del

¹ Abogado, Magister Scientiarum en Derecho del Trabajo, Doctor en Ciencias Gerenciales, Estancia Posdoctoral en Integración y Desarrollo en América Latina. Egresado de la Universidad Rafael Belloso Chacín. Docente Universitario, Investigador categorizado Minciencias. Líder del Semillero de Investigación “Estudiante Internacional” de la Universidad del Sinú, Elías Bechara Zainúm, sede Montería. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9777-2733>

² Estudiante de Derecho de la Universidad del Sinú del Décimo semestre. Miembro del Semillero Estudiante Internacional. Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-3971-6670>

³ Estudiante de Derecho de la Universidad del Sinú del Décimo semestre. Miembro del Semillero Estudiante Internacional. Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-8932-0594>

sindicalismo en Colombia, los problemas a los que se enfrenta y el impacto causado. Concluyendo así que los sindicatos se han visto expuestos a ambientes de desigualdad, intromisión Estatal, falta de cohesión desde la base obrera y varios momentos críticos desde su creación observando, así como las principales diferencias entre el sectores público y privado, originando distorsiones en el derecho de huelga y negociación, y serias e irreconcilables brechas salariales hoy significativas.

Palabras clave: Sindicatos, Sector Público, Sector Privado, Desigualdad.

HISTORY OF LABOR UNIONS IN COLOMBIA, LAWS AND SOCIAL IMPACT

ABSTRACT

The union movement has its origin from the phenomenon of industrialization, where there was an increase in the number of workers having men, women, and children equally among their ranks, who would be exploited indiscriminately. The trade union movement was born then to enforce the rights of workers and regulate the conditions to which they were subjected. It is here where the union positions itself as an association of salaried or employed workers, permanent and autonomous, non-profit, for the representation and defense of their collective interests, notwithstanding the arrival of the union movement in America Latina did not have the best reception, facing various problems and showing a significant gap between the private sector and public sector unions. For the following research work, bibliographic review and hermeneutics were used for the analysis of the postulates, as well as various articles, books, magazines and surveys retrieved from virtual libraries, a detailed analysis was carried out regarding the positions of the authors who have made significant contributions on unions in the public and private sector, making a historical retrospective of their origin and how this labor movement came to Latin America, likewise an approach was made to unionism in Colombia, the problems to which faced and the impact caused. Thus, concluding that the unions have been exposed to environments of inequality, State interference, lack of cohesion from the worker base and several critical moments since their creation, observing, as well as the main differences between the public and private sectors, causing distortions in the right of strike and bargaining, and serious and irreconcilable significant wage gaps.

Keywords: Unions, public sector, private sector, inequality.

INTRODUCCIÓN

La historia del movimiento sindical nace a partir del fenómeno de la industrialización del continente europeo, el número de los obreros requeridos aumentó con la llegada de la máquina de vapor la introducción de mujeres y niños en la actividad industrial desarrollada en el campo, las textilerías y la construcción de rieles de locomotoras, fue un estallido económico sin precedentes,

las acereras necesitaban cantidades ingentes de personal y esto ineludiblemente trajo problemas laborales, casi de inmediato se iniciaron las primeras unificaciones nacionales de trabajadores, y los primeros pasos del sindicalismo en el mundo. Por otra parte, aun en esos momentos incidieron las nuevas tecnologías y también la apertura de un nuevo mercado muchos más extenso, consecuencia de la apertura del comercio hacia las nuevas dimensiones geográficas, producto de los intercambios y las nuevas conexiones que brindó el ferrocarril de conformidad con Zapirain, Zubillaga & Salsamendi (2016)

Por su parte, Zapirain, Zubillaga & Salsamendi (2016) insisten en que el origen del movimiento sindicalista se vincula a los profundos cambios que sacuden a las sociedades precapitalistas de Europa occidental, fundamentalmente Gran Bretaña, Alemania y Francia, como consecuencia de sucesivas y aceleradas transformaciones que llevaron a modificar radicalmente el modo de producción y de cambio. (p. 10)

En este entonces sus antecedentes inmediatos fueron las sociedades de socorros mutuos y las sociedades de resistencias; experiencias asociativas que surgen en los primeros tiempos del movimiento obrero. *“El sindicato hoy, se entiende como una asociación de trabajadores asalariados o por cuenta ajena, de carácter permanente y autónoma, sin fines de lucro, para la representación y defensa de sus intereses colectivos siendo la consecuencia histórica de un proceso lento y no lineal, durante el cual, la clase trabajadora pugnó por organizarse y liberarse de las ataduras políticas y jurídicas”* que sumían a vastas cantidades de trabajadores en la pauperización y degradación moral de salarios indignos (p. 12)

En América Latina las primeras sociedades obreras parecen haber sido fundadas Primero en Argentina con la Sociedad Bonaerense de Tipografía y luego en Chile en 1847, bajo formas mutualistas que se transformaron en seguida en sindicatos de oficio, agrupando a zapateros, tipógrafos y carpinteros de acuerdo con Córdova (1995) y (Zapata, 2013) señala que, el paso del artesanado a obreros calificados y su consecuente organización según sus oficios, es una de esas transformaciones que incidieron en la historia de América Latina. Las primeras organizaciones obreras del continente surgieron en los enclaves, mismas que adoptaron el nombre de *“sociedades de resistencia”* y sentaron las bases para el desarrollo de una identidad de clase entre sus integrantes.

