

T. - D
255

1

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTOR : LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL.
 SECRETARIO GRAL. : HERNANDO THORVE CAMPO.
 DECANO : JAIME GOMEZ O'BYRNE.
 SECRETARIO : PEDRO MACIA HERNANDEZ.

TESIS DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO DE DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS:

TEMA : "DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA".

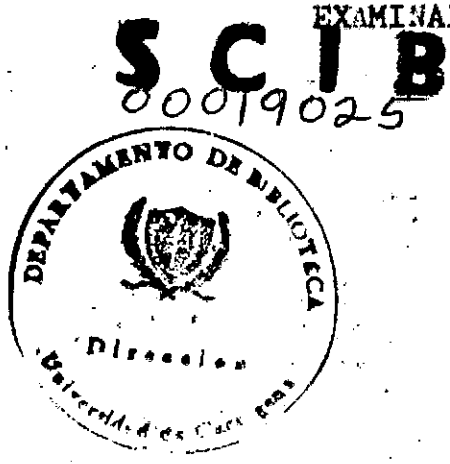
PRESIDENTE HONORARIO: LUIS ESPINOSA PUPO.

PRESIDENTE DE TESIS : DOMINGO ORLANDO ROJAS.

EXAMINADORES:

- 1o.- SERGIO GIRADO CABALLERO.
- 2o.- FABIO LOPEZ LOPEZ.
- 3o.- ROBERTO MERCADO.

1.979.



DEDICATORIA.

A MIS PADRES, guías en todos los momentos
de mi vida, y

A MIS HERMANOS.

[Handwritten signature]



LA UNIVERSIDAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA
LOS CONCEPTOS EMITIDOS EN LA PRESENTE -
TESIS, ELLOS SE CONSIDERAN PROPIOS DE
SU AUTOR.

(Art. 85 del Reglamento).-



4

TABLA DE CONTENIDO.

Pág.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES GREIALES.

1.-Historia del Derecho de Asociación.....	1
2.-Las Corporaciones Florentinas.....	6

CAPITULO II.

INICIO Y TEORIAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL..... 10

A.-Sindicalismo Reformista.....	12
B.-Sindicalismo Revolucionario.....	13
C.-Sindicalismo Cristiano.....	14

LOS PRESUPUESTOS SOCIO-ECONOMICOS DEL DERECHO

COLECTIVO DEL TRABAJO.....	15
Efectos de la Revolución Industrial.....	
Influencia del Sindicalismo en la Vida Social.....	16

CAPITULO III.

ANOTACIONES SOBRE SINDICALISMO EN EL MUNDO..... 20

1.-Alemania.....	20
2.-Inglaterra.....	22
3.-Francia.....	27
4.-Rusia.....	29
5.-Estados Unidos.....	32
6.-Colombia.....	35
A.-Periodo pre-sindical.....	35

	pág.
B.-Período sindical.....	38
Primera Etapa	
Iniciación del Sindicalismo (1918 -31).	38
Segunda Etapa	
Consolidación del Sindicalismo (31 -46).	47
Tercera Etapa	
División del Movimiento Obrero (46- has- ta nuestros días).....	49
C.-Protección del Derecho de Asociación	
Sindical.....	52
D.-Régimen de Sanciones Policivas del Tre- bajo.....	53
E.-Régimen de Sanciones Penales.....	54
F.-Estabilidad Relativa en el Empleo de Sindicalista.....	55

CAPITULO IV.

SINDICATOS - SU REGIMEN.

1.-Fundamento jurídico de la Asociación Profo- sional.....	57
2.-Asociaciones, Corporaciones, Compañías So- ciedades y Fundaciones.....	58
3.-Clases de Sindicatos.....	62
A.-Sindicatos Obreros.....	62
B.-Sindicatos Patronales.....	63
4.-Clasificación de los sindicatos en nuestra Legislación.....	64
5.-Paralelismo Sindical.....	65
6.-Representación Sindical.....	71

CAPITULO V.

ORGANIZACION SINDICAL.....	75
1.-Requisitos de Fondo.....	76
2.-Requisitos de Forma.....	78
A.-Estatutos.....	79
B.-Notificaciones al Patrono y a la Auto- ridad laboral.....	81

	Pag.
C.-Procedimiento.....	82
CAPITULO VI.	
PERSONERIA JURIDICA.....	84
1.-Tramitación ante el Ministerio.....	85
2.-Resolución de reconocimiento de la Personería.....	87
3.-Publicación de la Resolución.....	88
4.-Atributos del Sindicato como Persona Jurídica.....	89
5.-Efectos Jurídicos de la Personería.....	91
CAPITULO VII	
FACULTADES, FUNCIONES, PROHIBICIONES Y SANCIONES DE LOS SINDICATOS.....	93
1.-Atención por parte de las Autoridades y patronos.....	96
2.-Atribuciones de la Asamblea General.....	97
3.-Prohibición * y Sanciones.....	99
CAPITULO VIII	
REGLAMEN INTERNO DE LOS SINDICATOS.....	105
1.-Nombre Social.....	106
2.-Edad Mínima.....	107
3.-El Sexo.....	107
4.-Nacionalidad.....	108
5.-Vida de la Organización Sindical.....	108
6.-Representación de los Socios en la Asamblea.....	110
7.-La Junta Directiva.....	110
8.-Libros de los Sindicatos.....	111
9.-Disolución y Liquidación de Organizaciones Sindicales.....	112
CAPITULO IX.	
EL MOVIMIENTO SINDICAL Y LOS TRABAJADORES OFICIALES	

	Pág.
1.-Generalidades.....	115
2.-Finalidades de los Sindicatos de Empleados Oficiales.....	115
3.-Limitaciones de las funciones para Sindicatos de Empleados Públicos.....	116
 CAPITULO X.	
FUERO SINDICAL.....	119
1.-Trabajadores amparados por el Fuero Sindical.....	119
A.-Fundadores del Sindicato.....	121
B.-Afiliados Posteriores.....	122
C.-Junta Directiva.....	122
D.-Miembros de Comisiones de Reclamos.....	123
2.-Trabajadores que no gozan del Fuero Sindical.....	123
Justas causas de Despido.....	125
Casos en que no se requiera la Calificación Judicial previa.....	126
Sanciones Disciplinarias.....	127
 C O N C L U S I O N E S.	
 BIBLIOGRAFIA.	

...//...

8

UNO DE LOS ASPECTOS TÍPICOS QUE CARACTERIZAN NUESTRA ÉPOCA ES LA SOCIALIZACION, ENTENIDA COMO UN PROGRESIVO MULTIPLICAMBE DE LAS RELACIONES DE CONVIVENCIA, CON DIVERSAS FORMAS DE VIDA Y DE ACTIVIDAD ASOCIADA, Y COMO INSTITUCIONALIZACION JURÍDICA; ES TAMBIÉN FRUTO Y EXPRESIÓN DE UNA TENDENCIA NATURAL, CASI INCONTENIBLE, DE LOS SERES HUMANOS; LA TENDENCIA A ASOCIARSE PARA LA CONSECUICION DE LOS OBJETIVOS QUE SUPERAN LA CAPACIDAD Y LOS MEDIOS DE QUE PUEDEN DISPONER LOS INDIVIDUOS AISLADAMENTE".

(ENCICLICA "MATER ET MAGISTRA" DE JUAN XXIII).

INTRODUCCION.

El motivo de este trabajo, consiste en desarrollar algunos de los aspectos más importantes del sindicalismo como movimiento universal generalizado que es y el estudio del mismo en nuestro Derecho positivo.

Al movimiento sindical, se le ha adjudicado justamente importancia e interés, ya que ha contribuido decididamente a la transformación estructural de los diversos sistemas de organización económica y social a escala mundial.

El objetivo inmediato y mediano de la organización sindical, lo constituye la defensa y protección de sus intereses, en los terrenos de las luchas de clases y el impulso para el logro de la ampliación del ejercicio sindical y el uso y goce de sus derechos. Estos objetivos deben ser eminentemente inteligibles, no sólo para quienes a su cargo la dirección de la organización, sino para el conjunto de trabajadores que la integran con el fin que el sindicato como persona jurídica, se proyecte en concordancia con sus intereses, aprovechando todas las posibilidades favorables, en la lucha para la obtención de aquellos.

En primer lugar el trabajo constituye un estu-

dio de las diversas formas asociativas desde el origen de la humanidad, como se manifestaron en las diferentes épocas del desenvolvimiento humano y su contribución al progreso social destacándose al sindicato, como eficaz defensa para el trabajo subordinado.

Me refiero luego a la evolución del movimiento sindical en Colombia, tema primordial de este pequeño compendio; empezando con las primeras organizaciones obreras, sus diferentes etapas hasta llegar a -- nuestros días; luego la manera como se hace más efectiva la organización sindical, los principios fundamentales que deben regir a las organizaciones; los -- requisitos que según nuestro derecho positivo deben reunir nuestra organización sindical para su forma-- ción, las diversas clases que de ella existen; la -- tramitación para la consecución de la personería jurídica y los atributos que de ella emanan como consecuencia de adquirir tal figura; las facultades, funciones, prohibiciones y sanciones que le dan las leyes actuales; el régimen interno de las mismas que comprenden la forma como deben desempeñarse y actuar en toda su vida jurídica, la disolución y liquidación de las mismas; el movimiento sindical en relación con los trabajadores oficiales, su régimen especial, finalidades del mismo, sus limitaciones; y por último el fenómeno denominado Fuero Sindical, tema -- muy importante que constituye el derecho de protección primordial para iniciar la gestación del sindicato -- y desarrollo de todos los fines del mismo.

Este trabajo lo he desarrollado con el deseo

11

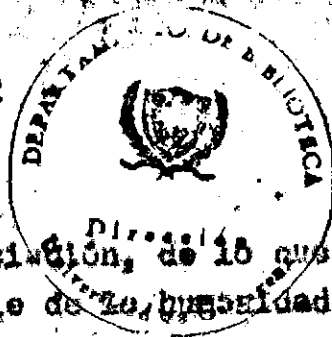
de satisfacer una inquietud que se inició al escu-
char la cátedra de Derecho Laboral Colectivo en mi
facultad y que me movió además, por la importancia
que hoy en día tiene dicho tema.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES GENEIALES.

1.-Historia del Derecho de Asociación.

Existe un principio natural que es inherente a todo ser humano y es: no el deseo de convivencia y cooperación entre todos los hombres de la humanidad, que se pone de presente en todas sus relaciones, ya sean de índole económica, cultural, etc. Si analizamos el origen de las sociedades humanas, nos dan elementos de juicio y nos indican el camino, para el conocimiento y análisis de su estado primitivo, su formación, su desarrollo, su organización, su perfeccionamiento y su decadencia. El campo de estudio es amplio y fecundo, todo lo anterior podríamos incluirlo en las siguientes frases: "La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación. Cada una de las necesidades del hombre hace posible una forma de asociación, y desde la más simple, que es la reproducción de la especie, hasta la más complicada de la vida moderna, todas son formas de asociación y ellas son tan innumerables como pueden ser las necesidades humanas, cuya finalidad cumplen, la familia, la tribu, la iglesia, el Municipio, el Estado,



sen formas diversas de asociación, de lo que aparece la sociedad como inseparable de la humanidad.

Así en la más remota antigüedad, se ha venido describiendo diversas formas de agrupaciones, que los hombres han constituido para desarrollar mejor sus labores. Es necesario es, dar los diferentes tipos de asociación que han existido en todo lo largo de nuestra existencia, para así poder admirar a nuestros antepasados y conocer un poco los momentos vividos en su época. Brevemente trataré de plantear las primeras asociaciones en donde no existía una asociación de tipo laboral; es decir, no constituían asociaciones representativas defensoras de intereses comunes a un oficio, a un grupo de individuos independientes entre sí, sino simplemente que los hombres las integraban para atender mejor a su subsistencia y conservación; así pues, tenemos a la familia como unidad orgánica creada por la naturaleza, que puede decirse que es el germen de todo tipo de sociedad.

El primer tipo de asociación, cuya existencia puede probarse es el CLAN, unión más amplia que la familia, integrado éste por vínculos de sangre entre sus componentes, que descendían de un mismo tronco común, esta organización contiene 2 ó 3 generaciones y que posteriormente aceptan individuos ajenos al vínculo sanguíneo, los cuales solicitaban su protección.

Así se integró un grupo homogéneo e igualitario; en donde se demuestra la solidaridad en el trabajo que en ese entonces dependía de la fuerza muscular del hombre.

Posteriormente aparece la tribu. Se diferencia de la anterior, en que sus componentes, no proceden de un tronco común, en lugar de la comunidad de la sangre, es la comunidad de domicilio y de intereses la que une al hombre. Esta asociación se divide en diferentes grupos de acuerdo con las actividades desempeñadas como por ejemplo la agrícola, la guerrera, etc.

Encontramos después, una forma de asociación, más no como institución natural, de decir, como necesidad humana de mutuo apoyo y solidaridad, sino precisamente porque su origen es estatal y además porque fue extraordinaria su intervención en los asuntos públicos. Esta asociación la constituyen los colegios artesanos, que según se dice fue fundada por Numa en Roma. También se afirma que estos colegios de artesanos datan del reinado de Servio Tulio. Según el ilustre tratadista Guillermo Cabanellas, en la Constitución de Servio Tulio aparecen organizados los colegios de artesanos en Roma. Mediante censo organizado por él, figuraban FIBRICINES o músicos auxiliares del culto; AURIFICES, joyeros; FABRITIGIANI, carpinteros; TINCTORES, tintoreros; FIGULI, alfareros, etc. Agrágate posteriormente, que con el transcurso del tiempo se multiplicaron y su número fue considerable y desempeñaban papel importante. Posteriormente fueron reorganizadas y divididas en clases o categorías, que de estos existían: A).-COLLEGIA COMPITALITIA que tenían el carácter de Cofradía Religiosa; B).-SOLALITATIS SACRAE, que actuaban igualmente como cofradías piadosas, C).-COLLEGIA ARTIFICUM VEL OPIFICUM, que pueden considerarse como colegios profesionales. Las diferencias existentes entre unas y otras era muy poca.

Los Colegios Romanos, ya consagrados en un texto legal, desempeñaron importantísimo papel y llegaron a constituir verdadera fuerza. Los Colegios de artesanos estaban integrados por hombres libres, pero - que con el tiempo se incorporaron los libertos y aún los esclavos, especialmente en las ceremonias rituales.

Apenas se preocuparon los Colegios Romanos de la reglamentación del trabajo. El único punto reglamentado fue el referente al salario debido a los propios colegiados. Una ordenanza de DIOCLESIANO completa y modifica la legislación es abolicida por sus predecesores, por fijar la escala de salario a la cual habían de atenerse los productores y mercaderes.

Es así, como florecen con vigor y eficacia funcional adquiriendo propia personalidad las Gildas, agrupaciones de origen Germánico y Anglosajonas, instituciones estas que se encaminaron con carácter mutuario y de beneficencia, tuvieron tendencias más bien gremial que Industrial. Su rasgo característico es la comunidad de esfuerzos y la estrecha alianza de los trabajadores entre sí. Sólo a fines del siglo XI aparecen en Francia; la organización de estas GUILDA es típicamente Democrática ya que sus miembros participan en las elecciones de sus Directivos y administración de los fondos mutuos.

El gran movimiento comunal que se produce en esta época, contribuye poderosamente a un replanteamiento de las instituciones corporativas sobre las bases de un nuevo plan, precedido por las ideas de privilegio y protección mutua, dando origen así a las CORPORACIONES DE OFICIO, que según concepto de algunos autores:

"Son reorganizaciones de antiguas instituciones desaparecidas, ya romanas o bizantinas, ya germánicas, o también tendrán su origen en la Iglesia Católica. Otros explican la aparición de estas instituciones como un fenómeno espontáneo y sin tener ninguna relación con el pasado". Podríamos agregar además sobre el tema en cuestión la opinión de Guillermo Cabanellas: "Ya en el Siglo XI muchos signos precursoros hacen prever el próximo despertar del pensamiento y de la actividad humana... Pero es en el siglo XII cuando se manifiesta realmente el Renacimiento Universal, pronto afirmado por el prodigioso impulso de las cruzadas... Ideas emancipadoras, aspiraciones hacia un estado social mejor, fueron las causas principales del gran movimiento comunal del siglo XI, y por eso mismo contribuyeron poderosamente a la resurrección de las instituciones corporativas. Por naturaleza, sino por esencia, la corporación está, en efecto, íntimamente ligada a las libertades Municipales de las cuales es a la vez emanación y reflejo... Es un despertar de la vida municipal que llega a ser la señal de su reconstrucción".

