ARTICULOS DE INVESTIGACION

INFLUENCIA GLOBALISTA FRENTE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y RELACIONES LABORALES EN COLOMBIA 2022

GLOBALIST INFLUENCE ON TRADE UNION ORGANIZATIONS AND LABOR RELATIONS IN COLOMBIA 2022 ABSTRACT

Yanes Montoya, Yoenia del Carmen; Noroño Sánchez, José Gregorio

Yoenia del Carmen Yanes Montoya
yanezmontoyayoenia@gmail.com
Universidad del Sinú, Colombia, Colombia

José Gregorio Noroño Sánchez
josenorono@unisinu.edu.co
Universidad del Sinú, Colombia, Colombia

CATHEDRA
Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá
ISSN: 2304-2494
ISSN-e: 2644-397X
Periodicidad: Semestral
núm. 17, 2022
cathedra@umecit.edu.pa

Recepción: 08 Septiembre 2021
Aprobación: 21 Octubre 2021

URL: http://portal.amelica.org/ameli/journal/325/3253232001/

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: El presente, es un artículo orientado por el método de análisis crítico, con un enfoque cualitativo descriptivo, donde inicia con características esenciales que permite conocer del tema escogido en el que describe todas las partes fundamentales de este, por medio de recopilación de datos. Además, se analizaron los documentos de aportes históricos y actuales sobre la influencia de la globalización a las organizaciones sindicales y relaciones laborales en Colombia, basado en herramientas jurídicas de ámbito internacional y normativa nacional. Los resultados obtenidos, a juicio del investigador, que en Colombia las empresas al emplear flexibilidad laboral, lo que resulta difícil para los trabajadores el pertenecer a los sindicatos evidenciando baja afiliación a las organizaciones sindicales y debilitamiento de este, sin la aplicación de forma integral de políticas públicas que regulen las relaciones laborales. En este orden de ideas, este estudio permite conocer sobre el estado actual de las organizaciones sindicales y pretende ofrecer alternativas para fortalecer su crecimiento y contrarrestar todo acto de abuso por las empresas.

Palabras clave: Organizaciones Sindicales, Globalización, Relaciones Laborales.

Abstract: The present is an essay oriented by the critical analysis method, with a descriptive qualitative approach. It begins with essential characteristics that allow knowing the chosen topic in which it describes all the fundamental parts of it through data collection. In addition, documents of historical and current contributions to the influence of globalization on union organizations and labor relations in Colombia were analyzed, based on international legal tools and national regulations. In the opinion of the researcher, the results obtained that in Colombia companies employ labor flexibility, which makes it difficult for workers to belong to unions, showing low affiliation to union organizations and weakening this, without the comprehensive application of public policies that regulate labor relations. In this vein, this study allows us to know about the current state of trade union organizations and aims to offer alternatives to strengthen their growth and counteract any act of abuse by companies.

Keywords: Trade Union Organizations, Globalization, Labor Relations.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sindicales en el mundo tienen gran importancia para la sociedad en lo concerniente al trabajo, las cuales se han visto afectadas por la influencia de la globalización, buscan mantenerse firmes y tratar de no ser exterminadas por el proceso global, fomentando propuestas que ayuden a contrarrestar los efectos abusivos por empresas y gobiernos capitalistas, con urgente necesidad de un respaldo serio de políticas concretas de regulación a favor en materia laboral, para lograr mejorar las condiciones de los asociados. Cabe explicar, las empresas en Colombia con el aval de los gobiernos nacionales realizan diferentes contratos que no están estipulados en el código sustantivo del trabajo, intentando encontrar cualquier manera de subsistir y mantenerse en las elites del mercado a nivel internacional, lo que deforma la realidad de las relaciones laborales.

Por todo lo anterior expuesto, este artículo tiene como objeto analizar el contexto globalizador frente a las situaciones actuales que viven los sindicatos y las relaciones laborales en el país, basado en herramientas jurídicas que brinda el bloque de constitucionalidad y los precedentes judiciales que regulan el derecho de asociación, además se pretende determinar el papel del estado colombiano en las políticas públicas destinadas a regular las relaciones laborales. Ese sentido, la realización de este artículo, estimula a fortalecer las organizaciones sindicales para que puedan rechazar todo propósito de estrategias empresariales influyente de flexibilización que trate de vulnerar los

derechos de los trabajadores en el país. Tomando una posición imperativa de intervención en la lucha por mejorar los intereses de los trabajadores.

A finales del siglo XVIII en algunos países europeos se reemplazó mano de obra basada en trabajo manual por maquinas. Todo eso se realizaba para el mercado a nivel mundial. Los trabajadores se encontraban en tiempos de padecimientos. De allí que, la iniciativa a organizarse para transformar las condiciones en las que trabajaban. (Machicado, 2010) Lo anterior, analizado por aportes históricos que reflejan la magnitud del problema, resulta de la división de trabajo y el capital, generado por las grandes industrias y poderosas empresas que solo les interesaba en corto tiempo más producción para comercializar, con pocos gastos y menos contrataciones, en desatención a la calidad de vida de los trabajadores en la fase de ser sustituidos por las maquinarias. Desde esa época se empezó a designar como una de las principales causas que afecta a los trabajadores en el mundo.

Es por ello, que todos los sindicatos buscan mantenerse firmes y tratar de no ser exterminados por el influjo global, promoviendo propuestas que ayuden a contrarrestar los efectos abusivos por empresas y gobiernos capitalistas en el mundo, admitiendo que las políticas públicas como medios de articulación tienen el deber de apoyar de manera integral en el caso laboral. Ante este contexto, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) deja claro que la globalización ha causado perjuicios y beneficios a los trabajadores en el mundo, advierte no volver a realizarse en el porvenir del trabajo. Asegura que los manejos de las empresas han de adecuarse con un enfoque humanitario, comprendiendo que los retos están tanto en nuevas formas de empresas como en nuevas formas de trabajo. El desempeño de actividades laborales no son bienes comerciales, y las personas que hacen parte de las plataformas de economía colaborativa para ofrecer trabajos han sido alertadas (OIT, 2019).

