



Asignatura:

Opción de Grado 2

Proyecto de investigación

Formación en sindicatos empresariales

Presenta

Juan Esteban Gutiérrez Muñoz ID: 420860

Robinson Muñetón García ID: 411343

Andrés Felipe Rúa Zea ID: 425480

Docente

Álvaro Cruz Méndez

NRC- 19784

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	4
PALABRAS CLAVE.....	5
KEYWORDS.....	5
INTRODUCCION	6
PLANTEAMIENTO DE LA NECESIDAD, PROBLEMA U OPORTUNIDAD.....	8
Pregunta.....	8
OBJETIVOS.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos específicos	9
JUSTIFICACIÓN	10
REFERENTE TEÓRICO Y LEGAL	12
Sindicatos.....	12
Enfoque jurídico (institucional)	17
Enfoque marxista.....	18
El enfoque racionalista	19
Pluralismo ideológico.....	20
Causación industrial	21
Factor económico	21
MARCO LEGAL	22
¿Qué es un sindicato?	22
¿Existe libertad para afiliarse a un sindicato?	22
¿Cómo se clasifican los sindicatos?.....	22
¿Cómo se crea un sindicato?	23
¿Cómo se registra un sindicato?	23
¿Qué es el fuero sindical?	24
¿Quiénes están amparados bajo el fuero sindical?	25
MARCO CONTEXTUAL.....	26
Derecho de asociación sindical.....	26
Derecho de asociación sindical.....	26
Derecho de asociación sindical-voluntariedad	26

Derecho de asociación sindical y libertad sindical-Relación	27
La historia del sindicalismo colombiano	27
Los errores	28
METODOLOGÍA DEL TRABAJO.....	31
Tipo de información.....	31
Tipo de fuentes	31
- Información Académica especializada:	31
- Información complementaria:	31
Diseño del proyecto	32
Tamaño de muestra	32
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	34
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	35
Tamaño de la muestra:.....	35
Gráficas.....	37
CONCLUSIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

RESUMEN

A través de la historia los sindicatos han marcado el camino operativo y estratégico de las industrias consolidándose como agremiaciones que persiguen alcanzar objetivos en pro del bienestar de los colaboradores que por medio de su mano de obra permiten que las compañías logren y alcancen metas económicas que las sitúen competitivamente en los sectores económicos determinados. Pero así mismo para nadie es un secreto que son grupos de personas difíciles de manejar y de concordar negociaciones equilibradas, de ahí surge la necesidad de que los gerentes del talento humano tengan al alcance herramientas, conocimientos, habilidades, competencias y dinámicas que les permitan entender y aplicar de manera efectiva tácticas que busquen satisfacer la necesidad del personal (pliegos de peticiones), pero que a su vez no perjudiquen o alteren los presupuestos destinados para la continuidad de una operación sostenible en el tiempo.

ABSTRACT

Throughout history, trade unions have marked the operational and strategic path of the industries by consolidating themselves as GUILDS that strive to achieve goals for the well-being of the collaborators that through their workforce allow companies Achieve and achieve economic goals that place them competitively in the specific economic sectors. But also for no one is a secret that are groups of people difficult to manage and to agree balanced negotiations, hence the need for human talent managers to reach tools, knowledge, skills, competencies and Dynamics that allow them to understand and implement effectively tactics that seek to satisfy the need of the personnel (demands), but that in turn do not prejudice or alter the budgets destined for the continuation of a sustainable operation in The time.

PALABRAS CLAVE

Sindicatos, estudiantes, estrategias, herramientas, empresas, colaboradores, sectores, objetivos, metas, competitividad, competencias, tácticas, necesidad, presupuesto, operación, sostenibilidad, tiempo, legislación, normatividad, trabajo, mano de obra, peticiones, profesionales, credibilidad, gerencia, convención, negociación, intereses, costos, gastos, desconocimiento, universidad, administración de empresas, etc.