Por otra parte, la mezcla del indígena y el campesino en estos contextos marcó el tipo de clase obrera que se construiría en los países latinoamericanos, menos educada y formada, pero con necesidades que lo hacen querer superarse. Este proceso de organización y sus luchas encontró en el discurso marxista de ideólogos como Luis Emilio Racabarren y José Carlos Mariátegui la

coherencia y el sentido que requerían. (p. 51)

Mientras tanto, Espinosa (1981) demarca que, en Colombia, el primer sindicato es fundado en los albores de 1847 de la mano de la Sociedad de artesanos de la ciudad de Bogotá, cuyo fin era el de presionar un alza en los impuestos de aduana para que los productos elaborados por ellos pudieran competir en igual de condiciones con los traídos de otros países. (p. 5)

Sin embargo, en la historia, algunas de las dificultades en el país para los miembros de sindicatos tienen que ver con el despido por parte de los dueños de las empresas, así como la fragmentación del movimiento obrero en las regiones, que ha desestimulado la formación de sindicatos. (Garay, 1996)

DISCUSIÓN

En 1847 se crea el primer sindicato en Colombia, tomando la estructura de sociedad mutualista, esto debido a la creación de la sociedad de artesanos en Bogotá; la fundación de esta sociedad se dio con el propósito de lograr el aumento de los impuestos de aduana, para que los productos locales pudieran competir con los importados. Esto acabó mal para la sociedad de artesanos, debido a que sus manifestaciones tomaron vías de hecho y violencia, lo que llevó a una guerra civil que cobró la vida de muchos campesinos colombianos.

No fue hasta después de la segunda guerra mundial que en el país se volvió a ver agrupaciones sindicalistas, esto debido a que fue en estos momentos que la industria llegó a Colombia, lo que llevó a la creación de varios sindicatos. Debido a que en esta época no había leyes que les defendieran, el gobierno no tomaba sus protestas y quejas en serio, hacían oído sordo a todas sus quejas; esto llevó a que muchos miembros de los sindicatos sean arrestados o perdieran sus trabajos. No fue hasta el 10 de agosto 1935, en el gobierno de Alfonso López Pumarejo, que el gobierno empezó a respaldar las acciones de los sindicatos, dándoles el derecho de protesta (Espinosa, Justiniano, 1981).

HISTORIA LEGAL EN COLOMBIA

En 1931 se decretó la primera ley la cual defiende los derechos de los grupos de trabajadores: La ley 83 de 1931, fue la primera en proteger el derecho a huelga de los trabajadores y demás. Esta ley les garantizaba a los trabajadores la libertad de organizarse, el derecho de constituirse como sindicatos, así mismo, también incorporaron ciertas restricciones, por ejemplo: los sindicatos debían tener un mínimo de 25 trabajadores para poder organizarse y constituirse como organización sindical de conformidad con Olaya (1931) citado por Betancur (2014).

La ética sindical y la movilización social, se refiere a toda actividad humana encaminada a velar por la armonía de principios y derechos que históricamente la sociedad ha alcanzado en función de su estabilidad y calidad de vida dentro de un territorio. Para entender estos conceptos, es necesario referenciar el concepto de sociedad desde el punto de vista de Spencer (2004) que indica que es un nombre colectivo que representa a un grupo de individuos, con intereses similares, con permanencia en el tiempo, que a medida que crece se estructura en su forma y organización; cuyo respeto por su identidad se da en la medida que sus miembros adopten las reglas y principios éticos de su existencia.

En este orden de ideas, como producto de la división del trabajo análogo al pensamiento de Adam Smith (1977) empiezan a surgir grupos sociales dedicados a actividades específicas como agricultores, pescadores, costureras, herreros, manufactureros, carpinteros y demás oficios que para su supervivencia y crecimiento necesitaban los unos de otros; es decir, satisfacían necesidades de productos, servicios y mano de obra en función de la sociedad. Este auge de crecimiento social y surgimiento de demanda y oferta de mercado hace que surjan empresas y se empiecen a formalizar contrataciones de personas para realizar labores productivas dentro del objeto social de las empresas.

En Colombia los movimientos sindicales a pesar de la arremetida violencia republicana, guerrillera y paramilitar; ha sobrevivido y formalizado en diversos sindicatos y centrales unitarias de trabajadores que promueven la protección del trabajador e intervienen en el control social de las políticas del gobierno.

Según datos del Instituto de Estudios Interculturales, Pontificia Universidad Javeriana de Cali, en Escuela para el liderazgo Sindical (2015); desde el año 1906 se empezaron a formalizar los sindicatos en Colombia y en 1919 se expide la primera ley relacionada con el funcionamiento de los sindicatos. La Ley 78 sobre huelgas. Posteriormente en materia laboral, el Estado comienza a definir, mediante la norma, el campo de acción y límites del sindicalismo. Dentro de esta normativa se destacan:

La legislación laboral que facilita la negociación entre empresarios y sindicatos a nivel de empresa (Ley 6 de 1945), y la aprobación en 1951 del Código Sustantivo del Trabajo que consigna: a) la no referencia a la lucha de clases; b) la definición de los estatutos laborales; c) las diferencias entre trabajadores particulares, oficiales y públicos; d) el reglamento de prohibiciones a los sindicatos; y e) la reducción de la acción sindical a la negociación colectiva. Esta reglamentación trajo consigo algunos factores negativos para el sindicalismo, como una alta intervención estatal en

los conflictos laborales, la eliminación de la autonomía sindical y las restricciones al fuero sindical (Pag. 17)

El surgimiento del frente Nacional como forma de gobierno de alternancia entre Liberales y Conservadores limitó la participación social; sin embargo, campesinos, indígenas, estudiantes y obreros a través de sus acciones colectivas no dejaron apagar la participación social y reivindicación de derechos para los menos favorecidos. En este aspecto al año 2021, según fuente del Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos se cuenta con 597 sindicatos, que aglutinan aproximadamente a 5.9 millones de trabajadores.

