

## LOS SINDICATOS LABORALES Y SU EFECTO SOBRE LA ORGANIZACIÓN

### NOMBRE DE AUTORES

Julio Cesar Montoya Rendón.<sup>1</sup>

Mónica Fernanda Chica Velásquez<sup>2</sup>

Martha Lucía Fuertes Díaz<sup>3</sup>

### RESUMEN

A lo largo de la historia se ha escuchado de la conformación de sindicatos como mecanismo de conciliación y negociación de los aspectos laborales de la clase obrera. Este trabajo pretende ampliar la información sobre los sindicatos laborales y su efecto sobre las organizaciones, este estudio se fundamenta la selección de prestigiosas revistas científicas, artículos arbitrados y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, la Constitución y también lo referido sobre este tema por la O.I.T. Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de tipo documental, descriptiva, con un diseño bibliográfico.

**Palabras Clave:** Sindicatos; Organizaciones.

### Abstract

Throughout history has been heard of the formation of unions as a mechanism for conciliation and negotiation of the labor aspects of the working class.

This paper aims to expand information on labor unions and their effect on organizations, this study is based on the selection of prestigious scientific journals,

---

<sup>1</sup> Administrador de Empresas, Especialista en Pedagogía para el Desarrollo de Aprendizaje Autónomo, MBA y Docente investigador de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. E-mail: [julio.montoya@unad.edu.co](mailto:julio.montoya@unad.edu.co)

<sup>2</sup> Psicóloga, Especialista En pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, Magister de Administración de Organizaciones, Énfasis en Gestión Humana. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD*; e-mail: [monica.chica@unad.edu.co](mailto:monica.chica@unad.edu.co).

<sup>3</sup> Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Contadora Pública, Magister en Administración con Énfasis en Finanzas Corporativas, Especialista en Finanzas con concentración en Finanzas Avanzadas, PhD© Administración Gerencial. Correo electrónico de contacto [martha.fuertes@unad.edu.co](mailto:martha.fuertes@unad.edu.co)

refereed articles and renowned national and foreign doctrinal criteria, the Constitution and also what is referred to on this topic by the O.I.T. From the methodological point of view, the research is documentary, descriptive, with a bibliographic design.

**Keywords:** Unions; Organizations.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se ha escuchado de la conformación de sindicatos como mecanismo de conciliación y negociación de los aspectos laborales de la clase obrera, de acuerdo con Trebilcock, (1994), los sindicatos surgen como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas, partiendo del hecho de que un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa, estos planteamientos sugieren la importancia de que el trabajador desde el sindicato, pueda participar en lo referente a las relaciones laborales como oportunidad para su desarrollo y consolidación como actor social, como proceso de aprendizaje en el que dirigentes y trabajadores, fortalecen su identidad colectiva.

No obstante, las constantes transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales como producto del proceso de globalización de los países, han traído consigo un cambio significativo en la naturaleza de las relaciones entre los jefes y obreros, reflejado también un cambio en la estructura y la organización de los sindicatos como agentes políticos y sociales representantes de intereses colectivos. Estos nuevos modelos de empresa han limitado el actuar de estos grupos provocando divisiones y diversificación de intereses y objetivos.

Partiendo de lo anterior, surge el interés de indagar la influencia de estos movimientos sindicales en las organizaciones bien sea de forma positiva, en la facilitación de la modernización de las relaciones laborales y productividad, o de forma negativa considerándolos como amenaza para las empresas debido a sus políticas.

Aporta a la disciplina un análisis relevante, ya que los sindicatos de las empresas son un aspecto fundamental de las relaciones laborales en las organizaciones, y compatible con la productividad y la competitividad de las mismas.

## Algunos conceptos sobre el sindicalismo

- **Concepto Sindicato**

De acuerdo con Machiado, (2012) se entiende por sindicalismo como aquella unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

De acuerdo con boletín temático Observatorio Del programa Presidencial de derechos Humanos, (2005), los sindicatos se pueden entender como "asociaciones libres y voluntarias, democráticas y supra-empresariales, cuyo principal anhelo y cometido es mejorar la situación económica y social de sus afiliados y, en general, de todos los asalariados. Su labor no está limitada en el tiempo y su fundamento es la solidaridad de los trabajadores que se basa en la coincidencia de intereses".