Los anteriores comentarios hechos por ilustres tratadistas nos dan más o menos una idea de la forma y el papel que desempeñaron en la evolución y consagración del Derecho de asociación.

Posteriormente aparecen los GILDES que alcanzaron todo su apogeo en la edad media y que declinaron con la consagración de los principios consagrados por la Revolución Francesa cuando espiraba el siglo XVIII; organizaciones que no obstante ser de carácter

confesional, se identificaron con el Estado y hasta llegaron a asumir el Gobierno de las ciudades. Otra característica que les dio importancia, fue el hecho de que estos organismos se dedicaron a la conservación y defensa y la cooperación entre sus miembros.

Eran empresas de Monopolios, Industriales, comerciales, cooperativas y religiosas. En un principio fueron constituidos por la necesidad de asociación, y además por voluntad autónoma de sus afiliados, recibieron después la consagración del Poder Público que les otorga algunos privilegios.

2.-LAS CORPORACIONES FLORENTINAS.

Las corporaciones florentinas derivan en la evolución del Derecho de asociación un paso verticalmente definitivo. La ciudad de Florencia puede ufanarse de haber sido la inspiradora de un sistema Comunal que tiende a solucionar los problemas de la economía Rural y urbana de esos tiempos. Son los artesanos y mercaderes de ese siglo más humano de libertad y autonomía, quienes se empeñan en la labor de transformar la materia prima y emprender una cruzada comercial que, al mismo tiempo que trae una nueva orientación en la economía, recibe múltiples necesidades de esas sociedades. "Una combinación de elementos diversos se entrecruzan y confunden para con ellos iniciar, conjuntamente, la revolución comunal, el principio de asociación que no es cosa nueva, ya que es la base de toda sociedad humana-, recibe en esas condiciones, un riego de savia nueva y de energía".

Posterior a este tipo de organizaciones, toca-
nos hablar de la decadencia de este sistema corporati-
vo. Decadencia, que se debe a múltiples razones, sien-
do entre las más esenciales las siguientes:

1o.-Las monarquías debilitan en gran forma esas
organizaciones, disminuyéndoles y negándoles sus prer-
rogativas.

2o.-El progreso de la sociedad, el incremento de
la producción, el cambio de miles de empleados en las
nuevas fábricas, cuando la labor manual fue sustitui-
da por elementos mecánicos, convencieron a los hombres
de que las instituciones que antes habían defendido en
parte sus aspiraciones ya no servían para cumplir su
cometido. Y esto, porque vino la revolución Industrial
seguida de la revolución económica, fenómenos que re-
cibieron fuerzas e impulso por razón de las conquis-
tas en que se empeñó Europa; ya no es el taller del
artesano la célula imperante, sino la fábrica absor-
vente de energía y de capital; y viene desde luego -
la división del trabajo y la división industrial a crear
un nuevo estado económico-social.

Dice Guillermo Cabanellas que "la última evolu-
ción de las corporaciones, en Francia, cuyo ejemplo -
cunde a todos los países Europeos se traduce en cuatro
etapas:

- A.-Modificación de la percepción de los Derechos,
formalizada por Colbert.
- B.-Edicto de Turgot, de 1.776 que las suprime.
- C.-Su inmediato restablecimiento, ya sin fuer-
zas y sin posibilidades.
- D.-Su abolición definitiva por la Ley Chapelier".

19

Se aprecia en estos cuatro eternos los características que en cada caso inspiraron el momento, desde un sentido financiero del Estado, encaminado esencialmente a objetivos de orden económico; hasta el temor que sintió el mandatario de que los artesanos permanecieran unidos; sin olvidar el concepto erróneo y antitético que tuvo del trabajo dándole el carácter de Derecho Real, y quitándole por lo tanto, su carácter humano. Y ante esta circunstancia nada valía ya, un nuevo Estado informaba a la sociedad y a la vida laboral y económica hasta el punto de que no pudo la misma monarquía, aún a pesar de pretenderlo, darle un resurgimiento por lo menos a las corporaciones. La realidad de los hechos, las normas proclamadas por la Revolución Francesa en 1789, y más directamente las normas proclamadas por la Ley Chapelier de 1791, le dieron muerte definitiva a estas organizaciones que, sino alcanzaron los objetivos deseados, por lo menos sí aliviaron en mucho la vida y condiciones de los trabajadores y reglamentaron el taller, la industria y el comercio, y llegaron a dar las bases fundamentales de nuestras actuales organizaciones sindicales. Tenemos así un estado de anarquía en el trabajo; los hombres ya no forman una fuerza que inspire el respeto por parte de los patronos, y como secuela obligada viene el abuso del capital imbuido de la doctrina reinante que declaraba: "Que el ser libres obreros y patronos los primeros para prestar sus servicios, y los segundos para aceptarlos, cualesquiera intromisión significaría necesariamente la modificación del sistema natural y espontáneo que debería regir toda la vida social, económica y política".

Estamos en los finales del siglo XVIII y princi-

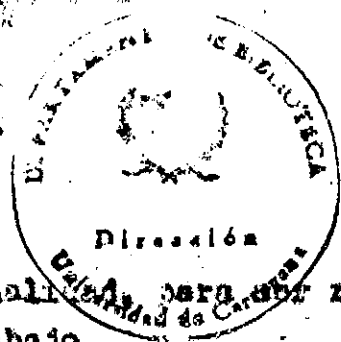
plos del XIX. Pero a pesar de lo dicho, una nueva aurora anuncia un nuevo estado de cosas que ha hecho decir a Renard que "Las causas que ha hecho morir las corporaciones han hecho nacer a los sindicatos". Y efectivamente estos no se dejan esperar, sin que podamos pasar por alto a la lucha tenaz en que se empeñaron los trabajadores para vencer los principios de las doctrinas liberales proclamadas por la Revolución Francesa, la que "había de mirar necesariamente con recelo, cuando no con marcada hostilidad, toda unión de índole profesional, por temor de que, a través de sus resquicios, pudiera colar alguna tentativa de reconstrucción de los órganos corporativos. Además, entregada la economía al principio de la libertad, asentada sobre el factor personal y el espíritu de libre iniciativa entregados la producción y el comercio a la ley de la oferta y de la demanda, había de conceptuarse atentatorio contra este régimen, todo aquello que pudiera frustrar el juego de la libertad industrial. La asociación era uno de los más graves peligros que salían al paso de este régimen".

CAPITULO II.

INICIO Y TEORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

La transformación económica que el maquinismo y la industrialización trajeron aparejadas, eliminó a gran parte del artesano y por lo tanto no podían dejar de influir en su peculiar régimen de sindicación. Si se superaba un sistema de producción, si los talleres familiares dejaban de ser la célula básica en el mundo industrial y el artesanado debía someterse a ese fenómeno inminente del maquinismo, su forma de sindicación debía lógicamente sufrir modificaciones sustantivas, puesto que las características y la estructura de las corporaciones gremiales res ondían a unos supuestos ya caducos en la actualidad laboral y las asociaciones sindicales carecen de base de sustentación.

Variaron profundamente los métodos de producción, en ellos aparecía un nuevo factor de posibilidades insospechadas: El capital. La moderna célula de producción, la empresa de explotación económica; los artesanos tienen la opción, o concentrar los pequeños capitales para así constituir la empresa industrial, o resignarse a intercambiar; dejar de ser trabajadores inde-



pendientes con nombre y personalidad para reclutar de los mercenarios del trabajo.

Los trabajadores pronto tuvieron conciencia de lo que para ellos significaba la modificación del sistema de producción; surge así la figura del asalariado, constituyendo una casta aparte, una casta que siempre se siente proscrita, postpuesta injustamente.

Los desajustes del sistema capitalista, sistema que deja que la justicia en las relaciones de trabajo venga determinada por la ley del más fuerte, hacía cada día más apremiante la necesidad de asociaciones profesionales que propugnaran por la defensa de sus intereses, de sus derechos constantemente violados por los que apoyaban el sistema para obtener mayores lucros.

Así, frente al poder del empresario capitalista; los trabajadores asalariados necesitaban usar de la fuerza de su número y buscar su unión en agrupaciones sindicales propias, formando las primeras organizaciones de este tipo: Sindicatos puros.

Es así, como se inicia la reciente historia de la sindicación obrera. El término o palabra Sindicato o asociaciones profesional o utilizadas con ese nombre, tuvo su origen según autores por primera vez en el año de 1.885 por una asociación de zapateros, que le dio a su comité directivo el nombre de "CAMARA SINDICAL". Según su etimología, sindicato viene de "SINDICUS" o sea de la palabra con que los Romanos designaron al procurador o defensor de una corporación. En la len-

gna griega tiene el mismo origen: "SINDICOS", o el que asistía en justicia, el defensor "SYN", con; "DICOS", dice, fano juo icia.

Las diferentes doctrinas acerca del sindicalismo insir das en los distintos fines políticos y factores sociales y religiosos, traen como consecuencia, considerar a los sindicatos como instrumentos de una evolución o revolución social o como piedra angular en donde descansa la sociedad futura.

Las diversas formas del sindicalismo pueden agruparse en las siguientes:

- A.-SINDICALISMO REFORMISTA.
- B.-SINDICALISMO EVOLUCIONARIO.
- C.-SINDICALISMO CRISTIANO.

A.-SINDICALISMO REFORMISTA.

El sindicalismo reformista tiene por fin luchar para encaminarse en una forma continua hacia un estado social mejor y definitivo, hasta la obtención de un sistema que la experiencia y las demostraciones científicas revelarán como régimen Normal. El objetivo del sindicalismo reformista es mejorar las condiciones materiales de las vidas de los obreros, luchar por el establecimiento de los contratos colectivos y la supresión del Arbitraje individual en materia de fijación de salario ya que ellos aceptan la tesis liberal del trabajo-Mercancía, pero difieren en que el precio de la alienación sea fijado unilateralmente por el patrono y por la implantación de una legislación social.

Las reformas deseadas se obtendrán por medio de la conciliación, las huelgas serán relegadas al último extremo de los procedimientos utilizables; sólo deberá ser declarada cuando exista la certeza de un triunfo.

Ante el fracaso del combate el sindicalismo reformista busca reformar y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Estos son convencidos de la utopía de la lucha revolucionaria, y se quieren por cualquier medio violento el régimen de salario.

Son partidarios de que se vaya pidiendo el aumento de los salarios paulatinamente, para que de esta manera el excedente que resulta de la producción no vaya directamente a los productores, sino que solicitando continuamente este aumento se reduzca poco a poco el margen beneficiario, hasta suprimirlo.

Son innegables los avances del sindicalismo reformista; el trabajo estaba reglamentado de manera marcada y cada vez más estricta el número de horas de trabajo se había reducido considerablemente, el descanso semanal se ha impuesto y los salarios han aumentado apreciablemente.

B.-SINDICALISMO REVOLUCIONARIO

Constituye un matiz del sindicalismo reformista, pregoniza la lucha, las huelgas son indispensables en sí mismas, porque habitúan a la clase obrera a la acción y a la defensa de sus intereses. Se opone igualmente al militarismo y a todos los privilegios de la burguesía.

sia.

Sus esfuerzos realizados diariamente deben llegar a un desarrollo continuo de las energías que entrarán finalmente en conflicto abierto con la burguesía. Esto será la huelga general y la Revolución. La huelga general sólo tendrá por objeto la emancipación total de la clase obrera o trabajadores por medio de la expropiación violenta a la clase capitalista. Esto hace posible para el proletariado la posibilidad de la victoria y la importancia del combate sindical.

Para el sindicalismo revolucionario, todo trato con la burguesía es una traición, toda conciliación es una derrota; el proletariado ha sido rechazado por la sociedad liberal y es preciso que tome conciencia de esta separación, de la cual no es responsable, debe aceptarse como una realidad social y fundamentar en ella una táctica de combate.

El papel principal de las minorías sindicalistas es precisamente hacer tomar conciencia a la masa, para encontrar en ella el apoyo que la fuerza combatiente necesita. Esta lucha sin cuartel tiene su origen y su razón de ser en la opresión que padece la clase obrera, opresión que nace del industrialismo capitalista.

El objeto del sindicalismo Revolucionario es idéntico en su espíritu al combate de un pueblo colonial, cuya minoría consciente y operante suscita y dirige la Revolución.

C. - SINDICALISMO CRISTIANO.

La confederación de trabajadores cristianos, ne-

ció como resultado de un esfuerzo de llevar a la realidad la doctrina social cristiana, expresada en la Enciclica RERUM NOVARUM DE LEON XIII.

Estos sindicatos cristianos pretendían realizar las transformaciones económicas necesarias para mejorar el destino de los obreros, no por la lucha de clases sino por la colaboración y educación de los elementos que intervienen en la producción, reunidos en grupos diferentes y unificados en organismos mixtos, donde cada uno respeta la independencia y los derechos de los demás.

Algunas divergencias en el seno del movimiento obrero paralizaron su desarrollo y aún cuando se hicieron numerosos esfuerzos para subsanar esta situación, fue inútil.

LOS PRESUPUESTOS SOCIO-ECONÓMICOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

EFECTOS DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

Como informamos anteriormente, el Derecho Colectivo del trabajo es sin duda un producto que surge de la sociedad Industrial moderna.

Según el decir del sociólogo Norteamericano Wilson Fandle "aunque algunos sindicatos se han creado con propósitos benevolentes, políticos o sociales, los orígenes y crecimiento del sindicalismo se encuentran principalmente en el anhelo económico de los trabajadores que desean quedar incluidos en la contratación colectiva. Por lo tanto, la historia de la contrata-

ción colectiva es en gran parte la historia del Sindicalismo. Ambas se encuentran inseparablemente e interrelacionadas.

El período industrial se caracteriza, entonces, por la creación de nuevas industrias y ocupaciones; aumento de plazas de trabajo, generalmente a costas de las ocupaciones rurales, mayores inversiones dedicadas a la actividad industrial; el surgimiento de una clase asalariada urbana, especializada en ese tipo de actividad industrial cuyo sustento es su salario; actividad industrial que por su organización, ya que utiliza la fuerza motriz, puede pagar salarios más altos que en el ámbito rural, de donde se desplaza hacia la ciudad; pero que también hace surgir nuevas clases ya que esa industria requerirá más personal de dirección, más técnicos de nivel medio o universitario, más profesionales, médicos, abogados, ingenieros, Etc., creándose así, también la clase media, que desplazará del poder político a la clase aristocrática.

INFLUENCIA DEL SINDICALISMO EN LA VIDA SOCIAL

No podemos dejar de lado considerar, el aporte que el movimiento sindical lleva a la sociedad donde actúa, ya que no resulta posible hacer abstracción de su mar en de libertad creadora, como fuerza que actúa sobre la sociedad. Y en este aspecto, más que en otros, se notarán las diferencias fundamentales que existen en las sociedades industriales y los países subdesarrollados. Aun en nuestros países occidentales se muestran diferencias de grado.

Según COZIER, a quien seguimos también en ese aspecto, distingue cinco grandes movimientos obreros: El de los EE.UU., de Norteamérica, los de Inglaterra y los países escandinavos; los de Europa latina; los países subdesarrollados y el de la Europa Oriental.

