ROL DE LOS SINDICATOS PARA EL CIERRE DE EMPRESAS EN CÚCUTA EN LA DÉCADA COMPRENDIDA ENTRE 1995-2005

MAIRON YADIR CAMPOS MERCHAN
JUVENAL MARQUEZ GALVIS
YOMAR LILIANA SANTOS VILLAMIZAR

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2017

ROL DE LOS SINDICATOS PARA EL CIERRE DE EMPRESAS EN CÚCUTA EN LA DÉCADA COMPRENDIDA ENTRE 1995-2005

MAIRON YADIR CAMPOS MERCHAN
JUVENAL MARQUEZ GALVIS
YOMAR LILIANA SANTOS VILLAMIZAR

Proyecto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título de Abogado.

Docente:
ANDREA JOHANNA AGUILAR BARRETO
Doctora

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2017

DEDICATORIAS

A Dios, quien me ha permitido cumplir esta meta.

A mi familia, por ser quienes a través de su amor, enseñanzas y acompañamiento han hecho de mí una persona integra ante la sociedad.

A mis amigos, que me han apoyado en todo momento.

MAIRON YADIR

A Dios todo poderoso, por permitirme alcanzar las metas que me he propuesto y la culminación de mi carrera

A mi familia, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, valores, su cariño y apoyo constante

A mis compañeros de trabajo, por su apoyo incondicional.

JUVENAL

Este trabajo de grado está dedicado principalmente a Dios, ya que sin su fortaleza y respaldo, no hubiese sido posible el desarrollo y la culminación de mi carrera.

A mis Esposo, e hijos, a quienes adoro porque con su esfuerzo, confianza, apoyo incondicional y cariño depositados en mí, se convierten en los principales artífices de este logro.

YOMAR LILIANA

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

A los miembros de los Sindicatos del Tejar Santa Teresa, Asonal Judicial, Coca-cola, Sintrasalud, Magisterio (Asinort), Hospital Erasmo Meoz, Cerámica Italia, Sintranordesia, Cens, Incoder, Nutresa, Cemex, Sintraexito, Sutimac, por su disposición y colaboración al permitirnos encuestarlos.

A los Señores Camilo Cárdenas, integrante de la mesa sindical de la empresa Bavaria, Alfonso Patiño, integrante del sindicato de SUTIMAC, Ángel María Correa, integrante de SINAILTRAINAL sindicato de Coca Cola, Roger Humberto Barajas Vera, integrante de SINAILTRAINAL sindicato de Coca Cola, Daniel Suarez Mateus, integrante sindicato del MAGISTERIO (Secretario de la CUT), por brindarnos a través de las entrevistas información valiosa para el desarrollo del proyecto de grado.

A la Dra. Andrea Aguilar Barreto, Asesora Metodológica del Proyecto de Grado, por su excelente, constante, y eficaz asesoría para el desarrollo del trabajo.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN 1

1. PROBLEMA 3
1.1. Planteamiento del Problema 3
1.2. Formulación del Problema 4
1.3. Objetivos 5
1.3.1. Objetivo General 5
1.3.2. Objetivos Específicos 5
1.4. Justificación 6

2. MARCO REFERENCIAL 7
2.1. Antecedentes 7
2.2. Marco Teórico 17
2.3. Marco Contextual 23
2.4. Marco Legal 35

3. METODOLOGÍA 40
3.1. Paradigma de la Investigación 40
3.2. Enfoque de la Investigación 40
3.3. Diseño de la Investigación 41
3.4. Método de la Investigación 41
3.5. Población y Muestra o Informantes Clave 42
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 43
3.7. Criterios para el análisis de la información 43

4. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN 79

4.1. Resultados 79
4.1.1. Desde lo consagrado en la normatividad que papel deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta 79
4.1.2. Los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas 88
4.1.3. Las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta. 94
4.2. Discusión 99
4.2.1. Responsabilidad social por parte de los sindicatos de Cúcuta, para el cierre de empresas en la década comprendida entre 1995-2005 99

5. CONCLUSIONES 103

6. RECOMENDACIONES 106

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 107

8. ANEXOS 112

INTRODUCCION

En Colombia, a través de los años el papel de los sindicatos ha venido desconfigurándose a tal punto, de que hoy en día los sindicalistas más que trabajar en pro de los asociados, velan por sus intereses propios, y más aún actúan a favor del trabajador o empleado, sin importarle el empleador o la empresa.

Los sindicatos son necesarios para defender los derechos de los empleados ante abusos de poder de la administración; pero todo en su justa medida y comprendiendo que la organización tiene vida propia y no se puede comprometer su existencia con solicitudes que le quiten la posibilidad de competir en el mercado.

Sin embargo, es importante aclarar que con relación a la idea de que las manifestaciones y actividades que realizan estas asociaciones hacen quebrar empresas, es pertinente señalar que no existe ningún caso en el país, ni en el mundo, en el que se referencie la liquidación de una compañía por estas razones. Ninguna empresa se ha liquidado por la acción de los sindicatos, las empresas se quiebran por una mala administración.

En el caso puntual del municipio de San José de Cúcuta, en la década del 90, varias empresas que generaban un gran número de empleos en la región cerraron sus puertas como fueron los casos de Bavaria, la Licorera de Norte de Santander, y Coca-Coca, las cuales retiraron sus plantas de producción de esta ciudad, llevándose consigo grandes fuentes de empleo.

Lo anterior, es lo que llevó a plantear esta investigación en la cual se buscó reconocer el rol de los sindicatos en el desarrollo empresarial de Cúcuta, a partir de los cierres o traslados de grandes empresas de la ciudad, en la década comprendida entre los años 1995-2005; y a partir de allí determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta; así como relacionar los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las

gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas; y finalmente, distinguir las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta.

La investigación se enmarca en el paradigma positivo, el enfoque investigativo empleado es el de fuente mixta (campo-documental), con un diseño descriptivo, y con aplicación del método no experimental, y de la hermenéutica jurídica. La población en la cual se aplicó esta investigación son los miembros de algunos Sindicatos de Empresas Industriales y Comerciales actuales y los ex – miembros de Sindicatos de Empresas que funcionaron en la ciudad pero que fueron cerradas, como son: Tejar Santa Teresa, Asonal Judicial, Coca-cola, Sintrasalud, Magisterio (Asinort), Hospital Erasmo Meoz, Cerámica Italia, Sintranordesia, Cens, Incoder, Nutresa, Cemex, Sintraexito, Sutimac.

El trabajo se ha estructurado el desarrollo de la investigación en ocho (8) capítulos, así: En el primer capítulo se presenta lo relacionado con el problema, su planteamiento, formulación, objetivos (general y específicos), y la justificación. El segundo capítulo denominado marco referencial, contiene los antecedentes, el marco teórico, el marco contextual y el marco legal. En el tercer capítulo se aborda la metodología de la investigación, el paradigma, el enfoque, el diseño, los informantes clave, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y los criterios para el análisis de la información. El cuarto capítulo presenta el análisis de la información, los resultados de los objetivos específicos planteados, y la discusión del objetivo general. En el capítulo quinto se entregan las conclusiones del estudio. El sexto capítulo da unas recomendaciones. En el séptimo capítulo se relacionan las referencias bibliográficas de todos los textos citados a lo largo del documento. Y finalmente, en el octavo capítulo se adjuntan los anexos utilizados en el desarrollo del trabajo.

1. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Los sindicatos, son un factor importante en las empresas, si cumplen su objetivo el cual es lograr los mejores resultados para los trabajadores y para la empresa.

Con los sindicatos se ha logrado que los derechos de los trabajadores sean tenidos en cuenta, ya que en la actualidad resulta completamente inadmisible explotar a las personas en beneficio exclusivo de los propietarios de una empresa, no es posible que, a la luz de los avances que en materia de la gerencia del capital humano se han alcanzado, que todavía existan practicas tan poco profesionales como esas, que se dieron en el pasado y que culminaron como bases irrefutables para el nacimiento de los sindicatos.

Se puede llegar a pensar que cuando empezaron los sindicatos fue necesaria una gestión sindical basada en la estrategia del enfrentamiento, que permitió medir fuerzas con el patrono y demostrarle que sin la gente poco o nada valía su empresa. Pero ese pensamiento debió haber evolucionado con el paso del tiempo así como lo ha hecho la gerencia del capital humano. Siendo un hecho innegable la importancia que posee el personal y considerado como el capital más valioso de la organización.

Los sindicatos debieron haber evolucionado lo suficiente como para conocer la realidad de las empresas desde todos los puntos de vista gerenciales que hoy se manejan, hasta tener claro que para exigir se debe estar consciente de lo que se da, e incluso de lo que se recibe. En ocasiones las organizaciones sindicales exigen más de lo que la empresa puede dar sin percatarse de una realidad ineludible: no hay empresa sin trabajadores, pero no hay trabajadores sino hay empresa donde trabajar.

Es por ello que en muchos momentos cuando se presenta una crisis empresarial, sale a relucir el verdadero papel que cumplen los sindicatos, cuyo objetivo principal es velar por los intereses de los trabajadores pero siempre enfocados a no perjudicar la empresa, ya

que el objetivo del sindicato es velar por los intereses de los trabajadores pero su intención no es acabar con la empresa

Desafortunadamente son pocos los sindicatos que se preocupan por algo más que sus privilegios, es preocupante ver como algunas empresas han ido irremediablemente a la quiebra sin que los sindicatos hayan hecho algún aporte significativo para tratar de evitarlo, algunos sindicatos son tan egoístas que no les importa si sus pretensiones ocasionan el cierre de la empresa, es de pensar que así como se entiende que la gente es la empresa y que sin ella esta no existiría, debe entenderse también que sin empresa no hay sindicato, por lo que existe una interdependencia que no solo debe ser considerada como ineludible sino que debe estar presente en toda situación empresa.

Colombia y en este caso Cúcuta no ha sido ajena a los sindicatos ni al cierre de empresas, ya que algunos sindicalistas en el afán de alcanzar sus pretensiones, no visionaron a lo que conllevaban sus pretensiones y el no aceptar menos de lo que pedían y trayendo entre las consecuencias el cierre de la empresa, llevando a la ciudad a vivir de solo el comercio y ayudado a crear la crisis económica que se vive hoy en día, al no existir fuentes de trabajo para las personas de la región.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál fue el rol de los sindicatos para el cierre de empresas en Cúcuta en la década comprendida entre los años 1995- 2005?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Reconocer el rol de los sindicatos para el cierre de empresas en Cúcuta en la década comprendida entre los años 1995- 2005.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta.

Relacionar los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas.

Distinguir las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta.

1.4. Justificación

La contribución más importante de este proyecto, es el estudio reciente del impacto de los sindicatos, y los gobernantes y otras entidades. Otra contribución de este es determinar de acuerdo con las normas laborales de Colombia si existe una diferencia legal en el salario a favor de empleados sindicalizados y por ende una desigualdad salarial dentro del mercado laboral en Colombia.

El presente proyecto de investigación va dirigido analizar por medio de instrumentos metodológicos si fueron los sindicatos, los gobernantes, otras entidades o intereses particulares los que llevaron al cierre de empresas sostenibles en el municipio de Cúcuta en la década de los 90 y 2000. El siguiente proyecto tiene como propósito el análisis de los indicadores y fuentes de trabajo que se ha convertido en una necesidad para las empresas

industriales y comerciales de la ciudad de Cúcuta. Ya que es fundamental que el derecho acción sindical se encuentra establecido como norma el artículo 39 de la constitución política de Colombia para la programación, formulación y evaluación de las políticas de empleo y formación.

Lo que se busca con la realización del proyecto es determinar por qué los sindicatos en la ciudad de Cúcuta han acabado las empresas industriales y comerciales, ya que los sindicatos se crean con el objetivo de mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario con el fin de proteger derechos laborales, lo que en la realidad no ven es que ellos tratan de buscar una ventaja y el resultado que ellos llegan es una desventaja que permite que la empresa llegue a un punto de liquidación y se acabe debido a las malas administraciones que se realizaron.

Lo que se espera es que en los sindicatos la junta directiva sepan administrar y llegar a un resultado óptimo que permita que la empresa no se liquide y pueda seguir creciendo para que se den estos resultados.

Que se analice detalladamente las desventajas que se puedan llegar a tener dentro de la empresa con el fin de que se subsanen y se proteja el derecho al trabajo.

Además comprobar si los sindicatos son elementos indispensables de la vida social ya que su finalidad debe ser la defensa de los intereses vitales de los empleados en diversas profesiones. Y si son un exponente de la lucha por la justicia social y un factor constitutivo de orden social y de solidaridad de la que no se puede prescindir. Si luchan por la justicia y no-egoísmo de grupo o clase: La lucha de los sindicatos debe ser vista como una dedicación normal a favor del justo y no como una lucha contra los demás. Su finalidad no es eliminar a su adversario, sino alcanzar la justicia social. Las exigencias sindicales no pueden transformarse en una especie de egoísmo de grupo o de clases.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

Para el desarrollo de las investigaciones en cuanto al análisis del grado de responsabilidad jurídica por parte de los sindicatos de la ciudad de Cúcuta para el cierre de empresas durante los años 90 y 2000, se debe realizar una revisión partiendo de artículos tesis y revistas de carácter nacional, el internacional que fundamenta en la creación de los sindicatos.

De Nivel Internacional

El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva.

Eduardo Caamaño Rojo (2008), en su estudio realizó un análisis en cuanto la necesidad de perfeccionar la actual institucionalidad laboral de tal forma que pueda asegurar un ejercicio pleno y efectivo de la negociación colectiva, en el entendido que un Estado de Derecho, para poder ser tal, debe velar por que todos los ciudadanos tengan la posibilidad cierta de materializar en su vida cotidiana las libertades y garantías implícitas en el contenido esencial de los derechos fundamentales. La negociación colectiva, en particular, y la libertad sindical, en general, son libertades que reclaman que todos los trabajadores tengan la opción concreta de poder ejercerlas y no se conviertan en un privilegio reservado a un número limitado de personas.

Por lo tanto si bien pretendió revolucionar, a su singular modo, la legislación existente desde hacía medio siglo, excluyendo la participación estatal, no hizo sino limitar aún más el ámbito de la libertad sindical en lo pertinente al derecho a negociar colectivamente. Fueron signos visibles de ello: la reducción de la negociación colectiva vinculante u obligatoria al ámbito exclusivo de la empresa, el privilegio de la negociación individual por sobre la colectiva, el fomento de negociaciones colectivas informales, incluso sin participación sindical y sin mecanismos clásicos de igualación de poderes en el ámbito

de la negociación colectiva (el fuero y la huelga); la excesiva reglamentación de la huelga y la restricción de su ejercicio; el desincentivo de la sindicalización; la limitación y prohibición del derecho a negociar colectivamente para un amplio grupo de trabajadores, la escasa preocupación por la necesidad que la negociación colectiva se verifique con actores debidamente informados, así como una precaria tutela de tal derecho, primando según nuestro parecer, aquellas de índole económico o político, pues dan cuenta de visiones y de principios contrapuestos, conforme a los cuales pareciera subvalorarse la importancia de reformar el actual ordenamiento jurídico laboral en contraste con la sobrevaloración que se otorga a índices macro y microeconómicos de carácter abstracto y, por lo mismo, alejados de la sensibilidad y de las necesidades del ciudadano común que forma parte de la fuerza laboral. Por tal motivo es dable sostener que aquellas consideraciones centradas en la necesidad de consolidación del modelo económico o de mantener las condiciones que han hecho posible un crecimiento sostenido del país en los últimos años, no pueden impedir un diálogo o la discusión sobre los alcances que presenta la actual legislación laboral y que repercuten directamente en las cuestionables condiciones de trabajo en que se encuentra un porcentaje considerable de trabajadores y trabajadoras chilenos.

Es posible inferir sobre las facultades inherentes a la noción de libertad sindical, lo que encontraba también un correlato en la visión de la doctrina iuslaboralista tradicional chilena, y se traducía, en concreto, en una exclusión del ámbito funcional de la libertad sindical, es decir, el ejercicio de la actividad sindical en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, poniendo el acento, básicamente, en las facultades de constituir, organizar, afiliarse y desafiliarse de una organización sindical. Es interesante señalar que es la única que se refiere a la negociación colectiva, lo que encuentra una explicación en la visión de la OIT en aquel entonces y en el contexto histórico en el que el Convenio fue dictado, sin embargo, como el mismo organismo internacional lo ha recalcado en otros instrumentos posteriores, particularmente en el Convenio N° 154 de 1981, la negociación colectiva forma parte indiscutida de la libertad sindical y existe un deber de los Estados miembros de la OIT de fomentarla y de hacer realidad su ejercicio. Ello es así, porque en el momento actual la sociedad democrática instaura a la libre sindicación y al derecho a la

negociación colectiva como principios básicos del estado social, reflejando de esa forma su papel central y emplazándolos como fundamentos de la democracia.

En cuanto al desarrollo de la incidencia de esta normativa internacional respecto de nuestro Derecho Interno, cabe señalar que al ser Chile miembro de la OIT se encuentra en la necesidad, tal como lo plantea categóricamente el apartado 2 de la Declaración relativa los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de hacer realidad, de buena fe, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, lo que supone una serie de deberes tendientes a promover este derecho y a ampliar el número de trabajadores cubiertos por los beneficios de los instrumentos colectivos. Además, dentro de estos deberes se encuentra naturalmente el de propiciar reformas al ordenamiento jurídico laboral, cuando ello sea necesario para poder materializar el pleno ejercicio de este derecho fundamental. En efecto, este último deber de adecuar la normativa interna, resulta claro e indiscutido, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la OIT, debido a que el país ha ratificado los Convenios N° 87 y 98. De allí entonces, que parte fundamental de la reforma laboral introducida por la Ley N° 19-759 de 2001 al CdT apuntó, precisamente, a concordar nuestra legislación interna con las normas y principios de dichos instrumentos internacionales, lo que implicó una reforma sustantiva al Derecho Sindical, caracterizado hasta antes de dicha reforma por su excesiva reglamentación y por limitaciones directas e indirectas que se imponían al libre ejercicio de la autonomía colectiva, una de las normas más controvertidas y, a la vez, emblemáticas del modelo de relaciones colectivas impuesto por el Plan Laboral es aquella que equipara a sindicatos y a grupos de trabajadores reunidos para el sólo efecto de negociar colectivamente como sujetos intervinientes de la negociación colectiva. Así lo señala expresamente el artículo 303 del CdT que define a la negociación colectiva señalando que es un procedimiento en el que uno o más empleadores se relacionan con *una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto,* o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. Este criterio es confirmado por el artículo 315 del CdT al establecer que: *"La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa"*.

Científicos sociales y sindicatos: una experiencia de trabajo conjunto.

Daniel Ximenes Saez (1994), generarle referencia desarrolló un artículo basado en la investigación en cuanto la sociedad y las circunstancias que se deben evolucionar en cuanto a la cooperación entre el activo militante sindical y profesionales en cuanto a las ciencias sociales que se encuentran motivados con el movimiento obrero ya que es el tema principal del presente artículo, la cual se realiza y es una base fundamental a una experiencia concreta en ese sentido.

Dentro de la presente investigación se realizó un estudio y como fundamento principal la reconvención de la empresa PILSEN del país de Uruguay ya que es una de las más reconocidas por sus productos exitosos evolucionando y ocupando un lugar privilegiado en el mercado local a medida del tiempo debido a su gran desarrollo se introducen importantes innovaciones tecnológicas que permitieron acortar el tiempo de elaboración de la cerveza aprovechando mejores insumos y reduciendo en forma significativa el personal ocupado en las labores modificadas en la sección de embotellaje incorporación de máquinas autónomas que aceleraron el ritmo de producción y redujeron también la mano de obra debido a este desarrollo y desempleo que se estaba generando, no obstante duramente resistida por el comité de empresa del sindicato con una prolongada huelga con ocupación de los establecimientos fabriles, por lo tanto el sindicato demostró mucha iniciativa y capacidad de movilización; sus afiliados tuvieron una un tensa y disciplina participación, se logró la atención y simpatía de la opinión pública, sin embargo no pudo evitar que la empresa concretara sus planes , no obstante se obtuvieron algunas conquistas económicas a modo de compensación, se arregló a satisfacción con el personal de reparto afectado y sindicato no salió afectado.

¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en chile

Francisca Gutiérrez Crocco (2016), realizó una investigación del siguiente basada en la evolución de algunos países industrializados que se ha generado un gran revuelo. La

disminución de la sindicalización ha sido interpretada como el signo de una “crisis de representatividad” que ha puesto en cuestión los derechos adquiridos por los sindicatos en el pasado. A distintos ritmos, las organizaciones sindicales han asumido este diagnóstico y han implementado medidas para revertir el problema, se propone, en primer lugar, contrastar esta reacción internacional con la de la sociedad chilena. La caída de las tasas de sindicalización no ha provocado la misma reacción en los distintos contextos nacionales. Como demostraremos, en Chile, se le ha prestado escasa atención, tanto a nivel general como sindical. Esta indiferencia resulta paradójica porque, como veremos, en el contexto de la legislación chilena, la capacidad real de intervención de los sindicatos depende particularmente del nivel de sindicalización.

Este artículo es relevante por dos razones principalmente. En primer lugar, se ocupa de un tema largamente ignorado en el contexto chileno. En segundo lugar, a diferencia de gran parte de la literatura especializada en la materia, no asume de antemano la baja tasa de sindicalización como el signo de una crisis sindical. Partiendo del presupuesto que no existe una sola fórmula de evaluación legítima de la representatividad de estas organizaciones y que las bajas tasas de sindicalización no tienen el mismo impacto en todos los contextos nacionales, pretendemos subrayar el carácter construido de esta problemática. El artículo se estructura en cinco partes. Primero, presentaremos algunos aspectos metodológicos de la investigación para luego, introducir al lector en el contexto histórico y la evolución de la sindicalización. La cuarta parte está enfocada en la descripción de la reacción del mundo político-científico a esta evolución y la última, al análisis de las ideologías de representatividad de los dirigentes sindicales.

El análisis que presentamos es el resultado de una investigación más amplia que tuvo como objetivo la comparación del sindicalismo chileno y francés. El problema de la representatividad fue una de las dimensiones abordada. Si bien en este artículo nos focalizaremos en el caso chileno, utilizaremos la comparación con el caso francés para subrayar, cuando sea necesario, la particularidad del caso analizado. Para identificar la evolución de la sindicalización, utilizamos datos secundarios provenientes de la Dirección del trabajo. Para el análisis preliminar del discurso político-experto, revisamos prensa (La

Nación.cl) y la literatura especializada en sindicatos. En cuanto al análisis de las "ideologías de representatividad", nos basamos en tres tipos de material: declaraciones en prensa de los portavoces de la CUT desde el 2004 (se revisaron el diario "La Nación.cl" y "El Mostrador"); Documentos internos de la CUT (estatutos, síntesis de encuentros y manifiestos); Entrevistas en profundidad e historias de vida a 42 dirigentes sindicales de distintas edades y estructuras sindicales, tanto ligadas a la CUT como independientes, entre el 2008 y el 2014. La identificación de tres "ideologías" fue el resultado de la confrontación y clasificación iterativas de este material, es decir, de un proceso "inductivo"

De Nivel Nacional

Libertad Sindical y Derechos Humanos En Colombia

El Colectivo José Alvear Restrepo (2005), realizó un estudio que se enfocó en cuanto al análisis y desarrollo en la integridad de los derechos humanos en los trabajadores, la cual se incluye la libertad sindical y los derechos laborales. En cuanto a los derechos humanos consagrado en pactos internacionales de derechos humanos los cuales muchos de ellos han sido suscritos por el estado colombiano, dentro de ellas encontramos los convenios de la OIT, la Declaración universal de los Derechos Humanos, el pacto internacional de los Derechos económicos, sociales y culturales, la convenios de los Derechos del niño , las cuales se desarrollan y se encaminan en los artículos 53, 93 y 94 de C.P ya que hacen parte de nuestro ordenamiento interno de nuestro país, garantizando y prevaleciendo los derechos de las personas y desarrollo de una sociedad.