De igual forma, la OIT resalta que los avances de la globalización generaron cambios en el mundo, que determinaron una nueva realidad en el ámbito laboral, se orientan a formas de empleos atípicos afectando las condiciones laborales con la práctica de la flexibilidad y competitividad en el desarrollo productivo. A

tal efecto, toma precauciones y medidas con todas las nuevas modalidades de trabajo que implementan las empresas para que no continúen las anomalías en futuro del trabajo. En América Latina, la sociedad dentro del marco de conflictos se encuentra representada de forma fija por el movimiento obrero como uno de los que batalla por medio de la concentración perseverante por lograr la equidad y condiciones dignas laborales. Este igualmente, ha sido el otro apoyo de las fuerzas populares del continente. (Gonzalez & Molinares, 2013)

Cabe explicar que, el contexto en América Latina en medio de los conflictos sociales generados en algunos países incluyendo Colombia se refleja la problemática que agobia a los trabajadores en asuntos laborales, las organizaciones sindicales no bajan la guardia como los máximos representantes unidos en una sola voz por los trabajadores a través de las herramientas establecidas contra el capitalismo salvaje inducido por el sistema de globalización. Ante esta situación, en Colombia el panorama no es diferente, las condiciones impuestas por el proceso de globalización manifiestan afán de expansión comercial y competencia a través del sistema capitalista regido por elites del mercado, han generado que los sindicatos afronten modificaciones en el que queda limitada su participación. De igual manera, se crean nuevas formas laborales con estrategias de flexibilidad acompañada por desregulación laboral que se convierte dificultad para las relaciones laborales.

Por otra parte, es conveniente resaltar que, las políticas públicas implementadas por Colombia, están a la merced de las políticas que operan para los grandes inversores a nivel global, lejos de ejecutar acciones que garanticen los derechos y mejores condiciones de vida a la sociedad en el país, incluidos lo de la clase sindical. Actualmente, las nuevas formas laborales unidas flexibilidad laboral han estimulado la perdida de protección social donde las empresas dispersan las funciones de trabajo fuera de ellas, para no cumplir las obligaciones laborales, con pleno conocimiento que estas novedades de realizar trabajos aún no se encuentran dentro del marco normativo que rige todo lo relacionado al trabajo. Como resultado afectan los derechos de asociación y negociación colectiva como derechos humanos fundamentales que hacen parte de bloque de constitucionalidad.

Por esa razón, se propone fortalecer las organizaciones sindicales para defender a los trabajadores mejorando las condiciones de trabajo y poder contrarrestar toda vulneración por parte de las empresas. Además, como sujeto político incluir en su programación de trabajo directrices concretas de regulación y estrategias a favor en materia laboral. Frente a todo lo anterior, ante esta situación se plantean la siguiente pregunta ¿Cuál es la situación actual de las organizaciones sindicales en Colombia frente a la influencia global?

Ante el influjo globalizador en el mundo laboral, los trabajadores se encuentran inmerso a la flexibilidad laboral con muchos obstáculos jurídicos y una sombra de lo que es la negociación colectiva, todo esto se suma al debilitamiento de las organizaciones sindicales. Al respecto, el artículo propuesto acerca del conocimiento de los conceptos teóricos, nos permitirá analizar con claridad la influencia que causa el fenómeno globalizador a las organizaciones sindicales en Colombia, ya que, debido a los actuales cambios en las nuevas formas de trabajo en el desarrollo laboral, las condiciones de estos trabajadores se han visto afectadas en sus derechos fundamentales, pese a que hacen parte del bloque de constitucionalidad y de los reiterados pronunciamientos sobre

el derecho de asociación sindical por la corte constitucional, no son respetados en la práctica.

Así mismo, permitirá mostrar los retos que enfrentan los trabajadores para adaptarse a las nuevas circunstancias que exige el entorno laboral, y profundizar los conocimientos teóricos sobre el problema planteado, además, de ofrecer una mirada integral sobre la realidad compleja que viven las organizaciones sindicales producto de las estrategias empresariales de flexibilidad no favorable, aun cuando tienen protección internacional. El análisis y los resultados obtenidos de este artículo ayudara principalmente a las organizaciones sindicales, con las nuevas propuestas de estrategias para actuar frente al sistema globalizador en la defensa de los intereses de los trabajadores. De igual forma, este artículo está orientado a un análisis crítico que permita contribuir a mejorar estas organizaciones sindicales para que no desaparezcan, con el fin de afianzar un mayor conocimiento sobre el tema planteado.

Conviene destacar que la investigación resulta de gran interés para la sociedad, las organizaciones sindicales y los trabajadores, toda vez que, busca proporcionar investigación que sea útil y pueda servir de ayuda en el futuro cuando se requiera investigaciones en esta área. Es por ello por lo que, por medio de esté se pretende motivar a todas las personas y a la comunidad académica. A seguir generando estudios de análisis, con el fin de lograr nuevas propuestas que permitan construir y ampliar perspectivas con relación al fortalecimiento de las organizaciones sindicales en el país.