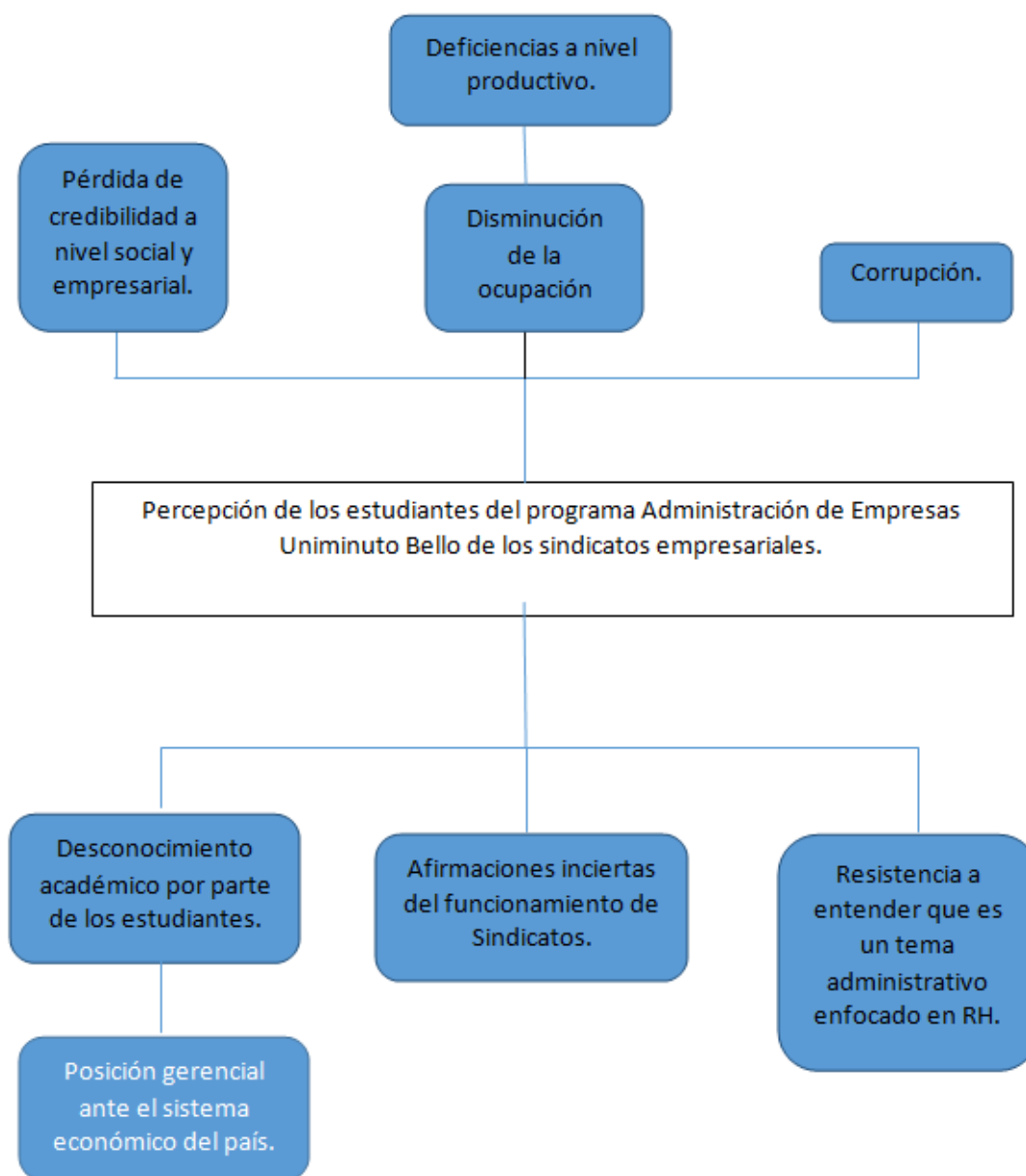
KEYWORDS

Trade unions, students, strategies, tools, companies, collaborators, sectors, objectives, goals, competitiveness, competencies, tactics, need, budget, operation, sustainability, time, legislation, regulations, work, petitions, professionals, credibility, management, convention, negotiation, interests, costs, expenses, ignorance, university, business administration, etc.

INTRODUCCION

En el presente trabajo se evidenciará las facultades de las cuales carecen los administradores de empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello para gerenciar o administrar el recurso humano en organizaciones de grandes dimensiones, teniendo como referencia la historia laboral que durante lapsos de tiempo ha evolucionado de forma acelerada buscando equilibradamente obtener una proporción entre empresa y colaborador. Es importante considerar la implementación de herramientas que generen acompañamiento a los profesionales para tomar decisiones asertivas y generadoras de ideas innovadoras en materia de construir talento a partir de la normatividad legal vigente la cual eleve los estándares de competitividad de los egresados que puedan brindar sus habilidades en las diferentes organizaciones a nivel nacional e internacional.

Diagnóstico situacional del campo de práctica y del área de práctica árbol de Problema



PLANTEAMIENTO DE LA NECESIDAD, PROBLEMA U OPORTUNIDAD

Con el diagnóstico realizado se evidencia que: No existe un conocimiento adecuado sobre los sindicatos empresariales el cual es indispensable para que un Administrador de empresas desempeñe sus funciones, cree estrategias y tome decisiones eficientemente en sus diferentes áreas de aplicación. Es por esto que la competitividad de los profesionales en formación de Administración de Empresas de Uniminuto Seccional Bello se está viendo afectada debido a la falta de formación con base a los lineamientos sindicales. Es ahí donde las áreas de Recursos Humanos de las grandes compañías a nivel mundial están apostándole a profesionales dinámicos que conviertan en oportunidad el manejo complejo de estos grupos para dar como resultado el desarrollo empresarial, económico y social de los entornos internos y externos que rodean a las compañías.

Pregunta

¿Qué competencia laboral y académica debe desarrollar el administrador de empresas de Uniminuto Seccional Bello, para el direccionamiento integral de grupos sindicales dentro de una compañía?

OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar una herramienta metodológica que les permita a los estudiantes de administración de empresas de Uniminuto Seccional Bello desarrollar competencias laborales y académicas, para aplicar en el direccionamiento integral de grupos sindicales dentro de una compañía.

Objetivos específicos

- Indagar cual es la percepción de los estudiantes acerca de os movimientos sindicales dentro de las organizaciones.
- Definir cuáles son las necesidades técnicas, profesionales y experienciales de las que carecen los profesionales en formación a intervenir.
- Desarrollar una estrategia que integre la praxeología de Uniminuto con los fundamentos administrativos que sean la base de un crecimiento técnico a desarrollar en el campo laboral.

JUSTIFICACIÓN

El proyecto busca, mediante el refuerzo de conceptos de administración empresarial integral y teorías sobre la creación de sindicatos, un referente que sirva de guía para los futuros Administradores en cómo desarrollar estrategias gerenciales bajo la equidad y el equilibrio en el proceso de su gestión.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos del proyecto, es indispensable acudir a una investigación cuyas técnicas sean cualitativas y cuantitativas que nos permitan la recolección de información que sea veraz y que a su vez aporte a la medición del conocimiento con los que cuentan los profesionales de Administración de Empresas en desarrollo para establecer una curva de aprendizaje que permita la toma de decisiones asertiva y competente en el mercado laboral.

Es por esto que a través de técnicas como encuestas, cuestionarios, entrevistas e indagaciones se obtendrán los datos direccionados hacia la creación de la estrategia, con el cual podemos establecer un punto de partida en el plan carrera que cada estudiante requiere iniciar para administrar una compañía en un área específica o a nivel general eficientemente.

De acuerdo a los objetivos planteados en el proyecto, sus resultados permiten realizar un trabajo de campo adecuado, proporcionando una herramienta estratégica al campus Seccional Bello, para solucionar los problemas que genera el no tener una estructura sólida en competencias profesionales fundamentada en administración de sindicatos con relación a la productividad empresarial.

Es por eso que desde el planteamiento del proyecto se genera una posible respuesta al ¿Qué hacer? para que la problemática no se acreciente y por ende no se obstruya de una u otra manera

la integración de los profesionales de Administración de Empresas de Uniminuto Seccional Bello al mundo laboral.

REFERENTE TEÓRICO Y LEGAL

Sindicatos

Dentro de las mecánicas sociales ha existido desde hace mucho tiempo lo que identificamos o conocemos como empresarios y obreros, a primera impresión se puede deducir que el uno está asociado al otro ya que son partes o componentes que se necesitan para realizar actividades determinadas con fines muy parecidos por no ser iguales.

En un principio lo que prevalecía en el mundo empresarial era la razón de adquirir más poder y ganancias para las empresas a costa de los sacrificios o esfuerzos de los obreros, no existía valor alguno para ellos más que el de cumplir con sus funciones en pro del negocio, el movimiento capitalista y de expansión en ese entonces influía para que así fuera, “ empezaron a formarse asociaciones de trabajadores para oponerse a los intentos empresariales de aumentar la jornada de trabajo y disminuir los salarios” (Cebrián, 2015, p. 13) fue entonces cuando a finales del siglo XVIII y principios del XIX, se crearon los primeros movimientos y organizaciones de obreros con el fin de mejorar sus condiciones laborales, salariales y de ocupación, ese es el objetivo por el cual se originan los sindicatos.