Los movimientos sindicales y sociales han sido reflejo de los esfuerzos de reconstrucción de los lazos sociales a través de nuevas formas de organización. La visibilidad de estos movimientos y su creciente legitimidad, así como su expansión y sus mecanismos de articulación recíproca han sido un plus para que los mismos tomen fuerzas a nivel mundial, nacional y regional. Con lo que respecta a los sindicatos mundialmente, según la OIT (1997)

En el último decenio, el número de trabajadores sindicados se ha reducido considerablemente, llegando a niveles por debajo de 20 por ciento en 48 de 92 países objeto de un estudio, dice la Oficina Internacional del Trabajo en su informe anual sobre la situación del mercado laboral. Según la sentencia 18, de 2015 de la Corte Constitucional, el derecho de asociación sindical, es relativa al derecho de negociación que, de acuerdo con la corte, es “*consustancial*” ya que le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia representar y defender los intereses comunes de sus afiliados, a lo cual podemos decir que el derecho de asociación sindical es de naturaleza fundamental y es adquirido cuando implica la amenaza o vulneración del derecho al trabajo para todas las personas en general.

En muchos casos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países Yanes & Noroño (2022), sin embargo, hacer realidad el respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo no es fácil, En algunos países, se niega el derecho de libertad sindical a ciertas categorías de trabajadores; las organizaciones de trabajadores y de empleadores son objeto de suspensiones ilegales o sufren interferencias y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados. (OIT, 1996).

Tomando los apuntes hechos por la (CSI, 2019), se concluye que la región de Oriente Medio

y Norte de África (OMNA) sigue siendo la peor del mundo en lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo. Egipto disolvió todos los sindicatos independientes y Arabia Saudita continúa manteniendo a millones de trabajadores migrantes en situación de esclavitud moderna. En 10 países fueron asesinados sindicalistas: Bangladesh, Brasil, Filipinas, Guatemala, Honduras, Italia, Pakistán y Turquía; y los trabajadores estuvieron expuestos a actos de violencia en 52 países. En todo el mundo, 53 sindicalistas fueron asesinados en 2018.

De igual forma, (Marín, 2013), cita en su trabajo el Informe sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales de 2012, en el cual se destaca en relación con América Latina, que el continente continúa siendo escenario adverso para la vigencia de las libertades sindicales en 2011. Se hace constar en este informe, que la violencia y la impunidad de crímenes contra sindicalistas, fue el factor común de muchos de los países del continente.

Por su parte Ermida (2012), plantea que la debilidad que afecta a la mayor parte de las organizaciones sindicales latinoamericanas tiene causas exógenas y causas endógenas, es decir, causas que le vienen impuestas desde fuera y otras que son propias de algunas características del sindicalismo de la región. Entre las causas externas o exógenas, debe mencionarse en primer lugar, claro está, la reglamentación limitativa del sindicato y el control político que sobre él tiende a ejercer el Estado.

Por otro lado, el sindicalismo en Colombia ha sido defensor de los derechos humanos, entendido de que este sería un escenario favorable para el ejercicio de la libertad sindical, el fortalecimiento de la democracia, la garantía de los derechos humanos y laborales, así como la dignificación del trabajo. Asimismo, ante una profunda práctica de persecución y violencia que no ha sido experimentada por otro movimiento sindical en el mundo, el sindicalismo colombiano ha sostenido una lucha incansable por la defensa de los derechos humanos, la exigencia de garantías para la libertad sindical, la superación de la violencia antisindical, la satisfacción de los derechos de las víctimas individuales y colectivas, entre ellos a la verdad, la justicia y la reparación integral en consideración de Torres (2016).

En medio de este panorama, Vidal (2012) hace aportes a la información al decir: Son varios los aspectos que resultan importantes destacar a la hora de analizar la situación de los sindicatos en Colombia. primero, es importante anotar que la tendencia registrada en los últimos años apunta a una disminución en el número de trabajadores sindicalizados, acompañado de una dinámica de estancamiento en el número de sindicatos, en la cual los nuevos sindicatos, sobre todo de empresa, entran a compensar la salida de sindicatos tradicionales que han venido desapareciendo

en los últimos años como fruto de los procesos de privatización, fusiones, flexibilización laboral y hostigamiento, frente a su labor sindical.

Entre tanto, abordar los derechos laborales y la libertad sindical desde una perspectiva de derechos humanos, permiten tener una visión amplia para poder atacar los inconvenientes macroeconómicos que impiden el goce de estos derechos, como serían las políticas de ajuste estructural impulsadas por el Fondo monetario internacional y el Banco Mundial, que condicionan a los Estados, justifican la dominación y niegan el desarrollo humano, es una disminución impresionante de los presupuestos de salud, en el recorte de servicios públicos, en más de 1 millón de personas viviendo de la pobreza extrema y padeciendo de hambre cada día en criterio de Alvear (2005).

Para el autor Alvear (2005) el reto más importante para los trabajadores colombianos es fomentar las formas asociativas de los trabajadores y la negociación colectiva ante el desmonte de los derechos laborales, es decir, se requiere que los derechos que se otorga se consagraba en las leyes laborales y que paulatinamente vienen siendo eliminados, se reconquista en la negociación colectiva eso hace que en contexto como el de Colombia sea prioritario la lucha por la Libertad Sindical y se haga un inmenso esfuerzo por eliminar todos los obstáculos y ataques a los derechos de asociación, negociación y huelga

Los derechos sindicales son reconocidos como derechos fundamentales en la Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 39 define a los derechos sindicales como los protectores de los trabajadores y empleados, para que estos gocen de sus beneficios en las diferentes organizaciones. En la mayoría de los Estados, el derecho sindical como derecho humano en el mundo se muestra como una herramienta esencial con la cual se alcanzan soluciones favorables entre la relación existente del empleador – trabajador, debido a que, con esto se satisfacen los diversos intereses de las diferentes partes, además de promover una participación pacífica, integradora y democrática en consideración de Santos (2003)

También podemos decir que los derechos sindicales son una forma eficaz de autodefensa y rendición social en tanto a los maltratos y la explotación laboral en el mundo pragmático y utilitario disfrazado de liberalismo al servicio de la empresa y el poder individual que a lo largo de la historia hemos vivido. Los derechos sindicales se reflejan en experiencias laborales de huelga, obreros de ciudad y campo en resistencia, grupos de mujeres trabajadoras pidiendo igualdad, entre otros, es decir, todo grupo de personas empleadas luchando por sus reivindicaciones proletarias y la justicia social. (Santos, 2003)

En perspectiva de Persiani & Lunaradon (1992) el derecho sindical se ocupa de la actividad y la vida de los sindicatos, y por tanto de las tradicionales agrupaciones paradigmáticas de trabajadores y patronos, tanto por lo que hace a la negociación y firma del contrato colectivo, como a la proclamación, por los obreros, del derecho de huelga o de algunas otras formas de lucha y resistencia sindical.