CONTEXTO RELATIVO AL ESCENARIO GLOBALIZADOR Y LA INCIDENCIA EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES COLOMBIANAS

Para conocer sobre el tema de este artículo, se centró en antecedentes que fueron publicados por algunos autores como: relaciones laborales, papel de los sindicatos frente al contexto globalizador, retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el desarrollo empresarial, etc., tomando en cuenta la importancia para el desarrollo de este estudio. En este sentido, (Añez & Bonomie, 2007) elaboraron un artículo denominado *"las Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización"* hacen una reflexión teórica, indicando que la práctica del modelo de flexibilización laboral, dirigido por la globalización ha delimitado el derecho a la libertad de asociación, lo que permite acceso a las variaciones en las relaciones laborales y en la regularización del trabajo. En consecuencia, es un efecto desfavorable para el personal de trabajadores y sus estados socioeconómicos.

De igual manera, (Bedoya, 2009) presentó un trabajo titulado "Derecho de Asociación Sindical frente a la Globalización" en el que la autora analiza todo cambio que trae el proceso global en la

forma normativa y estructural de las organizaciones de trabajo. Del mismo modo, (Vargas Á. R., 2010) realizó un artículo llamado *" El Sindicato y sus Retos ante las Transformaciones Económicas y Sociales"* hace un análisis del sindicato actual, desafía a un universo en el que las propias naciones instigan flexibilización en los métodos de relaciones industriales y en los mercados laborales, en que se disminuyen la posibilidad a la seguridad social, en el que el comercio globalizado involucra a las empresas a mayor rendimientos y excelencia, generan que estas ejecuten desplazamiento de capital para obtener destacados mercados, empleando el fraccionamiento de las actividades de producción y la subcontratación.

A este respecto, (Ostau de Lafont de León & Niño, 2015) publicó un artículo titulado *"El Mundo del Trabajo en Colombia: Incidencia de la Globalización y el Neoliberalismo en las Relaciones de Trabajo y en Jurisprudencia"*, en la cual realizan un análisis sobre el impacto global en el total universo del trabajo y su legislación en Colombia influenciado por el sistema neoliberal. Por su parte, (Noroño, Nuñez, González, & Muñoz, 2019) presentaron un artículo titulado "Retos y Perspectivas de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo empresarial" señalan los autores el nuevo rol que realizan las organizaciones sindicales venezolanas en medio de la devastadora fuerza global.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN COLOMBIA

Para comprender el rol que realizan los sindicatos o asociaciones colectivas de trabajadores actualmente en Colombia es necesario conocer la historia de las relaciones laborales a través de la evolución del tiempo que deja ver abiertamente los cambios de nuevas formas de trabajo. Y poder saber que tanto ha influido el fenómeno de la globalización en el marco sindical. En el siglo XVIII en Colombia las relaciones laborales que existían eran entre amo y esclavo se encontraban atadas por la subyugación. Aunque esta subyugación no solo se ocupaba de lo encomendado hacer, sino que de la misma manera la supremacía hacia parte de lo que simbolizaba el amo para ellos. Este acontecimiento expresa, en cierta manera, el control de los esclavos en su actividad laboral de esa época colonial. Luego, al pasar un tiempo la hacienda se convierte en una esencial

fuente de producción, también, como autoridad y vigilancia sobre los habitantes de zonas rurales, por medio del modelo de patrón. (Albán, 2009)

Como aporte relevante, es el criterio personal, dentro del marco de este artículo, en aquel tiempo, desempeñaban esta forma de trabajos como una manera de sobrevivir por parte de los trabajadores sin oportunidad de diferentes opciones y una verdad que demostraba ignorar los principios burocráticos, asimismo fundamentales. La evolución de las formas de realizar los

trabajos marcó cambios por la misma exigencia que generaba el fenómeno global, pero siguió el fondo opresor a causa de los que suministraban trabajo. En el año 1853 fue la primera vez que se conoció por parte de la norma que es el trabajo y profesión libre, lo que se observa que fueron muchos años que pasaron después del logro de la independencia, el país empieza a reconocer la libertad de actividades, entregando a la sociedad bases sólidas sobre lo que era en realidad el trabajo, y las implicaciones que trae para los que realizan órdenes y para quienes las exigen. (Gonzalez & Morales, 2010)

Posteriormente, la llegada al país del proceso de industrialización genero cambios que traerían un vuelco completo modificando las relaciones sociales y laborales, resultados del progreso en las fases de separación social del trabajo y firmeza del capitalismo. (Albán, 2009). Actualmente en el país la realidad de la relación de trabajo no está definida específicamente por el Código Sustantivo del Trabajo sino, más bien se integra al contrato de trabajo y ante tal situación puede perder su esencia adaptándose a nuevas formas laborales, en cambio, el contrato de trabajo se encuentra descrito en la norma jurídica y establece los tres elementos que deben contener este acuerdo entre ambas partes para que exista o sea válido dicho contrato. (De la Cruz, 2016)

Cabe señalar, que dentro de las actividades de trabajo que se conocen como la informalidad y subempleo se encuentran las nuevas relaciones laborales como la tercerización o teletrabajo, para los cuales la legislación laboral ofrece pocas garantías o más bien no están amparadas por esta. (Rodríguez & Cendales, 2016) . Buscan la no aplicación de los derechos laborales reconocidos y no permite gozar o disfrutar de la protección que brinda la legislación, porque gran parte de los que realizan la fuerza de trabajo no están cobijados por el amparo laboral lo afecta a estos trabajadores de forma desfavorable a su bienestar y toda posibilidad de avanzar

TIPOS DE RELACIONES LABORALES

Según, (Añez & Nava, 2012), las relaciones laborales es toda conexión que se genera en el entorno laboral. Usualmente, se refiere al enlace entre el aporte por parte del trabajador y los aportes entregados por el empleador en el contexto de productividad. Así mismo estos enlaces están regidos por lo regular, por un contrato laboral dentro del marco legal que determina todo lo que deben cumplir las dos partes. Para (Guisado & Guisado, 2016) , las relaciones laborales en la parte interna de las empresas presentan intereses opuestos pueden ser estudiadas desde dos posiciones diferentes. Por un lado, la empresa interfiere en disminuir disputas y disconformidad que se puedan presentar entre la misma empresa y los sindicatos. Por el otro, trata de obstaculizar a las organizaciones sindicales limitando su acción para que no puedan intervenir en las determinaciones estratégicas de la empresa la cual protege su dominio.