El autor aclaro que en Colombia se empezó a hablar de convenios internacionales que tenían poder vinculante principalmente con la OIT, la cual inicio desde el año 1919 y se evolucionó con el avance de la legislación nacional, desarrolladas en pro de mantener la armonía jurídica por el órgano internacional y la realidad de nuestro país.

El movimiento sindical realmente libre e independiente, según el artículo indexado se basa en el desarrollo de los Derechos humanos, garantizando un margen que enfoque los

derechos fundamentales que se consagran en la constitución nacional. Los trabajadores tienen un derecho especial que permitan tener opinión verbal, escrita y derechos sindicalizadas lo cual el autor reitera que muchas veces encontremos letras muertas que permitan que permitan crear y organizar a los trabajadores y empleadores teniendo la obtención de permisos licencias para fundamentar la organización sindical en la legislación interna de Colombia en el avance de los convenios ratificados por la OIT que se han ratificado, en el desarrollo de libertad sindical los cuales son el convenio 87 y 88 implicando y comprometiendo a los estados al derecho de la libertad sindical, por los cual se observan algunos hechos que marcan la violación a este derecho por parte de leyes de trabajo, la cual las tenemos las siguientes.

Articulo 354 C.S.T en cuanto a la fundación y organización sindical permitiendo el desarrollo estructural de los trabajadores, Articulo 367 C.S.T ley 40 articulo 42la cual prescribe los estatutos de la organización sindical y el hecho de ser causal de disolución, obstáculo para la constitución de organizaciones sindicales, articulo 430 artículo que les permite definir y desarrollar el derecho a la huelga entre otros.

El análisis del siguiente artículo conlleva a determinar que el Estado colombiano debe obtener unas medidas que evolucionan en el avance del derecho a la libertad sindical por lo tanto el derecho laboral colombiano no se ajusta a las exigencias del derecho internacional del trabajo, si bien la constitución nacional reúne los criterios protectores del trabajador las cuales muchas de sus disposiciones no han sido reglamentadas en el caso clave de la huelga en los servicios esenciales mientras que ella debidamente establece que la huelga solo podrá ser restringida en los servicios esenciales como lo practica el código laboral que no es de carácter esencial de acuerdo a los lineamientos dados por los órganos de OIT.

En Colombia el ejercicio de la libertad sindical lo encontramos limitado en cuanto a las garantías y protección de los servicios como consecuencias a actos violentos contra y dirigentes, la cual es de suma gravedad que la libertad sindical está restringida por el régimen jurídico interno y no se le garantizan los derechos a los trabajadores.

Análisis Cualitativo-Jurídico de la Tercerización Laboral en el Marco del Derecho de Asociación Sindical en Colombia

Las autoras Yesenia Castillo y Tatiana Núñez (2014) realizaron un análisis enfocado en la tercerización laboral desde lo internacional, al desarrollo y evolución en Colombia. En el progreso y de la legislación en Colombia se inicia desde la base fundamental de la constitución, permitiendo la creación de normas que sean beneficiosas para los capitalistas y el derecho de asociación sindical fundamentadas en los artículos 1,25, 38, 39, 53, 55 y 334.

Por lo tanto en Colombia se creó el proyecto de ley 81 del 2012 ratificado por el senado, presentado por el senador Alexander López Maya, por lo cual se dictan normas para regular las personas jurídicas y las cooperativas de trabajadores asociados en sus relaciones contractuales y de trabajo y se dictan otras disposiciones, lo cual establece la prohibición a la intermediación de la relación de trabajo de la producción de bienes y servicios y de la contratación laboral misional y permanente de las personas jurídicas y naturales. Este proyecto de ley lo quiso plasmar de forma definitiva lo relacionado con la vinculación y a proteger los derechos laborales de los trabajadores, es aplicar aquella clase de relación a través de intermediarios la cual se observa una figura del contrato realidad, aunque las empresas usuarias y prestadoras de servicios desempeñan una labor misional prolongada en el tiempo y así mismo terminando la labor de dicha empresa lo cual resulta ser inconstitucional pero se resalta que este proyecto de ley se aprobó en la primera sesión.

En cuanto a la ley 1429 de 2010 tiene por objeto la formación y la generación de empleo con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas, de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalización. Por lo tanto crea beneficios relacionados con la creación de nuevas pequeñas empresas y la formación de empresas activas que no se encontraban inscritas en el Registro Mercantil al momento de entrar en vigencia la ley, permitiendo la progresividad en cuanto a los impuestos y como segundo beneficio el establecimiento de estímulo para la formación y generación de empleos definiendo el beneficio de las empresas y las personas

que puedan declarar como descuento tributario el valor de los aportes parafiscales a nombre de los nuevos empleados contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley.

De acuerdo a los autores el derecho de asociación sindical es un derecho que esta visiado en lo largo y ancho de la historia en Colombia y en el mundo, que gracias a la lucha de los trabajadores se fundamenta como de fundamental en la constitución nacional.

Como verdadero objeto se desarrolla con la implementación de mecanismos relacionados con las acciones constitucionales, como la acción de tutela y acciones de grupo. Por lo tanto no es más que el camino abierto a la implementación de la globalización, esta reforma era necesaria realizarla ya que la normativa anterior mente aplicada no se amoldo a este fenómeno que estaba tomando mucha fuerza a nivel mundial.

El propósito fundamental de los autores es observar los conceptos basados en el fenómeno de la tercerización laboral que sin duda toca de manera vulnerable a la población trabajadora y empleadora, ya que para alguno de ellas puede ser de manera favorable o desfavorable dependiendo de la posición que se tenga frente a la situación transcendental frente al tema de nuestra sociedad.

El Sindicalismo en Colombia, Implicaciones Sociales y Políticas

Francisco Hernández (2004), realizo un análisis de estudio en cuanto a las coordenadas históricas tratamiento doctrinario y reconocimiento del estado desde sus inicios hasta el desarrollo hoy en día, ya que el movimiento sindical con el tiempo se comporta como una fuerza vital ante una sociedad y la política, con el trascurrir del tiempo se ha encaminado a los complejos sistemas de producción, siendo un elemento importante pero que ha mantenido la capacidad de influir en la tranquilidad del discurrir social o de ejercer acciones tendientes a desestabilizar y anarquizarlo en el peor de los casos, de esta manera esta constante en la medición de fuerzas entre el capital y trabajo y que han nacido de defensa perfeccionados por los detentores en medios de producción y enfocados a no permitir cambios en posición dominante. Este actuar genera una acción que de inmediato produce

una reacción en cuanto a la identificación de intereses comunes por parte de los obreros o trabajadores.

El movimiento sindical desarrollado en Colombia se dedica a defender las minorías en el lugar de organizar las mayorías por lo tanto su decrecimiento se debe al maneo erradico de las organizaciones de los trabajadores y errores cometidos en la formulación de los programas y las acciones de los mismos lo cual se perdió el sentido de la realidad ya que se dejaron de lado previsiones necesarias y en muchos casos se sobredimensionaron las metas del movimiento obrero en cuanto a reivindicaciones, de otra parte se han desarrollado políticas oficiales tendientes a limitarle espacios al frente sindical en detrimento de su proyección y desarrollo.

En realidad es cierto que el desempleo y la acelerada formalización económica, sumados a la apertura de la economía y la reducción de personal de trabajo, se han desarrollado gran efectos en cuanto a la producción y manejo de obra reduciendo los contratos indefinidos y dificultar la afiliación sindical ya que sus huelgas son escasas y defensivas. Los sindicatos tampoco lideran a otros sectores de la sociedad que de acuerdo con los estudios realizados son los que más se movilizan y protestan campesinos y desempleados por lo tanto se han encargado de echar por tierra por sus respectivas protestas cívicas, marchas de paz o actos de resistencia civil, la tesis de que las organizaciones sindicales son la vanguardia de defensa de los más necesitados, por lo tanto el movimiento sindical colombiano está dividida en cerca de 3000 sindicato de base los cuales deberían convertirse en máximo 30, ya que cada vez los sindicatos conservan muchos vicios del pasado y tienen las manos atados para enfrentar los retos del futuro.

En cuanto al avance y desarrollo de interpretación del autor la cultura que se dice antisindical por causas ha venido generando un clima de intolerancia y de odios a partir de 1990 convirtió a los líderes sindicales y los trabajadores sindicalizados en objetivo permanente del sindicato itinerante que obedeciendo órdenes de diverso origen han llevado luto y tristeza a grandes familias sindicales en muchas ocasiones lo cual la impotencia que se abruma por el gobierno a la delegación de la OIT es buscar una actividad sobre los

sangrientos hechos lo cual radica en que el ente competente para ello es la fiscalía general de la nación ya que es la encargada de investigar y buscar resultados positivos y es allí donde nace la esencia de inconformismo que aflige al movimiento sindical.

2.2. Marco Teórico

Sindicato

El vocablo Sindicato proviene de Síndico que a la vez deriva de la voz latina *Syndicus*, expresión que traduce con justicia.

Según el tratadista argentino Cabanellas:

> Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, la voz síndico 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. (Pág. 43).

Para Juan García Abellán:

> La palabra Sindicato tiene un origen inmediatamente rancés, si bien su raíz se halla en textos griegos y latinos de carácter jurídico. La "Ley de Chapellier" (1.791), utilizó el vocablo *syndic* como sinónimo de sujeto directivo de grupos profesionales, y más tarde, aún durante el período abolicionista y prohibitivo derivose del vocablo citado, el de *syndicats*, por alusión de los propios trabajadores a las asociaciones clandestinas por ellos organizadas. (Ministerio de Justicia, 1.989, Pág. 265).

En cuanto al contenido doctrinario del vocablo, Sindicato "Es la Asociación Profesional de Trabajadores de primer grado; igualmente lo es la Unión o la Asociación, distintas denominaciones, pero que tiene presupuestos diversos.

El Diccionario de la Lengua, de La Real Academia Española, dice:

> Sindicato es la asociación formada para la defensa de los intereses económicos o comunes a todos los asociados. Dícese especialmente de las asociaciones obreras Organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos. (1.994. Pág. 1.884).

Para Trueba Urbina:

> El Sindicato obrero es expresión del Derecho social de Asociación Profesional, que en las relaciones de producción lucha no sólo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas. (1.975, Pág. 353).

Por su parte, el tratadista Colombiano Fernando Afanador Núñez, define el sindicato como:

> Organización de Trabajadores constituida para la obtención, mejoramiento y consolidación de Derechos comunes frente a sus empleadores, orientada a la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus afiliados.

Teorías del Sindicalismo

Así como fue Inglaterra, el territorio donde se gestó el Sindicalismo, es también en ése país, y complementariamente en Estados Unidos, donde varios tratadistas se han dado a la tarea de fijar el marco fenomenológico del cual fluyen las Teorías del Sindicalismo, las cuales nos explicarán la naturaleza del Movimiento Obrero y las razones de su crecimiento.

Teoría contemporánea del sindicalismo

El Investigador Británico y experto en temas laborales, Michael Poole, quién en su obra vital, recoge la concepción Clásica del Sindicalismo, para derivar en lo que él llama: Teoría Contemporánea del Sindicalismo, que redunda por causa de los cambios de actitud, en el surgimiento de una nueva forma de auscultar y medir la incidencia de los Sindicatos en la trama económica.

El profesor Michael Poole recogiendo los postulados de Mark Perlman y partiendo de ellos, arma su Teoría Contemporánea del Sindicalismo, que luego deriva en una Sociología de las Relaciones Industriales. El gran cambio que permite el tránsito a una teoría moderna explicativa de la naturaleza y crecimiento del fenómeno sindical, lo produjo la publicación de Industrial Relations Systems (Sistema de Relaciones Laborales) de John T. Dunlop. La Teoría Contemporánea del Sindicalismo, siguiendo a Poole, se integra con cuatro variables básicas o aspectos medulares que explican el desenvolvimiento del obrerismo organizado:

Concepción clásica del Sindicalismo

El tratadista Estadounidense Mark Perlman, quién se adelantó a Poole, y en su contribución pionera, fraguó la Concepción Clásica del Sindicalismo, demostrando que éste fenómeno tiene cinco interpretaciones básicas o Teorías, cada una de las cuales estaba en un principio relaciona con características o premisas típicas de una disciplina académica determinada o de un movimiento social en general.

Teoría moral y ética del sindicalismo

En la primera perspectiva sobre crecimiento y naturaleza de los Sindicatos, estos fueron concebidos como fruto de los valores morales y éticos muy en alza en el Siglo XIX y, de esta manera, como producto de las evoluciones que tenían lugar en la cultura

en general, de la cual una manifestación obvia fue la emergente posición a las evidentes injusticias y pobrezas del período.

Este enfoque del Sindicalismo centró la atención entonces, en una serie de factores independientes éticos, idealistas y religiosos, que fueron considerados críticos para la formación de los sindicatos Británicos y de muchos otros países industrializados; dichos factores fueron en concreto valorados como determinantes en los aspectos de la esencia de su naturaleza.

Allan Flanders en particular, destacó la importancia que tiene la justicia para la capacidad de supervivencia sindical a largo plazo tanto a lo que se refiere a la reacción pública hostil como a la indiferencia de los afiliados.

Teoría de la tradición revolucionaria

Para esta Escuela, la razón del crecimiento de los Sindicatos se centra en la influencia y perspectiva marxistas, aunque debemos diferenciar la primera etapa en que su desenvolvimiento obedeció a la tradición optimista de Marx y Engels. Estos reconocieron que la industria en gran escala concentraba eficazmente a las personas que no se conocen entre sí y que el mantenimiento de los salarios pasó a ser un interés común en contra del empleador, haciendo que los trabajadores comenzaran a organizarse. Pero la atención de los Marxistas había girado sobre todo el potencial radical o revolucionario del sindicalismo.

La llamada tradición optimista se puede resumir de la siguiente forma: la evolución del Capitalismo Industrial, suministra las precondiciones para la organización colectiva, al agrupar a los trabajadores en grandes cantidades y crea las privaciones que los estimulan a organizarse. Esta unidad, al trascender la competencia en el mercado del trabajo constituye en sí misma una amenaza para la estabilidad del Capitalismo; también desarrolla la conciencia de clase de los obreros y los entrena en los métodos de lucha. Los pocos logros

económicos alcanzados, llevan a los trabajadores a asumir formas políticas de acción, y por último a desafiar directamente toda la estructura de dominio de clases.

Con los años Marx y Engels comenzaron a tener dudas sobre la eficacia de los Sindicatos en el plano de la lucha social y política, puesto que éstos funcionaban bien solamente como focos de resistencia en contra de los abusos del gran capital, pero no eran tan eficaces como puntas de lanza de un nuevo sistema. En este orden de ideas, aparece la llamada tradición pesimista de la que Lenin y Trotsky eran sus principales exponentes. Sostenían que la inclusión de la conciencia revolucionaria tenía que llevarse a los Sindicatos desde afuera, pues resultaba muy difícil que aflorara entre ellos por sí mismos.

Teoría defensiva

El Sindicalismo presentó una reacción sicológica o defensiva ante las condiciones iniciales de la industrialización.

Para Perlman "las actitudes económicas de los grupos manuales estaban básicamente determinadas por una conciencia de escasez de oportunidades. Los sindicalistas luchaban por la seguridad en el empleo y la libertad concreta e individual en el puesto de trabajo". (p. 9).

Igualmente, Tannenbaum (1955) reconoce en sus tesis el carácter sicológicamente defensivo de los Sindicatos, pues la Revolución Industrial produjo serios efectos condicionantes sobre la percepción de los sindicalistas de las bases.

Teoría de los fundamentos económicos

Centró el crecimiento de los Sindicatos en las condiciones económicas de los miembros, para determinar la afiliación. Esta Escuela pone especial énfasis en la importancia

que tenían las relaciones económicas en la modelación de la naturaleza de los modernos Sindicatos, más que el factor tecnológico o el tamaño de la fábrica; y mostraron como, en todos los casos en los que se fundaron Sindicatos, la gran mayoría de los trabajadores habían dejado de ser productores independientes que controlaban por sí mismos los procesos, y eran los propietarios de los materiales y del producto de su trabajo, para pasar a ser en cambio asalariados vitalicios, sin poseer ni los instrumentos de producción ni el bien determinado.

Dunlop, puso de relieve el papel que representan las condiciones económicas en el Movimiento Sindical, sino que también, de manera más especial se ha observado una serie de indicadores específicos como determinantes cruciales de las fluctuaciones del llamado Sindicalismo agregado en cualquier sociedad dada.

Teoría de los aspectos políticos

Finalmente, otra de las explicaciones sobre el crecimiento y la naturaleza de los Sindicatos se han centrado en los efectos del poder sobre las relaciones humanas y han hecho notar que los Sindicatos han sido creados en gran medida como medio de ampliar los derechos de los trabajadores tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general.

Esta perspectiva es un correctivo importante de las versiones más toscas del determinismo estructural y subjetivo, y gira mayormente alrededor del tema crítico del poder de los sindicatos en la sociedad moderna. En esta misma línea, A. M. Ross, sostuvo que:

> El principal objetivo de la Directiva Sindical era defender el Sindicato como institución viable y que ésta servía en el fondo y en muchos casos para mantener la posición política de sus dirigentes. Planteó una teoría política sobre los lineamientos sindicales en materia de salarios; basada en la opinión de que el Sindicato debe ser considerado esencialmente como un organismo político que actúa en un

medio económico, pero cuyos procesos internos de toma de decisiones solamente se podrían interpretar en términos políticos.

2.3. Marco Contextual

El movimiento sindical

El desarrollo y la situación del movimiento sindical en la gran mayoría de los países del mundo han empeorado seriamente en los últimos veinte años porque las relaciones de poder en la sociedad en muchos países, incluso en los mayores países industrializados, y al nivel internacional, han cambiado.

Cada vez que se habla de relaciones sociales, o de relaciones de negociación entre sindicatos y organismos patronales, en cualquier forma, estamos hablando de intereses opuestos, y estos intereses se enfrentan en relaciones de poder. El resultado de tales confrontaciones, que puede tomar la forma de convenios colectivos, de legislación o de cualquier otro tipo de arreglo regulando la coexistencia de fuerzas sociales opuestas, refleja las relaciones de poder existentes, y el resultado evoluciona en la medida donde estas relaciones cambian. Con anterioridad a la industrialización moderna, existieron organizaciones, los gremios, que defendían en el seno de la actividad artesanal a los trabajadores de un determinado oficio. Regulaban la producción y controlaban hasta el más mínimo detalle. Los operarios tenían la oportunidad de ascender en la escala laboral según su pericia y méritos.

Frente a esas organizaciones de carácter preindustrial, los sindicatos nacieron como respuesta a los problemas planteados por la mecanización. Representaban a obreros desposeídos de la iniciativa y creatividad en el proceso productivo. La total desprotección de éstos frente a los abusos de los capitalistas (prolongadas jornadas de trabajo, empleo infantil, mujeres mal remuneradas, fábricas insalubres, hacinamiento, despidos sin indemnización, miseria, etc.), los empujó a organizarse en asociaciones para protegerse en caso de enfermedad, paro o inactividad huelguística.

Gremios y sindicatos respondían, por tanto, a circunstancias económicas y sociales distintas. A finales del siglo XVIII, en Inglaterra, cuna de la industrialización, nacieron las primeras asociaciones de trabajadores, las llamadas sociedades de ayuda mutua (o "socorro mutuo"). Las integraban esencialmente artesanos que trabajaban bajo el Domestic System. Su objetivo era la unión de los obreros para conseguir mejoras laborales y salariales, operando como cajas de resistencia frente a adversidades como la enfermedad o el desempleo.

A finales de ese siglo, por medio de una legislación represiva, las “Combination Laws” (1799 y 1800), se prohibió todo tipo de asociacionismo obrero, con lo que las organizaciones de trabajadores pasaron a ser ilegales y hubieron de ejercer su actividad clandestinamente.

En Francia, durante la década de los treinta del siglo XIX también florecieron las sociedades de ayuda mutua. En la siguiente década el ambiente reivindicativo (libertad de asociación y reducción de la jornada laboral a diez horas) alcanzó su máxima expresión en la revolución de 1848.

Su fracaso y el advenimiento de Napoleón III al poder interrumpieron las perspectivas de mejora social.

En Inglaterra, tras la *abolición de las Combination Laws* (1824), el asociacionismo obrero progresó rápidamente, organizándose según dos modelos: sindicatos de oficio *(Trade Unions)* y cooperativas. Ambos sistemas carecían de reivindicaciones políticas, éstas surgirían por primera vez con el cartismo.

En su origen, los Trade Unions británicos estuvieron constituidos por obreros de una localidad integrados en un mismo oficio y su propósito era prestar ayuda en caso de grave necesidad a sus miembros. Su financiación era atendida mediante aportaciones económicas que luego eran utilizadas en la asignación de pensiones y subvenciones varias. Durante la

década de los años treinta los Trade Unions fueron ampliándose y dejaron de estar limitados por oficio y localidad, abriéndose paso un sindicalismo de ámbito estatal.

En 1829, el dirigente obrero de origen irlandés *Doherty*, creaba el primer sindicato del algodón de implantación nacional. En 1834 Robert Owen reunió varios sindicatos de oficio en la Great Trade Union, alcanzando tal éxito que fue ilegalizado por el gobierno.

El fracaso de esta iniciativa unificadora llevó a los líderes del movimiento obrero a plantearse la necesidad de intentar otras experiencias, en este caso políticas, hecho que se concretó en el cartismo. El principal instrumento de presión de que se valieron los sindicatos en sus reivindicaciones fue la huelga.

Los Trade Unions, aunque tolerados, no se constituyeron legalmente hasta 1871. Durante las siguientes décadas no dejó de aumentar su número y el de sus afiliados, a finales de siglo sumaban más de 2 millones. En el resto de Europa los sindicatos adquirieron importancia a lo largo del último tercio del siglo XIX.

Contaban con una cuidada organización, dependencias, financiación y funcionarios propios, constituyéndose en elementos indispensables en las relaciones laborales. Así surgieron, entre otros: en Alemania la Asociación General de Trabajadores Alemanes (1863), en España la Unión General de Trabajadores (UGT, 1888), en Francia la Confédération Générale du Travail (CGT, 1895), en Estados Unidos el American Federation of Labor (AFL, 1886).

La desaparición de la Unión Soviética, tal y como se le conocía hace cincuenta años, así como la caída del muro de Berlín y la unificación de la Comunidad Económica Europea representan tan sólo unos pocos ejemplos de cómo ha cambiado el mundo en tan poco tiempo.

El siglo XX fue escenario del inicio y comienzo de múltiples guerras, ya fuesen armadas, frías, por la conquista del espacio o tecnológicas; todas ellas diferenciadas con profundos matices culturales basados en los paradigmas reinantes del momento. Así mismo

cambió el pensamiento gerencial. Primero fue importante producir y el mundo giraba en torno a la industria, luego alguien mostró que el camino era la calidad de lo que se producía y las empresas se inclinaron a mejorar procesos e involucrar a la gente, posteriormente empezaron a aparecer variables como el capital intelectual, el valor agregado, los valores, todo ello para ir mejorando constantemente la manera de alcanzar el éxito como empresa. Sin embargo hay algo que pareciera no haber evolucionado con los tiempos, o por lo menos no en la mayoría de los casos, y se trata de esa visión sindical que iguala a la empresa con el enemigo.