¿DE QUÉ TRATAN LOS DERECHOS SINDICALES EN COLOMBIA?

La protección de los derechos sindicales consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores el cual brindan organizaciones de sus administradores y actividades, donde formulan su programa de acción. Se puede ver que establecen como objeto de dichas organizaciones, además fomentan y defienden los intereses de los trabajadores o de los empleadores. Según el comité de libertad sindical ha reconocido en muchas ocasiones el derecho a la huelga como el derecho fundamental de los trabajadores y han determinado el ámbito en que deben enmarcar su ejercicio donde elaborar un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga, sin embargo, el grupo de los trabajadores apoya el enfoque de la comisión de expertos sobre el derecho a la huelga donde lo dan por considerado como la deducción del derecho de asociación Gernigon et. al (2000)

Se conoce que la libertad sindical ha sido reconocida como uno de los derechos fundamentales donde los instrumentos universales de los derechos humanos reconocen la regulación de la libertad sindical en donde se supone que en el periodo actual del pensamiento jurídico de dicha libertad donde es categorizada como inherente a la persona humana, es decir, por tener un rango individual frente a los poderes del Estado. Según los textos constitucionales en el art 23 reconoce en los términos indicados a los derechos humanos y los derechos sindicales, en donde nada podrá ir en contra de estos. (León, 2002)

Es así como *“La ventaja de los derechos humanos laborales al apoyarse sobre la teoría de las necesidades, en la que se coloca al «trabajo» como un punto neurálgico de su formulación, permite presentar de manera universal las consecuencias de la insatisfacción de las necesidades como un daño generalizado, con independencia del contexto social, cultural o económico en que se produce”*. Asimismo, la especificidad de las necesidades en el mundo del trabajo requiere de respuestas jurídicas precisas y particulares, lo que hace de los derechos humanos laborales un grupo cuyos sujetos titulares gozan de una mayor determinación 2009 pág. 436)

Las consideraciones sobre la libertad sindical en Colombia se han caracterizado por una profundización de las transformaciones económicas y sociales, producto del neoliberalismo de la globalización, bajo los criterios de que el libre mercado conduciría a una sociedad mejor, como

quiera que dicho mecanismo aparece como neutral frente a los asuntos económicos y sociales Ángel (2015). El discurso jurídico regulador de la organización sindical colombiana no permite concebirla como un producto exclusivo de la lucha social. En nuestro país, la organización sindical nació y se desarrolló de una manera distinta, producto de los discursos sociales de los partidos políticos tradicionales en momentos electorales, completamente alejada del contexto socioeconómico.

En cuanto a los movimientos sociales, de acuerdo con Martínez (2001) son fenómenos de acción colectiva que aglutina fenómenos sociales complejos y heterogéneos caracterizados por el pensamiento y la acción sobre la realidad, con la pretensión de transformarla que lleva a enfatizar: Valores humanísticos: dignidad, igualdad, autonomía, sensibilidad, libertad, alteridad, etc. Orientación al cambio social. Se quiere favorecer la participación y fortalecer el papel de la sociedad civil. Se concede gran importancia a la comunicación social, no a la mera información.

En este sentido, se potencia la cultura democrática, la libertad de expresión y la defensa de los derechos humanos. Se critica la manipulación de la información y se promueve la interlocución informativa, en la que adquieren un papel importante los medios de comunicación de la comunidad. Armonización entre el hombre y la naturaleza. Denuncia de las presiones económicas y de las desigualdades sociales y laborales: incitaciones al consumismo, marginación, abusos burocráticos, etc. Se desafía a las elites o a las autoridades, generalmente en aspectos culturales o políticos (pág. 64).

Los movimientos sociales siempre se han presentado a lo largo de la historia, sin embargo, es necesario señalar que estos han ido cambiando su naturaleza a la par de los escenarios e intereses sociales y la influencia de los tiempos cambiantes. Por lo que hoy en día, el escenario donde cabe enmarcar buena parte de las movilizaciones es el de un mundo crecientemente globalizado. Es por esto, que Ibarra, (2000) dice que un movimiento social surge porque existen tensiones estructurales que generan la vulneración de determinados intereses, a veces muy concretos y otros difusos, porque la voluntad de enfrentarse a esta vulneración no la asume ninguno de los otros actores colectivos existentes. Además, los movimientos sociales surgen también porque hay determinada gente que no está satisfecha con el orden «nuevo» social existente ni con cómo se regulan y resuelven los conflictos que de él emergen.

La acción colectiva, ha adquirido un protagonismo central en América Latina, a tal punto que ha llegado a irrumpir en las instituciones y desequilibrar modalidades de gobierno en algunos países; Escobar, Álvarez & Dagnino (2001) señalan que estos movimientos “sus participantes, sus instituciones, sus procesos, sus programas y sus alcances” están implicados en las luchas por

la demarcación del escenario político. Aunque en general los movimientos sociales producen demandas de reconocimiento por parte de los otros actores y del sistema político, en el caso de los movimientos sociales latinoamericanos contemporáneos se involucran en la producción de una concepción alternativa de ciudadanía.

En países como Colombia, el hecho de salir a protestar, de movilizarse socialmente suele ser un método efectivo para llamar la atención del gobierno y que acceda a escuchar a su pueblo, de hecho, los habitantes en las ciudades y territorios rurales visibilizan cada vez más sus inconformidades, en especial frente a las acciones u omisiones del Estado. Durante los últimos años, las movilizaciones han aumentado en Colombia, lo que compete a hacer un llamado de atención al gobierno, pues cada vez son más las inconformidades que los ciudadanos presentan contra la negligencia del gobierno.