- **Principios del sindicalismo:**

Fajardo, (2014), resalta que los sindicatos, por su origen y funciones, son fundamentalmente "instrumentos de la lucha organizada de los trabajadores por sus reivindicaciones inmediatas". Eso no quiere decir que la lucha sindical deba desarrollarse solo en el plano económico. Explica, que en el curso de esta lucha los patrones se enfrentan a la clase obrera con una intensa campaña ideológica y con toda clase de instrumentos políticos.

- **Clasificación de sindicatos**

Machiado (1012) realiza la siguiente clasificación de acuerdo a 3 áreas principales:

- Por su ideología:
  - Revolucionarios, marxistas, anarquistas. Se inspiran en las ideas de Sorel: "La toma del poder debe empezar en el taller, en la fábrica".
  - Reformistas. Son también socialistas, pero la transformación de la sociedad debe hacerse gradualmente, sin violencia.
  - Cristianos, católicos, protestantes. Su fin es solo atenuar la explotación del trabajador.
- Por las personas que los integran (Escuela clásica):
  - De trabajadores, de obreros (proletariado con overol), de empleados (trabajadores con terno y corbata). Esta clasificación ya fue abandonada por el Derecho De Trabajo.
  - Mixto. De los anteriores, nunca de empleadores y trabajadores, por ser antagónicos en sus objetivos. Por excepción se impusieron en regímenes totalitarios, los llamados sindicatos corporativos, entre trabajadores y empleadores.

- De profesionales liberales. En la realidad se llaman colegios y no sindicatos, aunque en el fondo sí lo son.
- De funcionarios. No son reconocidos en varios países.
- De consumidores, de inquilinos, etc.
- Por la actividad que desarrollan:
  - De oficios o gremiales.
  - Para constituir un sindicato de este tipo se necesitan mínimo 20 personas, siempre y cuando sean dependientes, no importando si son dependientes de un mismo patrón.
  - De oficios varios. Cuando los trabajadores no alcanzan el total exigido legalmente para organizarse en sindicato gremial, pueden asociarse con trabajadores de otros oficios que se encuentran en la misma condición.
  - De empresas. Se necesita mínimo 50% de trabajadores para constituirse en sindicato, independientemente de su profesión.
  - Industrial. Cuando agrupa a trabajadores de diversas empresas radicadas en una misma región, y explotan la misma industria.
  - Agrícola. Agrupa a trabajadores de determinadas explotaciones agrícolas.

### Clasificación de los sindicatos en Colombia

En la legislación colombiana los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

- **Sindicatos de primer grado**, Están agrupados en: sindicatos de empresa, gremiales, de industria o actividad económica, generales o de oficios varios.
- **Sindicatos de segundo grado**: las federaciones, Se entiende por federación la agrupación de sindicatos de cualquier clase, es decir de empresa, industria, gremial, general o de oficios varios. Toda la federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a diez (10) sindicatos y toda federación nacional, profesional o industrial no menos de veinte (20) sindicatos.

- **Sindicatos de tercer grado (confederaciones)**, Se encuentran clasificadas en tercer grado las confederaciones. Entendiéndose como confederación la agrupación de federaciones u organismos de segundo grado. Cualquiera sea su clase representa la máxima autoridad en jerarquía sindical y puede afiliarse sindicatos de primer grado. Las confederaciones requieren su configuración o constitución por lo menos diez (10) federaciones.

## Los sindicatos en Colombia

El estado colombiano a través del código Sustantivo de Trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 protege los derechos de los trabajadores, pero este no ha sido suficiente, por tanto, en la mayor parte de las empresas colombianas y más aún en el sector público los movimientos obreros se han agrupado para hacer respetar sus derechos laborales que en muchas ocasiones son vulnerados.