Los grupos, gremios, sindicatos entre otros, desde que surgieron contaron con la represión por parte de los empresarios e incluso de los gobiernos, la lucha por cumplir con los objetivos que dieron su origen ha sido ardua, en algunos casos las disputas entre las partes por sus intereses originaron muerte, como es el caso de la masacre de las bananeras en el año de 1928 en Colombia.

Tras años de disputas entre las partes (empresarios y obreros) se fueron formalizando diferentes organismos internacionales que hicieron que los sindicatos fueran reconocidos y

aceptados dentro de las industrias, sin embargo, prevalece cierto resentimiento y desacuerdo entre las partes lo que origina que tengan constantes diferencias.

Desde que se originaron los sindicatos, estos movimientos han influido para que dentro de muchas empresas o industrias ocurran mejoras o beneficios para los intereses de los empleados, sean socios o no de alguna agremiación, grupo o sindicato, dichos beneficios son en términos salariales o bienestar. “Es en este sentido que se coloca una preocupación teórica de incorporar y enfatizar la participación del trabajo y de los sindicatos en los debates sobre la globalización y sobre los recursos de poder de las empresas globales.” (Ramalho, 2014, p. 27)

Los sindicatos están expuestos al tipo de dirigentes que los comande e ideologías que practiquen, por ejemplo, existen sindicatos con orientación monopolista y existen otros enfocados en procesos de negociación colectiva.

Los sindicatos se adaptan a las circunstancias económicas, un punto importante dentro de los sindicatos tiene que ver con las exigencias que estos puedan tener, esas exigencias o pretensiones está limitada al tipo de rentas económicas que tenga la empresa, es decir, es más factible lograr los cometidos por parte de los sindicalistas si la empresa tiene una actividad monopolística, al no existir una competencia natural no habría forma de medir por ejemplo aspectos salariales y eso implica que no exista un tope fijo. “el sindicato utilizará todos aquellos medios que estén a su alcance, como el control del trabajo, la huelga y la presión social, para impedir que los trabajadores ofrezcan trabajo a un salario inferior al sindicato” (Cebrián, 2015, pp. 26-27)

Existen varias afectaciones a las que están expuestos los sindicatos, estos no son infalibles al transcurso del tiempo y se han visto afectados por intereses particulares, corrupción, negligencia entre otros. También es importante que los sindicatos tengan una claridad frente a lo que quieren

conseguir, mejorar el salario o mejorar el trabajo. Según Ramalho (2014), el posicionamiento de los sindicatos en la economía global estará sujeto al desarrollo de una perspectiva crítica del trabajo.

Como se evidencia anteriormente siempre habrá dos partes (empresarios y obreros), lo que implica que existirá siempre una negociación, la cual estará sujeta a muchas variables, entre ellas el tipo de personas que estén liderando las negociaciones, se habla de tipo porque cada individuo tendrá sus características, íntegros, inteligentes, sensatos, abusivos, sujetos sin conocimiento, sin fundamentos, bufones por mencionar algunos, algo que no se discute dentro de una negociación es que en teoría debería ser un acuerdo que beneficie siempre a ambas partes, por eso se hace tan importante que las personas que lleguen a ser actores en una negociación sea en representación de los empresarios o sindicatos, tenga los conocimientos y los fundamentos necesarios para hacer lo correcto en pro de las negociaciones.

¿El desconocimiento sobre los sindicatos podría ser una causa de malas negociaciones por parte de los futuros profesionales de Administración de Empresas modalidad presencial de la corporación universitaria Minuto de Dios Seccional Bello?

Para darle respuesta con fundamentos propositivos a la pregunta anterior debemos tener en cuenta los siguientes apartados que pueden generar una perspectiva integral de estas brechas sindicales:

- Históricamente los sindicatos tienen orientación o ideología política; al socialismo y marxismo
- Los cambios dentro de las empresas son inevitables y será importante en los casos donde se afecte a los empleos que estos participen de una forma propositiva.
- Prácticas de protección del trabajo

- Sindicatos dentro de la cultura organizacional
- Los sindicatos y las empresas deben ser una relación.
 - El sindicalismo en la fase actual del desarrollo capitalista argentino enfrenta enormes desafíos relacionados con el avance de la formulación de políticas neoliberales que se expresan en la profundización de la flexibilidad, el crecimiento de los mercados informales, la retirada del Estado como actor central en las relaciones laborales y el auge de las empresas multinacionales en tanto agentes que operan a escala global. Estos procesos interrogan las formas de resistencia y confrontación que marcaron un gran período de conflictividad.

(Dobrusin, mayo de 2018)

Es por esto por lo que las tendencias actuales de las convenciones colectivas tienden a firmarse en espacios de amigabilidad donde se procura que la estabilidad laboral perdure en el tiempo y ocasione no solo bienestar a los colaboradores directos de la organización, sino también a actores relevantes como lo son las familias de los mismos. Como evidencia de tener buenos caminos convencionales se tiene que: Los vínculos entre el sindicalismo originó que el trabajo y las huelgas populares desencadenadas desde finales de 1970 y las recientes condiciones de regulación del trabajo en Brasil, con especial énfasis en las actividades sindicales en el Consejo de Relaciones Laborales (CRT), establecida en 2010. Se trata de hacer un balance de los últimos 40 años, es la trayectoria de sindicalismo de los caminos de la regulación del trabajo en el país. (De Oliveira, mayo de 2018)

- Las redes sociales más recientes, marcadas por la emergencia de las nuevas identidades, las políticas y el reconocimiento de la diversidad de personas y la constitución de las formas de las piezas de la normatividad. Desde los años 1980, se publicaron experiencias de organización

de asesores y de personas por los dos países más destacados. Sin embargo, los primeros pasos del año XXI que forman parte de la organización sindical son los principios de los padres de familia que tienen una competencia con el sindicalismo.

(Picolotto, 2018)

- Nuevas formas de organización en la representación de los trabajadores precarios, fuera de la esfera del sindicato tradicional, y el mayor dinamismo de los sindicatos de base extra confederal en la representación de los trabajadores inmigrantes son dos elementos que contribuyen a la crisis actual. Esto no significa la pérdida de su importancia en las definiciones de las normas regulatorias en el campo de las relaciones industriales con el Estado en materias de interés colectivo en el mundo del trabajo (previsión, mercado del trabajo, etc.).