Como ya se comentó, en el pasado era totalmente justificable la existencia de los sindicatos porque las empresas poseían una conducta contraria a la naturaleza humana, explotaban y maltrataban a sus empleados hasta el punto de no mostrar la más mínima consideración a sus necesidades y expectativas, era un escenario de amos y esclavos donde el salario era el único diferenciador.

Pero una vez superado tal escenario no solo surge el cuestionamiento de la necesidad o no de la presencia de los sindicatos en las empresas del siglo XXI, sino que se hace necesario establecer si esa visión de combate y enfrentamiento que aún hoy está presente en ciertos gremios sindicales debe considerarse como un elemento natural o se ha convertido también en una característica anacrónica.

Es prudente destacar que en la actualidad resulta completamente inadmisible explotar a las personas en beneficio exclusivo del dueño financiero del negocio, no se justifica que, a la luz de los avances que en materia de la gerencia del capital humano se han alcanzado, todavía existan practicas tan poco profesionales como esas que se dieron en el pasado y que culminaron como bases irrefutables para el nacimiento de los sindicatos, por lo que el análisis que sigue a continuación se basa en la firme creencia de la inexistencia de tan abominables condiciones.

En primer lugar, se hace exigible recurrir a un ejemplo simple de correspondencia: así como se entiende que la gente es la empresa y que sin ella esta no existiría, debe

entenderse también que sin empresa no hay sindicato, por lo que existe una interdependencia que no solo debe ser considerada como ineludible sino que debe estar presente en toda situación de conflicto.

Cuando el sindicato ejerce las presiones que por años han servido para el logro de sus objetivos está obviando tres elementos gerenciales que han venido funcionando con mucho éxito en el pensamiento gerencial:

1.- Los éxitos del pasado no garantizan los éxitos futuros

2.- No se puede aplicar la misma fórmula a diferentes problemas

3.- Los escenarios han cambiado y lo seguirán haciendo

Si bien es cierto que en el pasado funcionaba perfectamente la paralización de una línea de producción o la planta entera, no es menos cierto que acciones tan radicales podría hacer quebrar a una empresa en el presente y dejar sin empleo a las mismas personas que el sindicato representa y por las cuales está ejerciendo presiones.

La posibilidad de lograr mejoras o de llevar a la banca rota a una organización equiparan a las empresas y a los sindicatos con el yin y el yan oriental, esos dioses creadores y destructores a la vez y cuyo binomio ha existido desde el principio los tiempos. Así como la empresa es responsable de la aparición de los sindicatos como consecuencia a la poca sensibilidad por el bienestar de su gente, surgiendo éste como el equilibro entre las fuerzas, ese mismo equilibro se ve amenazado cuando las exigencias del sindicato superan la realidad económica, productiva y operativa de una empresa y la somete a presiones desproporcionadas.

Lo anterior solo puede ocurrir bajo la premisa que reza "el fin de la lucha es vencer" y solo se lucha contra el enemigo.

Al trasladar este concepto bélico a la organización se ponen en riesgo elementos como la identificación de los empleados y la actuación de los valores morales de los mismos para con la empresa. ¿Cómo puede estar identificado un empleado con una empresa que para él es el enemigo a vencer? ¿Cómo puede confiar la empresa en la ética de sus empleados si sus acciones están orientadas a vencerla?

Tal vez en ese pasado cercano era necesaria una gestión sindical basada en la estrategia del enfrentamiento, ello le permitía medir fuerzas con el patrono y demostrarle que sin la gente poco o nada valía su empresa. Pero ese pensamiento debió haber evolucionado con el paso del tiempo así como lo ha hecho la gerencia del capital humano, hoy es un hecho innegable la importancia que posee el personal y se le considera incluso como el capital más valioso de la organización, entonces ¿cómo podría ser el enemigo?

Los sindicatos debieron haber evolucionado lo suficiente como para conocer la realidad de las empresas desde todos los puntos de vista gerenciales que hoy se manejan, pues para saber qué exigir se debe estar consciente de lo que se da, e incluso de lo que se recibe. En ocasiones las organizaciones sindicales exigen más de lo que la empresa puede dar sin percatarse de una realidad ineludible: la presunción de la tenencia de dinero no es garantía de riqueza.

Si bien es cierto que la gente es la empresa, no es menos cierto que una empresa posee muchas más obligaciones que el pago de la nómina y los beneficios relacionados: la inversión, los costos, la producción, los impuestos y otras transacciones deben ser cuidadas y atendidas con el mismo rigor con que se atienden las necesidades de los empleados, por lo que resulta un pensamiento simplista recurrir a los ingresos brutos como la base de las mejoras que se esperan alcanzar.

Todo lo anterior conlleva a una realidad cotidiana: en sus esfuerzos por alcanzar los objetivos planteados, algunas empresas se enfrentan a sindicatos cuya visión ubica a la organización en un plano opuesto y por lo tanto la amenaza de huelgas, paros, interrupción de las operaciones ya sea parcial o totalmente, denuncias ante entes del estado y

organizaciones de trabajo, entre otras cosas son anunciadas e incluso ejecutadas como mecanismos de presión a veces sin medir las consecuencias económicas que ello puede acarrear.

Si en realidad fuese un hecho innegable la premisa que reza: "la gente es la empresa", sería evidente que nadie pudiera observarla como el enemigo a vencer, pues en ella no se generarían los motivos que originan tal pensamiento y por ende los empleados no podrían experimentarlos, hasta el punto de no existir siquiera un sindicato. Más, lamentablemente, aún no es así, todavía se observa en el mundo laboral la práctica anacrónica de separar a la empresa de sus trabajadores y, aún más, de restarle importancia a sus necesidades y expectativas, pero ¿eso justifica observar a la empresa como el enemigo?

La respuesta es no. Nada podría ubicar a la empresa como el enemigo, de hecho jamás lo ha sido ni lo será, ya que ésta no es más que un conjunto de personas que trabajan para alcanzar una visión común y cuyas expectativas se han nivelado para ello, o por lo menos es así en la teoría.

Todo lo anterior conlleva a una profunda reflexión: los sindicatos actuales presentan casi las mismas características de aquellos que le precedieron, se han mantenido casi inmutables a lo largo del tiempo, lo que los ha llevado a seguir enarbolando la bandera de la igualdad de condiciones, la equidad y la unión contra la lucha del patrono explotador que arremete día a día en contra de los trabajadores, obviando completamente las nuevas tendencias en materia de contratación, compensación y valoración que la gerencia contemporánea posee.

No puede decirse que para la empresa fue sencillo comprender que la gente era lo más importante y que de su bienestar dependía su éxito, pero resulta perturbador imaginar cuán difícil será para algunas agrupaciones sindicales asimilar que ahora no se justifica esa lucha incesante y cotidiana, donde obtener un beneficio era restar terreno al contrincante, donde era necesario contar con la unión de los empleados para vencer al enemigo.

Por lo tanto no sólo los avances en materia de gestión del talento humano están cuestionando su presencia en el siglo XX, también lo está propiciando esa visión errada de contienda y lucha, si lo que pretendían en el pasado era equilibrar poderes, en el presente los sindicatos deberían estar orientados a fortalecer los escenarios para dar cabida a un mundo laboral donde no exista un contrincante.

En el siglo pasado, había varios desplazamientos en las relaciones de poder entre las fuerzas sociales, fundamentalmente la clase trabajadora y sus sindicatos por un lado, y las fuerzas económicas y políticas de la patronal por el otro. Los últimos dos de estos desplazamientos son los más importantes para esta discusión porque son los que más han contribuido para formar nuestras percepciones y nuestra experiencia. La primera se producía al final de los años 1940, y fue una consecuencia de la Segunda Guerra Mundial; la secunda se producía cuarenta años más tarde, y es parte de lo que llamamos la globalización.

Al salir de la Segunda Guerra Mundial, el movimiento sindical se encontraba en una posición de fuerza, políticamente y en las relaciones sociales. En las tres o cuatro décadas siguientes, las relaciones de poder se negociaban fundamentalmente al nivel nacional, donde el poder del capital estaba limitado por la legislación nacional y la dependencia del mercado interior. Los derechos sindicales han sido dados por sentado y incorporados en todas las legislaciones de la post-guerra, en Europa, en América del Norte y en Japón, por fin también en Europa del Sur en los años 1970, a la caída de las dictaduras. La reconstrucción social se hizo en base de una ideología de colaboración, que implicaba (grosso modo) una garantía de paz social en cambio de un reconocimiento de los derechos sindicales, y también el acuerdo de la patronal para participar políticamente y económicamente (a través de los impuestos) en la construcción de un Estado social igualitario.

Este panorama cambia en los años 80. El fin de la guerra fría coincide con el fin del boom económico de la post-guerra: el desempleo de masas aparece en los países industrializados al inicio de los años 80, después del primer "choque petrolero" del 1974, el muro de Berlín cae en 1989 y la URSS se disuelve en 1991.

Al mismo tiempo, en poco más de diez años, la economía mundial ha cambiado fundamentalmente, pasando de un conjunto de economías nacionales unidas entre ellas por redes comerciales, de inversión y de crédito a una economía globalmente integrada.

La evolución tecnológica juega un papel determinante en la formación de esta economía global, especialmente en el campo electrónico, de las comunicaciones y del transporte. Como proceso de transformación de la vida económica por la introducción de nuevas tecnologías, la globalización de la vida económica es un hecho irreversible. Otra cosa es cuáles son las consecuencias sociales y políticas resultantes de ello. En este aspecto, no hay nada que sea inevitable o irreversible. De lo que se trata es de saber cómo se organizan las relaciones de fuerza entre los intereses representados en esta nueva sociedad global. Es decir, estamos ante un proceso político que solo depende de la voluntad y de la capacidad de los actores sociales.

Pasa lo mismo con la deslocalización. Las deslocalizaciones siempre han sido una característica de la economía capitalista, aquí no hay nada de nuevo. En este sentido, si son un fenómeno permanente y irreversible. Lo que ha cambiado, son las consecuencias sociales y políticas de la deslocalización.

Por ejemplo, ya en los años 1960 y 1970, la Suecia, como otros países de Europa del Norte, han perdido casi toda su producción textil y de vestido, del calzado, de la construcción naval, de siderurgia, hacia Europa del Sur y Asia, sin consecuencias sociales dramáticas. Dos factores han sido determinantes en eso: por un lado, la potencia del movimiento sindical, con capacidad para negociar con la patronal y con las autoridades públicas la reinserción de los trabajadores desplazados en otros sectores de la economía, y, por otro lado, la potencia del gobierno social-demócrata, con capacidad de imponer, en el marco del Estado nacional, una política activa del empleo, manteniendo más o menos el pleno empleo.

Es cierto que esta situación ha cambiada: en primer lugar, por el desempleo masivo y permanente que aparece en Europa occidental y en América del Norte en los años 1980, limitando la margen de maniobra del movimiento sindical; luego por la caída del sistema

soviético y la emergencia de India y de China como centros de producción industrial y de servicios, que han doblado la mano de obra mundial en el "mercado" mundial capitalista de tres a seis mil millones.

En los países del ex - bloque soviético los sindicatos son débiles, en los sectores privatizados en general inexistentes; en India, solo un 3% de la mano de obra trabaja en el sector formal, es decir cubierto por leyes y convenios colectivos; en China, los sindicatos oficiales son organismos del Estado, inútiles para la defensa de los trabajadores, y las tentativas de formar sindicatos independientes son reprimidas. Hoy día, el movimiento sindical, con aproximadamente 200 millones de miembros, probablemente representa menos de 5% de los trabajadores del mundo. Claro que aquí hay una enorme reserva de mano de obra sin protección sindical seria.

En este mercado global del trabajo la competencia es a la baja. Unida a la puesta en subasta por los Estados de los costes sociales, de la fiscalidad y de las demás ventajas ofrecidas a los inversionistas extranjeros, ha creado una espiral descendiente que se traduce en deterioro de los salarios y de las condiciones de trabajo, en aumento del desempleo y de la precariedad, en el desmantelamiento de las conquistas sociales y en el crecimiento del sector informal.

Como se organiza el capital transnacional? El factor determinante en la economía global es el auge de las empresas transnacionales (ETN). Las ETN son la punta de lanza y, al mismo tiempo, los principales beneficiarios de las transformaciones tecnológicas de las dos últimas décadas. Las ETN ahora controlan la gran mayoría del comercio mundial en materias primas, productos industriales y servicios y constituyen el poder dominante en la economía y en la sociedad global, no solo al nivel económico sino también al nivel político.

La Comisión de las Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo (CNUCED) dice que "la producción internacional se ha convertido en una característica estructural central de la economía mundial." El mismo informe indica que "la división tradicional entre integración en el ámbito de la empresa o en el de la nación tiende a desaparecer. Las ETN

usurpan los dominios donde la soberanía a las responsabilidades estaban tradicionalmente reservados a los estados nacionales."

Los acuerdos comerciales internacionales, como los que tienen lugar en el marco de la Organización Mundial del Comercio (OMC) penalizan a los gobiernos que tratan de ejercer un control sobre las ETN. Les obligan a renunciar a medidas legislativas o políticas que limiten la libertad de acción de las ETN, en particular en el campo de las inversiones (compra, venta y cierre de empresas, etc.) Estos acuerdos, por tanto, debilitan el control democrático sobre las políticas sociales y económicas, y transfieren a las ETN, que solo responden ante sus accionistas, una autoridad que pertenecía a gobiernos responsables ante de sus electores, los ciudadanos.

El deterioro del poder del Estado tiene consecuencias sociales muy importantes. El Estado podía ser el garante del interés público sólo en la medida que el equilibrio de las fuerzas sociales, conseguido por las luchas obreras en el marco de cada país, le imponía una fórmula de compromiso, de pacto social. La globalización ha roto este equilibrio, emancipando al capital de las reglas políticas que los sindicatos y la izquierda política podían imponerle dentro del Estado nacional. En esta nueva situación, la patronal no está ya interesada en un compromiso social, ni está dispuesta a cofinanciar el Estado social. La pérdida de autonomía del Estado frente a las ETN lo transforma en ejecutor de la política de éstas.

En este contexto de desregulación, y de la desaparición del Estado como regulador de la economía, la destrucción de los empleos concomitante al auge de los ETN, más que a la deslocalización, se debe a la concentración y a la reestructuración de las empresas bajo la presión de la carrera por la rentabilidad, es decir, por la obtención de la ganancia máxima. Las ETN se refuerzan "adelgazando", y cada vez que una de ella anuncia nuevos despidos su cotización sube en la bolsa. Los contestatarios son pocos. El neoliberalismo ha conseguido que se admita el "adelgazamiento" y la carrera por la ganancia como una ley de la naturaleza.

El Sindicalismo

Movimiento o corriente de organización de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tiene como principal objetivo, la defensa de los intereses económicos de sus miembros. El sindicalismo es fundamentalmente sindicalismo obrero, pero el término se puede aplicar a todas las asociaciones profesionales, organizadas sobre el sistema de sindicato.

También se designa con este término, la doctrina que atribuye a los sindicatos profesionales, la función de conducir la revolución y la tarea de dirigir la sociedad. El sindicalismo así entendido, ha perdido la importancia que tuvo en las dos primeras décadas del siglo pasado.

Sindicato.- Del griego síndicos, de sin "junto" y un derivado de dike "justicia". En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

La Organización Sindical

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de unas clases obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas –desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión- son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las

organizaciones sindicales. En el texto que C. Marx preparó con relación a los sindicatos y que fue leído en la I Internacional, señalaba que "Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los Sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo –verdaderos combates de guerrillas-, por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital".

2.4. Marco Legal

Constitucional

Constitución Política de Colombia de 1991

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 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.
Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.
Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Legal

Código Sustantivo del Trabajo - Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950

Artículo 373. Funciones en general. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

2). Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.

5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y

10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Artículo 374. Otras funciones. Corresponde también a los sindicatos:

1). Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

2). Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

3). Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y

4). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.

Ley 278 de 1996. Por la cual se crea la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política

Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).

Ley 584 de 2000. Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

Internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículos 19 y 20, numeral 1 y 21.

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Artículos 4, 20, 21, 22, 24, 27, 32, 34, 38.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículos 1, 19, 21, 22, 25.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Recomendación sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa, 1967 (núm. 129) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

3. METODOLOGÍA

3.1. Paradigma de la Investigación

La investigación se enmarcó en el paradigma positivo, que de acuerdo a Koetting (1984:296), "acepta como único conocimiento válido, al conocimiento verificable y mensurable, visible", lo cual es aplicable a este trabajo, a través del cual se buscó reconocer el rol de los sindicatos en el desarrollo empresarial de Cúcuta, a partir de los cierres o traslados de grandes empresas de la ciudad, en la década comprendida entre los años 1995-2005.

3.2. Enfoque de la Investigación

El enfoque investigativo empleado es el de fuente mixta (campo-documental), que según Hurtado (2007) "abarca tanto fuentes vivas, como documentales", lo cual aplica al presente estudio, donde se encuestaron a personas pertenecientes actualmente a algunos

Sindicatos de Empresas del Municipio de San José de Cúcuta, y asimismo, se entrevistaron algunos miembros de Sindicatos de Empresas de la ciudad que fueron cerradas o clausuradas.

La investigación es de enfoque mixto, dado que según Hernández Sampieri (2014) "este enfoque combina los dos enfoques cuantitativos y cualitativos, por tanto que cuenta con información más completa y detallada que ayuda a tener una mejor comprensión del fenómeno que se estudia", como es el caso de esta investigación donde se conjugan estos dos métodos (cuantitativo y cualitativo), a fin de recolectar unos datos que permitieron buscó reconocer el rol de los sindicatos en el desarrollo empresarial de Cúcuta, a partir de los cierres o traslados de grandes empresas de la ciudad, en la década comprendida entre los años 1995-2005; partiendo del estudio de la realidad en su contexto natural, es decir desde los miembros y ex - miembros de Sindicatos de diferentes Empresas en el Municipio de San José de Cúcuta, y cómo se da esta problemática, a partir de lo expresado por ellos, y de la aplicación de instrumentos, como la encuesta y la entrevista, lo que permitió realizar una contextualización del problema.

3.3. Diseño de la Investigación

El diseño es descriptivo, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista, (2010), "este tipo de estudios buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. En definitiva permiten medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado" (p. 117); lo cual es aplicable al estudio realizado donde la información inicial recopilada a través de los instrumentos, fue utilizada para relacionar los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas; y distinguir las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta.

3.4. Método de la Investigación

El método aplicado es el no experimental, que según Kerlinger (1979, p. 116), “es la investigación donde no se hacen variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”, lo que guarda pertinencia con esta investigación en la que se partió del estudio de la realidad en su contexto natural, es decir desde los Sindicatos de diferentes Empresas.

Además, de lo anterior, se hizo necesario hacer uso de la hermenéutica jurídica, que según Martínez Miguelez (2007), “hace referencia a la interpretación del derecho, puede compendiarse con el método exegético, sistemático y sociológico. La aplicación de este método se encamina a descubrir, hallar contradicciones, deficiencias, omisiones entre las normas o el sistema jurídico; se caracteriza por el análisis a partir de la vía inductiva. Se aplica en la jurisprudencia, entendida como la doctrina de los jueces, elaborada con base en la solución de casos concretos”; lo cual es aplicable a esta investigación donde fue necesario determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta.

3.5. Población y muestra o informantes clave

La población en la cual se aplicó esta investigación son los miembros de algunos Sindicatos de Empresas Industriales y Comerciales actuales y los ex – miembros de Sindicatos de Empresas que funcionaron en la ciudad pero que fueron cerradas, como son: Tejar Santa Teresa, Asonal Judicial, Coca-cola, Sintrasalud, Magisterio (Asinort), Hospital Erasmo Meoz, Cerámica Italia, Sintranordesia, Cens, Incoder, Nutresa, Cemex, Sintraexito, Sutimac.

La selección de la muestra se hizó a través de la técnica de muestreo probabilístico a conveniencia, en el cual “los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Kinnear & Taylor, 1998, p. 404), como es el caso de estudio, donde se seleccionaron las personas a encuestar o entrevistar así:

Tabla 1.

Muestra

EMPRESA/SINDICATO	NRO. PERSONAS
Tejar Santa Teresa	1
Asonal Judicial	5
Coca-Cola	5
Sintrasalud	7
Magisterio (Asinort)	2
Hospital Erasmo Meoz	1
Cerámica Italia	2
Sintranordesia	1
Cens	1
Incoder	4
Nutresa	6
Cemex	8
Sintraexito	21
Sutimac	1

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Junio de 2017.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Matriz de análisis documental/normativo: Permitió determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta

Entrevista semiestructurada: Permitió relacionar los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas

Encuesta: Permitió distinguir las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta.

Instrumento de validación: Se validaron los instrumentos diseñados (matriz de análisis documental/normativo, entrevista y encuesta), para recopilar la información correspondiente al proyecto, mediante un acta firmada los tutores disciplinar y metodológico de la investigación.

3.7. Criterios para el análisis de la información

A continuación se presenta el análisis de los instrumentos aplicados como son la matriz de análisis documental/normativo, las entrevistas y las encuestas.

Matriz de análisis documental/normativo

MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO

INSTRUMENTO TIPO MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO DIRIGIDO AL ESTUDIO DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LA ACTIVIDAD SINDICAL EN COLOMBIA.

PROPÓSITO: Determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta

1. Identificación del documento/normatividad

Título: Constitución Política de 1991		Autor (es): Asamblea Nacional Constituyente	
Tipo de documento: Tratado internacional ☐ Constitución ■ Ley ☐ Decreto ☐ Otro: ☐ Cuál?:_____		Tema que aborda: Derecho a constituir sindicatos o asociaciones y el Derecho a la negociación colectiva	
Fecha: 20 de julio de 1991	Lugar: Bogotá, D.C.	Expedido por: Asamblea Nacional Constituyente.	No. de páginas:

2. Resumen del documento/artículos

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.

ARTICULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.
Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

3. Aporte del documento/normatividad a la investigación

Derecho a constituir sindicatos o asociaciones y el Derecho a la negociación colectiva.

4. Análisis del documento/normatividad

De acuerdo al artículo 39 Superior, el derecho fundamental de asociación sindical consiste en el libre desarrollo de voluntad a que los trabajadores puedan constituir formalmente organizaciones que permitan defender sus intereses comunes de profesión y oficio, sin previa autorización ya sea de carácter administrativo, la inferencia o la intervención del estado y los empleadores, este derecho permite la integración a construirlos de manera individual o plural, por lo tanto no constituye un fin o simple derecho en sí mismo.

El artículo 55 superior, consagra el derecho de la negociación colectiva, como regulador de las relaciones laborales.

MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO

INSTRUMENTO TIPO MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO DIRIGIDO AL ESTUDIO DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LA ACTIVIDAD SINDICAL EN COLOMBIA.

PROPÓSITO: Determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta

1. Identificación del documento/normatividad

<table>
<tr><td colspan="2">Título: Código Sustantivo del Trabajo - Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950</td><td colspan="2">Autor (es): Ministerio de Trabajo</td></tr>
<tr><td colspan="2">Tipo de documento:

Tratado internacional ☐
Constitución ☐
Ley ☐
Decreto ■
Otro: ☐

Cuál?:_____</td><td colspan="2">Tema que aborda: Funciones de los Sindicatos</td></tr>
<tr><td>Fecha: 5 de agosto de 1950</td><td>Lugar: Bogotá, D.C.</td><td>Expedido por: Ministerio de Trabajo</td><td>No. de páginas:</td></tr>
</table>

2. Resumen del documento/artículos

ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

2). Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.

5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y

10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

ARTICULO 374. OTRAS FUNCIONES. Corresponde también a los sindicatos:

1). Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

2). Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

3). Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y

4). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.