En Colombia el 50% de los sindicatos se agrupan en tres centrales sindicales: la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación General de Trabajadores CGT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. La CUT es la central más grande, al concentrar el 65% de todos los trabajadores sindicalizados y en ella están confederados: la Federación Colombiana de Educadores FECODE, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO, y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO.

En Colombia el acto administrativo de registro de un sindicato se ha convertido en una barrera muy importante para el ejercicio del derecho de asociación sindical. Así entre 2002 y 2007 se rechazaron 491 iniciativas de trabajadores tendientes a la creación de un sindicato. De igual forma, es el único país en América Latina en el que el gobierno tiene la facultad de disolver un sindicato por vía judicial.

Son varios los aspectos que resultan importantes para destacar a la hora de analizar la situación de los sindicatos en Colombia. En primer lugar es importante anotar que la tendencia registrada en los últimos años apunta a una paulatina disminución en el número de trabajadores sindicalizados, acompañado de una dinámica de estancamiento en el número de sindicatos, en la cual los nuevos sindicatos, sobre todo de empresa, entran a compensar la salida de sindicatos tradicionales que han venido desapareciendo en los últimos años como fruto de los procesos de privatización, fusiones, flexibilización laboral y hostigamiento, frente a su labor sindical.

## Finalidad de los Sindicatos

De acuerdo con Palacios, (2015), los sindicatos tienen como finalidad defender los intereses de los trabajadores a quienes representa, facilitar la asistencia, así como prestar servicios, lograr mejoras y progresos en la vida del trabajador. Una función y deber fundamental en los sindicatos de hoy es el participar intensamente

como integrante principal de la sociedad, ya que la clase obrera constituye un símbolo del trabajo y la producción del país.

Moreno Márquez, (2009) indica que la función de los sindicatos se orienta al desarrollo de los trabajadores, lo que implica la defensa de principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva.

Según Beltrán, (2014), los sindicatos tienen por objeto, la defensa de los intereses de los trabajadores.

## **METODOLOGÍA**

El artículo “Los sindicatos laborales y su efecto sobre la organización”, es: un artículo de revisión resultado de un trabajo exhaustivo donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia o tecnología, o un tema en particular, en ese caso los sindicatos, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo.

Por lo tanto, en este artículo se realiza una recopilación y análisis de la bibliografía acerca del tema elegido, se presentan diversas posturas de diversos autores y se realiza una postura personal al respecto. Se partió de la búsqueda de información secundaria acerca del tema elegido como fuente de información para el desarrollo del mismo.

Para la consecución de artículos de revista y proyectos de investigación se tuvo en cuenta los siguientes criterios de elección:

- Revistas indexadas con artículos referentes al tema elegido sin limitante en idioma.
- Artículos científicos completos con un tiempo de publicación no mayor a 10 años.

Como criterios de exclusión:

- Artículos incompletos, con un tiempo de publicación mayor a 10 años.
- Artículos que se relacionan con el tema, pero no logran definirlo en su totalidad.

## RESULTADOS

Denominación: subcategoría	Explicación	Autores
Concepto Sindicato	“Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”	Machiado, (2012)
	“El sindicato es una persona Jurídica que tiene como objeto la defensa de los intereses de sus asociados, empleadores o trabajadores, que pertenecen a una misma empresa, profesión u oficio, empresas, profesiones u oficios similares o conexos”	Machiado, J (2010)
	“El poder debe pasar a la clase trabajadora, y esto solo logra a través de una huelga general violenta”.	Georges Sorel (1922)
Principios del Sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía de organización y de gestión sindical. El estado no puede invertir en su organización.</li> <li>• Libertad sindical.</li> <li>• Independencia Sindical.</li> <li>• Independencia de ideologías de partido político de otras clases.</li> <li>• Fuero Sindical</li> <li>• Instrumentos de lucha sindical. Por ejemplo la huelga.</li> </ul>	Machiado, J (2010)
	Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera: El sindicato debe ser: • Libre, • Independiente, • Democrático, • participativo, • Unitario, • Responsable, • Realista, • Solidario	La Hoz Tirado, Ricardo, 1976.- Derecho Colectivo de Trabajo.
Clasificación de los Sindicatos	<p>Por su ideología</p> <p>Por las personas que los integran</p> <p>Por actividad que desarrollan</p>	Machiado, J (2010)
Sindicatos en Colombia	El estado colombiano protege los derechos de los trabajadores, pero este no ha sido suficiente, por tanto, en la mayor parte de las empresas colombianas y más aún en el sector público los movimientos obreros se han agrupado para hacer respetar sus derechos laborales que en muchas ocasiones son vulnerados.	Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950
	En Colombia el 50% de los sindicatos se agrupan en tres centrales sindicales: la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación General de Trabajadores CGT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. La CUT es la central más grande, al concentrar el 65% de todos los trabajadores sindicalizados y en ella están confederados: la	José Vidal Castaño - Panorama del sindicalismo en