(Bubbico, 01/05/2018)

- El sindicalismo llamado rango y archivo: Madygraf (ex-Donnelley), Lear y Subte (Metro de Buenos Aires). Los tres casos se ubican en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) de Argentina, en sectores con importantes experiencias de lucha y organización en oposición a las instrucciones oficiales de sus sindicatos. El objetivo es analizar las similitudes y diferencias entre las diferentes experiencias de sindicalismo de rango y archivo, en las que una parte de sus direcciones recupera la tradición política de izquierda. Algunas de las preguntas que guían el artículo son: ¿cuáles son las características de estas experiencias básicas? ¿Qué elementos tienen en común? cuáles son sus diferencias ¿Y qué factores podemos permitir explicar estas diferencias? Por la comparación entre tres casos, El anterior encabezado sugiere que en cada lugar de trabajo hay una forma diferente de reapropiarse de la tradición de la izquierda

(Cambiasso, noviembre 2017)

- Es un sindicato poderoso en términos de representación directa de sus afiliados, pero naturaliza su sesgo competitivo contra otras regiones y sindicatos. Una hipótesis central en este estudio fue que la acción sindical había sido fuertemente reconfigurada por dos factores: el ambiente de movilidad del capital y el proceso de normalización neoliberal de las formas de gobernar el territorio. Se recopilaron pruebas empíricas de entrevistas con líderes sindicales, producciones académicas sobre la región, boletines sindicales y material periodístico.

(Bezerra, mayo-agosto de 2017)

- La investigación actual sobre la opinión pública muestra un alto nivel de desprestigio de los sindicatos en España. Este artículo se centra en una de las expresiones de este desprestigio: el discurso sobre el sindicalismo en los medios de comunicación. Para ello, se analiza el discurso antisindical del periódico conservador La Razón durante el primer semestre de 2012.

(Martínez, 2017)

- En el contexto de las discusiones sobre la revitalización sindical, este documento analiza las estrategias de dos sindicatos en el sector automotriz en Argentina y Brasil. Desde un estudio cualitativo, nos centramos en las formas asumidas por la negociación colectiva en el lugar de trabajo para discutir con aquellas perspectivas que recurrieron al término revitalización para caracterizar la dinámica sindical en los últimos años.

(D'Urso, diciembre de 2016)

Enfoque jurídico (institucional)

- Los sindicatos son vistos como instituciones desde el enfoque jurídico debido a que son comprendidas como reglas, organizaciones formales y procedimientos determinadas por la corte

legislativa y por ende normativa (Marco jurídico). Muchos de los expertos que realizan investigaciones sobre los movimientos sindicales concuerdan que la palabra sindicato proviene del término “síncico” que a la vez deriva de la voz latina *syndicus*, expresión que significa “con justicia”. Se designaba con tal palabra a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz *síncico* retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el *syndicat* francés, del cual es la traducción adoptada *sindicato* (Hernández Valderrama, 2004).

- Los sindicatos son estudiados como agrupaciones de libre ingreso y retiro de los colaboradores que tienen como principal objetivo representar la protección de las condiciones laborales. Las organizaciones sindicales son evidenciadas para los expertos investigadores como el producto del derecho de asociación garantizado por la Organización Internacional del Trabajo (Convenios 87, 98 y 154) y por nuestra Constitución Política, en su artículo 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 proceden 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”.

Enfoque marxista

- ¿por qué la gente se moviliza? o ¿por qué los individuos se suman a la acción colectiva?, luego de que se hicieran estos cuestionamientos, los estudios de Marx y Engels, identificaron que

en la sociedad existía una preocupación debido a la percepción de un problema estructural el cual se logró identificar mediante la sociedad y sus problemas de elección individual.

- Los grandes esfuerzos históricos de Carlos Marx y Federico Engels según lo explicaba Lenin, en que argumentaron científicamente la misión histórica universal del proletariado como poderoso fuerza revolucionaria capaz de destruir al régimen capitalista y crear una nueva sociedad, la sociedad comunista. Marx y Engels señalaron al proletariado y a las masas trabajadoras el camino de la emancipación, demostraron la necesidad del partido marxista, como fuerza dirigente del movimiento obrero, y sentaron los principios científicos de su estrategia y su táctica. (Lenin 1961: 6). Para el marxismo el partido político es el eje transformador de la sociedad. Es decir, para Lenin la acción colectiva de los sindicatos es política entendida como lucha por las reformas económicas del Estado. Tal como lo afirma Engels “los hombres toman conciencia de los conflictos que se verifican en el mundo económico en el terreno de las ideologías”.

El enfoque racionalista

- Los sindicatos como grupo de presión o de interés tiene como eje central de su análisis la noción según la cual los individuos guían su acción a partir de la racionalidad, entendida esta como la mejor relación que se puede establecer entre los costos de una actuación y los beneficios de esta en una situación dada. Asimismo, esta aproximación asume que los individuos actúan y se movilizan para buscar su interés individual, cualquiera que este sea (Pinto, 2004: 19).

El direccionamiento racionalista privilegia las áreas económicas de las asociaciones o grupos de interés, permitiendo actuar dentro el sistema político para conseguir los resultados propuestos. Este enfoque entiende a las asociaciones de interés como el conjunto de individuos, no

necesariamente organizados, que participa por dichos intereses, objetivo o necesidades buscando mediante la acción colectiva favorecer en los procesos políticos y en la toma de decisión de las políticas públicas.

- Como lo afirma Jacint Jordana (1996) entre las organizaciones o movimientos que se articulan la acción colectiva organizada, destacan, dejando aparte los partidos políticos, las asociaciones o grupos de interés.

Su acción se basa, en desarrollar actividades y generar tácticas de acción, enunciando intereses económicos y sociales, lo que les permite actuar sobre el sistema político para conseguir los fines que en cada caso se proponen. Teniendo en cuenta esta perspectiva, los sindicatos son vistos como grupos de imposición que buscan influir en las políticas públicas relacionadas con la defensa de los derechos de los trabajadores y desde esta lógica su actuación es medida como de costo – beneficio.

- Las movilizaciones cocaleras en Colombia y en Bolivia. Una aproximación comparativa de los procesos políticos, las instancias 119 organizativas y los marcos interpretativos. Trabajo de grado. Bogotá. IEPRI. Universidad Nacional de Colombia. PINTO OCAMPO, MT. (2004).

Pluralismo ideológico

- En los movimientos obreros del mundo liberal en general se manifiesta con mayor o menor extremismo contrario al ideologismo orientado a la transformación social futura la cual no puede disimulada. El sindicato como fenómeno debe comprenderse tal cual como es su estructura y no como quisiéramos que fuera y en la mayoría de los países liberales ha sido múltiple y partidista

Causación industrial

- El movimiento sindical se origina a mediados del siglo XIX en la Inglaterra de la revolución industrial como consecuencia de la alta concentración urbana cercana a los lugares de la labor de los obreros industriales que desde entonces conformaron una clase diferenciada de los otros sectores de la población debido a la convivencia que se debe tener en ambos sectores lo cual conlleva a desacuerdos entre ambas clases sociales, todo esto incidiendo en diferentes conflictos causados por la industria donde se realizan las labores industriales diarias

Factor económico

- El sindicalismo organizado desempeña una función totalmente importante ante la sociedad moderna el cual se ha convertido en un factor económico productor y un grupo de presión para la consecución de sus objetivos de reivindicación. Todo esto conlleva a la estructuración de un obrerismo organizado que buscan mejores condiciones de trabajo un mayor o menor grado de actividad industrial y por tanto mejorar la vida económica

MARCO LEGAL

¿Qué es un sindicato?