A este respecto, (Blanch, Jesús, Carolina, & Antonio, 2013), define las relaciones laborales como aquellas que frecuentemente se emplean para indicar desempeño de roles y lineamientos que las determinan, del mismo modo, están conformadas por los vínculos tripartitos entre los trabajadores, empleadores y el estado en distintas áreas: en la misma empresa, campo de actividad, territorio definido.

De conformidad con (Albalate, 2015) , las relaciones laborales son el intercambio en el entorno a lo largo de la realización de las labores, también, la disparidad generada entre trabajador con el empleador de la empresa en un tiempo o lugar definido, catalogado como nivel micro y entre estado, organizaciones sindicales y empresarios catalogado como nivel macro. Por su parte, (Chiavenato, 2007) , las relaciones laborales, son los cambios recíprocos que resulta entre trabajadores que hacen parte de la empresa entregando su capacidad

productiva para poder lograr metas propuestas a nivel personal y esta empresa aporta retribución económica por el avance que le proporcionan a la empresa quienes trabajan para ella.

En criterio de (De la Cruz, 2016) en Colombia, las relaciones de trabajo están supeditadas bajo el marco normativo de un contrato de trabajo por reglas ajustadas acorde a él, situación que perjudica al trabajador porque está sujeto solo a la formalidad mas no a la realidad, en efecto, el trabajador está obligado a cumplir con la prestación personal de una actividad bajo subordinación continua y recibir el pago por el empleador.

ANTECEDENTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN COLOMBIA

Tomando el libro de (Urrutia, 2016), señala que la historia de los sindicatos en Colombia inicio en el año 1847, con la Sociedad de Artesano de Bogotá en defensa de los trabajadores manuales porque se encontraban desfavorecidos por los cambios dirigidos por el presidente Tomas Cipriano de Mosquera hacia una política de liberalismo económico por esa época, del mismo modo, por causa de la Revolución Industrial, inicia el auge en Europa de los productos fabricados, los que empezaban a apartar y dejar en desventaja del mercado a los artesanos que solo aportaban fuerza de trabajo.

Ahora bien, esto puede explicarse a juicio del autor, es importante resaltar que el país, toma una ruta de cambio en el mercado, la invasión de productos del exterior sumado malas condiciones de salarios y mayores producciones por los patronos de fábricas, hicieron de esta una situación difícil, después de todo los obreros empiezan utilizar la herramienta de la huelga como manifestación en esa época sin mucho éxito aun carentes de legalidad, pero cansados sin ninguna protección solo con sus iniciativas en búsqueda de ser escuchado para tratar de alcanzar mejores condiciones.

También se encontró que, la actividad sindical para el año 1928, sufre su primer episodio por sucesos de violencia en el país. Una vez reunidos los trabajadores de las plantaciones bananeras que se encontraban en huelga ubicados en la plaza con las ideas de permanecer firmes expresando la inquietud por los bajos salarios, malas condiciones de trabajo y lo correspondiente a seguridad social, fueron agredidos por el ejército nacional con desmedido rigor, causando más de mil muertes y una cifra aproximada de 238 heridos, según (Elias, 2011). Indica el autor, que la masacre de las bananeras fue uno de los sucesos más importante en la historia colectiva de Colombia en el que nunca se revelo la verdad de los acontecimientos por parte de la implementación política del Estado colombiano y solo la información anunciada al mundo, fue aquella evidente que no pudieron ocultar.

Además, la iglesia con su gran influencia en el país fue contradictoria a cualquier propósito diferente de sus ideologías, que fueron implementadas en esa época entre 1930 y 1946 por liberales que gobernaban a la nación colombiana. Estas acciones daban posibilidad a mayores derechos para todos los trabajadores y garantías para poder disfrutar lo que tiempos atrás venían luchando (Gonzalez & Molinares, 2013). Después de todo, el dominio por la iglesia quedó limitado durante este mandato presidencial del gobierno que lideraba el expresidente Alfonso López Pumarejo, con políticas implementadas respaldando la lucha sindical en las que consolido el vínculo obrero- trabajador y reconoció derechos de los trabajadores que fueron exigidos por ellos por mucho tiempo sin respuesta alguna, pero logro alcanzar gran progreso en el ámbito laboral por este gobierno, por tal razón el expresidente Alfonso López Pumarejo conto con el aval del movimiento obrero (Gonzalez & Morales, 2010).

En virtud de lo anterior, encontramos autores que en sus textos objeto de análisis de este artículo, refieren la ardua lucha que ha tenido los sindicatos en Colombia desde sus inicios y que no termina, por defender los intereses de los trabajadores, sin desconocer que alcanzaron muchos logros, como reconocimientos de varios derechos de los que hoy gozan los trabajadores. Luego, el periodo del Frente Nacional se establece simultáneamente con el origen de la UTC, el país padecía violencia por enfrentamientos políticos entre el partido conservador y el partido liberal, debido a, que el partido conservador tomando las armas con apoyo

de la iglesia en oposición a las reformas liberales caracterizado por ser anticomunista logran que estos, el comunista y la CTC se fragmentaran y pasaran al anonimato (Rosado, 2005).