3. Aporte del documento/normatividad a la investigación

El Código Sustantivo del Trabajo, establece las funciones de los Sindicatos.

4. Análisis del documento/normatividad

De acuerdo a los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo se directrizan de manera las funciones de los sindicatos en otras; con el fin primordial de estudiar las características de la profesión y los salarios de los trabajadores en cuanto a las prestaciones, honorarios, sistemas de protección y prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo para procurar su mejoramiento y defensa. Por lo tanto se debe asesorar a los asociados en la protección de los derechos encadenados al contrato de trabajo o de la actividad profesional y ser representados ante las autoridades administrativas, el empleador y terceros.

MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO

INSTRUMENTO TIPO MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO DIRIGIDO AL ESTUDIO DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LA ACTIVIDAD SINDICAL EN COLOMBIA.

PROPÓSITO: Determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta

1. Identificación del documento/normatividad

<table>
<tr><td colspan="2">Título: C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</td><td colspan="2">Autor (es): Organización Internacional del Trabajo</td></tr>
<tr><td colspan="2">Tipo de documento:

Tratado internacional ■
Constitución ☐
Ley ☐
Decreto ☐
Otro: ☐

Cuál?:_____</td><td colspan="2">Tema que aborda: Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación</td></tr>
<tr><td>Fecha: 09 de julio de 1948</td><td>Lugar: San Francisco</td><td>Expedido por: OIT</td><td>No. de páginas:</td></tr>
</table>

2. Resumen del documento/artículos

Artículo 12
1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:
(a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
(c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.
Artículo 13
1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
(a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
(b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

3. Aporte del documento/normatividad a la investigación

Derecho a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

4. Análisis del documento/normatividad

Este convenio tiene fuerza vincúlate y aplicable a nuestro ordenamiento jurídico y normativo, es de allí donde se le otorga a los trabajadores y empleados ese poder, esa potestad de organizarse y formar organizaciones sindicales, esto con el propósito de lograr relaciones armónicas, brindando las garantías necesarias para tal desarrollo implementa las herramientas que establecen los tratados y normas aplicables.

MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO

INSTRUMENTO TIPO MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO DIRIGIDO AL ESTUDIO DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LA ACTIVIDAD SINDICAL EN COLOMBIA.

PROPÓSITO: Determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta

1. Identificación del documento/normatividad

<table>
<tr><td colspan="2">Título: C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)</td><td colspan="2">Autor (es): Organización Internacional del Trabajo</td></tr>
<tr><td colspan="2">Tipo de documento:

Tratado internacional ■
Constitución ☐
Ley ☐
Decreto ☐
Otro: ☐

Cuál?:_____</td><td colspan="2">Tema que aborda: Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.</td></tr>
<tr><td>Fecha: 01 de julio de 1949.</td><td>Lugar: Ginebra</td><td>Expedido por: OIT</td><td>No. de páginas:</td></tr>
</table>

2. Resumen del documento/artículos

Artículo 1
1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2
1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3
Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4
Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5
1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6
El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

3. Aporte del documento/normatividad a la investigación

Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

4. Análisis del documento/normatividad

Este Convenio se promulgó con el fin de consagrar formalmente los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Teniendo en cuenta que esto se refiere a la protección que deben gozar los trabajadores contra cualquier acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, los cuales están señalados en el inciso segundo del artículo 1°, y se refieren a aquellos actos que pudieren llegar a menoscabar el ejercicio del derecho de asociación sindical.

Entrevista aplicada a las personas que hicieron parte de los Sindicatos durante el cierre de algunas Empresas del Municipio de San José de Cúcuta

Pregunta 1. ¿Cuál considera que fue la razón principal que motivó a la empresa a realizar el cierre?

Clase de pregunta: Abierta

Categoría: Cierre de la empresa

Respuestas	Subcategorías
C.C. Lo primero, los motivos que fueron las huelgas de la empresa, las huelgas del sindicato que es motivo a que la empresa reaccionara, segundo que era una empresa con maquinaria supremamente vieja, obsoleta que ya no daba los rendimientos para unas buenas garantías en dinero ya eso no era rentable eso motivo a que Bavaria cerrara muchísimas plantas en el país y diera vía ampliación a que otras bien grandes y que mediante el transporte de los productos de una lado a otro le salía muchísimo más económico que producirla en la región. Los dos temas principales fueron la economía que la plata no era rentable en la empresa, segunda la huelga grande que hubo en Bavaria que eso motivo a la empresa a que tomara otro	Razón principal que motivo

rumbo, y lo segundo Bavaria tenía proyectado una construcción de cervecería grande en el Zulia, después de Zulia la paso aquí Los Patios que ahí está inclusiva el lote, pero con el problema de Venezuela todo se vino atrás, porque la proyección era entrar a Venezuela con producto y eso se vino todo atrás.

A.P. La primera razón principiando y siempre digo a nosotros nos han vendido la idea los empresarios que es que los sindicatos acabamos empresas es mentira es una gran mentira que los empresarios nos han vendido a nosotros los trabajadores, porque se busca, los manejos, en el cierre de las empresas quien los dan, los mismos dueños de la empresa por sus malos manejos financieros, eso es lo que realmente uno ve y capta, porque vuelvo y le digo a los trabajadores les dice les dicen que en cuestiones de sindicato se sierran las empresas y eso es una razón muy equivocada.

D.S.M. Si haber fundamentalmente han sido unas razones de tipo administrativo y otras ajenas que consigamos por razones políticas, las de tipo administrativo son las que dejaron de hacer quien en ese entonces administraban las empresas privadas para seguir ganando mercadeo y posicionando sus productos, las de tipo política nosotros consideramos que ha sido ausencia del estado para mejorar las condiciones en nuestra zona de frontera es decir controlar el contrabando, si miramos en la década del 95, 2000 esa década la situación en Venezuela era buena y el bolívar estaba en una etapa de mucha valorización o demás valorización que el peso, eso implicaba que en vez de traer e importar productos venezolanos exportarlos y le facilitaba a las empresas pues, cuando empieza a decaer el bolívar entonces empieza a decaer el fenómeno contrario es a importar los productos que esas empresas generaban que hicieron que se fuera entre comillas a la quiebra, y no hubo una política argumental que controlara el en contrabando es una razón de fondo, e incluso vieron disminuido sus ingresos para mantener la planta de trabajadores que tenía.

Á.M.C. El motivo principal la tecnología primeramente y el sistema de gobierno que permitieron que estas empresas se fueran reduciendo a pocas para así tener más ganancia. Hay otros motivos por ahí, que pueden ser también, ellos le echan mucho la culpa a nuestra organización sindical, pero ese no fue la base, para cerrar las empresas, hay otros factores.

R.H.B.V. No fue porque el nivel de producción se bajó ni la venta se bajó. El ingreso que tenía la empresa aquí en Norte de Santander que es una de las mejores plantas modernas en toda Suramérica, el nivel que tenía la empresa era alto, tanto que nos daban premios cada seis meses. Como le digo le echaron la culpa al sindicato, como le digo, para mí eso le dan los políticos a las multinacionales para decir que hay perdidas y se reduzca y sacar el trabajador directo, lamentablemente ese fue el fracaso de nosotros los trabajadores. ESTUDIANTE: De todas las plantas que cerraron fue la de acá será que por parte de los gobernantes de turno no hubo incentivos para que la empresa se quedara. No disculpe, cerraron muchas empresas, en la costa, en el centro del país como en el Tolima, en Bogotá, fueron muchos las empresas que cerraron así que quedaron reducidas a solo seis de las plantas.	

Análisis: La tecnología ha influido en el cierre de las empresas, ya sea esta implementada o por el contario por contar con maquinaria obsoleta, ya que el empresario busca la rentabilidad, es decir, obtener ganancia haciendo una menor inversión, y al plantear el problema entre invertir entre tecnología y sueldos o ampliar plantas existentes e invertir en transporte, esta ponderación es la que finalmente hace que se tome la decisión más acertada en cuanto a mantener o cerrar una empresa.

Quizás el actuar de los sindicatos puede ayudar o facilitar la toma de decisiones, ante el temor de huelgas y que con esto se generen más perdidas, hace que a los empresarios, al momento de tomar la decisión, se decidan a cortar el problema de raíz.

Se puede decir, entonces, que el principal factor que influye en la toma de decisión para cerrar la empresa, está relacionado con las utilidades que la empresa recibe y la inversión que esta deba.

Pregunta 2. ¿Qué posturas o alternativas de soluciones se plantearon frente a la problemática que se desarrolló en la empresa?

Clase de pregunta: Abierta	Categoría: Posturas o alternativas de solución
Respuestas	Subcategorías
C.C. Los dos temas principales fueron la economía que la plata no era rentable en la empresa, segunda la huelga grande que hubo en Bavaria que eso motivo a la empresa a que tomara otro rumbo, y lo segundo Bavaria tenía proyectado una construcción de cervecería	Problemática de la empresa

grande en el Zulia, después de Zulia la paso aquí Los Patios que ahí está inclusiva el lote, pero con el problema de Venezuela todo se vino atrás, porque la proyección era entrar a Venezuela con producto y eso se vino todo atrás.

A.P. Pues principiando digamos acá de parte de la frontera está relacionada con comercio binacional, lo que es con Venezuela que realmente eso afecto mucho el cierre de la frontera más que sabemos que acá tenemos conocimiento de las empresas que vendían hacia Venezuela pues esos productos no siguieron saliendo y en si eso motivo la salida de un grupo un gran grupo de trabajadores, entonces eso una de las razones seria eso, también el descuido de gobierno nacional que acá realmente como Cúcuta parece que no fuera para nosotros Colombia, porque no miran hacia estas regiones, en una cuestión de una forma de empleo decente, acá según el empleo del DANE mide acá, son empleos que son únicamente de calle, gente que vende a su diario sus productos para poder subsistir.

Usted nos acababa de informar que pre concretos tenía un movimiento sindical, cierto y que la empresa Pre concretos cerró cierto, ¿cuál fue la empresa que cerró y cuál fue la decisión drástica para que la empresa tomara la decisión de tener la alternativa o buscar la solución de no poder cerrar la empresa y su decisión drástica fue cerrar directamente la empresa?¿el movimiento sindical hizo parte de ella para que intervinieron?¿Hicieron parte para que o mostraron soluciones para que no se generara el cierre de la empresa?

ENTREVISTADO: la empresa que se cerró no fue pre concreto, pre concreto está trabajando, la empresa que en la superintendencia de sociedades está en liquidación realmente está en curso el proceso es cerámica andina, está ubicada en el corregimiento de cornejo.
Si desafortunadamente pues con unos compañeros sindicalizados más o menos como unos 50, una flotilla de trabadores de más de 100, pues el Dr. Jairo Yáñez tomo la decisión porque ellos eran los socios mayoritarios. Todos eran de la misma familia e hizo de que interviniera la superintendencia y en este momento estas en proceso ya hubo hasta muy mal liquidado, no tuvieron él cuenta compañeros que tenían fuero sindical, los compañeros que estaban enfermos les importo nada echarlo, donde esas cuestiones están en la parte legal en proceso de instrucción.

D.S.M. A ver mire las razones que siempre han pasado las empresas privadas es el tema de mantener la carga laboral y entonces e inician procesos para acabar, primero los sindicatos que son los que velan por el cumplimiento de las normas laborales implementadas en código sustantivo del trabajo y contempladas en las normas reglamentadas pero también contempladas en los convenios de la OIT preferiblemente el 87 y 98 ratificados por Colombia mediante la leyes 26 y 27 del año 78se me escapa el año pero las empresas por no reconocer los derechos al trabajador empieza a tratar de acabar con los sindicatos y empiezan a prescindir de los trabajadores que estaban vinculados directamente y se en Colombia un fenómeno que es la tercerización laboral entonces ellos ven que en esa forma de contratación laboral una estrategia para mejorar mayores ingresos para ellos porque a través dela tercerización laboral ellos en ese entonces no cumplían con la prestaciones sociales de ley no cumplían con la estadía laboral no cotizaban la pensión algunos cotizaban cesantías entonces esa platica que eran de los trabajadores iba a bolsillo de los empresarios, los sindicatos empezaban a denunciar ese tipo de irregularidades no solamente cuando los ensenaban a los afiliados si no a sus trabajadores y empiezan surgir normas para regular eso y para las empresas sigan haciendo eso, ellos se declaran en bancarrota sino que también es una forma de ellos de adquirir de pronto una ganancia extra y entonces cae en bancarrota y empieza proceso de liquidación, yo creo que se ha hecho y que se conoce algo así como uno para evitar el cierre de empresa pues no se conoce y para mejorar el desarrollo económico lo empresarios y junta directiva de las empresas se oponen a que nosotros entremos a sugerirle normas alternativas consideramos si deben implementar conocedores en terreno de la situación para que la empresa sea más propia.

Á.M.C. El desempleo que iban a quedar inmediatamente un montón de trabajadores cesantes ya que para la situación que tenemos acá tan terrible que tenemos aquí en donde no había en que invertir, microempresas, después de ese cierre fronterizo que había una situación tan terrible, si antes la había por la devaluación del bolívar, se acrecentó mucho más si antes había la iba a ver mucho más.

R.H.B.V. Se ofrecieron múltiples alternativas, pero la idea de la empresa era cerrar la parte de producción, las directivas del sindicato pedían que se respetara la convención colectiva.	

Análisis: El sindicato siempre piensa que hay escasez de mano de obra, y que ellos tienen el "poder", y quizás por ello la única solución que encuentran o la única alternativa que presentan ante la problemática que se vive en la empresa en ese momento, es la que se le dé cumplimiento de las normas laborales implementadas en Código Sustantivo del Trabajo y contempladas en las normas reglamentadas y en los convenios de la OIT, y no tratan de pensar que ante los cifras de desempleo que existe en la ciudad, lo que se presenta es escasez de trabajo, y el poder está en los contratantes, en empleadores, ya que los trabajadores tienen que competir por los pocos puestos disponibles que hay.

Pregunta 3. ¿Por cuál razón se llegó a tomar una decisión drástica de generar un cierre a una de las empresas que fueron importantes y contribuyeron al desarrollo de nuestra sociedad?

Clase de pregunta: Abierta	Categoría: Decisión del cierre de la empresa
Respuestas	Subcategorías
C.C. El sindicato en cierta forma puede dar índice de cero puntos por que la empresa pidió la autorización al ministerio de trabajo, el ministerio de trabajo le dio la autorización de cierre, ¿Qué hizo la empresa? Cumplió con lo pactado a los trabajadores en el convenio colectivo y listo le dio lo de 95 días por año, le dio una carta que firmaran y mediante esa carta nunca ninguno de los trabajadores demando y ninguno ha ganado en el momento en el país ni ganara, porque ellos mismo echaron su firmita, y los que firmaron se fueron, entonces ninguno gano eso, que demandaron pero no, entonces eso ya fue producto de una decisión de alta gerencia y como el sindicato no tenía ninguna injerencia y estaba una clausula pactada donde decía cierre de fábrica y dependencias entonces la empresa se acogió a esa cláusula y cerro la empresa, cerro muchas en el país.	Razones
A.P. No responde.	
D.S.M. No responde.	
Á.M.C. El pretexto de la empresa que había mucho gasto y que este se debía reducir y eso puso muchas políticas de por medio y una parte	

era decir que los sindicatos estaban acabando con la empresa. R.H.B.V. No responde.	

Análisis: La decisión de cerrar las empresas tuvo que ver con motivos administrativos, políticos, organizacionales, ya que el fin de la empresa es buscar rentabilidad.

Se puede observar, que tanto empresarios como sindicalistas, no piensan que se puede llegar a cerrar la empresa.

Adicionalmente, se puede decir, que la devaluación del bolívar y el conflicto armado, contribuyeron a que la empresa se decidiera al cierre de estas empresas.

Pregunta 4. ¿Cuál fue la actuación de la Junta Directiva del sindicato frente al cierre de la empresa, en ese entonces?

Clase de pregunta: Abierta	Categoría: Actuación de la Junta Directiva del Sindicato

Respuestas	Subcategorías
C.C. En ese momento cuando era el cierre de la empresa yo ya no era sindicalizado yo me retire faltando 7 años para los sindicatos porque hubo algunas anomalías que no me gustaron y no están en mi forma de ser y entonces me retire del sindicato, entonces de ahí yo en eso es más cuando cerraron eso estaba como evaluar nacional en Cali evaluando racionalmente no estaba acá en Cúcuta. A.P. si se le informaron muchas alternativas y cosas que no se diera ese proceso, pero quien desafortunadamente manejan esos procesos son sus dueños, nosotros únicamente somos los defensores de los trabajadores donde no queremos que realmente esto suceda pues eso sobrevino con un pacto colectivo “perdón” con un tribunal que dio el aval para todas las mejoras que habían, en sus puntos convencionales se siguieran aplicando. Pues en entonces por ahí por ese lado partimos de que sea una razón, pero no era razón para que esa empresa la cerrarán porque esa empresa estaba produciendo. No manejamos lo que es la parte administrativa las empresas toman decisiones, quien desafortunadamente quien tomó la decisión fue, intervino la superintendencia de sociedades quien es la que en este momento es la que tiene en curso casualmente como miembros acá de la junta directiva se han	Cierre Empresa

impetrado demandas tanto la justicia laboral, en qué sentido de que a los compañeros salieron y no les han pagado, salieron a principio de año y no le han dado un peso por ese cierre perjudicándolo gravemente.

D.S.M. Mire he las junta directivas de esas empresas sin lugar a duda un papel protagónico en el proceso de venta y privatización empresa cierto que eran estatales si miramos centrales eléctricas quien predecía la junta directiva? El gobernador de ese entonces cierto? Y quien hizo las negociaciones con la empresa privada para venta de esa empresa? Pues la junta directiva en cabeza de su presidente hoy gobernador actual entonces fíjese que nosotros como ejes sindicales trabajadores dimos la pelea por que no se privatizaran porque? Por todo los que ustedes conocen porque es un servicio púbico privatizado se encarece y que encarecimiento va a bolsillo de los contribuyentes que son ciudadanos menos favorecidos de esta país cierto? Los de estrato 1 y 2 cual cosa cualquier visita técnica cualquier sugerencia de mantenimiento o de revisión técnica es tan a dado al consumir en cuotas mensuales pero al igual tienen que pagarlas de su contador vale ciento y pico mil de pesos que uno no lo siente mucho porque se diferimos a 10 cuotas de 13000 pesos más los intereses pero es plata póngase usted a sumar y vera la cantidad enorme de recursos, entonces desafortunadamente si y porque tienen mucha responsabilidad desafortunadamente tienen política de privatización implementada por los gobiernos turno hay una orientación desde el ejecutivo nacional de vender las empresas estatales hay una orientación de fuerzas externas que dicen que hay conciliado con los gobiernos de turno acuerdos de ese tipo de que tienen que vendernos las empresas que son del estado sobre todo a las multinacionales y en el desarrollo de eso modelos de unidad los gobernantes de turno a considerado que ese ha sido el problema y que para que una empresa funcione tiene que ser privada porque la empresa pública no funciona una equivocación de cacho a rabo lo que nosotros sabemos una empresa de ese tipo bien administrada era demasiado ingresos además que garantizan la soberanía nacional fíjese que ese es el otro tópico que tenemos que mirar las empresas en Colombia están en manos de las trasnacionales es decir que ya el país no tiene ni como obtener ingresos para el desarrollo sustento de su aparato administrativo de sus trabajadores de donde los van a obtener si las empresas que rentaban las han vendido, ahora

grave aún porque no van a tener como pagar la deuda externa por que las empresas que rentaban las han vendido y el 82% de esos ingresos esas ganancia netas se las llevan tras nacionales los países el 12% eso es algo delicado por eso ha tenido que recurrir en los últimos años severas reformas tributarias para mirar como tienen recursos para poder soportar el gasto administrativo y funcionarios de la misma entidad pública que se llama Colombia y el ministerio. Á.M.C. Nos reunimos con los directivos, nosotros los de base apoyando a los directivos para ponernos atentos, lamentablemente pero fue imposible por el poder que tenía la empresa económico, de todo, político. R.H.B.V. No responde.	

Análisis: La junta Directiva trata de dar la pelea por los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato y los que no también, pero al final la decisión de cerrar la empresa es de los propietaria, es por ello, que si la empresa inicia el trámite ante el Ministerio del Trabajo y este da el aval de cierre, por ello el Sindicato no se pudo hacer nada, lo único que pudo hacer fue velar que se cumpliera con pactado con los trabajadores en los convenios colectivos.

Pregunta 5. ¿Qué gestiones realizó el Sindicato para evitar el cierre de la Empresa?

Clase de pregunta: Abierta	Categoría: Gestiones del Sindicato
Respuestas	Subcategorías
C.C. No responde.	Cierre
A.P. si se le informaron muchas alternativas y cosas que no se diera ese proceso, pero quien desafortunadamente manejan esos procesos son sus dueños, nosotros únicamente somos los defensores de los trabajadores donde no queremos que realmente esto suceda pues eso sobrevino con un pacto colectivo “perdón” con un tribunal que dio el aval para todas las mejoras que habían, en sus puntos convencionales se siguieran aplicando. Pues en entonces por ahí por ese lado partimos de que sea una razón, pero no era razón para que esa empresa la cerrarán porque esa empresa estaba produciendo. No manejamos lo que es la parte administrativa las empresas toman decisiones, quien desafortunadamente quien tomó la decisión fue, intervino la superintendencia de sociedades quien es la que en este momento es la que tiene en curso casualmente como miembros acá de la junta directiva se han	Empresa

impetrado demandas tanto la justicia laboral, en qué sentido de que a los compañeros salieron y no les han pagado, salieron a principio de año y no le han dado un peso por ese cierre perjudicándolo gravemente. D.S.M. No responde. Á.M.C. Todo lo que se hizo por parte sindical fue nulo, fue negativo, la resistencia nada sirvió y lamentablemente por parte del gobierno desamparo total, le dieron el ancho a las empresas para que hicieran eso. R.H.B.V. El sindicato trato de evitar el cierre, pero las directivas de la empresa han hecho que michos trabajadores no quieran pertenecer al sindicato y más aún que en muchas partes del país, han asesinado a nuestros líderes sindicales.	

Análisis: Todo lo que se hace por parte del sindicato es nulo, ya que ellos no manejan la empresa, lo hace es parte administrativa de la empresa y son los que al final toman la decisión., por mucha resistencia que haga el sindicato.

El Sindicato no tiene injerencia en la decisión, de cerrar la empresa, eso lo hace directamente los directivos de la empresa, y al encontrarse con un sindicato que no quiere negociar, eso hace que los empresarios busquen apoyo en los políticos y apoyo Estatal, para acudir al Ministerio del Trabajo.

Pregunta 6. ¿Pensaron ustedes como miembros del sindicato en las consecuencias frente al empleo y desarrollo industrial de Cúcuta por el cierre de la empresa?