	Federación Colombiana de Educadores FECODE, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO, y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO	Colombia
--	--	----------

Fuente: autores

### **Análisis y discusión de resultados.**

El presente artículo tuvo como fin indagar la influencia de los movimientos sindicales en las organizaciones bien sea de forma positiva, en la facilitación de la modernización de las relaciones laborales y productividad, o de forma negativa considerándolos como amenaza para las empresas debido a sus políticas. A continuación, se realiza un análisis e interpretación de los resultados y su relación con el objeto de estudio.

A partir de los hallazgos identificados en la revisión teórica realizada, a partir de la postura de diferentes autores.

Para iniciar, está el concepto de sindicato, que desde diferentes autores guarda muchas definiciones, sin embargo, la definición dada por Machiado, (2012),

“Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.

Es la considerada más clara en el sentido que especifica los autores y los fines.

Desde un punto de vista objetivo puede decirse que desde la historia del hombre se reconoce la función laboral, bien sea con propósito individual o colectivo y además con función de sobrevivencia o de lucro, antes se hablaba de trabajo pero este se realizaba por sobrevivencia en su mayoría, y desde siempre ha existido por parte de los empleados la necesidad de agruparse en busca de un bien común centrado en la mejora de las condiciones laborales, debido en muchas ocasiones al incumplimiento de los derechos laborales, la contratación indirecta y el ignorar las peticiones de los trabajadores en pro de ellos mismo y de la comunidad en general, esto genera sin duda alguna, una serie de problemáticas entre trabajadores y empresa dando origen a los sindicatos.

Sin embargo, las empresas se esfuerzan por neutralizar y acabar estos movimientos sindicales ya que son percibidos como amenazas, y la forma de hacerlos es a partir de la creación de pactos colectivos y planes de beneficio que atentan contra el derecho de asociación y libertad sindical; investigaciones demuestran como las empresas montan estos pactos y los distintos usos que les dan para debilitar y neutralizar a los sindicatos, violentando derechos de los trabajadores, incurriendo en acciones como: las condiciones de sus afiliados, contratación indirecta, poco interés ni posibilidad de negociación con sus trabajadores, no es evidente tampoco, la responsabilidad social empresarial RSE, entre otros.



Esto va en contra con la finalidad de los sindicatos, tal como lo indica Moreno Márquez, (2009) quien indica que la función de los sindicatos se orienta al desarrollo de los trabajadores, lo que implica la defensa de principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva. Como consecuencia de una nueva cultura laboral y de la realidad socioeconómica del país, los sindicalistas encauzan su accionar al progreso y defensa de los intereses del pueblo trabajador, en un conjunto de acciones que posibiliten un mejor nivel de bienestar social y mantener vigente su condición estratégica para salvaguarda de los derechos de los obreros.

Los códigos sustantivos de trabajo, como la normatividad vigente que existe para regular las relaciones empresa trabajo, facilita el cumplimiento del derecho laboral y enmarca todos los aspectos, que debe de conocer el trabajador y la organización.

Cada país posee su propia normatividad y código laboral para regular este tipo de relaciones, sin embargo, existen casos en los que, esta es violentada por las empresas u organizaciones, donde el origen y la causa del conflicto es la vulneración e incumplimiento de los derechos laborales, la contratación indirecta específicamente por parte de la organización, de esta manera se omite y es totalmente negligente frente a sus necesidades y las de la comunidad.