Para finalizar, en los años sesenta la pérdida de influencia de la CTC y UTC, los comunistas consiguen formar a la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, CSTC, logrando cada vez más relevancia, pasan a representar a los obreros en el país y el movimiento de la izquierda

avanzo en la conformación de muchos sindicatos independientes (Urrego, 2013).

SITUACIÓN ACTUAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

El mundo laboral se encuentra ejecutando las prácticas de implementación globalizadora, logra someter a los trabajadores en la actualidad a la utilización y el aprovechamiento de sus labores, debido a las estrategias del sistema capitalista. Esta situación refleja la necesidad que tienen las organizaciones sindicales de proteger los intereses de los trabajadores. (Añez & Bonomie, 2007). De lo anterior, como aporte de este estudio, en lo publicado por Añez y Bonomie, marca la existencia de un proceso de intereses económicos que envuelve todas las dimensiones de una sociedad, los trabajadores tienen que diversificar sus labores bajo las condiciones impuestas por las empresas no importando los trastornos que causen en las relaciones laborales y en sus salarios.

En este mismo orden de ideas, las organizaciones sindicales reconocen la situación grave que están viviendo actualmente los sindicatos, en particular los países donde las organizaciones de los sindicatos se encuentran en luchas reiterativas de sus derechos, que aún no terminan como en Colombia, resulta claro que, los impactos de la globalización económica aplicado a las empresas con sus modalidades de flexibilidad al operar y con el apoyo de una desregulación en materia laboral resultan ser las consecuencia de esta realidad. (Vargas Á. R., 2010). De igual forma, ampliando lo indicado por Vargas, los sindicatos en medio de la crisis requieren concretas condiciones para fijar su desarrollo, bajo la óptica de los trabajadores, lo que parece aplicable es la unidad al actuar de las organizaciones sindicales para representar de forma general al conglomerado de asalariados en los determinados países, impactando en el mundo global.

Insisten los autores que para resistir el poder dominante global que envuelve todo el mercado laboral plantean la necesidad de que las organizaciones sindicales tomen fuerzas tanto las que están por emerger como las que ya están conformadas. Para que esta influencia no siga irrumpiendo la máxima representación con la que cuentan los trabajadores en la defensa de sus derechos fundamentales. (Noroño, Nuñez, González, & Muñoz, 2019)

IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN SOBRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Para empezar, el mercado laboral globalista está inmerso en la desarticulación de las organizaciones sindicales, con los planes antisindicales que tratan de impedir la lucha contra los derechos en el área laboral. (Añez & Bonomie, 2007). A lo anterior se añade, por las autoras Añez y Bonomie, que la cadena articulada entorno a las políticas económicas facultan a las empresas en sus manejos, buscan reducir los costos, lograr que las nuevas formas de trabajo que no se ajusten al

marco legal, obligando cambio de prácticas laborales, lo que dificulta que más trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos.

Así pues, la globalización económica y las estrategias de flexibilidad aplican un modelo regulador en pro de las empresas con un aval de la normatividad por parte de los Estados, amenaza con neutralizar a las organizaciones sindicales afectando directamente los derechos de asociación y negociación colectiva; produciendo la disminución en la afiliación, esporádicas negociaciones colectivas y barreras jurídicas para realizar libremente la defensa de sus intereses comunes. (Vargas Á. R., 2010). De conformidad con el autor

tal precariedad, presenta el gran reto para los sindicatos, con todo lo que plantean las industrias, de modo similar, las empresas, intentado mayores ganancias aplican modalidades de subcontratación haciendo difícil para los trabajadores ejercer su derecho fundamental de asociación y fundación de sindicatos.

Es decir, la globalización produce toda una serie de efectos adversos al interior de la reglamentación jurídica a nivel nacional, en este sentido, la misma norma ha suprimido las regulaciones para garantizar los derechos a los trabajadores generando acciones que lesionan las bases de la autoridad de los sindicatos (Bedoya, 2009). De esta forma, se presentan cambios en la esencia del trabajo por las normas jurídicas aplicadas, las que emiten gran tranquilidad a las empresas en el desarrollo de sus estrategias de flexibilidad *"(...) se han establecido elementos contrarios a la propia constitución que tienen que ver más con la desregulación de trabajo y con el congelamiento y la desaparición de todos aquellos elementos proteccionistas construidos en el estado de bienestar (...)"* (Ostau de Lafont de León & Niño, 2015, p. 74).

ALCANCES Y LIMITACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En Colombia, con la llegada de la constitución política de 1991 como ley de leyes para todos los habitantes del país, reconoce los derechos que integra la organización sindical como: el sindicato, la huelga y la contratación colectiva logrando que se convirtieran en reales derechos de rango constitucional, lo que produce una seguridad en lo implantado en ella misma, los cuales deben ser cumplidos y acatados por toda la sociedad (Gonzalez & Morales, 2010).

En este sentido, es la misma ley la que se encarga en fijar y delimitar con exactitud lo relativo al derecho de asociación sindical, derecho a la libertad sindical y negociación colectiva. Así pues, la mencionada constitución política otorga una especial relevancia al derecho de asociación sindical, garantizando el cumplimiento de los fines esenciales y sociales de un Estado Social de Derecho, elevándolo a un derecho fundamental en lo relativo a la libertad de asociación sindical y a todo acto de discriminación que afecte el derecho de asociación sindical. Cabe señalar, que,

con la integración del bloque de constitucionalidad a la constitución política de Colombia, busca salvaguardar los derechos humanos adaptando las normas del derecho interno a las internacionales establecidas por la OIT (Segrera & Torres, 2005).