Clase de pregunta: Abierta	Categoría: Consecuencias frente al empleo desarrollo industrial
Respuestas	Subcategorías
Pensaron ustedes como miembros del sindicato en las consecuencias frente al empleo y desarrollo industrial de Cúcuta por el cierre de la empresa? C.C. No responde. A.P. No responde. D.S.M. No yo creo que no, yo creo que las propuestas o los pliegos de peticiones que presentan los sindicatos no puede ser una razón que es voz esa empresa para necesidad es cerrarla y echarla a barranca rota por que cumple un pliego de peticiones que es una propuesta negociada y se conversa en las partes y se consensua en términos medios es decir lo que	Sindicato Cierre de la Empresa

buscamos los sindicalistas cuando se presentan para liegos de peticiones es que se suscriban las partes en la convención colectiva trabajo o un laudo arbitral en el caso que no haya sido directo con la empresa y viene un tribunal de arbitramento quien expide un laudo arbitral que regula condiciones para resolver un conflicto laboral de una empresa, en ese sentido nosotros que hacemos en esos pliegos de peticiones es pretender que un documento se deje plasmado el compromiso de empresa por cumplir el CST y todas normas posteriores a estas relativas que regulan la materia laboral que son derechos de los trabajadores que están contemplados en norma pero que además dependiendo de la productividad de la empresa el empleador le debe al trabajador una participación mínima de esa productividad entonces por eso nosotros decimos bueno si la empresa produce el ciento por ciento de la productividad que es el 10 % prima extralegal de esa producción que puede ser un subsidio de transporte adicional contemplado en la norma que puede ser subsidio de vivienda y no con eso nosotros vamos a que va acabar la empresa porque es que no estamos diciendo que tiene ser denominada cantidad sino que es el 10% nada mas de los que es lo que produzca la empresa o el 5 % que se acuerde así eso relativo, si la empresa produce mucho van a tener más para como incentivo no pues produce nada pues los trabajadores o van a tiene ningún incentivo adicional entonces ese ha sido un pretexto de las empresas para justificar su liquidación cuando incluso hay malos manejos administrativos	
Á.M.C. Eso se previa, ya nosotros teníamos conocimiento de eso, de la situación que se venía presentando, y lo que se iba a presentar, con el cierre de todas estas empresas como fue Bavaría, la licorera, Postobón actualmente la están cerrando, ahora son puras bodegas.	
El desempleo fue terrible, por decir algo, Coca cola tenía más de 600 trabajadores directos e indirectos 300 es decir más de 900 personas, quedaron reducidas, en la empresa actualmente están tenemos 13 trabajadores trabajando directo.	
R.H.B.V. No responde.	
Análisis: Se observa que las organizaciones sindicales no piensan a largo plazo, quizás piensan en las consecuencias inmediatas, y a corto plazo, pero no piensan que su actuar puede afectar a generaciones futuras, ya que lo importante es luchar por los intereses de los trabajadores en ese momento.	

Pregunta 7. ¿Según su opinión cree Ud. que el alto índice de desempleo en la ciudad de Cúcuta está relacionado con el cierre de la empresa de la cual Ud. hizo parte?

Clase de pregunta: Abierta	Categoría: Desempleo de la ciudad de Cúcuta
Respuestas	Subcategorías
C.C. Claro que nos afectado muchísimo se fue Coca-Cola se fue fonos, se fue sinza, se fue muchísimas como un alrededor de unas 15 o 12 empresas, se fueron y de la ciudad teniendo en cuenta que el gobierno nacional sacaba una ley de fronteras y nunca la activo y no la tuvo en cuenta eso fue nulo para las empresa de acá, que hacían? Arrancar se fueron muchos y arrancaron de la ciudad y la ciudad quedo viviendo de simplemente del comercio de Venezuela y entonces aquí el desempleo es grandísimo, ahorita con el problema de Venezuela se devolvió todo se acuerda que la gente antes la gente de aquí era feliz yéndose para Venezuela y muchos cucuteños hablaban de venezolano y ahora se voltio la cuchara y entonces uno aquí le pedían por una camisa en bolívares en los almacenes ya ahorita se voltio la cuchara entonces esa es la situación ha llegado muchísima gente, fuera de eso la ciudad el empleo está abocado en un 72% de gente trabajando en el comercio informal que es vender los lapiceros, vender las cosas en los semáforos, en frente de los centro comerciales, pero eso no es un empleo legítimo. Sí señor.	Relación Cierre de la Empresa
A.P. La pregunta es reiterativa y se la contesto de nuevo, los sindicatos velan por el empleo, velan porque realmente las empresas no se acaben cual es la esencia de las organizaciones sindicales? Las organizaciones sindicales es para defender los derechos de los trabajadores para conseguir unas nuevas prerrogativas que supere la ley y eso lo único que los sindicatos hacen, los sindicatos vuelvo y le comento nosotros como acá organizaciones sindicales, es un sindicato de clase en qué sentido? defiende los derechos de los trabajadores tan así por eso es que hemos subsistido en el tiempo por tanto tiempo y se ha luchado para que los trabajadores tengan unas mejores condiciones de vida esa ha sido aquí la esencia de SUTIMAC porque es que no se puede decir vuelvo y le comento a uno le venden la idea desafortunadamente y a ustedes que ahorita ya están ya en la parte de derecho y	

todo, si yo la embarró el que tiene la culpa es el sindicato y no lo que consideramos entonces eso no es así, eso es una mentira las cosas tienen que ser quien maneje su economía, como la maneja? En que se cierra vuelvo y le comento, tuvo que ver con la cuestión de frontera aquí únicamente la economía la manejaba en gran parte de la economía de Venezuela esos productos que se vendían y la gente que venía a comprar acá, entonces mire que todas esas situaciones hace y aquí no hay empresas, las buenas empresas que ha habido lo que ha sido Coca-Cola, lo que ha sido centrales usted ve ahorita centrales trabaja con puro personal a contrato y acabo con centrales acabaron con Coca-Cola, con Bavaria entonces Cúcuta no hay una cuestión de gobierno que defienda que las industrias acá estén ubicadas para un empleo decente. D.S.M. No responde. Á.M.C. No responde. R.H.B.V. No responde.	

Análisis: El alto índice de desempleo en la ciudad de Cúcuta está relacionado con el cierre de las empresas en la década comprendida entre 1995 y 2005, aunado a otros factores como la política de estado, la cual busca vender las entidades del país, la existencia de los contratos por prestación de servicios, el cierre fronterizo, la devaluación del bolívar, la nueva política económica Venezolana, todos estos factores influyen en el desempleo de la ciudad.

Adicionalmente, se puede decir, que las malas políticas en cuanto a control al contrabando, hacen que los empresarios no quieran invertir en producción, porque se compite a desventaja.

Pregunta 8. ¿En qué medida y de qué forma considera que se ha afectado el desarrollo industrial de Cúcuta, por el cierre de estas empresas?

Clase de pregunta: Abierta	Categoría: Afectación al desarrollo industrial
Respuestas	Subcategorías
C.C. Si las empresas se hubieran quedado pues de lógico que eso fuera como dicen mejor, pero desafortunadamente no fue así y allí lo que falta es una verdadera ley de frontera que eso existe en todos los países dan unos descuentos, usted ha visto que cuando santos hace poco reactivo eso que quito el IVA por 6 meses se reactivaron muchas cosas, si, que cuando hubo plata en Venezuela de los giros esos CADIVI eso se reactivó aquí, hubo plata muchísima gente tuvo plata pero eso se acabó en Venezuela se acabó todo y pero entonces la ciudad quedo postrada e muchas cosas mal.	Cierre de empresas

A.P. No responde.

D.S.M. No responde.

Á.M.C. Una parte sí, porque fue alto el desempleo que quedo de ahí para acá y ahora con la situación que tenemos más crítica todavía, peor.

Claro que nos afectado muchísimo se fue Coca-Cola se fue fonos, se fue Sinza, se fue muchísimas como un alrededor de unas 15 o 12 empresas, se fueron y de la ciudad teniendo en cuenta que el gobierno nacional sacaba una ley de fronteras y nunca la activo y no la tuvo en cuenta eso fue nulo para las empresa de acá, que hacían? Arrancar se fueron muchos y arrancaron de la ciudad y la ciudad quedo viviendo de simplemente del comercio de Venezuela y entonces aquí el desempleo es grandísimo, ahorita con el problema de Venezuela se devolvió todo se acuerda que la gente antes la gente de aquí era feliz yéndose para Venezuela y muchos cucuteños hablaban de venezolano y ahora se voltio la cuchara y entonces uno aquí le pedían por una camisa en bolívares en los almacenes ya ahorita se voltio la cuchara entonces esa es la situación ha llegado muchísima gente, fuera de eso la ciudad el empleo está abocado en un 72% de gente trabajando en el comercio informal que es vender los lapiceros, vender las cosas en los semáforos, en frente de los centro comerciales, pero eso no es un empleo legítimo.

Lamentablemente el gobierno o el estado le da poder a estas empresas, Cúcuta es una ciudad fronteriza donde no debería estar como estamos, debería ser una ciudad con mucho desarrollo industrial y lamentablemente estamos como estamos porque por culpa de ese estado.

R.H.B.V. Para mirar ese tema en específico habría que dividir el tema, en empresas públicas y privadas, básicamente las empresas del Estado que se terminaron en nuestra región como la Caja Agraria, Telecom, Ministerio de Obras Públicas Municipales y Departamentales, la Empresa Licorera, esas empresas se terminaron básicamente, algunas por aplicación de un modelo económico que no hace rentable las empresas del Estado.

Por eso fue que Ud. Encontró, empresas como el Seguro Social que fueron privatizadas, que la salud fue privatizada, por el modelo económico

en el sistema de salud; la Caja Agraria fue liquidada y nació una nueva empresa, simplemente lo que hicieron fue acabar una empresa que era del estado y se la dieron a un particular; en el caso de la Licorera lo que hubo fue, que la cerraron acá y la trasladaron a otro ciudad del país, porque Ud. encuentra que el aguardiente Extra se sigue vendiendo, no es el de la ciudad de Cúcuta sino producido en otra ciudad del país, por costos los empresarios trasladaron la planta de producción.

Ahora en lo que tiene ver con el sector privado empresas como Bavaria, como Coca Cola, estas empresas, simplemente por reorganización, por reestructuración, o económicamente no le era viable a los empresariados sostener estas empresas, no era porque no se vendieran sus productos, Bavaria nunca ha dejado de vender la cerveza, por el contrario se posesiono como como la empresa cervecera más grande del país; Coca Cola no ha dejado de vender sus productos; simplemente lo que hizo una reestructuración económica que le permitió obtener ganancias extraordinarias con el cierre de estas empresas.

Vivimos en una frontera, que en su momento, traía a mucha gente externa aquí a nuestra ciudad, era un corredor fronterizo hacia Venezuela, por algo fue la frontera más movida de la región y aquí en Colombia y Venezuela el flujo comercial permitía el ingreso de mucha gente y por ende el desarrollo comercial se daba.

También para el cierre de empresas ha influido el cierre también de la frontera y lo que ocurre en Venezuela y el modelo económico distinto al nuestro, nuestro sistema económico está basado en capital, allá el de Venezuela es totalmente diferente y no quiero referirme a ese tema, estamos refiriéndonos a estas cosas y a otras cosas que pueden influir en el cierre de empresas.

Hay que hablar de la violencia en nuestro país, una lucha armada que también ha influido en el tema de cierre de empresas; empresas como Centrales Eléctricas que era una empresa del Estado, también fue golpeada por la violencia, al igual que Coca Cola, al igual que la Empresas Municipales, la violencia en nuestro país ha llevado hasta la insolvencia a estas empresas.

Para, muchas gentes que no han entendido que la guerra de algún lado tiene su sostenimiento y

estas empresas que estoy nombrando y otras que se me escapan de la memoria, de alguna manera aportaban para la violencia en nuestro país ya fuera en especies o económicamente.

La insurgencia siempre ha vacunado, vacunaba a los empresarios y vacunaba a los grandes pudientes de la ciudad y eso también influyó para que estas empresas se cerraran pequeñas y medianas empresas se cerraran.

Aquí en Cúcuta el calzado era una empresa era una fuente de ingreso bárbara, al igual que la confesión, pero esas empresas se cerraron no por la violencia, estas empresas se cerraron porque el comercio o los productos que llegaban del exterior son mucho más económicos.

También hay otros fenómenos muy grandes, que influyen en el cierre de las empresas, como el narcotráfico, el narcotráfico tiene que ver con el cierre de estas empresas en la región.

Cúcuta actualmente tiene capacidad de industria la llevo a lo más bajo, no es una ciudad que ofrezcan nada, si Uds. miran aquí habían arroceras, habían azucareras, estas empresas se fueron cerrando poco a poco, porque no le es rentable al campesino o al capitalista hacer cultivos de arroz o de caña azúcar porque llega de afuera más barata.

Aquí no se le puede echar la culpa a un solo factor, aquí hay que echarle la culpa a varios factores. Encontramos que existen diferentes factores.

Análisis: Sin lugar a dudas sí, pero, igualmente no hay una política de gobierno que defienda que las industrias en la ciudad de Cúcuta quieran invertir y con ello las personas tengan un empleo decente.

Las directivas de los grandes sindicatos piensan que una cosa es la reactivación económica y otra cosa es dinamización económica, la reactivación se da por políticas estatales y la dinamización económica se da por el flujo de capital circunstante en determina en la región y Cúcuta es una ciudad abandonada por la clase política dirigente de este país.

Los trabajadores al igual de los empresarios, están esperando la ley de fronteras que va a favorecer el crecimiento industrial en Cúcuta y que el gobierno central tome políticas de emergencia como que se quite el IVA por unos meses para reactivar el comercio.

Encuesta aplicada a los miembros de los Sindicatos de las Empresas Industriales en Cúcuta

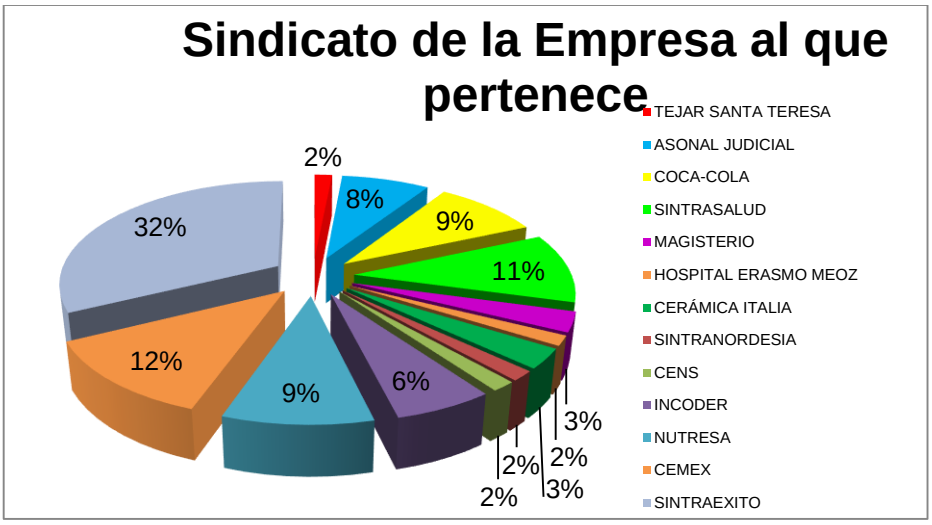
1. ¿Al sindicato de que empresa pertenece?

Tabla 1. Sindicato al que pertenece

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
TEJAR SANTA TERESA	2%	1
ASONAL JUDICIAL	8%	5
COCA-COLA	9%	6
SINTRASALUD	11%	7
MAGISTERIO	3%	2
HOSPITAL ERASMO MEOZ	2%	1
CERÁMICA ITALIA	3%	2
SINTRANORDESIA	2%	1
CENS	2%	1
INCODER	6%	4
NUTRESA	9%	6
CEMEX	12%	8
SINTRAEXITO	32%	21

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 1. Sindicato al que pertenece



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

En cuanto al Sindicato de que Empresa pertenece, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 2% (Tejar Santa Teresa), 8 (Asonal Judicial), 9% Coca-cola; 11% (Sintrasalud), 3% (Magisterio), 2% (Hospital Erasmo Meoz), 3% (Cerámica Italia), 2% (Sintaordesia), 2% (Cens), 6% (Incoder), 9% (Nutresa), 12% (Cemex), y 32% (Sintraexito).

2. ¿Hace cuánto tiempo pertenece al sindicato de la empresa para que labora?

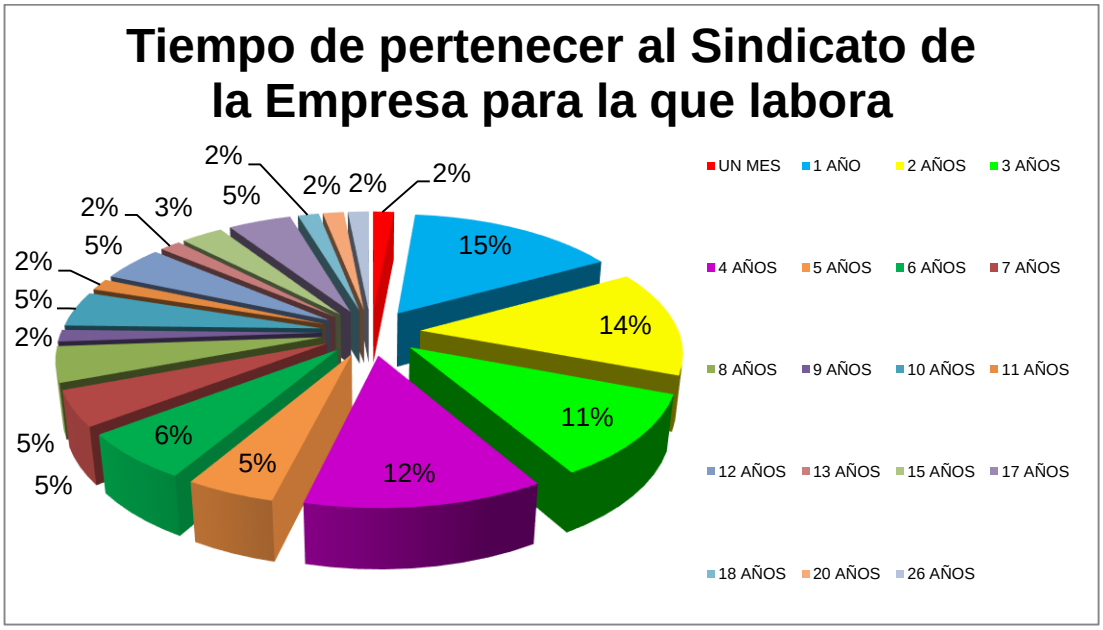
Tabla 2. Tiempo de pertenecer al Sindicato de la Empresa para que labora

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
UN MES	2%	1
1 AÑO	15%	10
2 AÑOS	14%	9
3 AÑOS	11%	7
4 AÑOS	12%	8
5 AÑOS	5%	3
6 AÑOS	6%	4
7 AÑOS	5%	3
8 AÑOS	5%	3
9 AÑOS	2%	1

10 AÑOS	5%	3
11 AÑOS	2%	1
12 AÑOS	5%	3
13 AÑOS	2%	1
15 AÑOS	3%	2
17 AÑOS	5%	3
18 AÑOS	2%	1
20 AÑOS	2%	1
26 AÑOS	2%	1

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 2. Tiempo de pertenecer al Sindicato de la Empresa para que labora



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

En relación al tiempo que tiene de pertenecer al Sindicato de la Empresa para que labora de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 2% (un mes), 15% (1 año), 14% (2 años), 11% (3 años), 12% (4 años), 5% (5 años), 6% (6 años), 5% (7 años), 5% (8 años), 2% (9 años), 5% (10 años), 2% (11 años), 5% (12 años), 2% (13 años), 3% (15 años), 5% (17 años), 2% (18 años), 2% (20 años), y 2% (26 años).

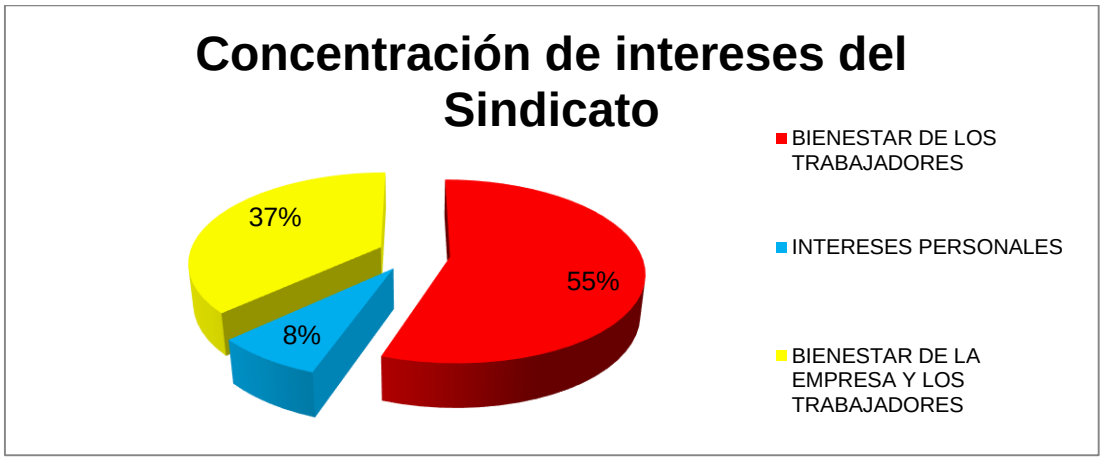
3. ¿El sindicato al que pertenece concentra sus intereses en?

Tabla 3. Concentración de intereses del Sindicato

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES	55%	36
INTERESES PERSONALES	8%	5
BIENESTAR DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	37%	24

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 3. Concentración de intereses del Sindicato



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

En atención a en que concentra sus intereses el Sindicato al que pertenece, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 55% afirma que en el bienestar de los trabajadores, un 8% en intereses personales, y un 37% en el bienestar de la empresa y los trabajadores.

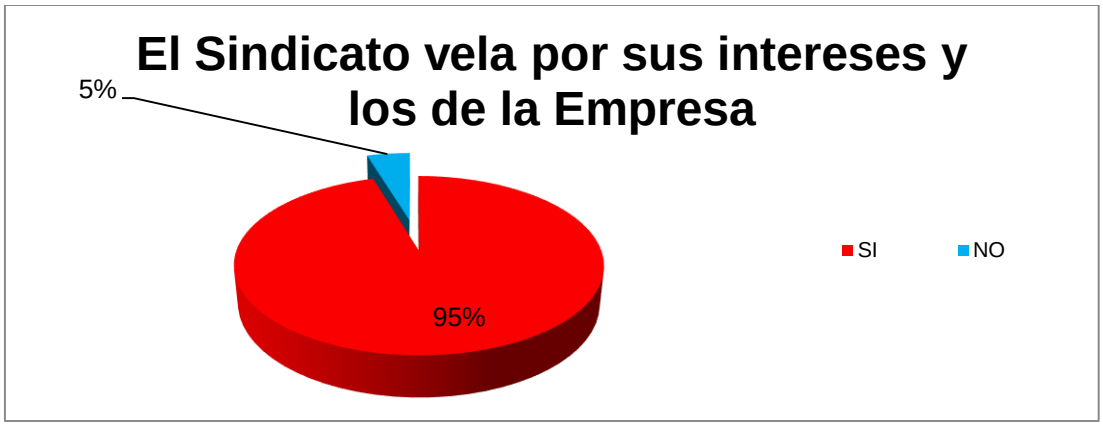
4. ¿El sindicato ha velado por sus intereses cuidando que su empresa salga también fortalecida?

Tabla 4. El Sindicato vela por sus intereses y los de la Empresa

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
SI	95%	62
NO	5%	3

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 4. El Sindicato vela por sus intereses y los de la Empresa



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Frente a si el Sindicato vela por sus intereses y los de la Empresa, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 95% afirma que si, y un 5% comenta que no.