En los Estados Unidos los sindicatos están profundamente integrados a la vida social, no sólo en el orden político oficial, sino también en la vida de las grandes empresas, y en general en la vida de los negocios. Son una fuerza reconocida en todos los sectores de la sociedad, en ocasiones criticados de manera violenta, pero sin que las relaciones que se mantienen con ellos puedan ser modificadas verdaderamente. Muy integrados a la organización social desempeñan al mismo tiempo un papel integrador un caracterizado respecto de las masas obreras, canalizando sus aspiraciones en las vías moderadas y formalistas del procedimiento paritario, asegurando su participación en todas las instituciones políticas y sociales, luchando por una promoción del trabajo colectivo y pacífico. Desde luego que ello implica a su vez, en el orden interno, una limitación a manifestar su expresión a una minoría de militantes, pero esa participación es libre y permite a la sociedad, en su conjunto, beneficiarse con su aporte dinámico y original. En la vida de las empresas, los sindicatos se han hecho cada vez más insustituibles.

Como elemento de presión, no sólo han logrado modificar en su favor la distribución del ingreso Nacional entre los asalariados, sino que también, y sobre todo, han contribuido mucho a acelerar la concentración de empresas, regularizar y estabilizar las ramas

de las industrias más competitivas, y por último, han dado directamente al trabajador una seguridad económica que ha facilitado su integración.

En la Europa Septentrional, en los países escandinavos y en Inglaterra, si bien en muchos aspectos la organización sindical tiene similares características, no está -al decir de QUILLER- integrada al orden económico y técnico de la producción, el papel integrador lo desempeña sobre todo a través de la acción política; el orden técnico y económico está bien separado del orden social y político. Sólo en la cima, por medio del control directo o indirecto del Estado, el movimiento obrero puede oír su voz y proveer sus opiniones. El result de es que la integración de los trabajadores no se hace en la fábrica, sino fuera de ella, en la comunidad territorial y gracias a la mediación de los partidos políticos obreros. Todo progreso debe pasar por la mediación del orden político.

En los países latinos -Francia, Italia y España- se encuentra la misma importancia fundamental de la mediación política, pero en un clima en que el sindicalismo, o sea mal aceptado o directamente no es aceptado por las fuerzas económicas. No hay pues, integración alguna.

En nuestros países subdesarrollados -Dice QUILLER- consiste casi siempre en una minoría urbana privilegiada, en relación con la gran masa campesina atrasada. Los sindicatos son, así, en forma muy parcial, representantes de la masa explotada; proletarios con relación a los occidentales, son parcialmente clase media frente a los campesinos.

En los países soviéticos, los sindicatos desempeñan un papel absolutamente particular, poco comparable a nuestros sindicatos Occidentales. No sólo están integrados a la sociedad, sino que forman parte de un aparato de encuadramiento, su papel de información y de representación queda limitado por la interpretación de sus diferentes escalones, con las diversas jerarquías de decisión y de control del orden económico y político.



CAPITULO III.

ANOTACIONES SOBRE SINDICALISMO EN EL MUNDO.

Esta etapa que vamos a considerar se refiere al movimiento sindical en los diferentes países del mundo, aquellos en que ésta evolución es particularmente característica y muy especialmente el movimiento en Colombia pero de esta manera entrar de lleno a la parte específica de esta obra.

1.- ALEMANIA.

El movimiento obrero en Alemania comienza a organizarse bastante tarde. Los primeros esfuerzos se realizan a partir del siglo XIX, en 1.848, Stephan Born organiza la Unión Obrera Nacional. Esta unión subsiste hasta 1.854, pero con el triunfo de la contrarrevolución, se suprimen todas las asociaciones.

Karl Marx y Federico Engels, comienzan a propagar sus ideas en la región Rurana.

Lassalle, otro teórico socialista, preconiza la formación de un gran partido socialista-obrero, fun-

dando la Asociación General de Obreros.

En 1.951, el industrial alemán Delitsch funda las sociedades populares de crédito y aconseja a los obreros la formación de Cooperativas de consumo. Nace así el partido progresista.

Estas tres tendencias tendrán influencia en la formación de los Sindicatos Alemanes.

El 20 de marzo de 1886 se funda el primer Sindicato, que no cristaliza sino hasta 1.868, a raíz de la guerra Austro-Prusiana, es el Sindicato de tipógrafos. La finalidad de esta, era mejorar las condiciones materiales, intelectuales y morales.

En 1.869, mediante el Código Industrial se proclama la libertad de asociación profesional, sin destruir el sistema corporativo, pero sí el sistema del Monopolio. Los sindicatos progresistas en Alemania querían conciliar armónicamente los intereses de los dos factores de la producción en su programa reclamaban salarios mínimo, la supresión del trabajo nocturno y los días domingos, la reducción de la jornada laboral, la implantación de comités de Aprendizaje para arbitrar los conflictos de trabajo.

Los sindicatos cristianos aparecen en Alemania en 1.894, propugnaban estos sindicatos por un régimen de reformas modernas, por lo que se proponían obtenerlo por medio legal.

El objetivo de la acción sindical en el país germano es más o menos el mismo que en Inglaterra y Francia. Se lucha por aumentos de salarios, apoyo a las huelgas, reducción de la jornada de trabajo, convenios colectivos, legislación de protección al trabajo.

El sindicalismo Alemán muy influido por los partidos políticos principalmente por el social-demócrata, quería realizar una democracia económica con un programa similar al de las Trade Unions.

La Revolución de 1.918 dió un impulso enorme al movimiento sindical en el seno de las organizaciones obreras perfiló un movimiento de concentración que se configuró en la confederación de sindicatos alemanes. Esta organización se mantiene hasta 1.933, fecha en que son disueltos todos los sindicatos en virtud de la ley expedida el 4 de Abril del mismo año. El Estado nacional socialista se apodera de la organización del trabajo y la plasma en una organización transformada, siguiendo nuevos lineamientos que la ponen a merced del gobierno. Los trabajadores están representados en la empresa por un Consejo de confianza, cuyos miembros son elegidos por el comisario del trabajo, los asalariados no poseen por lo tanto, la libertad de elegir a sus representantes. Se trataba de impedir toda huelga que tratara de significar un atentado al potencial económico y militar del Tercer Reich.

Finalizada la guerra, el movimiento sindical alemán recuperó su independencia.

2.-INGLATERRA.

Las primeras asociaciones obreras se constituyen en Inglaterra durante el siglo XVIII. Los asalariados se reúnen para realizar una huelga o para presentar ante la Cámara de los Comunes un memorial peticionario rela-

cionado con su salario.

La ley de 1.718 prohíbe toda coalición obrera. Esta ley es afianzada por un estatuto de orden general que prohíbe las asociaciones de toda índole, pero pese a esta prohibición se forman las primeras asociaciones obreras. Lógicamente esta legislación produce el estancamiento del movimiento sindical.

Desde los albores de 1.814, se emprende una campaña en favor de la libertad de asociación por elementos liberales y democráticos. Pero solamente 10 años más tarde se consigue la designación de una comisión parlamentaria encargada de sicutir las condiciones de trabajo y de existencia de la clase obrera. Esta comisión se manifiesta en favor de la libertad de asociación y su informe es aprobado por las dos cámaras.

Una vez promulgada esta ley, fue íntegramente combatida, lo que dió lugar a la designación de una nueva comisión con carácter investigativo. Esta comisión deja de lado la libertad de asociación pero limita sus alcances. Únicamente permitían las asociaciones motivadas por problemas de salarios o de horas de trabajo.

Bajo este régimen de semilibertad, el movimiento sindical toma impulso rápidamente. Se forman Uniones en numerosos oficios, donde aún no existían. También se organizan al unas federaciones nacionales pero las asociaciones obreras son demasiado débiles para resistir y poco a poco desaparecen.

El movimiento obrero en Inglaterra se inclina cada vez más hacia la acción política.

Impulsada por el industrial Robert Owen, filósofo y filántropo, se constituye en 1.834 la gran Unión Nacional Consolidada.

Su programa consiste en otorgar a sus adherentes, seguros por enfermedad y defunción, pensión de retiro y en organizar cooperativas de producción. Su plan de acción es provocar en el momento oportuno, una huelga general para obtener la jornada de ocho (8) horas. El gobierno toma medidas de represión, el descontento se extiende en todo el país. Se multiplican los huelgos; por sus escasos recursos la unión Nacional es incapaz de sostenerla. La mayoría de las secciones se retiran de la Unión Nacional, y esta desaparece a fines de julio de 1.841; se decide en Manchester fusionar todos los grupos locales en una organización que se denominaría Asociación Cartista Nacional. En 1.842 en la región de Manchester esta organización fomenta una huelga general, pero fracasa nuevamente, por ello el movimiento comenzó a desorganizarse y desapareció más tarde. La clase obrera abandona la acción política.

A partir de 1.850, se organizan las trades Unions; se orientan hacia las reivindicaciones sociales. Los obreros calificados forman sindicatos por oficios, los cuales se caracterizan por un conservatismo extremo. Los Trade Unions se orientan hacia las reivindicaciones sociales. Los obreros calificados forman sindicatos por oficios, los cuales se caracterizan como antes, por conservatismo extremo. Estas organizaciones orientan su actividad hacia la realización de convenios colectivos, estos contemplaban problemas como el salario, duración de la jornada de trabajo, ingreso en el

oficio, estabilidad en la ocupación de los métodos de producción. La principal reivindicación obtenida por el movimiento fue la tarifa mínima de salarios. Se sostenía que todo obrero, por su condición de hombre, debía recibir un mínimo de salario que correspondiera a un cierto nivel de vida. Se estableció por primera vez el principio de responsabilidad patronal, en caso de accidente de trabajo y un mínimo de mejoras que se debían introducir en los talleres para reducir los accidentes. Se establecieron otras series de medidas que reglamentaban el aprendizaje y se impedía el ejercicio de un oficio a otros obreros, con el objeto de mantener los salarios por medio de la escasez artificial de mano de obra. Estas últimas disposiciones fueron causa de innumerables conflictos entre los sindicatos.

En 1.920, el movimiento obrero obtuvo la generalización de los convenios colectivos.

En 1.927 el gobierno hace votar una ley que creaba un delito nuevo; la huelga ilícita. Una huelga es definida como tal si reune estas dos condiciones:

1.-Si excede los límites de una industria particular, es decir si presenta característica de huelga general;

2.-Si tiene por objeto presionar, no sólo a los empleadores sino también al gobierno.

Con esta ley se hace imposible toda huelga general y ello significa un retroceso en materia de legislación sindical.

Desde el comienzo de la II Guerra Mundial, los obreros ingleses fueron llamados a integrar numerosas organizaciones bipartistas o tripartistas destinadas a acercar a los colaboradores de la producción, este fue el caso de los comités de arbitraje y los comités de producción. Mediante ordenanza del 18 de Julio de 1.940, se implantó el arbitraje obligatorio, con el fin de evitar huelgas y los cierres de fábricas.

Fue creado un Tribunal Nacional de Arbitraje y un comité nacional de Producción, cuyas funciones eran: Acoséjar al Ministerio sobre los problemas generales de la producción excluyéndose lo relativo al salario y a las condiciones de trabajo que correspondían a las organizaciones sindicales, así como sobre problemas que pueden plantearse con motivo de la organización regional del trabajo.

En 1.942, se organiza un nuevo sistema en el cual se señala una nueva etapa en la colaboración entre los funcionarios del gobierno, los representantes de los patronos y trabajadores, tanto en lo que se refiere a una región como unidades más restringidas. Se instalan los comités mixtos de producción cuyas atribuciones eran aconsejar sobre los problemas relacionados con la producción y el aumento de la productividad.

El Congreso de sindicatos admite la creación de estos de que veníamos hablando, a condición de que ellos no usurpen en modo alguno las atribuciones de los sindicatos interesados. Para que el movimiento sindical pudiera seguir una política regional y local uniforme,

el Congreso de Sindicatos estableció un plan destinado a crear comités sindicales de distrito. Condujo igualmente al gobierno a preocuparse por las condiciones de vida de los obreros.

3.-FRANCIA.

Las primeras organizaciones obreras en Francia tienen carácter filántropico. Son sociedades de socorro mutuo contra las enfermedades y la desocupación.

Los sastres organizan una sociedad para contrarrestar la tentativa de los patrones de reducir los salarios; estas sociedades tienen el carácter de resistencia.

Los tejedores fundan otra sociedad de unión fraternal y filantrópica y cuya organización está inspirada en los principios que consagran los derechos del hombre.

Las asociaciones obreras se multiplican en todas las profesiones y se va haciendo más clara la idea de una solidaridad obrera en el campo nacional, cuya finalidad era obtener para los obreros la propiedad de los medios de producción.

Mediante la Revolución de 1.848, se instaure la Segunda República, que lleva grandes esperanzas a la clase obrera. El gobierno provincial influye al socialista Luis Blanc. Los obreros reclaman:

- 1.-El derecho y la garantía al trabajo,
- 2.-El derecho de asociación,
- 3.-La organización del trabajo,



4.-La supresión de la explotación del hombre por el hombre.

Se establece en ese mismo año una comisión nacional de arbitraje encargada de solucionar los conflictos entre patronos y obreros. La concentración creciente del capitalismo, bajo la Tercera República es acompañada por el desarrollo paralelo del movimiento obrero. Los asalariados se reagrupan y forman los primeros sindicatos por medio de ellos se pide la implantación del contrato de aprendizaje, la apertura de una oficina de colocación y la formación de cooperativas obreras.

En 1.918 se decide organizar la confederación general del trabajo, sin que por ello las organizaciones autónomas existentes se sientan menoscabadas. El programa de la C.G.T. es:

- 1.-Libertad y restablecimiento de las libertades constitucionales.
- 2.-Reformas sociales.
- 3.-Participación de la clase obrera en la gestión industrial y en la nacionalización de las industrias importantes.
- 4.-Control de todas las ramas de la producción que tenga subvenciones del Estado.
- 5.-Implantación de un Consejo Económico Nacional.
- 6.-Control de la producción indispensable a la vida familiar y nacional, de acuerdo con los intereses de la comunidad.

Teles son los objetivos económicos se propone al C.G.T., como medio para someter la producción al derecho social.

El congreso celebrado en Lyon retoma los princi-

plos de la carta de Amiens, afirma que su objetivo es la defensa de los intereses profesionales y la realización, por sus propios medios, de una economía colectiva. Su acción debe liberar al trabajo de las trabas que lo paralizan y poner a disposición de todos una parte mayor de la riqueza.

La revolución Rusa causa una especie de fiebre entre las clases trabajadoras francesas. En 1.920, en el curso de una huelga, los ferroviarios reclaman la nacionalización de los ferrocarriles y la implantación de una escala de salarios.

Los mineros, los portuarios y los marineros apoyan la huelga. La C.G.T., se pronuncia acerca de ella y establece que esta no solamente tiene por objeto el aumento de los salarios, sino además la defensa de los derechos sindicales. Esta confederación fue disuelta en 1.940. Los sindicatos siguen existiendo en la medida en que representan los intereses de los trabajadores, en el seno de una profesión.

El movimiento sindical en Francia comprnció desde 1.848 hasta nuestros días, asiste al triunfo del sindicalismo.

Los obreros se agrupan legalmente en sindicatos cada vez más poderosos, unificados por federaciones nacionales. Estas a su vez se agrupan bajo la dirección de centrales nacionales.

4.- R U S I A.

El régimen establecido por Lenin se funda en el principio de la dictadura del proletariado. El sindica-

to establecido por el Código del trabajo de 1.922 tiene por base la industria y no la profesión. Una empresa un sindicato, fue la fórmula adaptada por el II Congreso de Sindicatos celebrado en 1.919.

Un sindicato debe reunir a los obreros estables y a los empleados de una rama dada, de la economía y de los establecimientos que utilizan su producción. El órgano primario de estos sindicatos es el comité de fábricas, vale decir, el comité de obreros y empleados que trabajan en una misma empresa, el comité tiene derecho a representar a los obreros y a los empleados de la empresa. El órgano secundario es la subsección sindical, reúne a todos los comités de fábricas existentes en el territorio de la subsección. Su composición tiene lugar mediante la elección que de sus miembros hace la confederación de comités del territorio.