En lo que tiene que ver con las normas que hacen parte del bloque de constitucional la carta política busca hacer prevalecer los tratados y convenios de derechos humano establecido en el artículo siguiente:

> El artículo 93, que estable que los contratos y convenios internacionales ratificados por el congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, tienen prevalencia en el orden interno; así mismo, que los derechos y deberes consagrados en la constitución se interpretaran de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia (Segrera & Torres, 2005, p. 178)

Además, la OIT en el plano internacional a través de los convenios debidamente ratificados integra el bloque de constitucionalidad por tal motivo, prevalecen sobre la regulación jurídica interna y su aplicación de forma directa en temas de trabajo, así lo determina la corte constitucional colombiana (Ostau de Lafont de León & Niño, 2011), con lo cual, se provee protección contra todo acto de discriminación tendiente a afectar el derecho de sindicación (Contreras, 2015).

De lo anterior tenemos la sentencia C-180 de 2016 proferida por la corte constitucional colombiana en sus consideraciones buscó determinar el núcleo esencial del derecho de asociación sindical y su manifestación en las organizaciones sindicales, adecuando las normas internas, de manera que guarden armonía con los convenios de la OIT indicando que: La jurisprudencia constitucional ha definido los elementos esenciales que integran el núcleo esencial del derecho fundamental de libertad sindical, siendo esta la base fundamental en las asociaciones sindicales, concerniente a diversos aspectos del mismo tales como las facultades de

tomar decisiones libres y elegir plenamente en libertad, manifestados en el poderío de las organizaciones de trabajadores de decidir en su totalidad sobre su conformación, ordenamiento y sus manejos (Linares, 2016)

De igual forma, tenemos que el derecho de la libertad sindical es la base fundamental de la asociación sindical en el que se materializa la protección de los derechos laborales, el cual se encuentra establecido en el Art. 353 del Código Sustantivo del trabajo, en armonía con los Art. 38 y 39 de la Constitución política dispone que *" (...) los empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federase entre si (...)"* (Congreso d. l., Secretariasenado.gov.

co, 1951).

Así mismo, se consolida en el artículo 39 de la constitución política de Colombia de 1991, de la siguiente forma:

> ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública (Congreso d. l., Secretariasenado.gov.co, 1991).

De la misma forma, el Código Sustantivo del trabajo, Decreto Ley 3743 de 1950, define las Clases de Sindicato el artículo 356, y por su parte el artículo 55 de la Constitución Política, consagra el derecho de negociación colectiva, es decir, se encuentra garantizado por el estado referente a la regulación de las relaciones de trabajo, pero con excepciones que determine la ley. De tal manera, que es el Estado el responsable de cumplir su función garantista de tal marco jurídico para fomentar los acuerdos y alternativas para la solución pacífica de los conflictos colectivos (Congreso d. l., Secretariasenado.gov.co, 1991).

Y por su parte la sentencia C-063 de 2008 al regular lo concerniente posibilidad de negociación colectiva para toda clase de organizaciones sindicales indicó que:

Otorga derechos a toda clase de sindicatos a participar en negociación colectiva, de conformidad con el convenio 154 de la OIT, que instituye a los estados parte el deber de promover la negociación colectiva, dejando todas las responsabilidades encomendadas a los estados con amplia libertad al ejecutarlas (Vargas M. P., 2008)

Por otra parte, en el derecho de asociación sindical se encuentran algunos limitantes que están establecidos por la constitución cuando faculta la creación de un orden legal en el derecho de asociación en cuanto a su estructura interna y su funcionamiento, de ahí que, establece dos límites para ejercer este derecho los cuales son, el respeto al orden legal y a los principios democráticos (Linares, 2016). De modo similar, en lo relativo a la negociación con las organizaciones de empleados públicos conforme a la aplicación del Art. 2 del Decreto 160 de 2014.

Artículo 2°. Campo de aplicación. El presente decreto se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

a) Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;
b) Los trabajadores oficiales;
c) Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales, y,
d) El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (Presidente, 2014).

De estas consideraciones es importante agregar, que el derecho de asociación sindical no es un derecho absoluto, de allí pues, la misma constitución establece límites. Por una parte, estos limites se establecen de forma directa y por otra parte se le crean límites a este derecho a través de instituciones que garantizan el ejercicio.

2.8 Políticas públicas en Colombia destinadas a regular las relaciones laborales

El plan Nacional de Desarrollo desde la época de los 90 hasta hoy, ha tenido un dominio marcado por el neoliberalismo, implantando en la reglamentación Jurídica toda forma de disminución de derechos laborales, impiden a la seguridad social, y afectan el bienestar de las familias, con los insignificantes aumentos en el salario mínimo. (Pérez, 2016)

Además, la política pública asignada a los trabajadores en el país colombiano con relación a los demás actos del Estado no ha funcionado con interés para tomar parte en las problemáticas sociales que vive el país. Puesto que el resultado en el momento de tomar cartas en el asunto sobre el mercado laboral, la política apunta a la flexibilización laboral, privilegiando a los patronos y vulnerando los derechos de sus empleados. (Sánchez, 2013) Es importante resaltar que el Estado, como organización política, debe aportar solución a las necesidades de la sociedad y en lo que concierne al área laboral para una vida digna sin desventajas frente a los sectores empresariales que solo buscan sus propios intereses económicos.