El sindicato es una asociación integrada por trabajadores ya sea de empresas públicas o privadas que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción, y que desde el momento de la asamblea de constitución se convierte en una Persona jurídica.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, beneficios extralegales, etc.) dando lugar a la negociación y al contrato colectivo de trabajo.

¿Existe libertad para afiliarse a un sindicato?

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiso a los trabajadores y a los empresarios para unirse y formar sindicatos. (Art. 39). Este derecho está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo.

¿Cómo se clasifican los sindicatos?

Los sindicatos se clasifican en:

- a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
- c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, y

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia. (Art. 356 Código Sustantivo del Trabajo).

¿Cómo se crea un sindicato?

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí. (Art. 359 Código Sustantivo del Trabajo).

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un “acta de fundación” donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.
2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban. (Art. 361 Código Sustantivo del Trabajo).

¿Cómo se registra un sindicato?

1. Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.
2. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias.

En este evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.

3. Vencidos los términos de que tratan los numerales anteriores, sin que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

4. Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:

a) Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la ley o las [buenas costumbres];

b) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley, y

c) [Cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiere organización de esta misma clase].

PAR. —El incumplimiento injustificado de los términos previstos en el presente artículo hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente. (Art. 366 C.S.T) Texto entre paréntesis declarado inexecutable por la C.C. en sentencia C567 de 2000.

¿Qué es el fuero sindical?

Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. (Art. 405 Código Sustantivo del Trabajo).

¿Quiénes están amparados bajo el fuero sindical?

Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, y
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

PAR. 1°—Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PAR. 2°—Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador. (Art. 406 Código Sustantivo del Trabajo).

MARCO CONTEXTUAL

Derecho de asociación sindical

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.

Derecho de asociación sindical

El derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público.

Derecho de asociación sindical-voluntariedad

La asociación sindical comporta un carácter voluntario, ya que su ejercicio discrecional es una autodeterminación del trabajador de vincularse con otros individuos, y que perdura durante esa asociación.

Derecho de asociación sindical y libertad sindical-Relación

Libertad sindical-alcance

Pacto colectivo-Celebración

Pacto colectivo y convención colectiva-Igualdad jurídica

Pacto colectivo y convención colectiva-Coexistencia

Es innegable que la coexistencia, dentro de una misma empresa del pacto colectivo y la convención colectiva, lo único que hace es desarrollar los instrumentos internacionales ya que constituyen fuente de derecho laboral encaminadas a desarrollar la libertad sindical y por lo mismo no son violatorias de la contratación colectiva, sino lo contrario, en el sentido de proteger a los sindicatos minoritarios.

Convención colectiva-Agrupación de más de la tercera parte

Derecho de asociación sindical-Opción del trabajador

(FABIO MORON DIAZ, Bogotá, noviembre dos (2) de dos mil (2000).)

La historia del sindicalismo colombiano

Tuvo momentos de gloria, cuando logró grandes conquistas como la seguridad social, la ley de tierras de 1936 y la racionalización de la jornada laboral. Ese, sin embargo, es el pasado. Hoy, nuestro sindicalismo muestra abundantes señales de decadencia. Tan solo el 5% de los trabajadores del sector formal de la economía pertenece a algún grupo sindical.

El deterioro de las agremiaciones sindicales radica en la poca credibilidad que tienen los líderes que han venido comandando los diferentes sectores económicos en representación de los trabajadores por la obtención de beneficios extralegales, esto debido a los índices de corrupción que giran alrededor de nuestra cultura político-social dejando en evidencia el lucro de unos pocos a costas de la presión que rigen sobre sus compañeros laborales, para que le hagan reclamaciones en ocasiones injustas a sus organizaciones generadoras de empleo.

Esta decadencia del sindicalismo no es un destino inevitable. En países como Suecia, las organizaciones sindicales tienen gran vitalidad y son actores de peso en las decisiones que afectan el bienestar de los trabajadores. La diferencia es clara. Mientras que en Colombia el sindicalismo ha cometido graves errores estratégicos y sigue aferrado a una agenda del pasado, en Suecia ha logrado evolucionar y aportar una respuesta a las exigencias que la economía moderna impone a la sociedad. Evolución que ha ocasionado llevar a estas naciones a convertirse en estados potenciales de desarrollo económico que por inercia generan crecimiento social y generan estabilidad para garantizar armonía entre las relaciones obreras y las empresariales.

Los errores

Al igual que en otras partes del mundo, el sindicalismo en Colombia prosperó en los sectores manufacturero, minero, bancario y transportador. Así, desde el comienzo, se ubicó en sectores que emplean una porción minoritaria de la fuerza de trabajo. Las falencias en los sindicatos radican en querer cambiar la historia en un siglo donde las políticas laborales se establecen de manera recíproca para garantizar compromiso por parte de cada uno de los actores que intervienen en el proceso de trabajar.

Por otra parte, nunca se desarrollaron los sindicatos de industria, que son característica común en los países donde esas organizaciones realmente tienen fuerza. "En Colombia, el sindicalismo nació deformado, porque el criterio fue siempre el del sindicato de base o empresa y no el del sindicato de industria al estilo de Europa. En los 70 y 80, mientras que Colombia tenía unos 5.000 sindicatos registrados, en los países europeos había 15 o 18 agrupados por industria", afirma Mario de J. Valderrama, ex presidente de la CGTD y actual asesor del presidente Uribe en asuntos laborales. Este factor, además, está asociado con el verdadero cáncer que ha llevado a estas organizaciones a la postración en el país: la burocratización de sus dirigentes. Es pertinente entonces interrogarse ¿Son necesarios tantos sindicatos para estar en el mismo punto laboral de hace 50 años? Las garantías no las establece el movimiento de masas simbólicas, sino en la objetividad que se tenga para establecer un punto de reclamación ante el sistema, en este caso el laboral.

De otro lado, según Eduardo Quintero, abogado laboralista, los sindicatos les fueron cediendo sus banderas a los empresarios. "Los empresarios, que en una primera fase del sindicalismo temían a los sindicatos por la forma tan brava de hacer las peticiones, aprendieron a llegarle al empleado directamente. Políticamente, además, era mucho mejor pues de esta manera quedaba claro que era la empresa la que estaba otorgando las concesiones y no el sindicato".