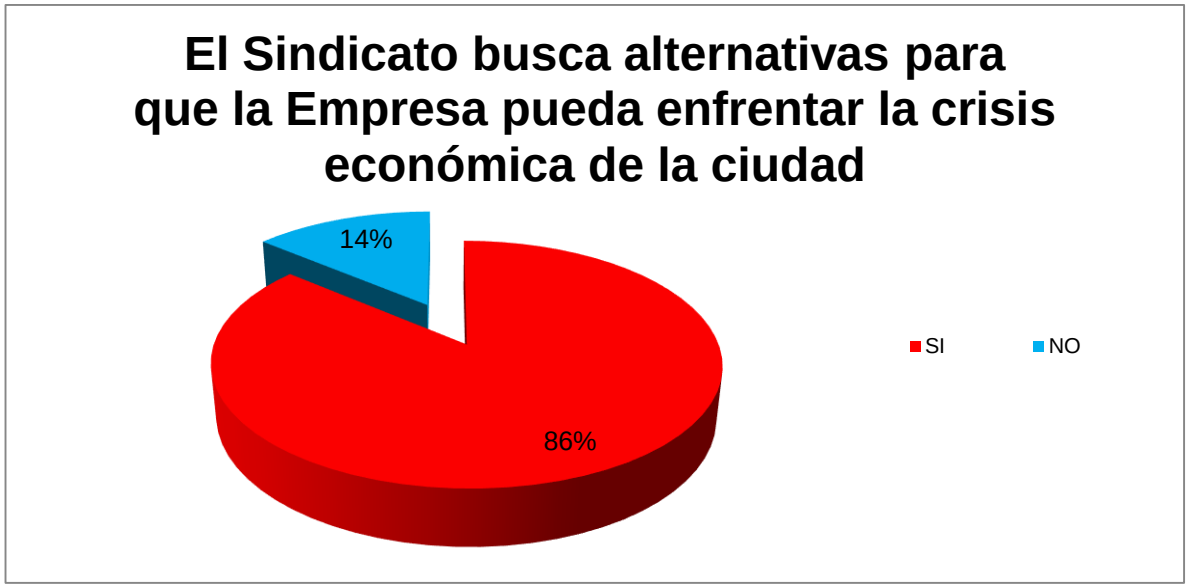
5. ¿Participa proactivamente el sindicato en la búsqueda de alternativas de solución para que la empresa pueda enfrentar la crisis económica que vive la ciudad de Cúcuta?

Tabla 5. El Sindicato busca alternativas para que la Empresa pueda enfrentar la crisis económica de la ciudad

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
SI	86%	56
NO	14%	9

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 5. El Sindicato busca alternativas para que la Empresa pueda enfrentar la crisis económica de la ciudad



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Con respecto a si el Sindicato busca alternativas para que la Empresa pueda enfrentar la crisis económica de la ciudad, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 86% afirma que si, y un 14% comenta que no.

6. ¿Considera que el sindicato hace lo posible por que la empresa se mantenga, y no se dé su cierre?

Tabla 6. El Sindicato hace lo posible para que la Empresa se mantenga, y no se cierre

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
SI	94%	61
NO	6%	4

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Tabla 6. El Sindicato hace lo posible para que la Empresa se mantenga, y no se cierre

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

En cuanto a si el Sindicato hace lo posible para que la Empresa se mantenga, y no se cierre, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 94% afirma que si, y un 6% comenta que no.

7. ¿Qué beneficios para la empresa ha conseguido el Sindicato?

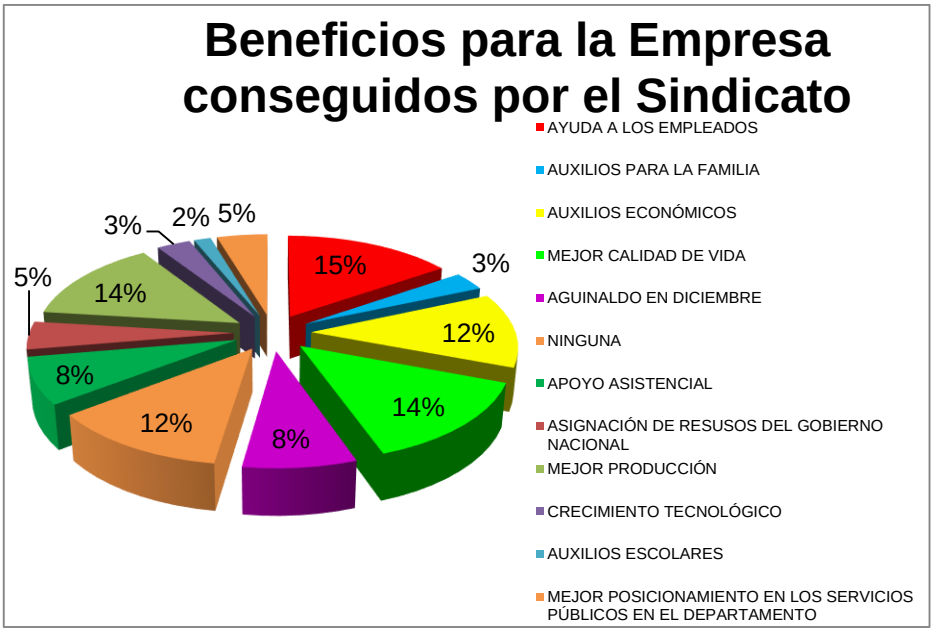
Tabla 7. Beneficios para la Empresa conseguidos por el Sindicato

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
AYUDA A LOS EMPLEADOS	15%	10
AUXILIOS PARA LA FAMILIA	3%	2
AUXILIOS ECONÓMICOS	12%	8

MEJOR CALIDAD DE VIDA	14%	9
AGUINALDO EN DICIEMBRE	8%	5
NINGUNA	12%	8
APOYO ASISTENCIAL	8%	5
ASIGNACIÓN DE RESUSOS DEL GOBIERNO NACIONAL	5%	3
MEJOR PRODUCCIÓN	14%	9
CRECIMIENTO TECNOLÓGICO	3%	2
AUXILIOS ESCOLARES	2%	1
MEJOR POSICIONAMIENTO EN LOS SP EN EL DPTO.	5%	3

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 7. Beneficios para la Empresa conseguidos por el Sindicato



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

En relación a los beneficios para la Empresa conseguidos por el Sindicato, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 15% afirma haber conseguido ayuda a los empleados, un 3% auxilios para la familia, un 12% auxilios económicos, un 14% mejor calidad de vida, un 8% aguinaldos en diciembre, un 12% ninguna, un 8% apoyo asistencial,

un 5% asignación de recursos del Gobierno Nacional, un 14% mejor producción, un 3% crecimiento tecnológico, un 2% auxilios escolares, y un 5% mejor posicionamiento en los servicios públicos en el departamento.

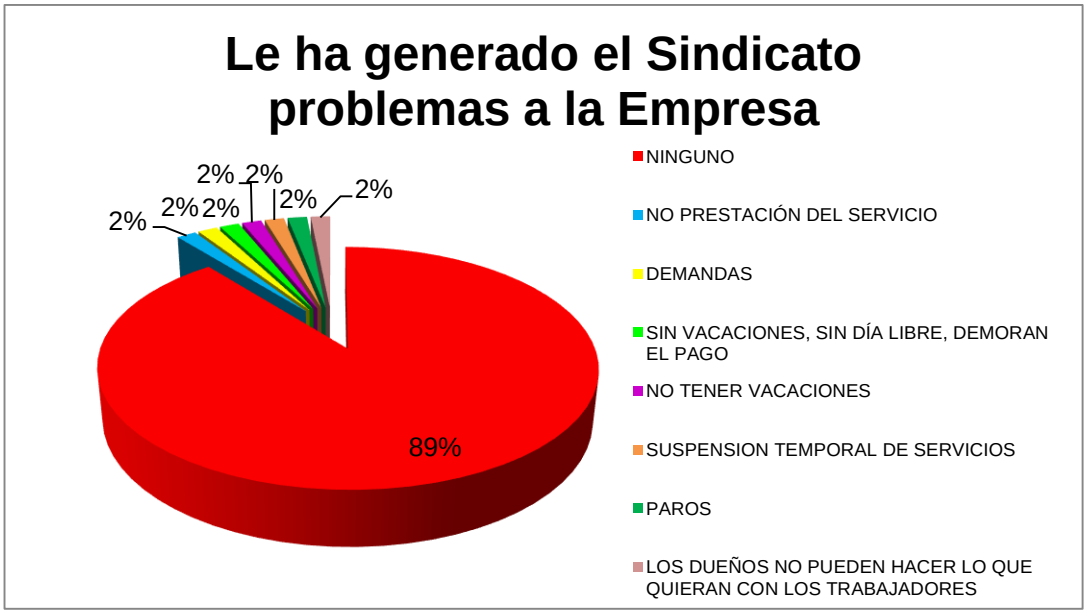
8. ¿Qué problemas le ha generado el Sindicato a la empresa?

Tabla 8. Le ha generado el Sindicato problemas a la Empresa

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
NINGUNO	89%	58
NO PRESTACIÓN DEL SERVICIO	2%	1
DEMANDAS	2%	1
SIN VACACIONES, SIN DÍA LIBRE, DEMORAN EL PAGO	2%	1
NO TENER VACACIONES	2%	1
SUSPENSION TEMPORAL DE SERVICIOS	2%	1
PAROS	2%	1
LOS DUEÑOS NO PUEDEN HACER LO QUE QUIERAN CON LOS TRABAJADORES	2%	1

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 8. Le ha generado el Sindicato problemas a la Empresa



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

En atención a si el Sindicato le ha generado problemas a la Empresa, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 89% considera que ninguno, y un 2% afirma que la no prestación del servicio, un 2% dice que demandas, un 2% dice que no ha habido vacaciones, ni día libre y demoran el pago, comenta que no ha habido vacaciones, un 2% expresa que ha habido suspensión temporal de servicios, un 2% paros, y un 2% que los dueños no pueden hacer lo que quieran con los trabajadores.

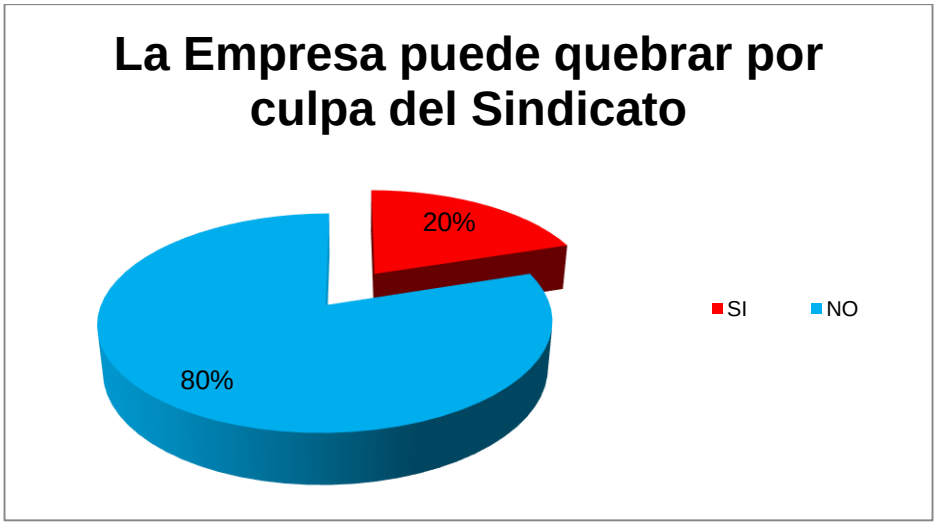
9. ¿Considera que la Empresa puede quebrar por culpa del Sindicato?

Tabla 9. La Empresa puede quebrar por culpa del Sindicato

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
SI	20%	13
NO	80%	52

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 9. La Empresa puede quebrar por culpa del Sindicato



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

En cuanto a si considera que la Empresa puede quebrar por culpa del Sindicato, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 20% considera que sí, y un 80% afirma que no; entre el porqué de quienes afirman que no, estos dicen que no se maneja dinero, no administran las empresas, no porque se negocia, no porque no tienen nada que ver con el negocio, no porque el sindicato se ocupa de su manejo administrativo y de gestión, entre otros aspectos; y entre quienes argumentan que sí, comentan que si el Sindicato y la Empresa, no logran un total entendimiento, esto puede suceder.

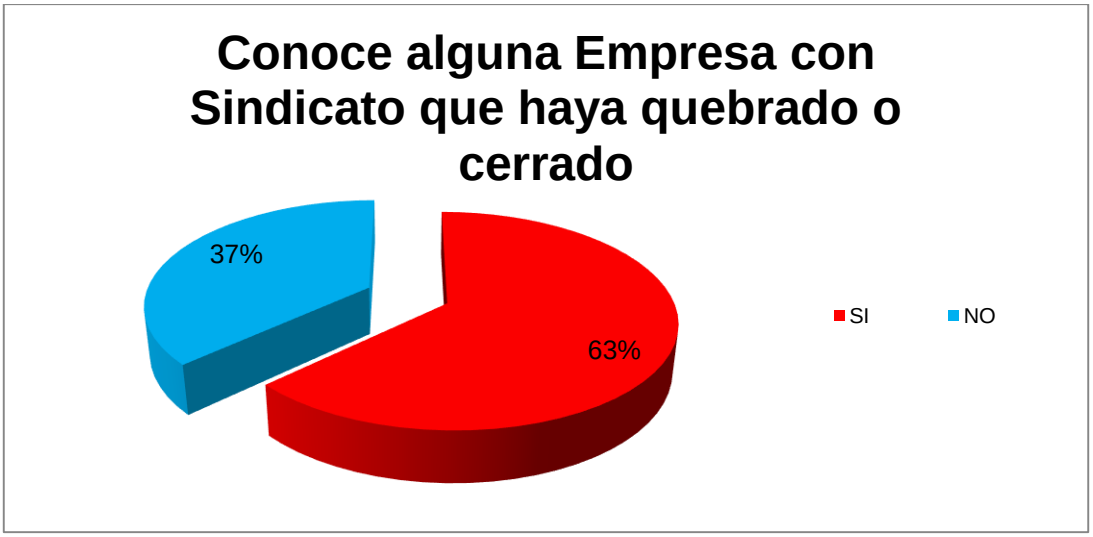
10. ¿Conoce algún caso de una empresa donde sus trabajadores estuvieran sindicalizados que se haya declarado en quiebre o haya cerrado?

Tabla 10. Conoce alguna Empresa en la que sus trabajadores estuvieran sindicalizados que se haya declarado en quiebra o haya cerrado

RESPUESTAS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
SI	63%	41
NO	37%	24

Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Gráfico 10. Conoce alguna Empresa en la que sus trabajadores estuvieran sindicalizados que se haya declarado en quiebra o haya cerrado



Fuente: Mairon Yadir Campos Merchán, Juvenal Márquez Galvis & Yomar Liliana Santos Villamizar. Octubre de 2017.

Con respecto a si conoce alguna Empresa en la que sus trabajadores estuvieran sindicalizados que se haya declarado en quiebra o haya cerrado, de los 65 miembros de diferentes Sindicatos encuestados, un 63% considera que sí, y un 37% afirma que no. Entre las empresas que conocen que han quebrado se encuentran: Bavaria, Coca-Cola, Cerámicas Andina, Tejar Santa Teresa, Clínica Unipamplona, Fabricato, Coltejer, la Licorera de Norte de Santander, y Fonos.

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Desde lo consagrado en la normatividad que papel deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta

La Constitución Política de Colombia establece el derecho sindical, en su artículo 39 como derecho fundamental, así:

> 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.

El derecho fundamental de asociación sindical consiste en el libre desarrollo de voluntad a que los trabajadores puedan constituir formalmente organizaciones que permitan defender sus intereses comunes de profesión y oficio, sin previa autorización ya sea de carácter administrativo, la inferencia o la intervención del estado y los empleadores, este derecho permite la integración a construirlos de manera individual o plural, por lo tanto no constituye un fin o simple derecho en sí mismo.

En cuanto al desarrollo de un sindicato debe existir una base fundamental a que obedezca a motivos de organización y representación de los trabajadores para tener la clara proliferación de los sindicatos en las empresas ya que tiende a dispensar el movimiento sindical, en contra de los mismos trabajadores; de acuerdo al favorecimiento de las normas

evolucionadas e implementadas persiguiendo el perfeccionamiento de la unidad sindical y la negociación colectiva.

Esto permite a que los grupos sindicales ya constituidos pueden actuar válidamente y eficiente, simplemente con la inscripción del acta de creación y no tenga que esperar a que surta todo el trámite que debe desarrollar al registro sindical, en cuanto a su estructura esta consagración es una limitación para que el legislador pueda ver la evolución del derecho de la libertad sindical y no tiene un carácter absoluto.

Como se ha observado el pliego esencial de derecho colectivo está a una limitación en cuanto a su libertad de creación y retiro de una asociación sindical concebida por los derechos constitucionales para la defensa de los intereses de los trabajadores protegidos por la constitución política. Para el desarrollo de las actividades, haciendo aplicación efectiva de la característica constitucional de nuestro estado social de derecho garantizado al derecho de libre asociación de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

De acuerdo a la evolución de la asociación sindical se respaldó bajo una iniciativa que nace dentro del estado, para que se aprueban nuevas facultades hacia los sindicatos y le permita desarrollar ciertos derechos y principios teniendo en cuenta que se encuentran regidos no solamente en nuestra constitución y leyes, sino bajo tratados y organizaciones internacionales que rigen el derecho colectivo laboral formando bases para la subsistencia de empleo estable y digno para los trabajadores.

De acuerdo a lo establecido en sentencia del 17 de octubre de 1991 unida a la carta magna la Constitución Política en cuanto al desarrollo de derecho fundamental de asociación sindical podemos identificar que esta establece el Derecho a la negociación colectiva, los medios para que las partes implicadas en conflictos lleguen a una solución mediante la negociación colectiva, en su artículo 55, así: “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”, porque es allí el espacio donde se traten temas que no solo

den fin a un conflicto de intereses sino que favorezcan al crecimiento de la empresa. Este escenario no debe hacer solo hincapié a favorecer la balanza de una de las partes, esta debe propender por que las dos salgan de alguna manera favorecida, por un lado la estabilidad laboral de los trabajadores y sus asociados como la otra, la empresa, que ésta se evidencie en el crecimiento, desarrollo y mejor producción.

Para que una empresa se mantenga en el tiempo, así como en el mercado debe existir una armonía entre sí, si se desquebranta una de ella, se verá afectada el conglomerado que la integra, es allí donde los sindicatos juegan un papel fundamental porque sus intereses no pueden desbordar los ideales y la capacidad de una empresa, si bien es importante el bienestar de los integrantes de un sindicato no se puede dejar de lado el tema de cierre de empresas que puedan afectar no solo a sus dueños sino a los trabajadores, generando niveles de desempleo, inestabilidad en todos los escenarios.

Es este el panorama donde los sindicatos debieron acentuar una posición para que estas empresas continuaran con su desarrollo, buscar con la juntas directivas, integrando al estado mediante la participación de gobiernos locales y departamentales de turno mediante la corresponsabilidad de cada uno de los que pudieron integrar esa mesa, porque es en ultimas una problemática que desencadeno un atraso de cierta manera en el desarrollo de la ciudad, en el alto nivel de desempleo que se denota en la ciudad.

Conlleva a un análisis si los sindicatos que pudieron realizar un papel relevante para que las empresas continuaran con su desarrollo en la ciudad, dejaron a un lado sus intereses personales, y de los que integraron esa asociación como lo establece el artículo 55 de la constitución política de Colombia, el derecho de la negociación colectiva, como regulador de las relaciones laborales. Fue realmente significativo el desempeño realizado por los sindicatos en la decisión de cerrar u o trasladar las empresas a otras ciudades teniendo en cuenta lo dispuesto por el tratado de la OIT que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

En relación al Código Sustantivo del Trabajo la actividad sindical está regida en relación a la Constitución Política de Colombia como la base primordial del desarrollo de los sindicatos, y sus funciones se encuentran establecidas en los artículos 373 y 374.

Las funciones más importantes de los sindicatos son: preparar los pliegos de peticiones, negociarlos, afrontar las huelgas, firmas las convenciones colectivas y velar porque se cumplan. La ley enumera otra serie de funciones que son de relativa importancia o que casi no tienen ninguna. A continuación se enumeran de las menos importantes a las más importantes.

Son funciones principales de los sindicatos de trabajadores del sector privado de la economía y de trabajadores oficiales las siguientes: Promover la educación técnica y general de sus miembros; prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad; promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos; servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo, y adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. Esta función es necesario entenderla en el marco de la prohibición expresa consagrada en el artículo 355: “Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro”.

Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general. En este texto está plasmada la concepción doctrinaria predominante entre los partidos liberal y conservador o sea que los sindicatos deben ser instrumentos de colaboración con el capital y no medios para defender los intereses de los trabajadores.

Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.

Las comisiones de reclamos que deben designar entre sus propios afiliados constituyen uno de los mecanismos para poder cumplir esta función. Vale la pena analizar un poco más en detalle estas funciones. Asesorar a los socios es una función natural de la organización sindical y que se traduce cotidianamente en reclamos que puede hacer el trabajador ante el empleador por horas extras, descuentos mal hechos, cambios de horario, también estaría el asesoramiento en las diligencias de descargos cuando el trabajador es citado por una presunta falta para sancionarlo. Representar el socio también es de la esencia del sindicato. Esta función se puede concretar en querellas administrativas formuladas ante las autoridades del trabajo para que se realicen investigaciones sobre violación de normas sobre seguridad industrial, de normas convencionales, etc. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación. Aquí, como hemos expresado más arriba, es necesario distinguir entre la representación individual del socio y que es potestativa de éste y la representación colectiva que es una facultad expresa del sindicato. El sindicato representa a los socios en todo el proceso de la negociación colectiva, desde la denuncia de la convención, la presentación del pliego, incluida la huelga y los trámites relacionados con el tribunal de arbitramento y hasta que el conflicto colectivo se resuelva.

Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa. En Colombia el movimiento sindical y la clase trabajadora han jugado un papel muy débil desde el punto de vista de un liderazgo sobre otros sectores de la sociedad e intelectualmente. Muchos factores han influido para que ello sea así. El enorme peso campesino, el reciente predominio del fenómeno urbano, la poca presencia de inmigrantes, la violencia política crónica, la

inmensa prevención política empresarial frente al proceso de organización sindical d ellos trabajadores y el predominante papel político que han desempeñado los grupos armados, ocupando de hecho, los espacios que tendría que haber ocupado la clase trabajadora y sus organizaciones sindicales. Al interior de las organizaciones sindicales han primado, también los métodos del clientelismo, del mandado sindical, del control burocrático y, por lo tanto, brillan por su ausencia las grandes concepciones programáticas, los estudios serios, científicos, de la realidad socioeconómica del país. La alta dirigencia se ha esmerado más por ponerse a tono con las modas ideológicas de cada momento, conservar sus pequeños privilegios, que de generar un gran movimiento social y político con epicentro en los trabajadores.

Buena parte de las tareas adelantadas en la función anterior se deben concretar en la elaboración del pliego de peticiones relativas a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos.

Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, lo que comprende presentarlos a los empleadores, una vez aprobados por la asamblea, designar la comisión negociadora de los mismos, convocar la asamblea para votar la huelga o el tribunal.

Suscribir con los empleadores las convenciones colectivas y contratos sindicales del caso; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. Al actuar como representantes de sus socios en la contratación o negociación colectiva, esta actividad se puede concretar en la firma de la convención colectiva, el pacto o en la expedición del laudo por parte de los árbitros. Los contratos sindicales, entre nosotros, no son muy frecuentes. Se celebra contrato sindical cuando se hace efectiva la huelga y entonces el sindicato acuerdo con la empresa mantener en funcionamiento aquellas maquinas o proceso productivo que no pueda detenerse, vigilar las instalaciones, hacer el mantenimiento, etc., acordando unos pagos que se le hacen directamente al sindicato y este coloca turnos de sus socios para realizar dicha actividad. Casi siempre lo que se percibe por este contrato va al fondo de la huelga. El segundo aspecto es “garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados”. La convención, el pacto o el

laudo, una vez suscrito hacen parte del contrato de trabajo y son ley para las partes. En ellos también se acuerdan algunos aspectos que favorecen o que obligan de manera particular a la organización sindical como persona jurídica. Finalmente se dice: “ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan”. Aquí también es necesario distinguir entre las acciones que tiene el socio como beneficiario de la convención, el pacto o el laudo y que puede ejercer él de manera directa o nombrando un apoderado o que las puede delegar en la organización sindical mediante una autorización (poder) escrita de carácter individual o mediante votación en la asamblea. Esta última eventualidad está expresamente contemplada en la ley. “Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato”. Igualmente el sindicato en relación a los derechos consagrados en su favor como persona jurídica también tiene acciones. “Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios” (Artículo 475), además de las acciones que podría ejercer en representación de sus socios.