De forma similar, el sistema de trabajo en Colombia con el DNP, 2018-2022, *"Pacto por Colombia Pacto por equidad"*, haciendo un estudio, causa efecto antiprogresista en asuntos de derechos laborales y sindicales, dejando que el Estado esquive su compromiso con las políticas públicas relacionado a la fomentación del trabajo decente y para ejecutar a la medida las normas

de derecho internacional que competen a esta área. Este plan suscita reformas fundamentales en asuntos laborales y pensional que no solucionan las dificultades que afrontan los trabajadores. (Tangarife, Hawkins, Vásquez, Vélez, & Orgulloso, 2019)

De conformidad con el autor desde una visión crítica por el investigador el estado con una mirada de lejos a las acciones que debe ejecutar como respuestas a la problemática laboral en el plano nacional. Esto indica la imposibilidad de lograr un trabajo en condiciones dignas y justas con las mínimas garantías de regulación laboral, facilitando el trabajo informal o que estos sean vinculados por medio de subcontratación, desconociendo la legislación laboral interna e internacional.

Por otro lado, la actividad política ha desempeñado un papel importante en los representantes de las empresas y de las formas de relaciones laborales conformadas en estas, ya sea porque se encuentran presentes actores externos que proceden de él o porque los sindicatos en defensa de los derechos de los trabajadores padecen la influencia de manera indirecta de estos partidos políticos. (López, 2007). Esto indica por el autor, el manejo del sector político de alguna manera es determinante e influyente en las ideologías de los actores empresariales y de todas las relaciones de trabajo en la parte interna de las empresas, que no favorecen a las organizaciones sindicales, sino que buscan sus propios objetivos.

METODOLOGÍA

Según, (Berríos, 2000), citado por (Chárriez & Mayra, 2012), establece que los métodos cualitativos enfatizan las diferentes maneras que las personas pueden escoger para dar respuestas apropiadas a las situaciones precisas que se irán desarrollando en la investigación. Se refieren a la investigación que utiliza la recopilación de datos que son explicados o redactados por parte de las personas a través del comportamiento que lograron observar.

Conforme a lo anterior, el presente estudio se orientó en el enfoque cualitativo, toda vez que, inicia de características esenciales que permite conocer del tema escogido, por medio de la recopilación de datos. Además, es de tipo descriptivo, donde se describe todas las partes fundamentales del tema objeto de estudio, se analizará los documentos de aportes históricos y actuales sobre la influencia de la globalización a las organizaciones sindicales y relaciones laborales en Colombia. Así mismo, se presentan herramientas jurídicas de ámbito internacional y normatividad establecida en Colombia, que permita dejar claro el objeto de estudio.

Cabe explicar que, el método utilizado en el proceso de la investigación es el analítico, basado en el concepto de (Lopera, Ramírez, Zuluaga, & Ortiz, 2010), quien afirma que *"el método*

*analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos" (*p.18). Así pues, resulta necesario examinar los detalles de la situación que presenta el tema objeto de estudio, tal como es el caso de las generalidades, regulación, funcionamiento y el estado actual de las organizaciones sindicales y las relaciones laborales en Colombia frente a la influencia global, con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y obtener resultados satisfactorios.

De esta misma manera, para la interpretación de resultados se hizo uso de la hermenéutica jurídica, que, de conformidad con (Agudelo, 2000), Es una actividad que presenta esos atributos o cualidades de la explicación normativa, manifestando el vínculo del hombre con las normas. Pero se da una polaridad entre lo pasajero de la aplicación y lo fijo de la norma jurídica ya establecida. Por otra parte, (Zuluaga, 2018), Coincide en que la hermenéutica jurídica también puede usarse para interpretar y descubrir todo lo que engloba la normatividad, de cierto modo algunas de contenido impreciso que son aplicadas a todas las personas en general.

CONCLUSIONES

En este artículo se identificó que las relaciones laborales actuales en el país se encuentran marcadas por la flexibilización laboral incluidas en las nuevas formas de trabajo, que no están amparadas por la legislación laboral, en donde los trabajadores están en el momento afectados en su calidad de vida, por lo tanto, se concluye que las actuales relaciones laborales están inmersas en procesos de flexibilización, en concordancia con Añez (2007) y Noroño (2020).

Con respecto a las organizaciones sindicales, se concluye que el contexto globalizador ha logrado una incidencia negativa, en razón que se ha dado atención a proteger cada vez más al capital y a su vez, esta situación produce una crisis en los sindicatos evidenciándose diversas causadas de debilitamiento de estos, como lo son, el bajo índice de sindicación, el fraccionamiento de las organizaciones sindicales, y la atomización laboral, lo que no favorece el desarrollo de una vida digna para trabajadores y asociados.

Asimismo, se evidenció que la relación de las normas del bloque de constitucionalidad y corte constitucional referente al derecho de asociación sindical en Colombia, tienen una conexión unánime en cuanto se acogieron los 87, 98 y 154 de la OIT, elevándolos a un rango de derecho fundamental, por lo tanto, hacen parte de esa normatividad integrada a la constitución política de Colombia 1991, la cual no es objeto de cumplimiento por parte de las empresas.

Por otra parte, se concluye, que el papel del estado colombiano, en las políticas públicas

destinadas a regular las relaciones laborales, son aplicadas desde muchos años atrás sin el debido compromiso a la clase trabajadora, privilegiando a los empresarios y vulnerando los derechos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, R. M. (2000). Hermenéutica jurídica y ética. Opinión Jurídica, 31-41.
- Albalate, J. J. (2015). Trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales . Difusora Larousse - Editorial Tecnos.