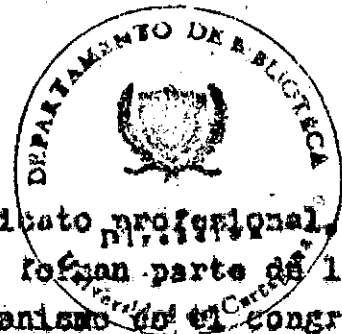
La labor de los comités de fábrica consisten:

a.-Representar y defender los intereses de los obreros y empleados ante la administración de la empresa, en lo relacionado con las condiciones de trabajo.

b.-Representar a los trabajadores ante los organismos gubernamentales y públicos.

c.-Colaborar en la marcha normal de la producción en la empresa del Estado y participar por medio de los sindicatos profesionales en la reglamentación y organización de la economía nacional.

La reunión de las subsecciones forman una sección sindical. El conjunto de secciones sindicales -



elige el comité central del sindicato profesional. Todos los sindicatos profesionales forman parte de la Federación Intersindical, cuyo organismo es el Congreso panraso de los profesionales.

Las funciones de los sindicatos profesionales son:

- 1.-La elección de los inspectores del trabajo.
- 2.-Representación de los tratajadores:
 - a.-Ante la empresa por medio del comité de empresa.
 - b.-Ante los tribunales del pueblo.
 - c.-Ante la cámara de conciliación.
 - d.-Con motivo de la organización y designación de los tribunales de arbitraje, y
 - e.-Para la aplicación de las decisiones de uno de estos tribunales.

Además de muchísimas funciones desde el punto de vista del control y cumplimiento de las leyes obreras, tiene autoridad para pronunciarse por la ruptura de los contratos de trabajo; colaborar en la elaboración de los reglamentos internos de las empresas y autorizar las horas suplementarias que pasen del límite fijado por la ley.

La adhesión a los sindicatos no es obligatoria ni colectiva, admiten en su seno a todos los obreros, empleados o asalariados que trabajen en una empresa industrial sin distinción de nacionalidad, sexo o convicciones políticas o religiosas. En cambio no pueden formar parte de ellos los pequeños patronos, los artesanos y los que hayan sido despojados de sus derechos cívicos.

Por último los sindicatos soviéticos consideran de enorme importancia, entre sus funciones, la de con-

tribuir al desarrollo de la maquinaria nacional y del rendimiento del trabajo.

5.-ESTADOS UNIDOS.

Los trabajadores norteamericanos no tuvieron resaca en llevar a cabo en su organización. Los primeros sindicatos que se crearon en Estados Unidos estaban formados por obreros altamente especializados y estratégicamente situados. Estos sindicatos se federaban continuamente en momentos de abundancia de trabajo o de inquietud industrial; el objetivo de estas reuniones era político o reformador.

Solamente en 1.880, el movimiento obrero norteamericano asumió su forma característica.

En los últimos años del siglo XIX apareció en el país un movimiento de opinión, consecuencia de la revuelta popular contra los grandes intereses. Integró ese movimiento la orden de los Caballeros del trabajo, que fue en principio una gran sociedad secreta y que con el tiempo, esta característica fue desapareciendo. La finalidad de la organización de esta asociación fue heterogénea, pues la constituían gremios de trabajadores especializados de organizaciones industriales de todos los que trabajan en una determinada fábrica o industrias y de centros espontáneos de cualquier categoría. La orden dedicaba su actividad a la reforma y a la agitación política, sus directivos se interesaban más por los cambios políticos y radicales que en conseguir aumento de remuneración por horas de trabajo. Esta circunstancia determinó la muerte de la aso-

ciación. Las huelgas organizadas por la asociación constituyeron un rotundo fracaso y trajeron como consecuencia, que la organización perdiera gran número de afiliados.

Norteamérica no estaba propicia a un movimiento político de los trabajadores como aquel y la orden de los trabajadores era poco enérgica para darle capacidad de permanencia a dicho movimiento.

En los tiempos de la I Guerra Mundial, trataron trabajadores industriales (I.W.W.) de organizar a toda clase de trabajadores para derribar el sistema capitalista, pero fue escaso el éxito que consiguieron en sus esfuerzos por organizar a los trabajadores sin oficio y migratorios.

El actual movimiento norteamericano adoptó sus actuales características en 1.881, con el nacimiento de la Federación Norteamericana del Trabajo. Samuel Gompers dominó durante casi medio siglo esta organización, marcando normas características en este gran movimiento.

Aunque en sus inicios esta federación tuvo lineamientos socialistas, no tardó en comprender que ningún movimiento opuesto al capitalismo florecería en tierra norteamericana. Sus principios fundamentales fueron:

1.-Se insistía en un sindicalismo mercantil, que procurase cada día, salarios más altos y mejores condiciones de vida en el campo laboral.

2.-Sistema federalista en la organización en la cual, cada sindicato integrante gozaba de autonomía soberana de jurisdicción exclusiva, dentro de la profesión de sus afiliados.

3.-Insistió en los arreglos voluntarios; el gobierno debía abstenerse de intervenir en las negociaciones colectivas, lo mismo en favor que en contra de los trabajadores.

Esta organización era totalmente opuesta a los Caballeros del Trabajo y a medida que aquella alcanzaba su pujanza e importancia, la Orden iba declinando.

Poco después de la I Guerra Mundial, la Asociación Nacional de fabricantes y otros grupos capitalistas, presentaron la más dura batalla al movimiento organizado del trabajo. Se pregonó el contrato individual es decir, el llamado OPEN STOP, como el método norteamericano. Fue además la década de 1.920 uno de esos raros períodos de elevado porcentaje de empleo, pero sin subida de precio de modo, pues, que el descontento sobre el costo de la vida no impulsaba a los trabajadores hacia la sindicación.

Observadores astutos vieron en el año de 1.933, que los sindicatos industriales habrían de desempeñar un papel importante en el futuro. Algunos dirigentes de la federación tomaron en sus manos el asunto y establecieron un comité encargado de ayudar a organizarse a los trabajadores de la industria y como al hacerlo se iba en contra del principio de la jurisdicción exclusiva, por el que se regía la federación, fueron expulsados de su seno, y con estos nace una nueva asociación.

Favorecidos por la nueva actitud del gobierno, por la legislación y la sentencia de los tribunales, llevaron adelante una activísima campaña de organizar a los trabajadores de producción en masa en contra de la ruda oposición de las más importantes compañías dedicadas a

estas industrias.

La federación nacional, había acunado para entonces, la importante lección del sindicalismo industrial, si bien en ella seguían dominando los sindicatos de oficio. En 1.955 se hizo realidad el sueño de unir estas dos asociaciones. Sin embargo, desde ese momento para acá el movimiento sindical norteamericano parece haberse estancado.

En los Estados Unidos como casi todos los países, han sido antisindicalistas, militantes los dueños de las empresas. En un hecho histórico el que la dirección patronal luchó aguerridamente contra el movimiento sindical y aún después de que las leyes otorgaran a los sindicatos el derecho inconfundible de organización. Las armas esgrimidas principalmente por los patronos para combatir a las organizaciones sindicales han sido despedidas caprichosamente, listas negras, el cierre de la empresa, el espionaje, el rompueltos, las guardias armadas y además de eso, los patronos han recurrido también a los tribunales en su lucha contra los sindicatos.

6.- COLOMBIA.

A.- PERIODO PRESINCICAL.

Durante los primeros siglos de nuestra historia, no puede hablarse de sindicalismo, a semejanza del resto del mundo, pues el movimiento obrero, como hemos tratado, no puede producirse sino a partir de determinadas circunstancias, económicas, sociales y políticas, que no se dieron en la antigüedad ni en la edad media.



Durante nuestra época colonial, que se prolonga
entrado ya la República, sólo se conoció una escasa y
poca importante organización gremial, que siguió dentro
de las limitaciones propias de nuestro país para la época,
los modelos españoles.

Puede señalarse una etapa preindustrial, comprendida
entre 1.847 y 1.918, durante la cual Colombia fue
agitada por intensas luchas políticas y sociales.

Esta época se inicia con la fundación de artesanos
de Bogotá, que posteriormente se denominó Sociedad
democrática, y es el primer antecedente importante en
la organización de los primeros sindicatos de trabajadores.

Sus orígenes arrancan de Octubre de 1.847 y su
primer impulsor y posteriormente director fue Ambrosio
López.

Su carácter original fue el de la defensa de
intereses económicos y gremiales de los asociados, en
su inmensa mayoría artesanos de la capital, que trata-
ban de defender el precio de las manufacturas que pro-
ducían frente a la nueva política económica del gobierno
de Tomás Cipriano de Mosquera y su secretario de Ha-
cienda, Florentino González, política que se inspiraba
en el sistema liberal, iniciaba el cambio del tradicio-
nalismo colonial con nuevas medidas en el campo econó-
mico, y que en el caso concreto de los artesanos, con
la rebaja de los derechos de aduanas, ponía a competir
ventajosamente a la manufactura extranjera con la na-
cional, causándoles innegables perjuicios.

La Sociedad de Artesanos se vinculó a la políti-
ca partidista del momento y apoyó primero al candidato

y luego al gobernante José Hilario López. Esto por su parte prolifera otras sociedades democráticas en diversas partes del país y logró un considerable apoyo en las mismas.

En 1.854 se da en el país, una de las más cruentas guerras fratricidas que termina con la abolición total de las sociedades democráticas, inspirando también el primer ensayo de organización obrera en la época de la República, después de una época turbulenta en donde constituciones federalistas y centralistas rigieron el país. En este estatuto se consagra el precepto de que es permitido formar compañías o asociaciones públicas o privadas, que no sean contrarias a la moralidad ni al orden legal.

Así pues, se puede decir que sólo a fines del siglo XIX y comienzos del XX, se comienza a gestar lo que sería el movimiento o rero entre nosotros, bajo la forma poco caracterizada de las sociedades de socorro mutuo organizadas en Manizales, Bucaramanga y Girardota para prestar cooperación inmediata a los trabajadores.

Culmina, con el reconocimiento oficial a un sindicato en 1.909, la sociedad de artesanos de Sonsón, formada principalmente por sastres y zapateros.

Posteriormente adquieren su personería jurídica todas las organizaciones que venían funcionando de hecho y que constatan los orígenes de nuestras organizaciones sindicales, tales como la Unión Nacional de Industriales y Obreros de Bogotá, Sociedad Agrícola de Fresno, Sociedad de Artesanos Unidos de Cúcuta, todas estas obtenidas en 1.910.

Hasta esta fecha el movimiento es anquilosado,

intuitivo, apenas se anunció incipientemente el preludio de la socialización. La rama ejecutiva del poder Público concedía las personerías jurídicas en virtud de los artículos 47 y 49 de la C.R., en base a estos artículos el 12 de Septiembre de 1.913 se le concedió personería jurídica a una organización obrera de Bogotá: Unión Obrera Colombiana, organización mutualista que declara luchar por una organización independiente y libre de los trabajadores, sin interese en las políticas partidistas, por la defensa de los intereses de los trabajadores.

PERIODO SINDICAL.

SUS TRES ETAPAS HISTÓRICAS.

La historia del movimiento sindical obrero colombiano propiamente dicho se desarrolla a partir de 1.918, casi al finalizar la primera gran guerra Mundial.

PRIMERA ETAPA

INICIACION DEL SINDICALISMO (1.18 - 1.931).

Se inició el sindicalismo colombiano con la realización de las primeras huelgas portuarias en el litoral caribe. El 3 de Enero de 1.918 declara el cese de actividades los trabajadores de Barranquilla, con algunas actitudes, violentas tal s como el levantamiento de los rieles del ferrocarril, impidiendo así suministro de agua a Puerto Colombia donde se encontraba ubicado el muelle marítimo de ese entonces.

Se producen manifestaciones públicas que turban la paz en la ciudad, llevando al ejército a disponer por encima de los huelguistas para disolverlos. A pesar de estas incidencias, la huelga termina con éxito al lograrse un 50% de aumento salarial.

El 8 de Enero del mismo año se revivite el conflicto laboral con los trabajadores del puerto de Cartagena, caracterizándose por una mayor violencia, con motines y saqueos, que llevan al gobierno a declarar turbado el orden público y a una nueva intervención de la fuerza pública.

En esa ocasión y desde entonces, se prohibió la representación de los trabajadores en estos conflictos por personas que no pertenecieran a su mismo gremio y empresa (Decreto 2 de 1.918).

El proceso finalizó en Santa Marta con la huelga de los trabajadores del Ferrocarril, secundados por los portuarios. También se presentaron desórdenes, con destrucción parcial de las líneas telegráficas entre Santa Marta y Ciénega. La huelga duró cuatro días y los trabajadores bananeros obtuvieron aumentos salariales del 25%.

Vale la pena recordar, que en este año se presentó el primer pliego de peticiones por parte de los trabajadores bananeros a la compañía norteamericana que dominaba en la región, la United Fruit Company, pliego que ni siquiera alcanzó a tramitarse por la absoluta negativa empresarial, la ausencia de la legislación y la falta de intervención de parte del gobierno nacional.

Benigno Hernández, Presidente del sindicato Central obrero, le nació la idea para realizar, como efec-

tivamente sucedió a comienzos de 1.919, un primer Congreso obrero, en la capital, inequívoca señal de que el movimiento de los trabajadores comenzaba a pisar terreno firme y que era el resultado de la acción de los primeros sindicatos.

En Abril de 1.919 triunfa un huelga de tripulantes fluviales en la empresa Pineda López de Girardot y en Noviembre se inicia la huelga de los trabajadores del Ferrocarril de Girardot, que luego se extendió a los otros ferrocarriles de Cundinamarca y en la empresa del Tranvía de Bogotá, todo bajo la dirección de la Sociedad Ferroviaria Nacional, Sindicato de tipo gremial. Este movimiento huelguístico de los ferrocarriles alcanzó éxito.

Por el mismo tiempo se paralizaron laboralmente fábricas de cervezas, tejidos, industrias armeras y establecimientos de fundición, luego se fueron a la huelga albañiles, latoneros y panaderos, con mucha agitación pública y estruendoso fracaso.

La primera ley sobre conflictos colectivos, concretamente sobre huelgas se expidió por este tiempo, se trataba de La Ley 78 del 19 de Noviembre de 1.919.

A comienzos de 1.920 se presentó con algunos incidentes violentos la huelga en el ferrocarril de la Dorada, con relativo éxito. La materia de los conflictos fue complementada por la ley 21 de Octubre de 1920, sobre conciliación y arbitraje.

En 1.923 es más o menos el año en que principia el desarrollo industrial en Colombia, el auge de la economía nacional en esta época se debió, primeramente

a la afluencia de créditos e inversiones privadas externas. El desarrollo capitalista provoca la explotación de la clase asalariada, la penetración de capitales extranjeros y el propio impulso de la economía provoca un alza de los precios.

El 10. de Mayo de 1.924 se instala el II Congreso Sindical, que conoce la historia del país y se inicia el periodo de las huelgas espontáneas.

El movimiento obrero, estimulado por la infiltración de las ideas revolucionarias es producto del sistema dominante en el país.

El Congreso sindical se reunió con delegados de las organizaciones obreras de todas las regiones del país, con asistencia del presidente y sus ministros, indicativo de cómo había cambiado la mentalidad oficial al respecto. Este congreso se dividió en cuatro partes o grupos: Sindicatos interesados sólo en reivindicaciones económicas, sindicalistas socialistas, sindicalistas comunistas y anarcosindicalistas.

Los sindicalistas orientados económicamente y los socialistas se mantuvieron divididos irreconciliablemente, a raíz de eso se reunió un congreso socialista al tiempo que el Congreso obrero; la característica principal del Congreso socialista es principalmente, algo que no distinguió del obrero, pues el primero fue dirigido por jóvenes intelectuales de izquierda, ya que desde el primer congreso reunido en 1.919, existió un movimiento de rechazo a los intelectuales y uno en pro de que la organización obrera estuviera dirigida

ciertamente por obreros.

Entre las huelgas importantes que hemos visto en lo que corresponde a la época, están también la de la compañía de teléfonos de Bogotá, la de los textiles y mineros, la de la Tropical Oil Company y la de la Zona Bananera o contra la United Fruit Company.