En este contexto, Bulla, González & Zapata (2017) explican que las capitales de departamento son los escenarios privilegiados de la movilización social. Esta se ha desarrollado en un 32% de los municipios del país entre enero de 2013 y junio de 2017. Sin embargo, los diez municipios que más eventos registran durante los períodos 2013-2016 y el primer semestre de 2017 son capitales de departamento, que recogen el 46% y el 52% de los mismos, respectivamente. En este top entran Bogotá, Cali, Medellín, Cartagena, Barranquilla, Bucaramanga, Villavicencio, Pereira, Montería, Ibagué, Manizales y Santa Marta. Lo que demuestra que estas movilizaciones en grandes ciudades se caracterizan por convocar actores y reivindicaciones de otros lugares con el objetivo de alcanzar mayor efectividad frente a los centros de poder.

Es por lo que, hablar de ética del servicio público, o del trabajo de los empleados públicos desde una perspectiva ética, no es hoy solamente una moda, sino que supone hacer referencia a unos de los pilares de las reformas administrativas que están en marcha en todo el mundo, ante esto Rincón (2014) analiza la aplicación de los diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T que existen en materia de derecho sindical teniendo en cuenta los pronunciamientos proferidos por la Corte Constitucional colombiana entre los años de 1991 a 2015 con el fin de evidenciar las garantías existentes en materia de Libertad Sindical.

Mientras tanto, Zampirain, Zubillaga & Salsamendi (2016) señalan que el origen del movimiento sindicalista se vincula a los profundos cambios que sacuden a las sociedades precapitalistas de Europa occidental, fundamentalmente Gran Bretaña, Alemania y Francia, como consecuencia de sucesivas y aceleradas transformaciones que llevaron a modificar radicalmente el modo de producción y de cambio. (p. 10)

Por otro lado, el sindicato, entendido como una asociación de trabajadores asalariados o por cuenta ajena, de carácter permanente y autónoma, sin fines de lucro, para la representación y defensa de sus intereses colectivos es la consecuencia histórica un proceso lento y no lineal, durante el cual, la clase trabajadora pugnó por organizarse y liberarse de las ataduras políticas y jurídicas que la sumían en la pauperización y degradación moral. Cuyos antecedentes inmediatos son las sociedades de socorros mutuos y las sociedades de resistencias; experiencias asociativas que surgen en los primeros tiempos del movimiento obrero. (Zapirain, Zubillaga, Salsamendi, 2016, p. 12)

En América Latina las primeras sociedades obreras parecen haber sido fundadas en Chile en 1847, bajo formas mutualistas que se transformaron en seguida en sindicatos de oficio, agrupando a zapateros, tipógrafos y carpinteros. Zapata (2013) señala que, el paso del artesanado a obreros calificados y su consecuente organización según sus oficios, es una de esas transformaciones que incidieron en la historia de América Latina. Las primeras organizaciones obreras del continente surgieron en los enclaves, mismas que adoptaron el nombre de “*sociedades de resistencia*” y sentaron las bases para el desarrollo de una identidad de clase entre sus integrantes.

Al momento de hablar sobre los sindicatos y la presencia que éstos poseen en los sectores públicos y privados, se debe tener en cuenta que existe más de un régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales en el sector público. Tal y como señala Ledesma (2011) en términos generales la situación normativa del trabajador de una empresa pública es diferente a la situación normativa del trabajador de la administración pública.

La relación laboral del primero usualmente está regulada por la legislación laboral general, en cambio el segundo está sometido a un estatuto especial cuyo carácter laboral o administrativo va a depender del carácter democrático o autoritario del gobierno de turno. En cada país latinoamericano existe una diversidad de relaciones entre los regímenes jurídicos que rigen las relaciones laborales en el sector público. Mientras que en algunos países el código de trabajo regula de forma supletoria la relación laboral del trabajador de la administración pública sometido a un estatuto especial, en otros países se le excluye expresamente de su ámbito de aplicación (p. 6)

Al ubicarnos en Colombia, podemos observar que la cobertura convencional posee un índice muy bajo contrastando con el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva. Tras poner de relieve el papel del legislador en cuanto al desarrollo del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido (Cialti, 2016)

Sin importar si se trata de la negociación de los empleados públicos o del sector privado, un momento clave del proceso de negociación radica en la determinación de los actores que van a negociar, es decir, en la conformación de la mesa de negociación. Por una parte, la capacidad de negociación, que se puede definir como la “*aptitud general y abstracta*” para formar parte de la negociación de un convenio en un ámbito dado y, por otra, la legitimación de negociación, que “*supone un grado suplementario de concreción*” (Agut, 1997, p. 378) y permite determinar concretamente los actores que participan en ella.

Puede distinguirse que, la capacidad convencional como “*aptitud genérica*” para iniciar un proceso de negociación y la legitimación como aptitud para participar en una negociación concreta (Valdés, 1988). La cuestión de la capacidad convencional es un paso previo y necesario a la apreciación de la legitimación. Por su parte, Cuesta (2005) plantea que la hipótesis que se maneja es que, en Colombia, al igual que en otros países de Europa, Norteamérica y América Latina, trabajadores con las mismas características enfrentan diferenciales salariales que favorecen a los empleados sindicalizados. Sin embargo, a diferencia de los hallazgos para otros países, este mayor salario beneficia a un grupo de trabajadores profesionales, aumentando la desigualdad de los salarios entre empleados y empeorando la distribución del ingreso. (p. 181)

En consideración a las aseveraciones anteriores, la noción de representatividad no implica una exigencia de mayoría, al contrario de la noción de legitimación. Ya sabemos que el Derecho colombiano se muestra muy exigente en la materia y establece una mayoría de dos tercios para que una convención colectiva firmada por un sindicato despliegue una eficacia general en la empresa. Dado el contexto del sistema laboral colombiano, la exigencia de mayoría no es imprescindible. En efecto, la firma de una convención colectiva de trabajo solo puede constituir una mejora de las condiciones de trabajo existentes que no exige necesariamente el respeto de una exigencia mayoritaria. La evolución del caso francés resulta muy ilustrativa en la materia (Cialti, 2016).