Todo se origina cuando la organización con sus acciones desconoce los derechos de los trabajadores, frente a la contratación directa, frente a las asociaciones sindicales, frente a las necesidades del trabajador y de la comunidad misma, no entran a examinar como el estado Colombiano a través del código Sustantivo de Trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 protege los derechos de los trabajadores, pero este no ha sido suficiente, por tanto en la mayor parte de las empresas colombianas y más aún en el sector público los movimientos obreros se han agrupado para hacer respetar sus derechos laborales que en muchas ocasiones son vulnerados.

Acuña (1997), Sugiere la importancia de que el trabajador desde el sindicato, pueda participar en lo referente a las relaciones laborales como oportunidad para su desarrollo y consolidación como actor social, como proceso de aprendizaje en el que dirigentes y trabajadores, fortalecen su identidad colectiva.

Partiendo de lo anterior, se puede inferir que los grupos sindicales pueden ser considerados como una oportunidad para la organización pues a través de ella podría facilitarse la modernización de las relaciones laborales, contribuyendo a la satisfacción laboral y por ende al mejoramiento de la productividad. Ya que si el empleado se siente motivado y a gusto con su trabajo esto se evidenciará en el desempeño de sus funciones laborales.

Por su parte, el código sustantivo del trabajo, capítulo 1, Artículo 353, plantea el derecho a las asociaciones y plantea, en su nuevo texto, y de acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

Se evidencia importante relación entre los planteamientos de Acuña (1997) y el código sustantivo del trabajo, pues en el primero emana la importancia de las asociaciones y los aportes que puede realizar a la organizasen, de igual manera el código sustantivo del trabajo formula el derecho en su consolidación.

Sin duda las Políticas de Empleo puestas en marcha por cualquier Gobierno deben tener en cuenta al Sindicalismo. Y a su turno el éxito o fracaso de éstas, incide notoriamente en el normal desarrollo del Movimiento Sindical. Antes de abocar las soluciones o mecanismos idóneos, que puedan resultar útiles para desacelerar el crecimiento de los índices de desempleo en Colombia, consideramos pertinente hacer una descripción o diagnóstico de la situación actual.

Según Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), plantea como para 2014 existían en el país 4.384 sindicatos, 164 sindicatos más que en el 2012, agrupando a 972.545 afiliados, de éstos 586.706 eran hombres y 385.839 mujeres. Por clase de sindicato el 48,4% era de gremio, seguido en un 35,8% por los sindicatos de empresa, el 14,3% correspondía a sindicatos de industria y el 1,4% restante a los sindicatos de oficios varios.

En el 2014, el 50% de los sindicatos, es decir 2192 están agrupados en tres centrales sindicales; la Central Unitaria de Trabajadores - CUT, la Confederación General de Trabajadores - CGT y la Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC

El 65% de los trabajadores sindicalizados están agrupados en la CUT, es decir, que, de 972.545 afiliados, 614.798 se encuentran afiliados a la CUT. Otorgándole un gran peso político, frente a los otras dos centrales sindicales CGT y CTC.

El impacto que los sindicatos y las relaciones obrero-patronales tienen en las organizaciones es diferente según el tipo de relación que existe entre los representantes sindicales y la gestión organizacional. En las organizaciones que emplean a comerciantes y obreros calificados, la relación entre el trabajo y la gestión suele ser amistosa porque los empresarios han sido condicionados a esperar la representación sindical dentro de los oficios.

Los sindicatos se convirtieron en verdaderos defensores de la condición laboral, aportaron ideas y soluciones a aquellos problemas en donde la empresa no poseía sensibilidad y garantizaron un tratamiento bajo la visión de igualdad de condiciones para todo el personal, y tenía sentido, para el momento de su aparición los empleados no eran más que un "recurso" obligado para el desarrollo de las tareas propias de la empresa o un número más en la plantilla de la nómina, pues solamente se había trasladado el antiguo concepto de la esclavitud al ambiente laboral siendo la única diferencia notable el pago de sueldos por el trabajo realizado.