Estas huelgas que se desarrollaron contra las compañías norteamericanas que fueron la culminación de un largo proceso de frustración o injusticia, no causaron estupor, pues es precisamente en las grandes empresas, en donde los sindicatos surgen fuertes y de una manera permanente. Además, estas firmas extranjeras eran las más bajas en ofrecer garantías a sus trabajadores.

Después de dos años consecutivos de quejas y reclamos permanentes por parte de los trabajadores de la Tropical por sus condiciones infrahumanas de trabajo, en marzo de 1.924 el conflicto había llegado a un punto tan explosivo entre las partes que la compañía se vio obligada a celebrar un pacto, donde se comprometió a mejorar las condiciones sanitarias y ofrecer una provisión de comida.

Según estadísticas tomadas de Miguel Urrutia M., los trabajadores colombianos devengaban salarios de un peso con cincuenta centavos (\$1,50) al día, sin alojamiento ni alimentación, los trabajadores extranjeros en idénticas condiciones de empleo ganaban tres pesos con cincuenta centavos (\$3,50), más alimentación y vivienda. En 1.924 el conflicto entre la compañía y los trabajadores había llegado a su punto crucial, hasta tal estado habían llegado las relaciones obrero-patronales en la Troco, que el ministerio de Industria in-

tervino como mediador.

Para ese entonces las situaciones de los trabajadores petroleros eran patéticas, todo esto unido, que pese a la inflación los salarios en 1.924 eran todavía de un peso con cincuenta centavos (\$1,50), o sea que no habían variado desde 1.922, se mantenían en el mismo nivel. Toda esta serie de cosas precipitó los acontecimientos de Octubre.

El 6 de Octubre del mismo año, más de cincuenta obreros declararon la huelga, y dos días después era total. Es de anotar, que dicha medida de presión fue organizada por Raúl Eduardo Mahecha en donde lo designaron en nombre de la sociedad obrera de Barrancabermeja, quien reclamaba el cumplimiento del pacto firmado en Marzo. Se solicitaba además, el ingreso de los trabajadores injustamente licenciados. En principio la huelga fue pacífica, la compañía rechazó toda negociación, la razón que arguía era que la huelga había sido declarada sin previo aviso, alegaba además que los integrantes de la sociedad obrera no eran trabajadores de su empresa. Desde el punto de vista jurídico la huelga no era legal y el gobierno procuraba por esa razón la negociación amistosa de las partes, sin embargo, la actitud negativa por parte de la compañía a negociar trajo consecuencia como la actitud violenta de los huelguistas, se paralizaron el ferrocarril y los camiones de las empresas y se obligó por la fuerza a los trabajadores a unirse al paro. Se estableció la consigna de los tres Ochos, que simbolizan las peticiones de los obreros, ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de educación. Se logra por fin el acuerdo querido por el gobierno, en el se consignan vagas promesas respecto de las condiciones de salubridad, pero se declara que

no habrá aumento de salarios, porque no se justificaba esta alza.

Los trabajadores no aceptaron la solución propuesta, el gobierno explicó que el problema de los salarios no tenía arreglo, en primer lugar, porque estos estaban acordes con los que devengaban otros trabajadores en otras industrias y porque se consideró a los trabajadores fuera de la ley. El alza se negó además porque no existía autorización de la casa matriz de la Tropical. Mahecha como representante de los trabajadores se negó rotundamente a aceptar tales solicitudes a sus peticiones, pero sin embargo, los trabajadores novatos en cuestiones sindicales transigieron a las soluciones dadas por el gobierno; Mahecha y demás líderes sindicales son encarcelados y a raíz de esto, el movimiento se desintegra. Se desarrolla entonces una política de persecución, numerosos obreros son expulsados de la compañía y deportados, el gobierno se ve seriamente acorazado por un problema de orden público. La solución dada por la Tropical Oil Company a su problema laboral fue inefectiva, dos años más tarde tiene que enfrentar una nueva huelga de más envergadura que la primera. Esta huelga a diferencia de la anterior fue espontánea y no la organizó ningún sindicato. La estructura legal colombiana adolecía por ese entonces de un vacío ya que las empresas podían decidir a cual uier trabajador dedicado a lider sindical; esto hacía como es natural, muy difícil, casi nulo el establecimiento de cualquier sindicato obrero bien organizado y con carácter permanente, así pues, que la característica principal de esta huelga fue su espontaneidad.

La compañía accedió en 1.927 a aumentar en un 6% los salarios estáticos en \$1,50 donde 1.922, sin embargo,

el aumento no fue el esperado por los trabajadores, un grupo de ellos se reunió y convencieron a sus compañeros por la iniciación de un paro. Se solicitó: Un aumento salarial del 25%, seguridad de empleo, es decir, abolición absoluta de los licenciamientos injustificados, ocho horas de trabajo, descanso dominical y mejoramiento de las condiciones sanitarias y de viviendas. La compañía no cedió. Los dirigentes fueron: Isaacs Gutiérrez, Rafael Tobón, Isodoro Mesa. Los trabajadores ante la negativa de la empresa a atender las peticiones solicitaron la intervención de Mahecha, quien organizó una huelga masiva que comenzó en el mes de Enero y tuvo claros aspectos políticos. La huelga se prolongó por veinte días. Por otra parte, la Troca resolvió el conflicto por medio de la violencia y la policía.

Se puede afirmar que uno de los sucesos más importantes para el desarrollo del sindicalismo en Colombia lo encontramos en el conflicto colectivo verificado contra la United Fruit Company. Esta compañía constituía en nuestro país, como en muchas otros países americanos, un verdadero Estado dentro de otro Estado, era el gobierno de facto en la Zona Bananera, tolerado por el gobierno legítimo de la época, el uso y el abuso del Poder - produjeron en permanente conflicto colectivo laboral - desde 1.918, cuando los trabajadores del Ferrocarril de la United Fruit Company efectuaron un paro en caracteres violentos y presentaron una serie de peticiones que no fueron resueltas ni escuchadas siquiera. La lucha continuó y 10 años después, en 1.928, los trabajadores presentaron las mismas peticiones hechas en 1.918.

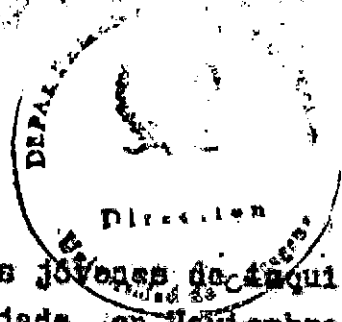
La compañía asumió la misma posición negativa, co-

no en el caso anterior. La huelga explotó dando origen a uno de los sucesos más atroces de nuestra patria; el General Cortés Vargas dió orden de disparar contra los huelguistas el 6 de Diciembre en la plaza de Ciénaga (Magdalena) resultando más de cien personas muertas y doscientas treinta y ocho heridas.

La huelga anterior fue el resultado de un largo proceso de permanente súplica por parte de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo. En 1925, un grupo de obreros extranjeros llegó a Santa Marta y organizó un congreso de obreros en el corregimiento de Guacamayal, donde están las oficinas sindicales de la Zona Banasera. Sin embargo, se puede afirmar que el organizador real de la huelga fue Raúl Eduardo Mahecha, quien también dirigió como ya se expuso, contra la Tropical Oil Company.

Los sucesos de la huelga dieron origen a uno de los famosos debates de la historia parlamentaria colombiana; debilitó al partido conservador y colocó al joven Jorge Eliécer Gaitán (autor del debate) en pleno sobresaliente de la escena política, convirtiéndose en el máximo vocero del movimiento obrero. El debate lo inició en Septiembre de 1.929 quien iba a ser el líder más popular de la primera mitad del siglo veinte en la historia colombiana. Se refirió en su intervención a las crueldades y orgías del ejército, financiada por la compañía, terminándose con una frase propia de su estilo oratorio. En aquellas copas de champña burbujeaba la sangre y las lágrimas de aquel pueblo.

Es de anotar que en Colombia los intelectuales tuvieron mucha influencia en la organización y desarrol-



to del movimiento obrero; muchos jóvenes de izquierda lucharon por esa labor. Luis Tejada, en Noviembre de 1.923 comenzó a promover la reunión de un Congreso Obrero desde las páginas editoriales del Diario El Espectador. Para él la función del Congreso era de; Echar las bases de una organización gremial estable, completa y poderosa; iniciar la lucha enérgica con la consecución de ciertas garantías políticas de que no gozaban todavía entre nosotros los obreros organizados; la consecución - por ejemplo, de un electoral suficientemente amplio y elástico, que acoja y registre la representación de los obreros, con identidad independiente, desvinculada absolutamente de los partidos. Porque es necesario que - los obreros lleven hasta las corporaciones legislativas sus candidatos genuinos, ya se ha comprobado que no es posible obtener una legislación adecuada por medio de representantes indirectos... porque desconocen a fondo los problemas proletarios, o porque conociéndolos no les conviene resolverlos, por perjuicios o por intereses de clase.

Con el ascenso al gobierno del llamado partido Liberal Colombiano en 1.930, cuya orientación estaba tocada de socialismo y de amplia aceptación del sindicalismo, este movimiento entra en su consolidación.

SEGUNDA ETAPA

CONSOLIDACION DEL SINDICALISMO (1.931-1946)

La ley 83 del 23 de Junio de 1.931 reglamenta el funcionamiento de los sindicatos, por lo cual se complementa todo el movimiento sindical, al aceptarse especialmente el derecho de los trabajadores a asociarse

con fines profesionales.

Fue notoria la protección gubernamental durante la primera administración de Alfonso López Pumarejo, ya que el gobierno propició la formación de sindicatos, inclusive en los servicios públicos y presionó constantemente a los patronos para que llegaran a acuerdos con sus trabajadores en conflicto, y puso en general el movimiento sindical al servicio del partido de gobierno. Es decir se anotó una clara politización del obrerismo de la cual fue una muestra la gran manifestación del 10 de Mayo de 1.936. En este periodo se creó la primera gran Central Obrera, bajo el nombre de Confederación Sindical de Colombia, en Agosto de 1.935, denominada más tarde como Confederación de Trabajadores de Colombia, C.T.C. (1.937), cuyos congresos fueron de suma importancia y su papel en el fortalecimiento del sindicalismo, muy notable.

La primera convención colectiva de trabajo celebrada en Colombia data del 17 de Julio de 1.937, entre la empresa Navegación Fluvial del Río Magdalena y sus afluentes y la Federación Nacional del Transporte Marítimo Fluvial, portuario aéreo, FEDENAL.

Los navieros hicieron el primer lock out a partir del 8 de Diciembre de 1.937 durante 15 días. La unión de Navieros aparece como especie de primer sindicato patronal.

Bajo la presidencia de Eduardo Santos, el sindicalismo perdió mucho de su impulso y sufrió un relativo opacamiento. A partir de Agosto de 1.942, durante el segundo gobierno de López Pumarejo, el movimiento sindical colombiano vuelve a tomar auge; bajo el influjo de los problemas políticos de la elección presidencial

precedidos por el retiro de López Pumarejo, comenzó a vislumbrarse su visión. El movimiento en el Río Magdalena, patrocinado por la UDELVAL, declarado ilegal por Alberto Lleras Canzargo en su primera presidencia en 1.945, implicó la pérdida del apoyo gubernamental al movimiento sindical fuera de los cauces legales, acabó prácticamente con el sindicalismo de los trabajadores de la zona del Río Magdalena.

Durante este período se expidió la Ley 6a. de 1.945, ley general del trabajo que reglamentó en forma muy completa lo entonces conocido, los aspectos sindicales de conflictos y contratación colectiva. En la legislación se le dio preferencia al llamado sindicato de base, sobre los demás, protección que duraría durante los veinte años siguientes.

TERCERA ETAPA

DIVISION DEL MOVIMIENTO OBRERO

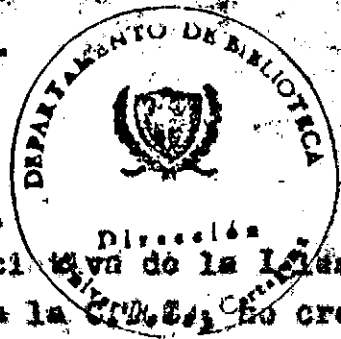
(1946 hasta nuestros días)

Un nuevo cambio político en Colombia marca esta etapa. El partido conservador con Mariano Ospina Pérez asume el mando, por la división del liberalismo colombiano. La confederación Sindical de Colombia (primera en nuestro país) fue creada seguidamente a la elección de un congreso del partido liberal en 1.935 se dividió entre comunistas y liberales, y una larga serie de conflictos se presentaron en el país, la CTC, inicia una huelga general contra el gobierno en Mayo de 1947 que fracasó, y que trajo pérdida de poder para esa gran Central de las épocas anteriores.

La C.T.C., como ya se dijo anteriormente fue creada en el año de 1.935; la iniciativa para la reunión del Congreso fundador la tuvo el presidente del sindicato del periódico El Tiempo, Hernando Vega Escobar, quien invitó a todos los sindicatos del país a un congreso que debía reunirse en Bogotá el 7 de Agosto de 1.935. Este día se llevó a cabo la reunión de los delegados en una fiesta organizada por el sindicato de la fábrica de fertilizantes El Ruiz, y tres días después el Congreso inició sus deliberaciones en el salón de la Asamblea de Cundinamarca. De este Congreso pues, nació la Confederación Nacional de Colombia, hoy C.T.C.

Con el apoyo del presidente de la República, Alfonso López Pumarejo, la Unidad Sindical de Antioquia (compuesta de 23 sindicatos) y C.S.C. organizaron un congreso de Unidad en Medellín en Agosto de 1.936. Entre esta fecha y el siguiente congreso de la Confederación Sindical de Colombia, y en Enero de 1.938, el movimiento obrero se desarrolló como nunca antes había sucedido. Entre las conclusiones que se llegó a este Congreso, aparecen las siguientes: El tercer Congreso sindical declara que las organizaciones sindicales deben trabajar tenazmente contra el postulado de apoliticismo, ya que han sido a través de la política como se ha alcanzado el grado de mejoramiento que hoy gozan los obreros.

El tercer Congreso Sindical a nombre de los trabajadores organizados agradecen al partido de gobierno el apoyo que han prestado a las organizaciones sindicales y espera que preservará su política, desarmando para ello a sus unidades regresivas y reconozcan que al liberalismo le corresponde la presentación mayoritaria



62

on las directivas sindicales.

Posteriormente por iniciativa de la Iglesia Católica y para contrarrestar a la ~~U.T.C.~~ ^{U.T.C.} se creó en 1946 la otra gran Confederación existente en Colombia o sea la U.T.C. Es notoria la tendencia demostrada por esta Confederación a seguir la línea política en los últimos tiempos bajo la dirección del líder Tulio Cuevas.

En los documentos relativos al Congreso de fundación se negó explícitamente comprometerse políticamente. Afirma Urrutia Montoya, en esa época como ahora muchos de los líderes de la U.T.C. fueron liberales y algunos de los asesores morales clericales, fueron también liberales.

Los conservadores forman una minoría dentro de los cuadros de la U.T.C. La norma más importante de esta Confederación fue desde su iniciación, no comprometerse con ninguna política partidista.

En el Congreso en que se fundó se expuso en la plataforma lo siguiente: En su firme determinación no permitir que esta Confederación en cuanto tal se convierta en fuerza política, al servicio de grupos políticos o personas... por eso, invita a formar dentro de sus cuadros a todos los trabajadores colombianos que quieran luchar por su dignificación y el progreso de la patria. Concluimos diciendo, sin contar con datos estadísticos que merezcan credibilidad, que los trabajadores sindicalizados en Colombia alcanzarán apenas unos ochocientos mil (800000) cifras aún bajas en relación con la población total activa del país. Nos parece que el sindicalismo colombiano necesita nuevo impulso, en particular la aparición de un grupo directivo acorde con las necesidades de la obra.

C. - PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL.

Toda reglamentación legal de derecho comprende dos aspectos inconfundibles. Una parte declarativa o dogmática que consagra la facultad de que se trate y otra que establece las garantías de cumplimiento.