En todo caso Cialti (2016) señala que podría imaginarse la posibilidad de recurrir a la figura del referendo, que permitiría al personal de la empresa aprobar una convención firmada por un sindicato representativo, pero no mayoritario. (p. 15) El reconocimiento internacional del derecho de los trabajadores públicos a organizarse colectivamente a fin de defender sus legítimos derechos y participar en la determinación de sus condiciones de trabajo se dio a través de los instrumentos normativos generados por la OIT, entre ellos podemos mencionar los siguiente:

- Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)
- Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
- Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971)

- Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores (1971)
- Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978)
- Recomendación 159 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978)
- Convenio 154 sobre la negociación colectiva (1981)
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) en consideración de Ledesma 2011, (p. 42).

Continuando la anterior idea, Ledesma (2011) señala que en el artículo 2 del Convenio N° 87 establece que todo trabajador, sin distinción alguna y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas. La única excepción al respecto es la prevista en el artículo 9, a tenor del cual los Estados Miembros deberán determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el Convenio. (p. 43)

En los trabajos preparatorios del Convenio N° 87 se insistió en que la libertad sindical debería garantizarse no solamente a los empleadores y trabajadores de las industrias privadas, sino también a los funcionarios. Por esta razón, en el informe que la OIT preparó sobre la legislación y la práctica en la materia se previó que el campo de aplicación del nuevo instrumento abarcara a los funcionarios y empleados públicos: la garantía del derecho de organización debe aplicarse a todos los empleadores y trabajadores públicos o privados, y también a los funcionarios, a los trabajadores de los servicios públicos y a trabajadores de las industrias nacionalizadas.

Parece, en efecto, que no será equitativo establecer, desde el punto de vista de la libertad sindical, una distinción entre asalariados de la industria privada y los trabajadores de los servicios públicos, puesto que unos y otros deberían tener la posibilidad de asegurar, mediante la organización, la defensa de sus intereses. (Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión 1994. Libertad sindical y negociación colectiva. Informe III (Parte 4B), p. 24)

Durante la discusión del Convenio, varios delegados gubernamentales hicieron notar que si bien debía reconocerse a los funcionarios públicos el derecho de sindicación (están, en efecto, comprendidos en el Convenio núm. 87), no ocurría lo mismo con el derecho de negociación colectiva. Treinta años después, en 1978, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) da un paso importante al requerir que los Estados fomenten “*procedimientos de negociación o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos*” participar en la determinación de las condiciones de

empleo en la administración pública.

Queda reconocido así oficialmente a nivel internacional el derecho a la participación de los funcionarios públicos, siendo la negociación colectiva una modalidad específicamente mencionada. Las únicas categorías que pueden ser excluidas (aparte de las fuerzas armadas y la policía, como en los convenios anteriores) son *“los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se consideran normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos”* y *“los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial”*.

Finalmente, la etapa última es alcanzada en 1981 con la adopción del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), que incluye junto con el sector privado a toda la administración pública (salvo las fuerzas armadas y la policía) y sólo permite en cuanto a ésta que la legislación o la práctica nacionales fijen «modalidades particulares» de aplicación del Convenio. El Estado que lo ratifique ya no puede limitarse al método de consulta, sino que debe *«fomentar la negociación colectiva»* con el fin, entre otros, de *«fijar las condiciones de trabajo y empleo»*. Gernigon, Odero, y Guido p. 51-52)

Sindicatos del Sector Público y Privado

Los sindicatos del sector privado los conforman trabajadores particulares, cuya definición se encuentra en el código del trabajo donde se establece que el trabajador es toda persona física que presta a otra sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo, el elemento que más llama la atención dentro del concepto anterior, es el contrato de trabajo y es importante debido a que los sindicatos del sector privado no solo suelen conformarse por trabajadores asalariados, sino que también existen las organizaciones de trabajadores independientes, cuyos afiliados no se basan en un contrato de trabajo propiamente dicho, y utilizan el contrato por servicios profesionales. (Parrales, O y Solís, J, 2018, p. 90)

En el sector privado, la precariedad de los índices económicos, la disminución de la producción, y los cierres de empresas, ponen en situación de desventaja a la posición negociadora de los sindicatos. Los cambios que el mercado laboral y la legislación del trabajo. Es por lo que, han tenido en esta década han repercutido en el tamaño del sindicalismo colombiano y en los sectores de la economía en los que este todavía tiene presencia.

Toledo et al (2002) establece que la negociación colectiva constituye uno de los pocos espacios de concertación que se ha logrado consolidar con muchas dificultades en Colombia, debilitada por

la cultura antisindical de los empleadores, los gobiernos y los altos funcionarios del Estado; la violencia contra sindicalistas; la ausencia de una legislación laboral que recoja y aplique de manera integral los convenios internacionales de la OIT; la recesión económica y las políticas neoliberales, que propugnan por un mundo sin sindicatos ni normas que regulen el mercado de trabajo.

Además, la negociación colectiva, que es la actividad central de los sindicatos, se resiente por la forma espontánea y poco preparada en que muchas organizaciones la asumen, constituyéndose este descuido en un factor que debilita la posición de los trabajadores y afecta sus resultados. La legislación laboral colombiana reconoce tres clases de Convenios Colectivos de Trabajo: la convención colectiva; los pactos colectivos de trabajo; y el contrato sindical.