- Albán, C. M. (2009). La Cultura del Trabajo en Colombia: Criterios de Vinculación Búsqueda de Empleo, Promoción, Empleo y Despido de Personal en la Sociedad Premoderna . Dialnet, 41-50 .
- Añez, H. C., & Bonomie, M. (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. Revista Venezolana de Gerencia, 50-65.
- Añez, H. C., & Nava, Y. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. Telos, ISSN: 1317-0570, 333-345.
- Bedoya, B. M. (2009). El Derecho de Asociación Sindical Frente a La Globalización. Universidad de Antioquia.
- Blanch, R. J., Jesús, E. T., Carolina, G. D., & Antonio, M. A. (2013). Teoría de las Relaciones Laborales: Fundamentos. UOC.
- Chárriez, C., & Mayra. (2012). Historias de vida: una metodologia de investigacion cualitativa. Griot, 50-67.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos El capital humano de las
- Congreso, d. l. (7 de junio de 1951). Secretariasenado.gov.co. Obtenido de http://www. secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso, d. l. (7 de junio de 1951). Secretariasenado.gov.co. Obtenido de http://www. secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr012.html#353
- Congreso, d. l. (20 de julio de 1991). Secretariasenado.gov.co. Obtenido de http://www. secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Congreso, d. l. (20 de julio de 1991). Secretariasenado.gov.co. Obtenido de http://www. secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#55
- Contreras, V. M. (2015). Libertad Sindical Frente A La Flexibilizaciòn Laboral en Colombia. LEGEM No.2
- De la Cruz, G. G. (2016). Contextualización de las relaciones de trabajo y del contrato de trabajo en el Estado Social de Derecho Ambiente Jurídico. Dialnet, 81-106.

Elias, C. J. (2011). La masacre Obrera de 1928 la Zona Bananera del Magdalena- Colombia. Una Historia Inconclusa. Andes.

- Gonzalez, A. R., & Molinares, G. I. (2013). Movimiento Obrero y Protesta Social en Colombia. 1920-1950. Historia Caribe 22, 167-193.
- González, S. A., & Morales, V. M. (2010). El Trabajo a través de la Historia. 1910-1991. prolegómenos. Derechos y Valores, 75-93.
- Guisado, G. M., & Guisado, T. M. (2016). Estrategia, relaciones laborales y empresas multinacionales. Contabilidad y Negocios.
- Linares, M. P. (13 de abril de 2016). Corte Constitucional.gov.co. Obtenido de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-180-16.htm
- Lopera, E. J., Ramírez, G. C., Zuluaga, A. M., & Ortiz, V. J. (2010). El Método Analítico como Método Natural. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences.
- López, P. C. (2007). Cambios en las relaciones laborales y en el trabajo en Colombia, un inicio de siglo con transformaciones. Revista Venezolana de Gerencia, ISSN: 1315-9984, 307-350.
- Machicado, J. (2010). Universidad Sanfrancisco Xavier. Obtenido de http://jorgemachicado.blogspt.com/2010/01/ss.html
- Noroño, S. J., Nuñez, V. M., González, D. R., & Muñoz, H. H. (2019). Retos y perspectivas de las Organizaciones Sindicales en el Desarrollo Empresarial. Monteria: Unisinu.
- OIT, C. M. (2019). Resumen del informe presentado por la Comision Mundial sobre el futuro del Trabajo de OIT . Escuela Nacional Sindical.
- Ostau de Lafont de León, f. R., & Niño, C. l. (2015). El Mundo del Trabajo en Colombia: Incidencia de la Globalización y el Neoliberalismo en las Relaciones de Trabajo y en la Jurisprudencia. Republicana, 61-82.
- Ostau de Lafont de León, F., & Niño, C. L. (2011). El carácter vinculante de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el contexto Jurídico Colombiano. Verba Luris, 41-61.

- Pérez, V. L. (2016). Política Social de Empleo y Desempleo, como un Reto Jurídico Normativo en Colombia. Legem, ISSN: 2346-2787/ Vol.3, 35-46.
- Presidente, d. l. (5 de febrero de 2014). mintrabajo.gov.co. Obtenido de https:// www. mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/DECRETO+160+DE+2014+EMPLEADO S+P %25C3%259ABLICOS.pdf/96735968-9764-40d1-afd2-a50aa6bc148a
- Rodríguez, M. D., & Cendales, A. L. (2016). Legislación Laboral y Nuevas Formas de Trabajo. Principia Iuris, ISSN En línea 2463-2007 , 11-34.
- Rosado, D. J. (2005). El Sindicato Colombiano: Actor Social en Medio de la Guerra, y El Temor a la Libertad . Buenos Aires: CLACSO, Consejo de Latinoamericanos de Ciencias Sociales.
- Sánchez, T. R. (2013). X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Obtenido de http://www.aacademica.org/000-038/493
- Segrera, A. Y., & Torres, M. V. (2005). REVISTADE DERECHO, UNIVERSIDAD DEL NORTE. Revista de Derecho, Universidad del Norte, 171-212.
- Tangarife, L. C., Hawkins, D. J., Vásquez, F. H., Vélez, O. A., & Orgulloso, E. A. (2019). El Futuro del trabajo en Colombia: Realidades y Desafíos. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Urrego, A. M. (2013). El Movimiento Sindical, el Periodo de la Violencia y la Formación de la Nueva Izquierda Colombiana, 1959-1971 . Diálogos de Saberes, 135-145
- Urrutia, M. M. (2016). Historia del Sindicalismo en Colombia, 1850-2013. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Vargas, Á. R. (2010). El Sindicato y sus Retos Ante Las Transformaciones Económicas Y Sociales. Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XIII, 179-199.
- Vargas, M. P. (30 de enero de 2008). Corte Constitucional. Obtenido de https://www. corteconstitucional.gov.co/ RELATORIA/2008/C-063-08.htm
- Zuluaga, J. A. (2018). Hermenéutica del texto judicial: Una construcción desde Paul Ricoeur. Tópicos, Revista de Filosofia.