Con los derechos sindicales puede observarse claramente lo dicho. Los estatutos laborales consagran y desarrollan el derecho de asociación profesional que comprende no sólo la posibilidad de formar sindicatos con fines de defensa económica y gremial, sino de ejercer las funciones y prerrogativas de los mismos, como sucede con el Derecho de negociación colectiva, el ejercicio de la huelga como medio de presión para obtener mejoras en el Status Jurídico, económico, la reunión de asociados (ya en comisiones, en directivas o en asambleas generales) con el fin de realizar actos previstos en la órbita de sus atribuciones etc.

En la misma forma establecen las leyes, medidas de protección de diversas índoles que tratan de impedir la violación de tales derechos, sancionan o reparan su incumplimiento, medidas estas que comprendemos bajo la denominación genérica de Garantías sindicales.

En el Derecho Colombiano del trabajo las garantías sindicales están consagradas en los siguientes regímenes:

- a. - Sanciones policivas del trabajo por violación de derechos sindicales.

b.- Sanciones penales por la misma causa.

c.- Estabilidad relativa a los sindicalistas en sus empleos y en sus condiciones de trabajo.

D.- REGIMEN DE SANCIONES POLICIVAS
DEL TRABAJO.

La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones laborales compete al ministerio del Trabajo y Seguridad Social, según se desprende inequívocamente del Art. 485 del Código Laboral. Esta norma usa la antigua expresión Disposiciones Sociol. referentes a la denominación Derecho Social que fue una de las que estuvieron en boga entre nosotros en los primeros tiempos del Derecho del Trabajo.

Vigilar que una determinada normalidad se cumpla, implica ante todo evitar que se viole o se incumpla, cuando ello es posible (función preventiva) logrando que las conductas de las personas se ajusten a dichas normas. Vigilar o controlar implicaría también, tratar de evitar que la violación o infracción de la normatividad una vez producida, continúe.

En materia laboral, el Art. 41 del Decreto 2351 de 1965 establece, que los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán ordenar las medidas preventivas que cuando sean necesarias para impedir que violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del Derecho libre de asociación sindical. Estas condiciones de trabajo hacen referencia primordialmente al régimen de jornadas y descansos, a los

medidas de protección a menores, etc.

Los actos que tipifica como atentatorios del derecho de asociación sindical el Decreto 3378 de 1962, son los siguientes:

a.-Obstruir o dificultar la filiación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condiciones para la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.

b.-Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.

c.-Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con sus procedimientos legales.

d.-Despedir, suspender o modificar las modificaciones de trabajo de su personal sindicalizado con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio del derecho de asociación.

e.- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de la norma.

E.-RÉGIMEN DE SANCIONES PENALES.

No se conformó el legislador con el régimen policivo administrativo sino que estableció un régimen de protección penal en el sentido estricto.

El artículo 309 del C.P., consagró una entidad delictiva en los siguientes términos:

El que impida materialmente o turbe una reunión o asociación lícita, o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos o huelgas, o use represalia con motivo de huelgas legítimas, incurrirá en arresto de dos meses a un año y multa de \$50,000 a \$2,000,000 pesos.

Si el hecho de que trata el inciso anterior fuere cometido por funcionarios o empleado público, se le impondrá además la privación del cargo que ejerza.

Si intentamos un análisis completo diremos que la norma penal que comentamos, o sea, el artículo 309 del C.P., toma en cuenta varias modalidades de comportamiento, a saber:

- a.- Impedir materialmente una reunión ilícita;
- b.- Impedir materialmente una asociación lícita;
- c.- Impedir materialmente el ejercicio de derechos consagrados por las leyes sobre sindicatos o huelgas;
- d.- Turbar una reunión lícita,
- e.- Turbar una asociación lícita,
- f.- Turbar el ejercicio de derechos que conceden las leyes sobre sindicatos o huelgas, y
- g.- Usar represalia con motivo de huelgas legítimas.

F.- ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO DE SINDICALISTA.

La legislación Colombiana a semejanza de otras, a estabilidad relativa en el empleo para los sindicalistas. Lo que se extiende también a las condiciones de trabajo.

Tal garantía se conoce con el nombre de Fuero sindical y por él debe entenderse de acuerdo con el artículo 405 del Código del Trabajo... La garantía que gozan algunos de los trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o Municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.

Más adelante en un capítulo especial trataremos un poco más profundo lo relativo a tan importante tema como es el fuero sindical.

CAPITULO IV.

SINDICATOS - SU REGIMEN.

1.- FUNDAMENTO JURIDICO DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Nuestra constitucion en su articulo 44 precepta que "ES DE HECHO FORMAS COMPANIAS, ASOCIACIONES Y FUNDACIONES QUE NO SEAN CONTRARIAS A LA MORAL O AL ORDEN LEGAL. LAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES PUEDEN OBTENER SU RECOGNICION COMO PERSONAS JURIDICAS". De lo anterior se deduce que en Colombia el Derecho de asociacion y especificamente el Derecho de Asociacion profesional que nos ocupa, no tiene limitaciones, pues la exigencia en el sentido de que no contraria las normas morales y el orden legal" es apenas logica, desde luego que en ella va implícito el orden público.

Antes de hacer el estudio de la definicion, naturaleza y proposito de la asociacion profesional, es indispensable para un mejor analisis y entendimiento estudiar los conceptos de asociaciones, corporaciones, companias, sociedades y fundaciones.

2. - ASOCIACIONES, CORPORACIONES, COMPANIAS,
SOCIEDADES Y FUNDACIONES.

La palabra Asociación tiene un significado genérico y son especies de esas instituciones las sociedades o compañías, las asociaciones o corporaciones y las fundaciones. Las primeras, y lo decir, las sociedades o compañías son las que se fundan para perseguir un fin lucrativo, un lucro que se reparte entre los socios; por lo contrario, las asociaciones o corporaciones "No tienen por fin la persecución y la repartición de ganancias; es el caso de algunas cooperativas y sindicatos, las academias científicas o literarias, sociedades de beneficencia, de Instrucción Pública, Colegios de abogados, etc. Las sociedades o compañías pueden ser civil o mercantil, y su estudio carece de importancia en el campo laboral, puesto que el SINDICATO, como ya lo vimos, es una asociación en el sentido específico del término. Con todo es bueno recordar así, que hay autores muy respetables que sostienen la tesis de que CORPORACION y ASOCIACION son entidades similares, en tanto que otros se apartan de dicho criterio, porque a su juicio, "Corporación es una palabra que suscita la idea de personas unidas por un concepto íntimo y permanente. Las Fundaciones podemos definirlos diciendo que son asociaciones de carácter permanente creadas con fines altruistas, para obra pías o de servicio social, creadas por legados u otra forma de exclusión de todo interés personal. En cuanto a la Doctrina de autores foráneos tenemos que en diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas leemos el siguiente concepto: "pero actualmente, las asociaciones han sido permiti-

dan en todos los países, diferenciándose esencialmente de la sociedad, en que esta última se caracteriza por su objetivo o fin lucrativo, y tanto si es civil o mercantil, los asociados se proponen ganar dinero, para partir entre ellos los beneficios. La verdadera asociación, señala acertadamente Planiol, es aquella que no tiene por fin la persecución, la repartición de ganancias. Según los artículos 2079 y 2081 del C. C., a la sociedad le distingue la participación de beneficios apreciables en dinero. Es palmario, de otro lado, que hay tipos de asociación en que no se vislumbra de manera exacta una participación normal de ganancias, sino que se presentan otras ventajas como sucede en algunas cooperativas y sindicatos.

En mi opinión creo, que la reforma del año 1936 para armonizar un tanto los diferentes criterios sobre este particular, sancionó la segunda parte del inciso primero del Art. 44, donde solamente se habla de asociaciones y fundaciones y se guarda silencio respecto del concepto de Compañía que trae la primera parte de este inciso, y se suprimió definitivamente del texto el artículo el vocablo corporación que consagró la carta magna de 1.886.

FORMA LEGAL

En el desarrollo del principio que consagra el art. 44 de la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo en su art. 353 preceptúa que "De acuerdo con el artículo 12, el Estado Garantiza a los Patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una ac-

tividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o Sindicatos, y a estos el derecho de unirse o federarse entre sí. Como se ve, este primer inciso invoca la norma del art. 12 del mismo Código, que se refiere a la garantía estatal respecto de los Derechos de Asociación y huelga. Concretamente el Art. 353 garantiza el derecho de asociación profesional y como este derecho se ejerce mediante la institución sindical, en el inciso 2o. del citado artículo se estatuye que "Los sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas del título primero de la segunda parte del mismo Código, y en cuanto a su organización, actividades y desarrollo, agrega este inciso, que los sindicatos están sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos determinados en el Código.

Ya desde 1.931 el legislador había sancionado una reglamentación del Derecho de Asociación profesional mediante la ley 83 por medio de la cual se reconocía al trabajador Colombiano el Derecho de asociarse en sindicatos, a los cuales define y reglamenta, clasifica e impone normas para su funcionamiento. Vino después la ley 64. de 1.945, estatuto que fue considerado en su tiempo como el más completo, por autores foráneos, pues en su ordenamiento dedicado a las asociaciones profesionales no solamente reglamenta con algún adelanto técnico los contratos sindicales, las convenciones colectivas y los demás aspectos de esta materia, sino que escat. con algunas vaguedades e imprecisiones a la legislación anterior debidas a la impro-

visación tan característica de nuestro medio, pues en Colombia se venía legislando en asunto laboral no con el criterio de agotar una materia que exige mesura y fundado criterio en todo momento en que la evolución socio-económica lo necesite, sino con la urgente necesidad de acallar movimiento intempestivos de orden político.

Todo lo anterior en cuanto a los trabajadores particulares. Respecto de los empleados oficiales es bueno recordar que la ley 165 de 1.938, que reglamentó la carrera administrativa, facultó a dichos servidores públicos para constituirse en Sindicatos y asociaciones profesionales, sujetos a la normación de la ley 83 de 1.931.

La ley 83 y el capítulo de la ley 6a. de 1.945 sobre asociaciones profesionales fueron reglamentados por decreto 2313 de 1.946, y en consecuencia el estatuto y los ordenamientos legales a que nos referimos son los antecedentes, sobre la materia de la reglamentación consagrada en nuestro actual Código Laboral y demás leyes complementarias.

De la Obra "Código del Trabajo" de Ortega Torres, tomamos las siguientes citas que se parecen apropiadas para ilustrar lo dicho respecto del Derecho de asociación que transcribo solamente a medida de ilustración, pues que no corresponde exactamente a la que la ley colombiana consagra, ni tampoco a la que nuestros doctrinantes han deducido al interpretar nuestro Derecho positivo: "El Derecho de asociarse puede ejercerse, en primer término positivamente: El individuo es libre para unirse con otros como mejor le parezca. Y este derecho positivo el que está consagrado expresamente en los textos legales. En cambio por regla general, no se habla

con la misma precisión del aspecto negativo de ese mismo derecho; De la libertad de no asociarse.

En el sentido amplio de la palabra, "Sindicalismo es la organización obrera por medio del sindicato, y en el aspecto social, es el movimiento de los obreros organizados para mejorar las condiciones de su existencia".

El maestro Cabanellas expresa: "Cabe examinar la caracterización del Sindicato a través de dos distintas concepciones; La primera, la liberal clásica, puede expresarse con la definición de ferrett, el cual concibe el sindicato profesional "Como una asociación de personas que ejercen la misma profesión, y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas; la segunda estructurada en el régimen Corporativo, se expresa en el concepto de Bottai al concebir a las asociaciones profesionales como "La unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría.

3.-CLASES DE SINDICATOS.

Por razón de los elementos que los integran, los sindicatos pueden ser de Obreros, Patronos y Mixtos.

A.-SINDICATOS OBREROS

Los sindicatos obreros son los formados o con-

tituidos por los trabajadores, estos toman dos direcciones distintas, que dan lugar a los sindicatos libres y al sindicato Único. Los sindicatos libres son los que actúan con absoluta independencia, esto es, sin encuadrarse en ninguna organización que los dirija y regule sus actuaciones; el sindicato único es aquél que se forma por medio de la sindicación de obreros de un mismo oficio u oficios similares, con tendencias a la constitución de un organismo dirigente.

B. - SINDICATOS PATRONALES.

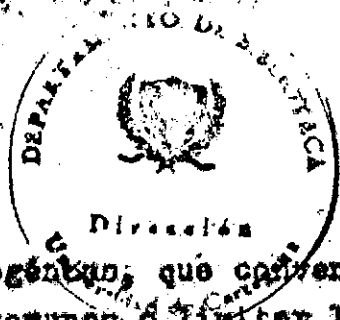
Son los constituidos por los patronos, algunos tratadistas atribuyen su nacimiento ante los abusos y exigencias de los sindicatos obreros, pues la clase patronal también siente la necesidad de proteger sus intereses. Pueden ser de dos clases: Los creados como instrumento de defensa de intereses sociales frente a la clase trabajadora y los que persiguen una finalidad de tipo económico como los Truts, Carteles, etc.,

Los sindicatos mixtos son los formados por los patronos o capitalistas y los obreros.

Estudiando un poco el movimiento sindical español vemos que se habla mucho de su organización sindical, en donde existen los sindicatos HORIZONTALES y LOS PARALELOS.

El Sindicato Horizontal, en el orden obrero, es la reunión o agrupación de varios obreros de rama de producción homogéneas o similares".

En el orden Patronal, el formado por la agrupa-



ción de varias empresas homogéneas, que convengan entre sí para fijar precios comunes o limitar las competencias, o regiones de ventas o cantidades de producción".

"Los Sindicatos Paralelos o clásicos son los formados por dos clases sociales distintas; Obreros y Patronos".

4.-CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS EN NUESTRA LEGISLACION.

Nuestro articulado jurídico concede personería jurídica a los siguientes sindicatos cuya clasificación depende de que los trabajadores que los integran dependan de una sola empresa, o que pertenezcan a una determinada actividad industrial, o que ejerzan una misma profesión, oficio o especialidad, o que se agrupen trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Así el artículo 356 del Código del trabajo dice: "Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

A.-DE BASE: Si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una empresa, establecimiento o institución.

B.-DE INDUSTRIAS: Si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma Rama Industrial.

C.-GENERALES: Si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

D.-DE OFICIOS VARIOS: Si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inco-

nezas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial y sólo mientras subsista esta circunstancia".

Como se vé, el sindicato de Base, denominado en la legislación anterior SINDICATO DE EMPRESA es el integrado por trabajadores dependientes de una misma empresa para la defensa de sus intereses dentro de las relaciones laborales entre estos trabajadores y sus patronos; Y aunque la ley establece que tales trabajadores pueden pertenecer a varias profesiones, oficios o especialidades, ello quiere decir que tal circunstancia no obsta para la formación del Sindicato, pues el concepto que les permite agruparse o unirse u organizarse en sindicato de base, es el de pertenecer a una misma empresa, por ejemplo, el sindicato de la empresa "Consortio de Cervecarias Bavaria" al cual están afiliados los trabajadores de la misma así pertenezcan a distintas actividades, profesiones, oficios o especialidades.

Los sindicatos de industrias o gremiales o los de oficios varios no tienen como fundamento legal el concepto de la relación con un mismo patrono, sino que su creación se debe a la necesidad que tienen los trabajadores de una misma industria, profesión, oficio o especialidad u oficios varios, de organizarse para la defensa de sus intereses así presten sus servicios a varios patronos, empresas o unidades patronales diferentes. Los sindicatos de industria agrupan gen. es trabajadora, como su nombre lo indica, que laboran en una misma empresa, los gremiales agrupan trabajadores de una misma profesión, oficio o especiali-

dad; y los de oficios varios están integrados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inco- nexas y constituyen su aceptación legal, una licencia especial con el objeto de permitirles a los trabajado- res que residen y laboran en lugares donde no existe número de trabajadores adscritos a una misma rama in- dustrial o a una misma profesión u oficio o especiali- dad, la formación del sindicato y facilitarles así el ejercicio del Derecho Constitucional de Asociación Pro- fessional.