## CONCLUSIONES

El resultado de la investigación teórica sobre los sindicatos laborales y su efecto sobre la organización permitió la comprensión y contextualización de este fenómeno, que en ocasiones es mal aceptado, de acuerdo a lo hallazgos, los sindicatos tienen unos propósitos definidos que buscan un bien común, no necesariamente implica la oposición a las políticas organizacionales, se trata de un esfuerzo mancomunado por el mejoramiento de las condiciones laborales lo cual afectara de manera positiva el desempeño y satisfacción laboral, partiendo de que la satisfacción laboral es un constructo importante y vital para la supervivencia y crecimiento de toda organización, al igual que contar con colaboradores satisfechos y motivados en sus puestos de trabajo, ya que esto se ve reflejado en la percepción que los colaboradores tienen con respecto a su jefes.

Cada persona tiene necesidades y estímulos diferentes para trabajar y la única forma de poder compensarlas es que la empresa se interese por el bienestar de sus colaboradores y de esta manera saber cuáles son sus aspiraciones y motivaciones y una forma de exponerlos cuando no se dan otros espacios a través de la conformación y consolidación de los sindicatos.

Los sindicatos de Colombia poco a poco han ido creciendo a pesar de que han sufrido persecución siempre han luchado por la inclusión social y la disminución de la pobreza, Los trabajadores se vinculan a los sindicatos para tener voz y reclamar sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo y calidad de vida. La creación de los sindicatos fue una forma de reclamar las bajas remuneraciones, el trabajo infantil y las largas jornadas de trabajo, actualmente el papel que desempeñan los sindicatos continúa siendo la erradicación de la pobreza y la justicia social.

Los sindicatos modernos han crecido sobre la base de la lucha de los trabajadores ante todo de los trabajadores industriales para la tutela de sus justos derechos frente a los empresarios y a los propietarios de los medios de producción.

Con base a esto las organizaciones sindicales, buscando su fin específico al servicio del bien común, son un factor constructivo de orden social y de solidaridad y, por ello, un elemento indispensable de la vida social, el reconocimiento de los derechos del trabajo ha sido desde siempre un problema de difícil solución, porque se realiza en el marco de procesos históricos e institucionales complejos, y todavía hoy no se puede decir cumplido.

## BIBLIOGRAFÍA

Beltrán, V. (2014), Nociones generales de los sindicatos. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Nociones-Generales-Del-Sindicalismo/64395928.html>

Boletín temático Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH No.6 –septiembre de 2005. Recuperado de: [http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2010/boletin\\_tematico/sindicalistas.pdf](http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2010/boletin_tematico/sindicalistas.pdf)

Castaño, Jo. (s.f). Panorama del sindicalismo en Colombia recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>

Fajardo, J, (2014). Fundamentos y principios del sindicalismo clasista. Marxists Internet Archive. Recuperado de: <https://www.marxists.org/espanol//delprado/1963/manual/02.htm>

Ley Nª 23.551, Ley de Asociaciones Sindicales, Sancionada: Marzo 23 de 1988 Promulgada: Abril 14 de 1988

Machicado, J. (2010). Sindicalismo y sindicato. Universidad San Francisco Xavier. Bolivia recuperado de: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>

Moreno, F. (2009). Los sindicatos y sus acciones. Trabajo de grado. Universidad Nacional de la Matanza. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000385.pdf>

Sentencia T-441/92. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-441-92.htm>

Palacios, M. (2015). Finalidad de los Sindicatos recuperado de: <https://economialaboraluft.wordpress.com/2015/07/30/finalidad-de-los-sindicatos/>

Principales cifras laborales y sindicales al año 2015 recuperado de: <http://aceb.org.co/principales-cifras-laborales-y-sindicales-al-ano-2015/>

Trebilcock, A. (1994). Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making. Ginebra: OIT.

Trebilcock, A. Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Capítulo 21. [En línea]. Recuperado de



<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>