Convocar la asamblea general para que se vote por huelga o tribunal y en la eventualidad de la huelga, conducir su realización y desarrollo de acuerdo con las normas que la regulan. Declarar la huelga, hacer efectiva y desarrollarla es una función connatural al sindicato.

Es necesario aclarar que los trabajadores oficiales y algunos privados no pueden declarar la huelga.

Además, de lo anterior, la protección al derecho de asociación sindical a nivel internacional, cuenta con los Convenios 98 y 151 de la OIT.

El Convenio 98 fue aprobado por la Organización Internacional de Trabajo en el año de 1949 pero Colombia, aunque lo había suscrito, sólo en 1976 mediante la Ley 27 de 1976 lo aprobó e incorporó a la legislación nacional. Tres son sus artículos que se refieren de manera directa a la protección del derecho de sindicalización.

Artículo 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes".

En el Convenio 151 referido a los empleados públicos en sus artículos 4º y 5º se enumeran los mecanismos que se deben establecer para la protección del derecho de asociación de este sector de trabajadores:

> Artículo 4º. 1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
> 2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
> a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser número de ella;
> b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización;
>
> Artículo 5º. 1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
> 2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su conducción, funcionamiento o administración.
> 3. Se consideran actos de injerencia…los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por las autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de autoridad pública.

Como se puede observar de la lectura de los artículos anteriores, el texto se dirige a proteger la libertad de los trabajadores de afiliarse o no afiliarse y a evitar que por razón de su vinculación sindical se tomen medidas en menoscabo de su empleo y estabilidad laboral; en segundo lugar, buscan proteger a la organización sindical como tal respecto a la injerencia que puedan tener las organizaciones de los empleadores en su manejo y control; y, finalmente, recomiendan crear organismos adecuados a nivel nacional para garantizar el respeto al derecho de sindicalización. Es importante resaltar que en el texto de la OIT no aparecen las palabras “fuero sindical”, pero la existencia del fuero sindical es una derivación lógica de la política definida en dicho Convenio.

4.1.2. Los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas

El caso de la Empresa Licorera de Norte de Santander (productora del Aguardiente Extra)

La Fábrica Departamental de Licores nació en 1925, generaba más de 75 empleos directos, 150 indirectos y más de 1.500 temporales. En 1970 producía cuatro mil botellas diarias de aguardiente y dos mil de alcohol medicinal. Su línea de fabricación incluía 15 productos.

El 30 de abril de 1997, tras 72 años de funcionamiento, la Licorera cerró sus puertas. El Instituto de Fomento Industrial de Norte de Santander IFINORTE asumió la venta de sus activos avaluados en $4 mil millones. Un año antes del cierre, había registrado pérdidas por $1.400 millones.

El cierre de la Cervecería Bavaria en Cúcuta

En 1912 fue fundada la primera fábrica de cervezas en Cúcuta, que funcionó en la calle 13 con avenida 6, con el nombre de Cervecería Santander, en el edificio que años después compró el benefactor de Cúcuta, don Rudesindo Soto, y regalara al departamento para un establecimiento educativo, donde funciona actualmente el Colegio Departamental de Bachillerato, como lo reseña el médico Pablo Emilio Ramírez Calderón, en su libro "Bavaria en Cúcuta, un súper estado dentro del Estado".

La nueva cervecería empezó su producción a finales de septiembre de 1930, en edificio propio localizado en la periferia de la ciudad, aledaña al barrio Latino. Ocupó un área de 30.000 metros cuadrados, de la calle 8 y novena y avenidas 0, 1 y 2, por los sucesivos ensanches iniciados en 1943, cuando fue adquirida por el consorcio Bavaria, después de haberse fusionado con la Cervecería Santander.

La fábrica empezó a crecer y expandirse, y a aumentar el número de los vecinos del barrio La Playa, empezando los problemas por la contaminación del aire por el hollín de las chimeneas, con grave perjuicio para la salud, los bienes, la ropa y los muebles de los vecinos, y la contaminación auditiva y olfativa, y la ocupación del espacio público.

Los conflictos con la comunidad se agudizaron en 1993, cuando la empresa decidió acondicionar una de las calderas para que trabajara con carbón mineral. Eso produjo una lluvia de reclamos por parte de la ciudadanía, ante diferentes organismos de salud del Estado. Todos esos problemas obligaron a las autoridades a ordenar el traslado total y definitivo de la fábrica de Bavaria, en 1997.

Otro plazo para el traslado se venció el 31 de diciembre de 1999, pero la fábrica se mantuvo. El Municipio otorgó hasta el 1 de julio de 2000 para el cumplimiento de las obligaciones por parte de la compañía cervecera. El compromiso adquirido con los trabajadores y la comunidad era que la fábrica ubicada en el Latino fuera trasladada a una zona industrial, dentro o fuera de Cúcuta.

Finalmente el 17 de septiembre de 2001, a las 6:00 de la tarde, luego de 52 años de permanencia, Bavaria cerró la fábrica incrustada en el corazón de Cúcuta. Ese día 14 trabajadores quedaron cesantes, así como decenas de personas que dependían de manera indirecta de la empresa.

Al momento del cierre producía 1.060 cajas de cerveza por hora, 508.500 por mes, 28.800 hectolitros mensuales que dejaban retribución por impuesto de consumo al departamento Norte de Santander por $1.500 millones al mes.

El cierre obedeció a un proceso de reorganización que obligó al cierre de 8 de las 15 plantas que tenían en el país, dejando por fuera 1.134 empleados, que correspondían al 12 por ciento de todo el personal. Finalmente, la lucha del pueblo cucuteño para combatir la contaminación del medio ambiente perjudicial a la salud, producida por el hollín y las cenizas de la chimenea de Bavaria, había dado su fruto**.**

El cierre de la Planta de Producción de Coca-Cola

A mediados del año 2003, Las embotelladoras de Coca-Cola de diez ciudades del país entraron en un plan de reestructuración. Las plantas que entran a reestructuración son

las de Valledupar, Montería, Pereira, Duitama, Neiva, Cartagena, Cúcuta, Villavicencio, Pasto y Barrancabermeja, donde se negoció con sus trabajadores. La decisión fue tomada por la necesidad de buscar mecanismos de aprovechamiento, eficacia y productividad de la compañía.

Para relacionar los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas, se tuvieron como base las entrevistas realizadas a algunos integrantes de los Sindicatos de Bavaria, Coca-Cola, y Sutimac, así:

Camilo Cárdenas, integrante de la mesa sindical de la empresa Bavaria.

Alfonso Patiño, integrante del sindicato de SUTIMAC.

Ángel María Correa, integrante de SINAILTRAINAL sindicato de Coca Cola

Roger Humberto Barajas Vera, integrante de SINAILTRAINAL sindicato de Coca Cola**.**

Daniel Suarez Mateus, integrante sindicato del MAGISTERIO (Secretario de la CUT)

Frente a cuál considera que fue la razón principal que motivo el cierre de empresa, se encontró de manera general que la tecnología ha influido en el cierre de las empresas, ya sea esta implementada o por el contario por contar con maquinaria obsoleta, ya que el empresario busca la rentabilidad, es decir, obtener ganancia haciendo una menor inversión, y al plantear el problema entre invertir entre tecnología y sueldos o ampliar plantas existentes e invertir en transporte, esta ponderación es la que finalmente hace que se tome la decisión más acertada en cuanto a mantener o cerrar una empresa.

Quizás el actuar de los sindicatos puede ayudar o facilitar la toma de decisiones, ante el temor de huelgas y que con esto se generen más perdidas, hace que a los empresarios, al momento de tomar la decisión, se decidan a cortar el problema de raíz.

Se puede decir, entonces, que el principal factor que influye en la toma de decisión para cerrar la empresa, está relacionado con las utilidades que la empresa recibe y la inversión que esta deba hacer.

En cuanto a qué posturas o alternativas de solución planteo el sindicato frente a la problemática a que se desarrolló en la empresa, de manera general los entrevistados, expresaron que el sindicato siempre piensa que hay escasez de mano de obra, y que ellos tienen el "poder", y quizás por ello la única solución que encuentran o la única alternativa que presentan ante la problemática que se vive en la empresa en ese momento, es la que se le dé cumplimiento de las normas laborales implementadas en Código Sustantivo del Trabajo y contempladas en las normas reglamentadas y en los convenios de la OIT, y no tratan de pensar que ante los cifras de desempleo que existe en la ciudad, lo que se presenta es escasez de trabajo, y el poder está en los contratantes, en empleadores, ya que los trabajadores tienen que competir por los pocos puestos disponibles que hay.

Frente a por cual razón se llegó a tomar una decisión drástica de generar un cierre el cierre a una de las empresas que fueron importante y contribuyeron al desarrollo de nuestra sociedad, esto tuvo que ver con motivos administrativos, políticos, organizacionales, ya que el fin de la empresa es buscar rentabilidad.

Se puede observar, que tanto empresarios como sindicalistas, no piensan que se puede llegar a cerrar la empresa.

Adicionalmente, se puede decir, que la devaluación del bolívar y el conflicto armando, contribuyeron a que la empresa se decidiera al cierre de estas empresas.

En atención a cuál fue la actuación de la Junta Directiva del sindicato frente al cierre de la empresa, en ese entonces, la junta Directiva trata de dar la pelea por los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato y los que no también, pero al final la decisión de cerrar la empresa es de los propietaria, es por ello, que si la empresa inicia el trámite ante el Ministerio del Trabajo y este da el aval de cierre, por ello el Sindicato no se pudo hacer nada, lo único que pudo hacer fue velar que se cumpliera con pactado con los trabajadores en los convenios colectivos.

Con respecto a qué gestiones realizo el sindicato para evitar el cierre, todo lo que se hace por parte del sindicato es nulo, ya que ellos no manejan la empresa, lo hace es parte administrativa de la empresa y son los que al final toman la decisión., por mucha resistencia que haga el sindicato.

El Sindicato no tiene injerencia en la decisión, de cerrar la empresa, eso lo hace directamente los directivos de la empresa, y al encontrarse con un sindicato que no quiere negociar, eso hace que los empresarios busquen apoyo en los políticos y apoyo Estatal, para acudir al Ministerio del Trabajo.

En relación a si pensaron como miembros del sindicato en las consecuencias frente al empleo y desarrollo industrial de Cúcuta, por el cierre de la empresa, se observa que las organizaciones sindicales no piensan a largo plazo, quizás piensan en las consecuencias inmediatas, y a corto plazo, pero no piensan que su actuar puede afectar a generaciones futuras, ya que lo importante es luchar por los intereses de los trabajadores en ese momento.

Respecto a si creen que el alto índice de desempleo en la ciudad de Cúcuta está relacionado con el cierre de la empresa de la cual hicieron parte. El alto índice de desempleo en la ciudad de Cúcuta está relacionado con el cierre de las empresas en la década comprendida entre 1995 y 2005, aunado a otros factores como la política de estado, la cual busca vender las entidades del país, la existencia de los contratos por prestación de servicios, el cierre fronterizo, la devaluación del bolívar, la nueva política económica Venezolana, todos estos factores influyen en el desempleo de la ciudad.

Adicionalmente, se puede decir, que las malas políticas en cuanto a control al contrabando, hacen que los empresarios no quieran invertir en producción, porque se compite a desventaja.

Finalmente, en cuanto a en qué medida y de qué forma considera que se ha afectado el desarrollo industrial de Cúcuta, con el cierre de estas empresas. Sin lugar a dudas sí, pero, igualmente no hay una política de gobierno que defienda que las industrias en la ciudad de Cúcuta quieran invertir y con ello las personas tengan un empleo decente

Las directivas de los grandes sindicatos piensan que una cosa es la reactivación económica y otra cosa es dinamización económica, la reactivación se da por políticas estatales y la dinamización económica se da por el flujo de capital circunstante en determina en la región y Cúcuta es una ciudad abandonada por la clase política dirigente de este país. Los trabajadores al igual de los empresarios, están esperando la ley de fronteras que va a favorecer el crecimiento industrial en Cúcuta y que el gobierno central tome políticas de emergencia como que se quite el IVA por unos meses para reactivar el comercio.

Finalmente, se puede concluir que las gestiones de los Sindicatos ante los cierres de las Empresas no son muy contundentes, pues ellos se interesan más en cómo van a hacer indemnizados los trabajadores ante el cierre, que en ayudar a buscar soluciones para que las empresas se queden en la región, que en últimas debería ser lo correcto, porque una empresa que no se cierre, seguirá generando empleo a sus trabajadores.

4.1.3. Las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta.

Hoy en día los sindicatos evolucionan con las empresas, sin embargo, las discusiones trascienden la temática salarial; además, los sindicatos permiten hacerle contrapeso a las

decisiones empresariales, en procura de mantener adecuadas condiciones para los trabajadores.

Hay que destacar que la evolución de los sindicatos, ha llevado a que hoy en día puedan aportar otros puntos de vista a la administración, contribuyendo a lograr una perspectiva más completa de la realidad laboral, escuchando e incluyendo otras voces. Además, los sindicatos son un contrapeso al ejercicio de la facultad de dirigir y gobernar la empresa, lo cual es muy útil cuando no se cuenta con un buen liderazgo.

El sindicalismo de hoy, no solo se trata de hacer pliegos de peticiones, paros y huelgas, sino propuestas concretas cuando se habla, por ejemplo, de propuestas para la generación de empleo.

El perfil del nuevo sindicalista en la actualidad es el de aquel que busca el bienestar de los trabajadores y también de la empresa.

Para conocer las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta, se aplicó un instrumento tipo encuesta, el cual se dirigió a los miembros de los sindicatos de empresas como: Tejar Santa Teresa (1), Asonal Judicial (5), Coca-Cola (6), Sintrasalud (7), Magisterio (2), Hospital Erasmo Meoz (1), Cerámica Italia (2), Sintranordesia (1), Cens (1), Incoder (4), Nutresa (6), Cemex (8) y Sintraexito (21).

En cuanto al nivel de participación de los sindicatos se observa que el nivel colaboración de las empresas tuvo resultado ver que empresas hicieron parte tales como; tejar santa teresa tuvo un índice en parte del proyecto de investigación un 2% ratificándose un mínimo porcentaje de participación, acompañado de las empresas como Hospital Erasmo Meoz quien refleja igualmente un índice del 2%, acompañado a las empresas de Sintranordesia y Cens que también tuvieron un nivel del 2% en intervención.

Por lo tanto las empresas como el Magisterio y cerámica Italia tuvieron un nivel de participación de 3%; a medida del avance y desarrollo de instrumento para las empresas tales

como Incoder en un 6%, Asonal judicial un 8%, Coca-Cola un 9% al igual que Nutresa estuvo en un 9%; Sintrasalud en un 11%, Cemex 12%, ubicándose con mayor número de participación de un 32 % Sintraexito.

De acuerdo al análisis que se implementó al tiempo de duración del sindicato se tuvo como resultado los siguientes periodos comprendidos así: un mes está comprendido a un 2% con una frecuencia, un año al 15% con una frecuencia de 10, 2 años al 14 % con una frecuencia de 9, 3 años al 11% con una frecuencia de7, 4 años al 12 % con una frecuencia de 8, 5 años al 5% con una frecuencia de 3, 6 años al 6 % con una frecuencia de 4, 7, y 8 años al 5% con una frecuencia de 3.

Desde el punto de vista se observa que a partir de este punto se disminuye el número de porcentaje en cuanto al tiempo de pertenencia comprendido así: 9 años al 2% con una frecuencia de 1, 10 años al 5 % con una frecuencia de 3, 11 años al 2% con una frecuencia de 1, 12 años al 5% con una frecuencia de 3, 13 años al 2% con una frecuencia de 1, 15 años al 3% con una frecuencia de 2, 17 años al 5% con una frecuencia de 3, 18 20 y 26 al 2% con una frecuencia de 1.

Por lo tanto el análisis refleja que el tiempo de laborar y pertenecer a un movimiento sindical no quiere decir que los trabajadores van a permanecer allí todo el tiempo, teniendo en cuenta que los trabajadores se dan su estatus y permanencia en su trabajo haciendo sus labores con transparencia y honestidad.

Como base fundamental se tiene en cuenta que la concentración de los intereses de los sindicatos se desarrollan bajo unos postulados que están comprendidos así tales como: en cuanto al bienes de los trabajadores hubo porcentaje de participación de las encuestas un 55% y una frecuencia comprendida de 36, en cuanto a los intereses personales hubo un porcentaje de participación de un 8% y una frecuencia comprendida de 5, y en relación al bienestar de las empresas y los trabajadores hubo un porcentaje de participación del 37% y una frecuencia de 24.

En cuanto a los intereses de los sindicatos para el cuidado de la empresa para que se mantenga fortalecida esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales en la formulación, desarrollo e incidencia de políticas socio laborales, construyendo agendas comunes para la promoción del trabajo decente. Este proyecto responde a la necesidad de apoyar a las organizaciones sindicales en cuanto son actores imprescindibles de los espacios de negociación y diálogo social, siendo el objetivo primordial aumentar el valor de las organizaciones de trabajadores para los afiliados actuales y potenciales.

Busca contribuir además a mejorar las capacidades técnicas de los grupos sindicales, tanto en la elaboración de propuestas de desarrollo de la libertad sindical y la negociación colectiva, como en la modernización y adecuación de las estructuras sindicales ante los nuevos retos de los procesos de integración económica, teniendo como resultado una respuesta de si conformada a un 95% con una frecuencia de 62 y la respuesta no un 5% con una frecuencia de 3.

En relación a la participación proactiva el sindicato busca ciertas alternativas de solución para que las empresas puedan enfrentar la crisis económica que vive la ciudad, referente a la respuesta si hubo participación de un 86% con una frecuencia de 56, y a la respuesta de no con una participación del 14% con una frecuencia de 9. Por lo tanto al cerrarse varias empresas comerciales, la conducta inicial de los empresarios, en lugar de adoptar nuevas formas de distribución, fue la de reducir el volumen de la producción en proporción, en lugar de ajustar el precio del producto. El conflicto que se ha presentado en la ciudad, en particular para los sindicatos, ha sido el del desplazamiento de los trabajadores incorporados a estos organismos, al otorgar preferencia a los trabajadores nacionales por elemental sentido de importancia gremial.

En referencia a la consideración de que los sindicatos hagan posible mantener las empresas y por lo tanto no se dé sus cierres se ha dado una participación de un si con un porcentaje del 94% con una frecuencia de 61, frente a un no del 6% con una frecuencia de

4, con el fin tener una sostenibilidad bajo el desarrollo de la economía y las actividades financieras que estén determinadas y encaminadas a las políticas del estado.

Teniendo en cuenta que las empresas a través de sus asociaciones sindicales han realizados pactos que permiten crear beneficios para los trabajadores, en cuanto al análisis se observó que los sindicatos han generada varios beneficios tales como: ayuda a los empleados con una contribución de un 15% con una frecuencia, auxilios para toda la familia con un 3% con una frecuencia de 2, auxilios económicos con un 12% con una frecuencia de 8, mejor calidad de vida con un 14% con una frecuencia de 9, aguinaldo en diciembre con un 8% con una frecuencia de 9, en cuanto al factor ninguno un 12 % con una frecuencia de 8, apoyo asistencial de un 8 % con una frecuencia de 5.

Por consiguiente en asignación de recursos del gobierno nacional con un 5% con una frecuencia 3, mejor producción con un 14% con una frecuencia de 9, crecimiento tecnológico con un 3% con una frecuencia de 2, auxilios escolares con un 2% con una frecuencia de 1, mejor posicionamiento en los servicio públicos en el departamento con un 5% con una frecuencia de 3.

En relación con las problemáticas que se desarrollan el protagonismo de los sindicatos ha disminuido en las decisiones sustantivas del mercado laboral de manera evidente. Debido a cambios en las relaciones contractuales y al posterior crecimiento de la tercerización laboral, sumado al crecimiento del ideario antisindical en los empleadores y a la falta de formalización del proceso de negociación en el sector público, los sindicatos pierden cada vez más su poder de negociación real dentro del mercado laboral, en relación a ello se analizó de la siguiente manera teniendo en cuenta así: en cuanto al factor ninguno esta con porcentaje relacionado a un 89% con una frecuencia de 58, no prestación del servicio un 2% con una frecuencia de 1, demandas con un 2% con una frecuencia de 1, sin vacaciones, sin día libre, demoran el pago con un 2% con una frecuencia de 1, no tener vacaciones con un 2% con una frecuencia de 1, suspensión temporal de servicios con un 2% con una frecuencia de 1, paros con un 2% con una frecuencia de 1, los dueños no pueden hacer lo que quieran con los trabajadores con un 2% con una frecuencia de 1.

Los sindicatos han sido un factor importante en el sector empresarial y económico, y sin duda juegan un papel preponderante en la crisis.

La crisis económica lleva a que muchas empresas entren en problemas, lo cual las obliga a disminuir costos, e incluso a disminuir operaciones y en no pocos casos, a cerrar, y en este proceso, los sindicatos pueden ser un motor importante. En algunos casos, los sindicatos participan proactivamente en la búsqueda de alternativas de solución, en otros, simplemente se hacen al margen del proceso esperando que cualquier solución no toque sus intereses.

Es en momentos de crisis cuando sale a relucir el verdadero papel que cumplen los sindicatos en la empresa. Los sindicatos que han velado por sus intereses cuidando que su empresa salga también fortalecida, son sindicatos propositivos, que plantean exigencias y soluciones, y por regla general, las empresas con sindicatos así, difícilmente resultan afectadas por una crisis, y si son afectadas, salen avante de ella.

Aquellos sindicatos que sólo se han preocupado por sus intereses, que sólo han pedido beneficios y ofrecido muy poco a cambio, terminan llevando a la ruina a su propia empresa, y cuando esto sucede, no tienen intención de renunciar a los privilegios que llegaron la empresa a la crisis. Hay sindicatos que prefieren que la empresa se quiebre antes de ceder un poco, y en muchos casos, son sindicatos que propusieron soluciones o alternativas, sólo exigieron privilegios. Esto es muy común en los sindicatos.

Esta situación es lamentable, toda vez que son los sindicatos, sus trabajadores los que mejor conocen la empresa, y por ende ese conocimiento deberían administrarlo responsablemente para tomar medidas que eviten una crisis o que ayuden a salir de ella, en caso de haber caído un una. Por lo tanto lo que busca en este análisis es observar desde que punto de vista puede ser considerable y en cuanto ello a continuación vemos 2 variables: En relación con el sí está ligado a un 20% con una frecuencia de 13, y frente a un no con un

80% y una frecuencia de 52, considerándose que la mayoría de la responsabilidad no recae directamente al movimiento sindical.

De acuerdo al siguiente análisis vamos a observar si algunas de las empresas ya cerradas recae un grado de responsabilidad en cuanto al recorderis y conocimiento de empresas grandes industriales que hicieron parte de nuestra ciudad y región en cuanto ello se estableció que frente una respuesta del sí con un porcentaje del 63% con una frecuencia de 41, frente a una postura del no con un 37% y con un frecuencia de 24.