Entre nosotros existen los sindicatos patronales que no los autorizados por el artículo 353 del Código del Trabajo, y a los cuales se refiere también la se- gunda parte del Art. 359 para establecer que todo sin- dicato patronal necesita para constituirse o subsistir, un número de patronos no inferior a cinco (5). Así es como en nuestro medio funcionan asociaciones de carác- ter patronal como la "Asociación Nacional de Industria", "Asociación Colombiana Popular de Industriales", "Federe- ción Nacional de Cafeteros", etc. y muchas otras associa- ciones cuyo objeto es la defensa de sus intereses pro- fesionales.

En cambio no existen los sindicatos mixtos, o sea "aquellos formados por trabajadores y patronos, dentro de una misma empresa o industria. Aunque algunas legis- laciones lo permiten, porque su concepción teórica con- sidera que es la mejor manera de armonizar las relacio- nes buscando la comunidad de intereses, la práctica los ha desechado, por estimar que su formación va contra el mismo ideal de libertad de Asociación, pues las associa- ciones tienen origen en la necesidad de agruparse pa- ra defender la profesión frente al polo opuesto en así puede llamarse, en la relación laboral, que es el pa--

trono. De aquí que la misma doctrina del Sindicalismo Cristiano que defendió al sindicato mixto, hubo de modificarse".

"Los Trade-Unions, Ingleses, comprenden esta idea o forma de asociación, pero en realidad la práctica se ha rebelado contra el sistema. En Chile al comentar el artículo correspondiente, los traductistas no están acordes en aceptar la inclusión de esta clasificación de los sindicatos, pues unos sostienen que se trata de asociaciones entre patronos y trabajadores, y otros, que el legislador se refirió a agrupaciones mixtas entre empleados y obreros. Esta última forma no sería propiamente un sindicato mixto, ya que entre empleados y obreros de una misma profesión existe la comunidad de intereses, y así en nuestra legislación, a pesar de la permisiva contenida en el artículo 21 de la ley 83 de 1.931, con lo dispuesto en la Ley 6a. quedaron abolidos o por lo menos también la costumbre los ha desechado a los sindicatos mixtos entendiéndose por tales los formados entre patronos y trabajadores a la vez".

En realidad, entre nosotros los sindicatos mixtos no han tenido acogida ni en la doctrina, ni en las normas legales, ni en la práctica, pues si el sindicato tiene por fin el de la defensa de sus propios intereses, no es fácil concebir la comunidad de propósitos, lo que hace que, por definición, los sindicatos mixtos no hayan prosperado en nuestro medio.

Lo anteriormente dicho no significa que en la legislación anterior no haya existido, como creación tales sindicatos; así la ley 83 de 1.931 no solo los creó sino que estableció el número y proporción, en

nos específicos, de patronos y trabajadores que podían integrarlos. El aludido ordenamiento en su Art. 21 prescribió: "Cinco o más industriales o empresarios pueden constituirse en sindicatos, sometiéndose a las disposiciones de esta ley. Los sindicatos así constituidos gozan de las facultades concedidas en los ordinales, A), B), C) y D) del artículo 8o. En iguales condiciones y con los mismos derechos pueden fundarse sindicatos mixtos de industriales o empresarios y trabajadores, pero estos requieren un número no menor de 5 industriales y 10 trabajadores". Espere, la ley 6a. de 1.945 abolió esta clase de sindicatos razón por la cual el Decreto 2313 de 1.946 que reglamentó la materia sindical en uso de las facultades que la constitución le confiere al Gobierno, y en desarrollo de las leyes 83 de 1.931 y 6a. de 1.945, guarda silencio sobre este aspecto.

5.-PARALELISMO SINDICAL.

De acuerdo con los términos de la legislación anterior la doctrina del Ministerio del Trabajo definió el Paralelismo sindical diciendo que es un fenómeno que hace relación a la coexistencia dentro de una misma empresa, de dos de aquellas organizaciones sindicales a las que la ley denomina "Sindicatos de Empresa", habiendo lugar en tales casos a realizar una función de acuerdo con las normas legales, o a que se establezca por las oficinas del trabajo, cual de las dos organizaciones coexistentes debe subsistir legalmente. El Código del trabajo en su artículo 357 prohíbe el paralelismo sindical en los siguientes términos: "A

los sindicatos de base corresponde de preferencia, la representación de sus afiliados, en todas las relaciones de trabajo. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga el mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás, sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión. Aunque la norma cuya parte pertinente se transcribe no determina la clase de sindicatos respecto de la cual rige la prohibición del paralelismo sindical, de los ordenamientos "elementarios", se aprecia que tal prohibición se establece respecto de los sindicatos de base.

El Decreto 2351 de 1.965 en su artículo 26, que sustituyó al 357 del Código es más determinante al respecto, pues, en su inciso primero rige que en una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base y que si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados el cual debe admitir el personal de los demás sindicatos sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión. En consecuencia, de acuerdo con los términos de esta norma el paralelismo sindical solamente se prohíbe respecto de los sindicatos de base, y por lo tanto, los trabajadores de una empresa pueden organizar, en forma que coexistan, sindicatos de Industria o sindicatos Gremiales aunque esté o llegue a estar en funcionamiento un sindicato de base en esa empresa.

En la práctica puede presentarse los siguientes casos en los cuales, previo estudio por parte de las

21

autoridades respectivas del Ministerio del trabajo, debe decidirse el asunto en orden a evitar el paralelismo sindical;

A.-Si existiendo un sindicato de base en una empresa se fundare otro de la misma clase y el Ministerio del Trabajo le otorgare personería jurídica, debe procederse de oficio o a solicitud, a revocar la concedida al segundo sindicato, por haberse adquirido contra la ley;

B.-Si se trata de sindicato en formación debe ser ditor ante el Ministerio del trabajo la circunstancia de no existir en la misma empresa otro sindicato de base, así sea en formación;

C.-También puede presentarse el caso no ya de la solicitud de personería jurídica para un sindicato de base en formación, cuando existe otro en funcionamiento con personería jurídica, sino el muy frecuente de dos solicitudes de personerías jurídicas para los dos sindicatos de base en formación, que de obtenerlas daría origen al fenómeno del paralelismo sindical. En este caso el Ministerio estudia las respectivas documentaciones en orden a concluir o determinar cual de las dos organizaciones solicitantes fue fundado primero para otorgarle la personería jurídica con exclusión como es lógico, de aquella o aquellas que se soliciten para sindicatos formados con posterioridad, pues el acto constitutivo, o sea, la reunión formal de los trabajadores celebrada con la intención de constituirse en sindicatos, seguida de la notificación al patrono y al inspector del trabajo, o en su defecto, a la primera autoridad política del lugar, determinan el nacimiento de la organización a la vida del Derecho, de acuerdo con las normas de los artículos 361, 363 en armonía con el

literal A) del Art. 24 del Decreto 2351 de 1.955 incorporado al Código del trabajo en el art. 406.

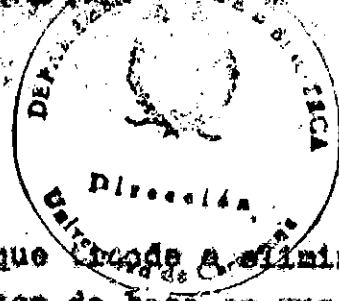
D.-En los casos en que, por ejemplo, se declare la "Unidad de Empresa" o sobrevenga la "fusión de dos o más empresas" y dichas novedades determinaren el fenómeno del paralelismo Sindical, el Ministerio procederá a solicitar la cancelación de la o las personas jurídicas de los sindicatos minoritarios y dejará vigente la del que cuente con el mayor número de afiliados.

6.- REPRESENTACION SINDICAL.

Bajo el régimen del Código, la división de asuntos colectivos del Ministerio del trabajo pronunció la siguiente doctrina que transcribo para ilustración antes de entrar al estudio de las normas pertinentes que actualmente reglamentan la materia. El estudio que enseña transcribo, lo tomé de la "Revista del trabajo", Vol. V, No.2, correspondiente a los meses de agosto y Septiembre de 1.962. Dice así:

"El Código sustantivo del Trabajo clasifica a los sindicatos de trabajadores en cuatro grupos: De base, de Industria, Comerciales y de oficios varios. Sin entrar a definir cada uno de ellos, que en forma clara lo hace la Ley (Art. 365 C.S.P.), he creído oportuno destacar los siguientes puntos de vista".

"En una empresa, en el sentido en que éste término es tomado por estatuto laboral vigente, puede perfectamente coexistir los tres primeros grupos, siendo ello perfectamente legal y lógico. La única prohibición al respecto es la del paralelismo sindical, inaudito por



el Código en Art. 357, figura que puede eliminarse la creación de dos o más sindicatos de base en una misma empresa. Pero como se viene diciendo, en una unidad de explotación económica no son incompatibles el sindicato de Base por un lado, y uno o más sindicatos gremiales o de industria por el otro".

"En este orden de ideas, la ley establece unas mismas funciones a todos los sindicatos, sean estos de base, gremiales, de oficios varios o de Industria. Por esta razón el artículo 373 del C.S.T. comienza diciendo: "Son funciones principales de todos los sindicatos", con lo cual está firmando que un sindicato no es más que otro. Pero de las atribuciones más importantes reconocidas a todos estos organismos, hay una que conviene destacar en toda su extensión y es la señalada en el numeral 4o. de la citada disposición, que dice: "Asesorar a sus asociados en la defensa de sus derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y presentarlos ante autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros". Esta es una función muy importante y no puede ser discutida o desconocida en forma alguna por aquella o estos, como tampoco puede asignársela a título de exclusividad un sindicato determinado frente a otro, en aquellas situaciones en que se presente la coexistencia sindical, por cuanto a todas las organizaciones de trabajadores les corresponde, por igual y sin distingo de naturaleza ni de clasificación legal, las mismas funciones, las mismas prerrogativas y cada cual puede obrar independientes, dentro de su propia esfera, en el ejercicio de ellas".

"Se ha querido interpretar el Decreto 1952 de 1.961 como el testimonio de la ineficacia de las demás organizaciones sindicales frente a las de base. Y esto no es así. Este Decreto fue dictado por el Gobierno Nacional para reglamentar algunas disposiciones aparentemente incongruentes dentro del cuerpo de la actual legislación laboral y para el solo efecto de determinar a quién corresponde, la representación de los trabajadores en la discusión de etapas preliminares de un pliego de peticiones, la que se deduce de la proporción numérica de los afiliados, y haciendo resaltar la importancia de las organizaciones de base frente a tales situaciones, pero las demás funciones de los sindicatos no han variado en ningún sentido y por lo tanto, cual quiera para interpretación que se dé al mencionado Decreto no traduce fielmente el pensamiento del legislador".

"De tal manera que, frente a estas breves consideraciones al sindicato gremial no se les pueden desconocer sus derechos ni impedir el ejercicio libre de sus funciones en aquellos establecimientos en donde tenga personal afiliado, ni se le puede negar el Derecho de asociarlos, no siendo argumento de peso el hecho de que en lugares existe sindicatos de base. Si bien es cierto que la ley da un tratamiento o preferencia a estas organizaciones para ciertos efectos, también lo es que en ningún caso ha tratado de valorar por lo bajo la importancia capital que tienen las demás organizaciones sindicales, puesto que, al fin y al cabo, se rigen por unas mismas leyes, por unos mismos principios y actúan en igualdad de circunstancias en la consecución del orden y del equilibrio social frente a la fuerza del capital".

"por lo anterior, se dejó sentado de que el sindicato gremial tiene derecho, por la ley, a representar a los trabajadores afiliados ante los patronos respectivos, estando relevado a cualquiera otra organización el ejercicio de esta específica atribución, bien sea que lo hagan en forma directa o indirecta".

El artículo 26 del Decreto 2351 estableció que cuando en una misma empresa coexistieren un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa, y que si ninguno de tal a sindicatos agrupare a esa mayoría, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos, o decir, a todos los sindicatos que cuentan con afiliados que prestan sus servicios a esa empresa así se trate de sindicatos de base, gremial o de industrial.

Como la parte final del inciso 3o. estableció que el Gobierno Reglamentará la forma y modalidades de esta representación, vino el Decreto 1573 de 1.966 el cual en el numeral 2o. de su artículo 11 proscribió que: "Cuando en una misma empresa coexistieren un sindicato de base con sindicatos gremiales o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa". Como se ve el Decreto 1573 no hizo más que determinar la mayoría que se refiere el Decreto 2351 de 1.965 (Art. 26) para decir que esa mayoría es absoluta respecto del número de trabajadores que prestan sus servicios a la empresa.

..//..

CAPITULO V.

ORGANIZACION SINDICAL

Al hacer un sucinto análisis sobre la forma como deben organizarse las asociaciones profesionales o sindicatos, es necesario manifestar la importancia del conocimiento y conciencia de los trabajadores del significado del movimiento sindical, sus propósitos, de su reglamentación legal y estatutaria, para lo cual es aconsejable que busquen la asesoría de personas que hayan adquirido por lo menos una experiencia sobre la materia, con el fin de ilustrar al personal de trabajadores sobre lo que se pretende hacer, sobre lo que representa el movimiento sindical no solamente como fuerza de lucha para obtener mejores condiciones de la relación de trabajo, sino como elemento de superación social y cultural tanto individual como colectivamente. Es necesario que el grupo fundador ilustre al personal de trabajadores acerca de los derechos y obligaciones que conlleva el formar parte de un sindicato con el fin de evitar que la incipiente organización resulte a la postre un fracaso en el futuro no sólo por su desintegración, falta de unidad y ausencia de todo principio de solidaridad. Debe explicarsele además al personal de trabajadores

que la organización que se pretende fundar es ajena a todo concepto político, Religioso, de clase social de raza, sexo, etc. pues que el sindicalismo sólo pretende la organización de los trabajadores para el estudio y solución de los problemas propios de su profesión, de su personalidad, de su familia, etc. En esta forma los trabajadores llegarán a la organización dispuestos a trabajar por sus propios intereses y cuando los resultados aparezcan, la organización se consolidará por el estímulo de los beneficios recibidos.

C. Con relación a los requisitos de constitución y reconocimiento de la personería jurídica de toda asociación profesional o sindicato, los tratadistas identifican en la mayoría de los casos, por lo cual transcribo lo expuesto por nuestro profesor de la materia, Dr. GUILLERMO GUERRERO PISABENA, en su obra titulada "Derecho colectivo del trabajo".

"La doctrina se identifica en su mayoría, en la clasificación de los requisitos en dos grupos, de fondo y de forma. Los primeros son considerados como sustanciales, o sea, los que se refieren a la constitución misma del grupo, las calidades de la persona que lo integran y las finalidades del mismo organismo. Los segundos tocan con las formas exigidas por la ley vigente para reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos".

1. REQUISITOS DE FONDO.

Vemos en forma individual los que se refieren a las personas y los que hacen a su finalidad:

En cuanto a las personas. En otro lugar vimos

que las asociaciones deben estar formadas por personas, pero no de cualquier clase, deben ser trabajadores o patronos, según sean de unos y otros ya que no concebimos sindicatos mixtos. En cuanto a los requisitos hay que tener en cuenta lo siguiente:

- A.-Número mínimo de afiliados,
- B.-Actividad de los afiliados.
- C.-Capacidad de los afiliados,
- D.-Nacionalidad,
- E.-Inexistencia de afiliación a otros sindicatos de la misma categoría".

Dice el artículo 359 del Código del trabajo, que todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a 25 afiliados, y el sindicato patronal no menos de 5 patronos independientes entre sí.

En términos del artículo transcrito, el sindicato de ba e se formará con un número no inferior a 5 trabajadores que estén laborando en una misma empresa, el sindicato de industria se fundará con número de trabajadores no inferior a 25 que estén prestando sus servicios dentro de una misma rama industrial, aunque dependan de varios patronos; el sindicato gremial se formará con un número de trabajadores no inferior a 25 que laboren en una misma profesión, oficio o especialidad, aunque dependan de varios patronos, y el sindicato de oficios varios se formará con un número de trabajadores no inferior a 25, aunque pertenezcan a diversas profesiones similares o inconexas, en aquellos lugares y solamente en aquellos donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficios con el número suficiente para fundar sindicato gremial. En consecuencia, si en el lugar donde se funde un sindicato de oficios

varios deberá desaparecer y fundarse en cambio, uno gremial al cual se pueden afiliar los trabajadores del antiguo sindicato de oficios varios.