El capitalismo mueve la economía del mundo, es entonces el momento en donde las empresas privadas comienzan a gestionar sistemas internos que motiven a la productividad de los empleados a través de planes de bienestar que no se garanticen mediante un pliego de peticiones, sino más bien desde un beneficio empresarial que a largo plazo mitigue un pensamiento socialista dentro de las organizaciones.

El error final de los sindicatos fue la incapacidad para reaccionar ante el avance de la tecnología y la globalización. La huelga, que es el arma última de los sindicatos para sacar adelante sus reivindicaciones, ha perdido impacto ante la capacidad que han adquirido las empresas para reemplazar la producción local con la internacional o con la de otras plantas más eficientes. Esto ocurrió no solo en Colombia, sino en el mundo entero.

(Dinero, noviembre, 2003)

METODOLOGÍA DEL TRABAJO

Este trabajo se realiza por medio de un estudio descriptivo, analítico y de investigación, con el apoyo de todo el material académico y científico brindado por las bases de datos, bibliotecas virtuales y demás entes que han contribuido a brindar información necesaria para que este proyecto se realice bajo una serie de observaciones directas, se realizarán encuestas y entrevistas a la población de estudiantes del programa de Administración de Empresas de Uniminuto seccional Bello con un alcance exploratorio que nos dé a conocer como integran los conocimientos teóricos a la parte de Gestión Humana que tiene por obligación en muchas organizaciones direccionar su administración con un sindicato de por medio.

Tipo de información

Es una investigación mixta ya que las variables que queremos obtener son cualitativas y cuantitativas. Necesitamos percibir situaciones y comportamientos que deben asumir los profesionales de Administración de Empresas cuando interactúan con los temas sindicales, pero a su vez necesitamos datos reales los cuales podamos tabular y generar conclusiones alfanuméricas.

Tipo de fuentes

- Información Académica especializada: Bases de datos, libros, repositorios institucionales, estadística de organizaciones oficiales, páginas web oficiales y demás contenido de información que sea necesario para la investigación.
- Información complementaria: Redes sociales (no todas las redes sociales) Wikis especializado, entidades gubernamentales.

Diseño del proyecto

El diseño del proyecto es No Experimental debido que busca una opinión pública respecto al desconocimiento de los sindicatos por parte de los estudiantes de administración de Empresas de Uniminuto Bello para poder determinar una postura conjunta acerca de las argumentaciones dadas por los estudiantes, teniendo un conjunto de datos disponible para proceder a interpretarlos y organizarlos de modo que se obtenga la mayor cantidad de datos relevantes.

Tamaño de muestra

Calcular el tamaño de muestra para una población de 116 estudiantes de administración de empresas de Uniminuto bello, donde se asigna un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 5% donde se desconoce la probabilidad del evento, por ende p y q corresponden al 50% cada uno.

CONSIDERANDO EL UNIVERSO FINITO

FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

- Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
- p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
- q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o nó el atributo, se asume 50% para p y 50% para q

- N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
- e = Error de estimación máximo aceptado
- n = Tamaño de la muestra

Nivel de confianza	Coficiente
68%	0,99
75%	1,15

80%	1,28
90%	1,64
95%	1,96
96%	2,05
97%	2,17
98%	2,32
99%	5,58

Parametro	Insertar Valor
N	116
Z	1,640
P	50,00%
Q	50,00%
e	5,00%

tamaño de la muestra	60
----------------------	----

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Para la recolección de datos se utilizarán fuentes de información primaria y secundaria.
- La fuente de información primaria: serán tomadas de personas que se encuentran vinculadas a un sindicato ya que su aporte, contienen información original, el tema que contienen no ha sido nunca tratado, la información se ha mantenido intacta, es decir, no ha sido interpretada o analizada por un investigador o institución.
- Las fuentes de información secundaria: serán recolectadas a través de personas que tiene relación indirecta con los sindicatos, pero que su aporte es confiable.
- Las fuentes de información terciaria: serán aquellas que, reuniendo datos de las primarias, secundarias y las técnicas de recolección de datos, arrojarán una información verídica y confiable.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- **La encuesta.**

Se utilizará ya que es una muy buena forma de obtener información de uno o varios individuos.

Tamaño de la muestra:

n:?

$$N * Z^2 * p * q$$

N: 220

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

p: 0,5

$$e^2 (N-1) + Z^2 * p * q$$

q: 0,5

e: 0,03

$$116 * 3.8416 * 0,5 * 0,5$$

z: 1,96

$$n = \frac{116 * 3.8416 * 0,5 * 0,5}{0,0009 (999) + 3.8416 * 0.5 * 0.5} =$$

60

$$0,0009 (999) + 3.8416 * 0.5 * 0.5$$

60 es la muestra recomendada para dar un resultado satisfactorio a esta investigación, teniendo en cuenta que nos permitirá visualizar los diferentes puntos de vista de los usuarios

ENCUESTA DE INVESTIGACION

1. ¿Qué conocimientos tienes de los sindicatos?

<input type="radio"/> 1. Ni idea	19
<input checked="" type="radio"/> 2. Básico	21
<input type="radio"/> 3. Intermedio	14
<input type="radio"/> 4. Avanzado	6

2. ¿Has escuchado sobre el sindicato de la empresa donde laboras?

<input type="radio"/> 1. Nunca	10
<input type="radio"/> 2. A media	20
<input type="radio"/> 3. Una sola vez	10
<input checked="" type="radio"/> 4. Varias veces	20

3. ¿Comprendes si es o no importante pertenecer a un sindicato?

<input type="radio"/> 1. No muy claro	24
<input checked="" type="radio"/> 2. Un poco	24
<input type="radio"/> 3. Bastante	10
<input type="radio"/> 4. Demasiado	2

4. ¿Cómo puede ser creado un sindicato de trabajadores?

<input type="radio"/> 1. No se	12
<input type="radio"/> 2. De 1 - 12 veces	8
<input type="radio"/> 3. De 12 - 22 veces	15
<input checked="" type="radio"/> 4. Más de 25 veces	25

5. ¿Crees que un sindicato te ayudaría, si llegas a tener problemas donde laboras?

<input type="radio"/> 1. tal vez	16
<input checked="" type="radio"/> 2. No creo	28
<input type="radio"/> 3. Totalmente	7
<input type="radio"/> 4. Nunca	9

6. ¿con que entidad debe ser registrado un sindicato?