Por último, la aprobación de la reforma laboral de 1990 provocó un evidente debilitamiento de la acción sindical, sobre todo en el sector privado, y la negociación colectiva entró en crisis. Esa crisis se manifestó en los nulos avances en materia de conquistas convencionales, y en la disminución del número de convenios colectivos y de la cobertura de los trabajadores beneficiados por los mismos. (p. 111-112)

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se concluye que desde su origen se evidencia una clara desigualdad entre los derechos del empleador y el derecho a sindicación en Colombia. La desigualdad natural del capital se profundiza en virtud de la complacencia de un Estado flexibilizador de normas, tal situación desbalancea esta ecuación, por lo tanto, es necesario hacer valer los derechos y exigir mejores situaciones económicas, legales y sociales que protejan al trabajador junto a sus organizaciones de representación colectiva.

Se observa también, que las principales diferencias entre los sindicatos del sector privado y el sector público recaen sobre el uso del derecho de sindicación, a nivel privado la afiliación sindical escasea y en el sector público, siendo el segmento donde más afiliación se observa, el país solo se acerca al 8% de la población laboralmente activa con afiliación sindical siendo que en Colombia hay 19 millones de trabajadores, esto se debe en parte a la falta de política pública de promoción y defensa a estos derechos consagrados en la Constitución, a la falta de cultura sindical y a los aspectos de inseguridad personal y de conflicto interno que se han vivido desde la década de los años 50's del siglo pasado.

Se observa también que, en el sector público, los convenios y principales acuerdos colectivos presentan un rango bastante limitado en cuanto a beneficios desprendido de los procesos de

negociación, lo que ha llevado a los integrantes de este sector a ceñirse a lo establecido en las leyes de presupuesto nacional casi dejando de lado la negociación como derecho consagrado. Los bajos salarios y malas condiciones de trabajo prevalecen desde hace mucho tiempo para la mayoría de los trabajadores y el hecho de que en el sector privado cerca del 66% este anclado al salario mínimo es una conclusión que evidencia las precarias condiciones del sindicalismo moderno en Colombia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de investigación Research Method. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Adam Smith (1970.), *Essays on Philosophical Subjects*, apud Andrew Skinner, ed., Introduction in Adam Smith, *The Wealth of Nations*, Penguin Books, 1970, p. 12.
- Ángel, L. (2015) La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>
- Agencia de información laboral [AIL] (2019) <https://ail.ens.org.co/informe-especial/en-2019-siguio-la-violencia-antisindical-en-colombia-estas-son-las-cifras/>
- Agut, C. (1997). El sindicato en la empresa (secciones y delegados sindicales). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186804>
- Alvear, J. (2005). Libertad sindical y derechos humanos en Colombia 1. Colectivo de abogados. Recuperado de: <https://www.colectivodeabogados.org/libertad-sindical-y-derechos-humanos-en-colombia/>
- Arismendi, L. (2002). Libertad sindical y elecciones sindicales en la Constitución de 1999. *Gaceta Laboral*, 8(1), 79-98. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33608104.pdf>
- Blasco, J. Mira, E. Pérez, J. Turpín, A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. Editorial Club Universitario.
- Betancur, C (2014) ENRIQUE OLAYA HERRERA Y SU EPOCA DESARROLLO POLITICO Y CONSOLIDACION DEL ESTADO COLOMBIANO <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/899e5ef1-edce-421f-ab89-fe4b259a67f9/content>
- Bulla, P., González, P. & Zapata, O. (2017) ¿Dónde, ¿cómo, ¿quiénes y por qué se movilizan los colombianos? Preparémonos para una protesta social amplia y menos violenta. <https://cdn.ideaspaz.org/media/website/document/59dc0df5c5cff.pdf>
- Canessa Montejo, M. F. (2009). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. *Derecho PUCP*, 63, 349. (pág. 436)
- Cialti, PH (2016) *Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el*

- sector público y el sector privado http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792016000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- CSI. (2019). Índice global de los derechos de la CSI 2019, los peores países del mundo para los trabajadores. Secretaria general. Recuperado de: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-es.pdf>
 - Córdova, E (1995) Los primeros pasos del sindicalismo latinoamericano.
 - Cuesta, L (2005) Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.56.6>
 - De la Garza Toledo, E., Palomino, H., Lucena H., Rosado Duque, J., Pochmann, M. & Hermanson, J. (2005) Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina.
 - Escuela para el liderazgo Sindical (2015). Pontificia Universidad Javeriana de Cali, https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/m2_sindicatos_sl_11_23_web.pdf
 - Escobar, Arturo, Sonia Álvarez y Evelina Dagnino, (2001) “Introducción: lo cultural y lo político en los movimientos sociales latinoamericanos”, en: Arturo Escobar, Sonia Álvarez y Evelina Dagnino (eds.), Política cultural y cultura política. Una nueva mirada sobre los movimientos sociales latinoamericanos, Bogotá, Taurus/Icanh, pp. 26-31.
 - Ermidia; O. (2012). Crítica de la libertad sindical. Uruguay. PUCP. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>
 - Escudero, C. S, L. Cortez, L. S, A. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial Machala. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
 - Espinosa, J (1981). El sindicalismo en Colombia. <https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Sindicalismo>
 - Galán Sánchez Javier (2021), La movilización social <https://economipedia.com/definiciones/movilizacion-social.html>
 - Garay, L (1996) Debilidad de movimiento sindical En: Colombia: Estructura industrial e internacionalización. <http://desarrollosindicalpolig.blogspot.com/2017/04/historia-del-sindicalismo-en-colombia.html>
 - Gernigon, B. (2000). Principios de la OIT sobre el derecho de la huelga. International Labour Organization.
 - Gernigon, B, Odero, A y Guido, H (2000). La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>
 - Gómez, Cerda J (2017). Breve historia del sindicalismo internacional. <https://acento>.