4.2. Discusión

4.2.1. Responsabilidad social por parte de los sindicatos de Cúcuta, para el cierre de empresas en la década comprendida entre 1995-2005

La Constitución Política de Colombia señala en su artículo 39 el derecho de todo trabajador y empleador a constituir sindicato o asociaciones. Así mismo, en su artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales que deberán regir las relaciones laborales y que los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

Establece el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, que de acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; y estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas del Código, y estarán sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno, en cuanto concierne al orden público. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Los sindicatos tienen como objetivo principal velar y dirigir sus acciones por el bienestar de los afiliados o sindicalizados, generando a través de la unidad, la fuerza y capacidad fundamental de negociación con la finalidad de instaurar una dinámica de diálogo entre el empleador y los trabajadores.

Para lograr dicho objetivo los sindicatos se reúnen con los afiliados, los informa, pretenden el establecimiento de acuerdos, ejecutan negociaciones en nombre de los trabajadores afiliados, sobre las condiciones de trabajo, entre ellas, salarios, jornada laboral, seguridad social, carga laboral, etc. Dichas acciones conllevan a la generación de contratos colectivos de trabajo, los sindicatos persiguen primordialmente mejorar el bienestar de los trabajadores, por medio de mejores condiciones de trabajo, seguridad, higiene laboral y todos los aspectos relacionados con la actividad laboral, y por ende, se convierten en un aspecto muy importante a tener en cuenta en el área de recursos humanos.

Dentro de los objetivos más específicos de una organización sindical se pueden señalar: la representación de los trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo, a los afiliados en la negociación colectiva, velar por el cumplimiento de la legislación laboral, aunar esfuerzos por mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales, promover la educación del gremio, formar parte de juicios y reclamaciones, incentivar el nivel de empleo y colocación de trabajadores, entre otras.

No cabe duda de que el sindicato constituye una organización necesaria dentro de cualquier Estado que pretenda tener una sostenibilidad y equilibrio del mercado laboral. Los trabajadores sindicalizados han sido protagonistas en la creación y defensa de importantes instituciones del derecho laboral. Sin embargo, en Colombia, la tasa de trabajadores afiliados a sindicatos ha decrecido durante las últimas décadas.

Desde el punto de vista económico, se asocia la contribución del sindicato a inculcar en los trabajadores la disciplina industrial, cuya ausencia conlleva bajos niveles de productividad, al tiempo que logra distribuir el ingreso, lo cual es deseable desde el punto de vista del desarrollo. No obstante hay quienes sostienen que el sindicalismo constituye una barrera para el desarrollo económico, debido a que hace peligrar la estabilidad monetaria y causa una espiral inflacionaria a corto plazo originada por problemas de balanza de pagos,

déficit fiscal o crisis de producción. “En los regímenes democráticos, la finalidad económica del sindicato es eliminar la competencia de los desempleados y lograr salarios mayores al mínimo necesario para su subsistencia”. (Cuéllar, 2009, p.33).

El problema con los sindicatos, tal y como los conocemos hoy en día, es que han dejado de ser organizaciones voluntarias que representan afiliados para negociar con el empleador, y se han convertido en grupos de presión antiempresariales y anticapitalistas que funcionan a través del chantaje y que crean conflictos permanentes entre los empleados y los empresarios.

Tener un grupo de representantes o asesores de los trabajadores, que negocie con el empleador, es sin duda una buena idea. Pero eso no es lo que vemos por estos días. Los sindicatos se han transformado en grupos autoritarios que se dedican a chantajear a los empresarios para conseguir aumentos en sus sueldos y otros beneficios. Esto en perjuicio de los demás empleados que ni siquiera están de acuerdo con las exigencias y el actuar del sindicato

En algunos casos cuando la empresa es privada las demandas del sindicato no son más que una acción suicida. Los sindicatos parecen dedicarse por estos días a quebrar empresas privadas. Si las peticiones económicas de los sindicalistas perjudican en importante cuantía la rentabilidad de la empresa, lo que se viene para la compañía es un proceso de desinversión, que para los trabajadores se traduce en aumentos salariales para hoy, y despidos y peores condiciones para mañana.

Afortunadamente para los empresarios colombianos no se tienen datos de empresas que hayan cerrado por culpa de los sindicatos; y en el caso de las empresas que se han cerrado en el Municipio de San José de Cúcuta, como fueron Coca-Cola, Bavaria, la Licorera de Norte de Santander, entre otras, los factores de cierre no obedecieron a presiones de los sindicatos.

5. CONCLUSIONES

1. Desde lo consagrado en la normatividad colombiana (Constitución Política de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo, y otros instrumentos internacionales (como los Convenios C-087/1948 y C-098/1949 de la OIT), el papel de los Sindicatos está especialmente dirigido a la protección laboral del trabajador, y al defensa de sus derechos, así lo demuestran sus funciones establecidas en los artículos 373 y 374 del CST, por lo tanto no se encuentra una función que permita relacionar a los sindicatos con el cierre y traslado de las empresas.

2. En Colombia, los sindicatos han logrado obtener beneficios, como son, la jornada laboral de 8 horas, obligación de afiliar a los trabajadores a salud, pensiones y riesgos profesionales, descansos remunerados y vacaciones pagas, auxilios de cesantías, dotaciones, licencia de maternidad, entre otros; sin embargo, en algunas oportunidades las exigencias de los sindicatos son tan ambiciosas, que terminan por afectar la economía o sostenibilidad de las empresas.

3. En cuanto a las razones principales que han motivado los cierres de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta, se destaca que esto obedeció a algunos factores que nada tuvieron que ver con los sindicatos, como lo fueron: 1. Maquinaria vieja y obsoleta que ya no era rentable; 2. Plantas no rentables; 3. El contrabando; 4. Malos manejos financieros por parte de los dueños de las empresas; 5. El surgimiento de la tecnología; 6. La baja en los niveles de producción y ventas; 7. Los gobernantes de turno no brindaron ningún apoyo para que se diera la continuidad de las empresas.

4. Frente a las actuaciones de las Juntas Directivas de los Sindicatos frente al cierre de las empresas, en ese entonces, se destaca que las Juntas Directivas dieron la pelea por los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato y los que no también, pero al final la decisión de cerrar las empresas es de los propietarios, es por ello, que si la empresa inicia el trámite ante el Ministerio del Trabajo y este da el aval de cierre, el Sindicato no puede hacer nada, lo único que pudo hacer, fue velar que se cumpliera con pactado con los trabajadores en los convenios colectivos. Las gestiones que se hicieron por parte de los Sindicatos para evitar los cierres de las Empresas, son nulos,

ya que ellos no manejan la empresa, lo hace es parte administrativa de la empresa y son los que al final toman la decisión, por mucha resistencia que haga el sindicato. El Sindicato no tiene injerencia en la decisión, de cerrar la empresa, eso lo hacen directamente los directivos de la empresa.

5. En relación a las consecuencias generadas por el cierre de las empresas frente al empleo y desarrollo industrial de Cúcuta, los Sindicatos preveían los que iba a pasar, porque al cerrarse Bavaría, la Licorera, Postobón, Coca-Cola, el desempleo obviamente iba a ser alto, pues tan solo Coca-Cola tenía más de 600 trabajadores directos e indirectos 300 es decir más de 900 personas, las cuales quedaron reducidas a 13 trabajadores en la actualidad; sin embargo, las organizaciones sindicales no piensan a largo plazo, quizás piensan en las consecuencias inmediatas, y a corto plazo, pero no piensan que su actuar puede afectar a generaciones futuras, ya que lo importante es luchar por los intereses de los trabajadores en ese momento.

6. Con respecto a si el alto índice de desempleo en la ciudad de Cúcuta está relacionado con el cierre de las Empresas en el Municipio de San José de Cúcuta, es claro que sí, porque cerraron a Coca-Cola, a Fonos, a Sinza, se fueron muchísimas empresas, alrededor de unas 12 o 15 empresas; pero esto también obedece a la falta de una política pública de Estado que combata el contrabando y genere beneficios a las empresas que se inicien en esta zona de frontera.

7. En opinión de los miembros de los Sindicatos, ellos solo velan por el empleo, defienden los derechos de los trabajadores para conseguir unas nuevas prerrogativas que superen la ley, y eso lo único que los sindicatos hacen; sin embargo, no se les puede atribuir a ellos el cierre de las empresas, porque al cerrar una empresa, los trabajadores con quienes se quedan sin trabajo, y ellos velan por los intereses de los trabajadores.
8. En atención a en que se concentran los intereses de los Sindicatos, se encuentra que principalmente en el bienestar de los trabajadores; además, los Sindicatos si buscan alternativas para que las Empresas puedan enfrentar la crisis económica de la ciudad;

asimismo, los Sindicatos si hacen lo posible para que las Empresas se mantengan; e igualmente, los trabajadores pertenecientes a los Sindicatos consideran que las Empresa no quiebran por culpa de los sindicatos, porque ellos no manejan dinero, no administran las empresas, y el sindicato no se ocupa de su manejo administrativo y de gestión, entre otros aspectos.

9. Si las peticiones económicas de los sindicalistas perjudican en importante cuantía la rentabilidad de la empresa, lo que se viene para la compañía es un proceso de desinversión, que para los trabajadores se traduce en aumentos salariales para hoy, y despidos y peores condiciones para mañana. Afortunadamente, en Colombia, no se tienen datos de empresas que hayan cerrado por culpa de los sindicatos.

10. El sindicalismo de hoy, no solo se trata de hacer pliegos de peticiones, paros y huelgas, sino propuestas concretas cuando se habla, por ejemplo, de propuestas para la generación de empleo. El perfil del nuevo sindicalista en la actualidad es el de aquel que busca el bienestar de los trabajadores y también de la empresa.

6. RECOMENDACIONES

1. El problema de los sindicatos, hoy en día es que han dejado de ser organizaciones voluntarias que representan los intereses de los afiliados y se han convertido en grupos de presión a la empresa y presentar pliegos de peticiones que no se pueden cumplir, ocasionando con ello sin querer el perjuicio de todos los empleados, ya que esto ocasiona que los empresarios ante tanta presión y las pérdidas que tienen con los pares, siente que va en declive y que puede ser desplazada por otras empresas de la competencia y con ello prefieren cerrar o trasladar las empresas a lugares donde tengan más control.

2. Es por ello que las organizaciones sindicales deben volver a las raíces y pensar que el principal rol de las organizaciones sindicales es actuar en defensa de los afiliados, cuando sus derechos son vulnerados, adicionalmente deben buscar garantizar beneficios no solo para la organización sindical sino también para el empleador y por ende para la sociedad en general.

3. Aunque el cierre de las empresas en el Municipio de San José de Cúcuta, no ha obedecido a presiones de los Sindicatos, si se recomienda a los Sindicatos existentes hoy en día, que así como trabajan en busca de beneficios para los trabajadores, así mismo ayuden a los dueños o propietarios de las Empresas a ampliar sus mercados, y mejorar sus estrategias de competitividad a fin de que se mantengan en el mercado.
4. Así, como los Sindicatos, pueden con sus acciones mejorar el clima laboral y las relaciones entre empleados y empleadores; se recomienda que también se interesen por la situación económica de la Empresa, y coadyuven en el aporte de nuevas estrategias que permitan que la empresa cada día sea más competitiva, y por ende más rentable.
5. Se recomienda a las Empresas que ante la necesidad de implementar tecnología de punta, se capaciten a los empleados ya existentes en el manejo de éstas para no prescindir de sus servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Afanador Núñez, F. (1999). Derecho Colectivo del Trabajo. Legis Editores S.A. Tercera Edición. Bogotá, D.C.

Asamblea Nacional Constituyente (Colombia). Constitución Política de 1991. Gaceta constitucional N° 127 del jueves 10 de octubre de 1991.

Caamaño Rojo, Eduardo. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. Revista de derecho (Valparaíso), (30), 265-291. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512008000100007

Cabanellas, G. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VII. Buenos Aires.

Castillo Mercado, Y., & Núñez Orozco, T. (2014). Análisis cualitativo-jurídico de la tercerización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia. Universidad de Cartagena. http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1443/1/TESIS%20TERMINADA%20ULTIMA.pdf

Colectivo de Abogados "José Alvear Restrepo". (2005). Libertad sindical y derechos humanos en Colombia. https://www.colectivodeabogados.org/?libertad-sindical-y-derechos

Colombia. Congreso de la República. Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47050 de julio 14 de 2008.

Colombia. Congreso de la República. Ley 278 de 1996. Por la cual se crea la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política. Diario Oficial 42783 del 10 de mayo de 1996.

Colombia. Congreso de la República. Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). Diario Oficial 43670 de Agosto 18 de 1999.

Colombia. Congreso de la República. Ley 584 de 2000. Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 44.043 del 14 de junio de 2000.

Colombia. Decreto Ley 2663 de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

Colombia. Ministerio de Justicia, (1989). Derecho Laboral, Segunda Parte. Bogotá.

Cuéllar, Mª M. (2009). Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia: un siglo de historia laboral. Bogotá: Uniandes.

Dunlop, J. T. Industrial Relations Sistemas (Sistema de Relaciones Laborales). Editorial Heliasta.

Flanders, A. (1970). Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations. Faber y Faber. Londres.

Gutiérrez Crocco, F. ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile, Polis [En línea], 43 | 2016, Publicado el 09 junio 2016, consultado el 18 noviembre 2017. URL: http://polis.revues.org/11749

Hernández Sampieri, R. (2014). La metodología de la investigación. 6ª Edición. México, D.F.: McGrawHill.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Hernández Valderrama, F. (2004). El Sindicalismo en Colombia. Implicaciones Sociales y Políticas. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, D.C. http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf

Hurtado de Barrera, J. (2007). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. Sypal- Quiron ediciones, 5ta edición ampliada. Caracas, Venezuela.

Kerlinger, FN. (1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capitulo número 8 (‘Investigación experimental y no experimental”).

Kinnear, T. & Taylor, J. (1998). Investigación de mercado. (5ta edición). Colombia. McGrawHill.

Koetting, J. R. (1984). Foundations of naturalistic inquiry: developing atheory base for understanding individual interpretations of reality. Dallas: Association for Educational Communications and Technology.

Martínez Miguelez, M. (1996). Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación. Trillas. México.

Organización de Naciones Unidas – ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III).

Organización de Naciones Unidas - ONU. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. 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).

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (Entrada en vigor: 30 junio 1973) Adopción: Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971).

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (Entrada en vigor: 25 febrero 1981) Adopción: Ginebra, 64ª reunión CIT (27 junio 1978) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143).

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Recomendación sobre la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94).

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Recomendación sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

Organización Internacional del Trabajo –OIT. 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).

Perlman, M. Labor Union Theories in América.

Poole, M. (1991). Teorías del Sindicalismo. Una Sociología de las Relaciones Industriales, 2ª. Ed. Centro de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España.

Real Academia Española. (1994). Diccionario de la Lengua. 21 Edición. Tomo II, Editorial Espalsa Calpe. Madrid.

Ross A. M. Trade Union Wage Policy.

Tannenbaum, F. (1955). A Philosophy of Labor (Filosofía del Trabajo). Traducción Española, Santiago de Chile.

Trueba Urbina, A. (1975). Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. Edición, Editorial Porrúa, México.

Ximénez Sáez, D. (1994). Científicos sociales y sindicatos: una experiencia de trabajo conjunto. En "La clase obrera de Alfonsín a Menem". Varios autores. Compilador: Daniel Campione.. Centro Editor de América Latina, Buenos Aires. http://www.tel.org.ar/lectura/artcsysindicatos.html

Anexo 1. Categorización

RESPONSABILIDAD SOCIAL POR PARTE DE LOS SINDICATOS DE CUCUTA, PARA EL CIERRE DE EMPRESAS EN LA DÉCADA COMPRENDIDA ENTRE 1995-2005						
Objetivo General	**Objetivo Especifico**	**Categoría**	**Dimensión**	**Fuente**	**Técnica e Instrumento**	**Ítem**
Reconocer el ROL de los sindicatos en el desarrollo empresarial de Cúcuta, a partir de los cierres o traslados de grandes empresas de la ciudad, en la década comprendida entre los años 1995- 2005	Determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta	Constitución Política OIT Código Laboral Leyes	Importancia de los sindicatos. Los sindicatos velan por los derechos de los trabajadores	Documental	Análisis documental normativo	Cuáles son las funciones de los sindicatos frente al traslado o cierre total de las empresas De qué forma deben velar los sindicatos por la protección de los intereses de los empleados
	Relacionar los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada una de estas empresas	Decisiones de los empresarios. Argumentos de los sindicatos	Sindicatos factor de bienestar de los trabajadores Sindicatos fragmentan la producción	De campo	Entrevista	Cual fue la participación activa o pasiva de los sindicatos en las negociaciones realizadas con los empresarios. Cuáles fueron las causas que llevaron a los empresarios a tomar estas decisiones, de cerrar o trasladar las empresas.
	Distinguir mediante un paralelo las ventajas y\o desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta.	Actuaciones de los sindicados	Actuaciones realizadas por los sindicatos frente a las negociaciones con las empresas fue Activa/pasivo.	De campo	Encuesta	El Sindicato vela por sus intereses y los de la Empresa Beneficios para la Empresa conseguidos por el Sindicato Problemas generados a la Empresa por el Sindicato La Empresa puede quebrar por culpa del sindicato

Anexo 2. Acta de Validación

ACTA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

El docente tutor del proyecto investigativo **Dra. LUDY MONTAÑEZ**, y el **Dr. GABRIEL ACOSTA SOCHA,** en su calidad de experto disciplinar, se permiten dejar constancia que una vez Evaluados los instrumentos, de la investigación que lleva por título: **VERIFICAR EL GRADO DE RESPONSABILIDAD JURIDICA POR PARTE DE LOS SINDICATOS DE CUCUTA, PARA EL CIERRE DE EMPRESAS EN LA DECADA COMPRENDIDA ENTRE LOS AÑOS 1995 – 2005**, de los estudiantes: **MAIRON YADIR CAMPOS MERCHAN, JUVENAL MARQUEZ GALVIS & YOMAR LILIANA SANTOS VILLAMIZAR,** del **10** semestre de la Universidad Simón Bolívar, del Programa de Derecho, éstos son pertinentes, válidos y suficientes para recolectar la información requerida en el desarrollo de los objetivos investigativos.

Se validan como instrumentos de este proyecto:

- Matriz de análisis documental/normativo
- Matriz de entrevista
- Matriz de encuesta

En constancia se firma a los 20 días del mes de Septiembre del 2017.

Dra. LUDY MONTAÑEZ
TP. No. 103230 CSJ.
Experto Disciplinar

Dr. GABRIEL ACOSTA SOCHA
TP. No. 0119713O5-A CNTS
Experto Disciplinar

Anexo 3. Instrumentos a aplicar

MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO

INSTRUMENTO TIPO MATRIZ DE ANÁLISIS DOCUMENTAL/NORMATIVO DIRIGIDO AL ESTUDIO DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LA ACTIVIDAD SINDICAL EN COLOMBIA.

PROPÓSITO: Determinar desde lo consagrado en la normatividad el papel que deben desempeñar los sindicatos frente al traslado o cierre total de empresas en la ciudad de Cúcuta

1. Identificación del documento/normatividad

Título:		Autor (es):	
Tipo de documento: Tratado internacional ☐ Constitución ☐ Ley ☐ Decreto ☐ Otro: ☐ Cuál?:_____		Tema que aborda:	
Fecha:	Lugar:	Expedido por:	No. de páginas:

2. Resumen del documento/artículos

3. Aporte del documento/normatividad a la investigación

4. Análisis del documento/normatividad

ENTREVISTA

INSTRUMENTO TIPO ENTREVISTA DIRIGIDO A LAS PERSONAS QUE HICIERON PARTE DE LOS SINDICATOS DURANTE CIERRE DE LAS EMPRESAS.

PROPÓSITO: Relacionar los cierres o traslados de empresas en la ciudad de Cúcuta, con las gestiones realizadas por los sindicatos en cada uno de estas empresas.

Nombre:_____

Cargo:_____

Empresa:_____

1. ¿Cuál considera que fue la razón principal que motivó a la empresa a realizar el cierre?

2. ¿Qué posturas o alternativas de soluciones se plantearon frente a la problemática que se desarrolló en la empresa?

3. ¿Por cuál razón se llegó a tomar una decisión drástica de generar un cierre a una de las empresas que fueron importantes y contribuyeron al desarrollo de nuestra sociedad?

4. ¿Cuál fue la actuación de la Junta Directiva del sindicato frente al cierre de la empresa, en ese entonces?

5. ¿Qué gestiones realizó el Sindicato para evitar el cierre de la Empresa?

6. ¿Pensaron ustedes como miembros del sindicato en las consecuencias frente al empleo y desarrollo industrial de Cúcuta por el cierre de la empresa?

7. ¿Según su opinión cree Ud. que el alto índice de desempleo en la ciudad de Cúcuta está relacionado con el cierre de la empresa de la cual Ud. hizo parte?

8. ¿En qué medida y de qué forma considera que se ha afectado el desarrollo industrial de Cúcuta, por el cierre de estas empresas?

Gracias….por su atención

ENCUESTA

INSTRUMENTO TIPO ENCUESTA DIRIGIDO A MIEMBROS DE LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN CÚCUTA.

PROPÓSITO: Distinguir mediante un paralelo las ventajas/desventajas de los sindicatos en las empresas industriales en Cúcuta.

1. ¿Al sindicato de que empresa pertenece?_____
2. ¿Hace cuánto tiempo pertenece al sindicato de la empresa para que labora? _____
3. ¿El sindicato al que pertenece concentra sus intereses en?

El bienestar de los trabajadores ☐ Intereses personales ☐ El bienestar de la empresa y los trabajadores ☐

4. ¿El sindicato ha velado por sus intereses cuidando que su empresa salga también fortalecida?

Sí ☐ No ☐

5. ¿Participa proactivamente el sindicato en la búsqueda de alternativas de solución para que la empresa pueda enfrentar la crisis económica que vive la ciudad de Cúcuta?

Sí ☐ No ☐

6. ¿Considera que el sindicato hace lo posible por que la empresa se mantenga, y no se dé su cierre?

Sí ☐ No ☐

7. ¿Qué beneficios para la empresa ha conseguido el Sindicato?_____
8. ¿Qué problemas le ha generado el Sindicato a la empresa?_____
9. ¿Considera que la Empresa puede quebrar por culpa del Sindicato?

Sí ☐ No ☐ Por qué?_____

10. ¿Conoce algún caso de una empresa donde sus trabajadores estuvieran sindicalizados que se haya declarado en quiebre o haya cerrado?

Sí ☐ No ☐ Comente _____

Gracias por su atención

Anexo 4. Evidencia de trabajo de campo

FECHA: Asociación Sindical SUTIMAC, 20 de septiembre de 2017.	**No. FOTOGRAFÍAS:**	Tres (3)

PARTICIPANTES: Sr. ALFONSO PATINO, integrante del sindicato de SUTIMAC, y los estudiantes MAIRON YADIR CAMPOS MERCHAN, JUVENAL MARQUEZ GALVIS & YOMAR LILIANA SANTOS VILLAMIZAR.

DESCRIPCION: Estas tres (03) fotografías corresponden a la realización de la entrevista Sr. ALFONSO PATIÑO, integrante del sindicato de SUTIMAC, por parte de los estudiantes MAIRON YADIR CAMPOS MERCHAN, JUVENAL MARQUEZ GALVIS & YOMAR LILIANA SANTOS VILLAMIZAR, el día 20 de septiembre de 2017, en las Oficinas de la Asociación Sindical SUTIMAC.

APLICACIÓN DE INSTRUMENTO