<input type="radio"/> 1. Departamento de RH	5
<input type="radio"/> 2. industria y comercio	4
<input checked="" type="radio"/> 3. Ministerio de Trabajo y Seguridad	45
<input type="radio"/> 4. No se	6

7. ¿existe libertad para hacer parte de un sindicato?

<input type="radio"/> 1. Si	28
<input checked="" type="radio"/> 2. No	32

8. ¿Has hecho parte de un sindicato?

<input type="radio"/> 1. Si	7
<input checked="" type="radio"/> 1. No	53

9. ¿su salario puede ser mejor por hacer parte del sindicato?

<input checked="" type="radio"/> 2. Si	55
<input type="radio"/> 1. No	5

10. ¿Consideras que los sindicatos son buenos para las organizaciones?

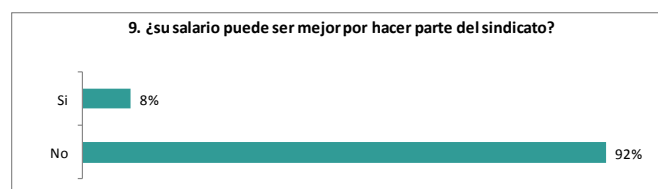
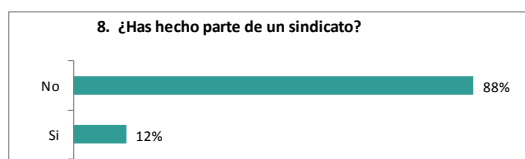
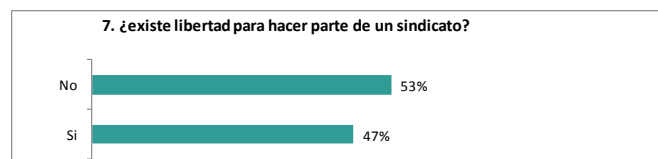
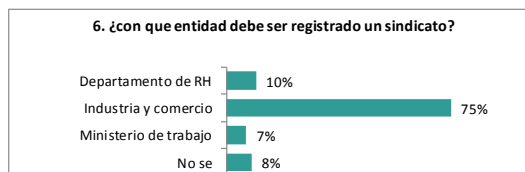
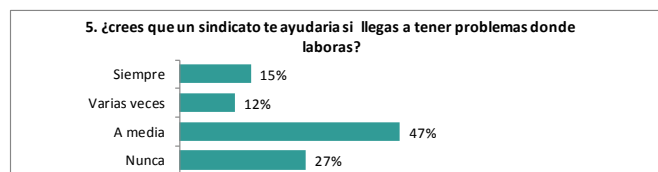
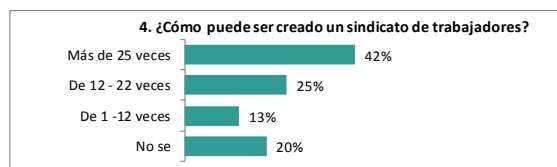
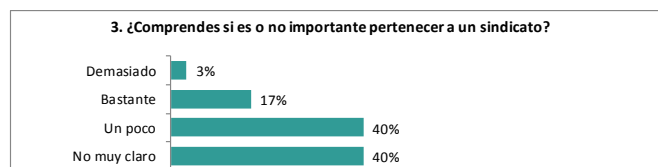
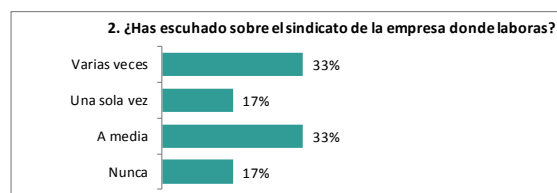
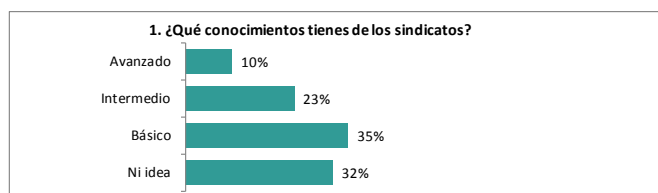
<input type="radio"/> 1. Totalmente	12
<input checked="" type="radio"/> 2. Muy poco	18
<input type="radio"/> 3. Tal vez	17
<input type="radio"/> 4. Definitivamente no	13



Gráficas

Cantidad de participantes **60**

Preguntas	Respuestas				Porcentaje			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ¿Qué conocimientos tienes de los sindicatos?	19	21	14	6	32%	35%	23%	10%
2. ¿Has escuchado sobre el sindicato de la empresa donde laboras?	10	20	10	20	17%	33%	17%	33%
3. ¿Comprendes si es o no importante pertenecer a un sindicato?	24	24	10	2	40%	40%	17%	3%
4. ¿Cómo puede ser creado un sindicato de trabajadores?	12	8	15	25	20%	13%	25%	42%
5. ¿Crees que un sindicato te ayudaría si llegas a tener problemas donde laboras?	16	28	7	9	27%	47%	12%	15%
6. ¿con que entidad debe ser registrado un sindicato?	5	4	45	6	8%	7%	75%	10%
7. ¿existe libertad para hacer parte de un sindicato?	28	32			47%	53%		
8. ¿Has hecho parte de un sindicato?	7	53			12%	88%		
9. ¿su salario puede ser mejor por hacer parte del sindicato?	55	5			92%	8%		
10. ¿Consideras que los sindicatos son buenos para las organizaciones?	12	18	17	13	20%	30%	28%	22%



Pregunta 1 y 2

Totales

19	21	14	6
----	----	----	---

Totales

10	20	10	20
----	----	----	----

1. ¿Qué conocimientos tienes de los sindicatos?	Ni Idea	Básico	Intermedio	Avanzado	2. ¿Has escuchado sobre el sindicato de la empresa donde laboras?	Nunca	A media	Una sola vez	Varias veces
	19	21	14	6		10	20	10	20
	1	1	0	0		1	1	1	1
	1	1	0	0		1	1	1	1
	5	1	1	0		1	1	1	1
	2	1	1	0		1	1	1	1
	0	1	1	0		1	1	1	1
	3	1	1	0		1	1	1	1
	0	1	1	0		1	1	1	1
	1	1	1	1		1	1	1	1
	1	1	0	0		1	1	1	1
	1	1	0	0		0	1	1	1
	0	1	0	0		1	1	0	1
	0	1	0	0		0	1	0	1
	0	1	0	0		0	1	0	1
	0	1	0	0		0	1	0	1
	0	1	0	0		0	1	0	1
	0	1	1	0		0	1	0	1
	0	1	0	0		0	1	0	1
	0	1	1	1		0	1	0	1
	0	1	1	0		0	1	0	1
	0	1	1	0		0	1	0	1
	1	1	1	1		0	1	0	1
	1	1	1	1		0	1	0	1
	1	0	1	1		0	1	0	1
	1	1	1	1		0	1	0	1