com.do/opinion/breve-historia-del-sindicalismo-internacional-8510077.html

- Ibarra, P. (2000) los movimientos sociales en un mundo globalizado: ¿alguna novedad?
- Láudano, C. (2017) “Movilizaciones #NiUnaMenos y #VivasNosQueremos en Argentina. Entre el activismo digital y #ElFeminismoLoHizo. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65577304/1503871106>
- Ledesma, C (2011) Derechos Sindicales en el Sector Público en América Latina. <http://www.relats.org/documentos/CLATE.Ledesma2011.pdf>
- López-Patrón, J. M. (2008). Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (12), 183-216. (pág. 02)
- Marín, F. (2013). Consideraciones sobre la libertad sindical en América Latina. V/Lex. Venezuela.
- Montejo, M. F. C. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, 8, 111. (pág. 2-4, 23, 33).
- Molina, A. H (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estudios Socio-Jurídicos*, 9, 166. (pág. 13)
- Molina, A. H (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estudios Socio-Jurídicos*, 9, 166. (pág. 22)
- Noroño, Núñez y González (2020). Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 25, núm. Esp.3, pp. 154-173, 2020
- Noroño Sánchez, J. G., Baquero Suarez, T. M., Vilchez Pirela, R., & Soto, O. L. (2021). Ética en las organizaciones sindicales venezolanas: una mirada desde lo teórico-legal.
- OIT (Organización Internacional del trabajo) (1997) La OIT subraya los desafíos para el movimiento sindical. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008464/lang--es/index.htm
- OIT (Organización internacional del trabajo [OIT], 2000-2010) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Ojeada; A.A. (2007). Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. *Derecho PUCP*. Lima, Perú. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656156013.pdf>
- Parra, C (2010) “Educación inclusiva: Un modelo de educación para todos”. *Revista ISEES* N° 8, diciembre 2010, 73-84. Disponible en: [http://www.Dialnet-EducacionInclusivaUnModeloDeEducacionParaTodos-3777544%20\(1\).pdf](http://www.Dialnet-EducacionInclusivaUnModeloDeEducacionParaTodos-3777544%20(1).pdf)

- Parrales, O y Solís, J (2018) Los Sindicatos en el ámbito privado. <https://ij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2019/05/Osvaldo-Parrales-Córdoba-Jaclyn-Melissa-Solís-Alemán-Tesis-completa.pdf>
- Persiani; M, & Lunardon; F. (1992). *Fondamenti di Diritto Sindacale*. Biblioteca Jurídica.
- Rincón, A (2014) Sindicatos , Negociación y Unidad Sectorial <https://media.utp.edu.co/sindicato/archivos/CUADERNOTEMATICO3-SINDICATOS%2CNEGOCIACIONYUNIDADSECTORIAL.pdf>
- Romagnoli; U & Tomadini; M. (1997). *El derecho, el trabajo y la historia*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1628/13.pdf>
- Rubén H. Zorrilla. Origen y desarrollo del sindicalismo. *Revista Libertas*: 8 (Mayo 1988) Instituto Universitario ESEADE. https://www.eseade.edu.ar/files/Libertas/43_6_Zorrilla.pdf
- Sánchez Noroño Gregorio José, Villavicencio Núñez Manuel, Díaz González Ramón Romel (2020), *La ética sindical* <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600012/html/>
- Santos, A. (2003). *Sistema y genealogía del derecho sindical*. SCIELO. México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00416332003000100005
- Sentencia 18 de la Corte constitucional. (2015). *Documentos para organización sindical y/o sindicato: Derecho de Sindicalización*. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=31520>
- Spencer, Herbert (2004). ¿Qué es una sociedad? Una sociedad es un organismo. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (107),231-243.[fecha de Consulta 26 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0210-5233. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717665010>
- Suyo, G. H. (2019). *El derecho social a la libertad sindical: fundamentos y alcances a nivel constitucional e internacional*. *Revista Argumentum-Argumentum Journal off Law*, 20(2), 831-857. <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%9A-2010-FINAL.pdf>
- Toledo, E., Palomino, H., Lucena, H., Rosado, J., Pochman, M., Hermanson. (2002) *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* SBN 987-1183-21-6 Buenos Aires: CLACSO, 2005. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109023754/garza6.pdf>
- Torres; P. (2016). *Etiqueta: Derechos Humanos*. Escuela Nacional Sindical. Recuperado de: <https://www.ens.org.co/tag/derechos-humanos/>
- Ugarte, J (2014). *Derecho del Trabajo: invención, teoría y crítica*. <http://ejcls.adapt.it/>

index.php/rlde_adapt/article/view/318

- Urquijo, L. (2000) Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600012/html/>
- Valdés, F. (1998). La legislación laboral negociada. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1107>
- Valentín Martínez-Otero Pérez (2001). Movimientos sociales y transformación de la sociedad. *Pulso* 2001, 24. 59 – 72.
- Vázquez Pasos, Luis A.. (2017). Francisco Zapata, El sindicalismo latinoamericano. *Estudios sociológicos*, 35(104), 457-461. Recuperado en 26 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422017000200457&lng=es&tlng=es
- Velarde (2019) “la vulneración de la libertad sindical de los trabajadores públicos de la municipalidad provincial de Huancavelica – 2018” recuperado de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3242/TESIS-2019-DERECHO-VELARDE%20ORE.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Vidal, J. (2012). Panorama del sindicalismo en Colombia. FESCOL. Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>
- Yanes Montoya , Y. del C., y Noroño Sánchez, J. G. (2022). Influencia globalista frente a las organizaciones sindicales y relaciones laborales en Colombia 2022. *Revista Cathedra*, 1(17), 11–29. <https://doi.org/10.37594/cathedra.n17.665>
- Zapata, F (2013) El sindicalismo latinoamericano. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422017000200457
- Zapirain. H, Zubillaga. I, y Salsamendi. G (2016) Historia del Movimiento Sindical. <https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/me/article/view/30>
- Zorrilla, R. H. (1998) Origen y desarrollo del sindicalismo. Recuperado de <https://www.eseade.edu.ar/wp-content/uploads/2016/08/Zorrilla.pdf>