Pregunta 5 Y 6

Totales					Totales				
					5	4	45	6	
5. ¿crees que un sindicato te ayudaría si llegas a tener problemas donde laboras?	Tal vez	No creo	Totalmente	Nunca	6. ¿con que entidad debe ser registrado un sindicato?	Departamento de RH	Industria y Comercio	Ministerio de trabajo y seguridad	No se
	16	28	7	9		5	4	45	6
	0	1	1	0		0	1	1	1
	0	1	0	0		0	1	1	0
	0	1	0	1		1	1	1	0
	1	1	0	1		0	1	1	0
	0	1	1	1		0	0	1	0
	1	1	0	1		1	0	1	0
	1	1	0	1		1	0	1	0
	1	1	1	1		1	0	1	0
	1	1	0	1		0	0	1	1
	1	1	0	1		0	0	1	0
	1	1	0	1		1	0	1	0
	1	1	1	0		0	0	1	1
	1	1	1	0		0	0	1	1
	1	1	1	0		0	0	1	1
	1	1	0	0		0	0	1	1
	1	1	0	0		0	0	1	1
	1	1	0	0		0	0	1	1
	1	1	0	0		0	0	1	1
	0	1	0	0		0	0	1	1
	0	1	0	0		0	0	1	1
	0	1	0	0		0	0	1	1
	0	1	0	0		0	0	1	1
	0	1	0	0		0	0	1	1
	0	0	0	0		0	0	1	1
	0	0	0	0		0	0	30	0

Pregunta 9 y 10

Totales			Totales					
55 5			12	18	17	13		
9. ¿su salario puede ser mejor por hacer parte del sindicato?	No	Si	10. ¿Consideras que los sindicatos son buenos para las organizaciones?	Totalmente	Muy poco	Tal vez	Definitivamente NO	
	55	5		12	18	17	13	
	1	1		1	1	1	1	
	1	0		1	1	1	1	
	1	0		1	1	1	1	
	1	1		1	1	1	1	
	1	0		1	1	1	1	
	1	0		1	1	1	1	
	1	1		1	1	1	1	
	1	1		1	1	1	1	
	1	0		1	1	1	0	
	1	0		1	1	1	0	
	1	0		1	1	1	1	
	1	0		0	1	1	1	
	1	0		0	1	1	1	
	1	0		0	1	1	1	
	1	0		0	1	1	0	
	1	0		0	1	1	0	
	40	0		0	0	1	0	0
					0	1	0	0

CONCLUSIONES

1. Los estudiantes perciben que el conocimiento sobre los sindicatos no es esencial para sus carreras profesionales, entender su funcionamiento o composición no les genera valor agregado para coordinar o dirigir un departamento de Recursos Humanos en el ámbito laboral.
2. Es relevante para los estudiantes ahondar en temas legislativos que permitan desarrollar estrategias dentro del departamento de Recursos Humanos para cumplir objetivos y metas organizacionales a partir de la dirección y el buen funcionamiento empresa – organización sindical.
3. Los sindicatos no son considerados por los estudiantes de administración de empresas, organizaciones que puedan generar impacto positivo o negativo, en el momento que se encuentren administrando los intereses de una Compañía, no valoran su relevancia frente a su aporte versus a sus gastos de operación.
4. Los estudiantes encuestados en un porcentaje superior reconocen que los sindicatos son agremiaciones legales, que están regulados por el Ministerio de Trabajo y los entes gubernamentales, y por ende pueden obrar en base a la norma y para su cumplimiento.
5. Los próximos profesionales de administración de empresas necesitan reforzar sus conocimientos en gerencia del talento humano, respetando la legislación actual y entiendo que los activos de mayor enfoque son las personas que propician productividad, eficiencia y espacios de trabajo con altos grados de efectividad para las organizaciones.
6. Los profesionales que se integren a estos grupos sindicales de manera activa y participativa en el futuro, deben considerar la verdadera identidad de estos grupos, entender para

que han sido creados desde la revolución industrial, y cuál es su protagonismo en el marco social, económico, laboral y financiero de los stakeholders de las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BURNHAM, Lewis. The maquiavellians defenders of freedom. Traducción española. Buenos aires 1945 PAG 170

BRIEFS G. Entre capitalismo y sindicalismo. Situación crítica de la asociación obrera Madrid 1955 pág. 123

LEROY Máximo thecniques nouvelles du Syndicalisme parís pág.61 (costa ha. Universidad de Coímbra e investigador del Centro de Estudios Sociales, Edición 104, 1 de mayo 2018)

Organización Internacional del Trabajo, 1919, Convenio 87, 98 y 154.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus:

Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

LENIN, V.I. (1961). Obras escogidas. Moscú. Instituto de Marxismo – Leninismo del CC del PCUS.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva

(Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus:

Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Constitución política de Colombia segunda edición, 1991, artículo 39

"Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad?", Revista

Desarrollo y Sociedad, 56 (August 2005): 177-219.

HERNÁNDEZ VALDERAMMA, F. (2004). El sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas. Trabajo de grado. Bogotá. Facultad de Ciencias Jurídicas. Departamento de Derecho Laboral. Universidad Javeriana

Brián, I. y Moreno, G. (2015). *Los Sindicatos*. Barcelona: Editorial UOC

Ramalho, José Ricardo. (2014). Trabalho, sindicato e globalização. *Politica & trabalho*, (41), pp. 25-43

Brián, I. y. ((2015)). Los Sindicatos. Barcelona: Editorial UOC.

Burnham, I. (1945). the maquiavellians defenders of freedom. buenos aires argentina: pag 170.

Constitución política de Colombia segunda edición, 1. ((August 2005) :). " Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? ",. Colombia: Desarrollo y Sociedad,

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (18 julio 1951)).

aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra, 32ª reunión CIT.

G., B. (1955). Entre capitalismo y sindicalismo. Situación crítica de la asociación obrera.

Madrid: pg. 123.

HERNÁNDEZ VALDERAMMA, F. ((2004)). El sindicalismo en Colombia. Implicaciones.

Bogotá: Universidad Javeriana.

LENIN. ((1961)). Leninismo del CC del. Moscú: Instituto de Marxismo.

LEROY. (1 de mayo 2018)). Máximo techniques nouvelles du Syndicalisme. parís: (costa ha. Universidad de.

Organización Internacional del Trabajo. (1919,04 julio 1950),1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, San Francisco, Estatus:

Ramalho, J. R. ((2014).). Trabalho, sindicato e globalização. Brasil: Política & trabalho,