Al estudiar las calidades del personal de fundadores debe tenerse en cuenta que solamente pueden formar parte de él los trabajadores mayores de 14 años (Art. 365) y el personal de Colombianos no puede ser inferior a la dos terceras partes del total de sindicalizados (Art. 384).

El artículo 360 del Código prohíbe a los trabajadores pertenecer simultáneamente a varios sindicatos de la misma clase o actividad.

2.-REQUISITOS DE FORMA.

Se refiere como su nombre lo indica, a las formalidades y procedimientos exigidos por la ley. En nuestra legislación podemos mencionar los siguientes:

A.-Fundación o reunión inicial y junta directiva provisional;

B.-Estatutos,

C.-Notificación, y

D.-Solicitud del reconocimiento de la personería jurídica.

Con relación a los requisitos enumerados anteriormente, me permito transcribir el pronunciamiento hecho por el Ministerio del Trabajo en donde explica la forma como debe darse dichas etapas, en los siguientes términos:

"De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato (de base, de industria, etc); los ini-

ciadores, en número mínimo de 25 deben levantar un "Acta de Fundación", donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejercen y que los vincule, el nombre y el objeto de la asociación. En las mismas o sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos y se designará el personal directivo provisional. El presidente y el secretario provisionales quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica del sindicato. Estos mismos designatarios, con arreglo a lo dispuesto en el Art. 363 del C.S.T., deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del Trabajo y en su defecto, al Alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en Sindicato, con la declaración de los nombres, datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva provisional, clase y objeto de la asociación y, en su caso la empresa, establecimiento o institución donde trabaja. El Inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al Patrono inmediatamente. Esta notificación que deben hacer el presidente y el secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación, tiene especial trascendencia para efectos del fuero sindical, de ahí que sea de capital importancia el obtener la constancia correspondiente al recibo por parte de las personas interesadas, de las comunicaciones aludidas". (Tomado de "Calendario Laboral").

A.-ESTATUTOS.

Los estatutos deben contener las disposiciones

clasificadas por capítulos, en virtud de las cuales la organización proscriba el ordenamiento mínimo exigido por la ley y de que trata el artículo 362 del Código del Trabajo. Dicho artículo dice así:

"Los estatutos deben expresar:

- 1o.-La denominación del sindicato y su domicilio.
- 2o.-Su objeto.
- 3o.-Condiciones y restricciones de admisión.
- 4o.-Obligaciones y Derechos de los asociados.
- 5o.-Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva Central y de las seccionales en su caso, modo de integrarlos o elegirlos, reglamento de sus reuniones y consejos, y procedimiento de remoción.
- 6o.-Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
- 7o.-Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de pago.
- 8o.-Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.
- 9o.-Sanciones disciplinarias y motivo y procedimiento de expulsión, con audiencias, en todo caso, de los inculcados.
- 10.-Epoca de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso, reglamento de las secciones, quorum, debates y votaciones.
- 11.-Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balance y expedición de finiquitos.
- 12.-Normas para la liquidación de sindicatos.
- 13.-Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento".

El Ministerio del Trabajo por medio de la Resolución número 4, de 1.952, adoptó el Reglamento sindical que ha venido sirviendo como modelo de estatutos de las organizaciones sindicales de primer grado. Por otra parte cabe observar que el contenido del artículo 362 comprende la reglamentación mínima que debe acoger como estatuto todo sindicato, pero que la organización tiene la libertad de establecer todas las normas que estime necesarias para el desarrollo de sus actividades siempre y cuando no contraríen los ordenamientos constitucionales y legales ni atenten contra la moral, el orden público ni las buenas costumbres.

B. NOTIFICACIONES AL PATRONO Y A LA
AUTORIDAD LABORAL.

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 363 el presidente y secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación, deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del trabajo, y en su efecto, al Alcalde del lugar por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en Sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva provisional, clase y objeto de la asociación, y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen. Agrega la norma citada que el Inspector o el alcalde, así vez, pasará igual comunicación al patrono inmediatamente.

Las notificaciones a que se refiere el párrafo anterior revisten especial importancia no solamente

para el personal de fundadores individualmente considerados, sino en cuanto hace a la supervivencia y consolidación de la organización que se funda, pues desde el momento de la notificación a ce a favor de los trabajadores fundadores la protección del fuero sindical de que trata el literal "A" del Art. 24 del Decreto 2351 de 1.965, y en consecuencia, desde ese momento el patrono no podrá despedir ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, ni trasladar a otro establecimiento de la misma empresa o a un Municipio distinto a estos trabajadores fundadores del sindicato, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo. Esta protección se extiende hasta 60 días después de la publicación de la Resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del Sindicato, aunque sin exceder de seis (6) meses. Gozan igualmente de este suero los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica, ingresen al sindicato, pero para que el patrono esté obligado a respetar el fuero sindical a favor de los trabajadores que ingresen al sindicato con posterioridad a la fundación y antes del reconocimiento de la personería, es necesario que se le notifique el ingreso por escrito en el cual se suministren los datos a que se referí cuando hablé de los fundadores.

C.-PROCEDIMIENTO.

Instalada la Asamblea de fundadores de un sindicato, y para ello es recomendable que se obtenga la presencia del Sr. Inspector del Trabajo, los organizadores deben expresarlos a la plenaria y ésta aceptar el propósito de fundar el sindicato; inmediatamente si no fuere el caso de citarlo para otra reunión, se procede a elegir

el personal directivo provisional, o sea, un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y un fiscal. De la reunión el Secretario debe levantar inmediatamente el acta respectiva. Acto seguido redactará una comunicación dirigida al Patrono, donde conste los datos a que se refiere el Art. 363 del Código, y otra, en los mismos términos dirigida al Sr. Inspector del Trabajo, ambas comunicaciones firmadas por el Presidente y el Secretario provisionales. Si los estatutos no fueron redactados con anterioridad a la primera reunión y aprobados en esta, entonces la comisión respectiva los redactará y presentará a la consideración de la Segunda Asamblea y una vez aprobado, el presidente y el Secretario provisionales harán todas las gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de la personería jurídica del sindicato. En el capítulo siguiente trataré sobre la personería jurídica del mismo.

21/11

CAPITULO VI.

PERSONERIA JURIDICA.

Habia anotado anteriormente, que terminada la Asamblea de Fundadores de la respectiva asociación profesional, el Secretario de la misma levantará el acta correspondiente, y si en dicha sesión se aprobaron los estatutos, se procederá así: Tomará una copia debidamente autenticada de la respectiva acta y la hará firmar por todos los asistentes, quienes deben identificarse con sus respectivas cédula de ciudadanía, lo que hará constar el secretario. Aunque hubiésemos dicho que la ley permitía convocar la Asamblea de Fundación y en sucesivas reuniones elegir la Junta Directiva provisional y aprobar los estatutos, lo aconsejable, por ser más práctico, es hacer la elección y aprobar los estatutos en la Asamblea inicial o de fundación con el objeto de que el secretario y el presidente provisionales inicien inmediatamente inmediatamente las gestiones conducentes a obtener el reconocimiento de la personería jurídica. Así, obtenida la copia del acta de fundación firmada, como ya se dijo antes por todos los fundadores, en la misma se insertará la parte correspondiente a la elección de la Junta Directiva provisional y la correspondiente a la aproba-

ción de los estatutos. A los documentos anteriores le agregará dos copia más del acta de fundación y tres ejemplares de los estatutos aprobados, aquellas y estas también autenticados; tomará tres copia de la nómina de la Junta Directiva provisional y hará constar, la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y el domicilio de cada uno de los directores; lo mismo hará con la nómina completa del personal de afiliados. Inmediatamente, sino lo ha obtenido, obtendrá el certificado del correspondiente Inspector del Trabajo a que se refiere el literal "I" del Artículo 364 del C.S.T. y arreglado así la documentación lo presentará al Ministerio del Trabajo con la solicitud de reconocimiento de la personería jurídica.

Si no hay inspector del trabajo, tal certificado debe ser expedido por la primera autoridad política del lugar pero debe hacerse refrendar por el inspector del trabajo más cercano. Nótese que la ley no exige necesariamente el inspector que haga la refrendación, sea el de la Jurisdicción de la Sede del Sindicato, sino el más cercano. Cuando el sindicato solicita o gestiona el reconocimiento de su personería jurídica por intermedio de apoderado, éste debe ser abogado con título y además tener la calidad de inscrito. El respectivo poder debe ser otorgado por no menos de veinte (20) fundadores cuyos firmas deben autenticarse; si la presentación no se hace directamente ante la correspondiente autoridad del Ministerio del Trabajo, ante el señor Juez del trabajo y su Secretario o ante cualquier juez con la firma además, de su secretario.

1.-TRAMITACION ANTE EL MINISTERIO.

Como el artículo 364 es muy claro respecto de la

documentación que es necesario recaudar para solicitar el reconocimiento de la personería jurídica de un sindicato, nos basta transcribirlo:

Art. 364. "Para el reconocimiento de la personería jurídica, veint. (20) de los fundadores, cuando menos, por sí o mediante apoderado especial, deben elevar al Ministerio del Trabajo, por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical (hoy División de Relaciones Colectivas d. Trabajo) la solicitud correspondiente, acompañando la de los siguientes documentos, todo en papel común:

a.-Copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y la anotación de sus respectivas cédulas o de quienes firmen por ellos.

b.-Copia del acta de la elección de la Junta Directiva provisional con los mismos requisitos del ordinal anterior.

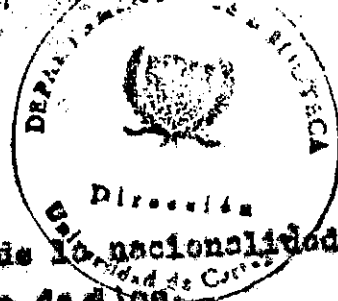
c.-Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.

d.-Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, caso o la solicitud no sea suscrita por veinte (20) asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte (20) poderdantes, para su autenticación ante la autoridad competente.

e.-Dos copias del acta de fundación, autenticadas por el secretario provisional.

f.-Hómima de la junta directiva provisional por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y el domicilio de cada director.

g.-Hómima completa del personal de afiliados, por



triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos.

h.-Certificación del correspondiente Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato, sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares donde no haya Inspección del trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el Inspector del Trabajo más cercano.

Los documentos de que tratan los apartes a, b, y c, pueden estar reunidos en un sólo texto o seto".

La documentación llega a la división de relaciones colectivas de la oficina Ministerial, previa presentación ante el señor Jefe de la respectiva regional del trabajo, quien emitirá concepto y se sustanciará la solicitud en términos indicados por el Art. 365 del Código para ver si es el caso de expedir la resolución de personería ó formular las observaciones que sean oportunas. Si es el caso de expedir la resolución, el expediente continuará su tramitación, y en el caso de observaciones se devolverá su tramitación, y entregará a los interesados para que cumplan lo indicado en la providencia respectiva.

2.-RESOLUCION DE RECONOCIMIENTO DE LA
PERSONERIA.

El Ministerio del Trabajo, si encontrare que la Resolución está ajustada a la ley dictará la Resolución por medio de la cual se le reconoce la personería jurídica al nuevo sindicato tal como lo ordena el primer inciso del Art. 366 del Código y sólo podrá negarla en el caso en que los estatutos contraríen las leyes o se opongan a las buenas costumbres o contravengan las disposiciones del ordenamiento sustantivo laboral y las reglas de procedimiento.

CASOS EN QUE SE HACAN OBSERVACIONES.

Cuando el Ministerio devuelva la documentación le agregará un ejemplar de la providencia que contenga las observaciones que se le han formulado y el sindicato debe cumplirlas, y en caso de que fuere necesario hacer modificaciones en los estatutos, tales modificaciones deben someterse a la consideración y aprobación de la asamblea general del sindicato observando el procedimiento que se cumplió para su aprobación. Ajustada la documentación al pliego de observaciones formuladas por el Ministerio, el sindicato entregará nuevamente el expediente al inspector del Trabajo de su jurisdicción, quien lo enviará al Ministerio a fin de que continúe la tramitación hasta la expedición de la Resolución.

B. - PUBLICACION DE LA RESOLUCION.

La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada una sola vez en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince días después de dicha publicación. Esto es lo que dispone el art. 367 del Código, de acuerdo con esta norma



la publicación corria por cuenta de la organización respectiva, pero, el Decreto 2184 de 1.955 dispuso que tal publicación se hará gratuitamente. Cuando se trate de acreditar el hecho de la publicación referida y para ello se presentare el diario oficial respectivo, este debe aparecer debidamente autenticado.

Según lo dispone el Art. 368 los sindicatos tienen la obligación de remitir al Ministerio del Trabajo, división de relaciones colectivas de trabajo, un ejemplar del diario oficial en que aparezcan publicadas las Resoluciones por medio de la cual se reconoce su personalidad jurídica. Esto debe hacerse inmediatamente sea publicada la mentada resolución en ese órgano oficial.

4.- ATRIBUCIONES DEL SINDICATO O PERSONA JURIDICA.

El sindicato, como toda persona jurídica, goza de las mismas atribuciones de todas las personas en derecho, o sea, de nombre, domicilio, capacidad y patrimonio. Analizaremos cada una de ellas separadamente.

A. -NOMBRE: Ningún sindicato pueda usar como nombre social uno que induzca en error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religiosa, ni llamarse Federación o Confederación. Todo sindicato patronal debe indicar en su nombre social, la calidad de tal.

En los estatutos aprobados en la reunión de constitución, o en sucesivas reuniones, deberá expresarse la denominación del sindicato.

101

En nuestro país es costumbre agregar la palabra sindicato o asociación, las palabras de "Trabajadores" o de "Empleados", igualmente es usual usar siglas que significan el nombre del sindicato.

DOMICILIO: Como todas las personas, el sindicato debe tener un domicilio que corresponda al lugar donde habitualmente desempeñen sus actividades o funciones.

CAPACIDAD: El artículo 655, inciso 1o. del C. Civil, dice que la persona jurídica es una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y de ser representada judicial y extrajudicialmente. De acuerdo con lo ordena en el Artículo 373, inciso 3o. y 4o. del C.S.T. los sindicatos por su condición de personas jurídicas, pueden representar en juicio o ante cualquiera autoridades u organismos los intereses comunes o generales de los afiliados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y ante terceros en casos de conflictos colectivos. Igualmente pueden asesorar a sus asociados en los conflictos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.

Con base en su calidad de persona jurídica pueden también los sindicatos celebrar convenciones, contratos sindicales, adquirir bienes, en suyas, todos los fines permitidos por la ley.

PATRIMONIO: Este atributo es importante por cuanto muchos de los fines del sindicato sólo pueden alcanzarse con base en un patrimonio. Nuestra legislación en los artículos 394, 395 y 396 del C.S.T. expresa lo siguiente:

Los fondos de los sindicatos deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos menores cotidianos que autoricen los estatutos - los que no pueden exceder en ningún caso de \$50.00. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados con las firmas conjuntas del presidente, el tesorero y el fiscal. El presupuesto de gastos para un período no mayor de un año se votará en la Asamblea General del sindicato. Sin autorización expresa de la misma Asamblea no puede hacerse ninguna erogación que no esté contemplada dentro de dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones o los requisitos adicionales que los estatutos proveen, todo gasto que exceda de \$50.00, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación plena de la junta directiva; los que excedan de \$200.00, sin pasar de \$1,000.00 y no estén previstos en el presupuesto, necesitan además, la reafirmación expresa de la Asamblea general con el voto absoluto de la mayoría de los afiliados y los que excedan de \$1,000.00, aunque estén previstos en el presupuesto, requieren la reafirmación de la Asamblea general de las 2/3 partes de los votos de los afiliados.

5.-EFECTOS JURIDICOS DE LA PERSONERIA.

Dice el artículo 372 del Código que ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalan, ni ejercer los derechos que les correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

En efecto, los estatutos al ser aprobados por los

103

autoridades del trabajo, le otorgan al sindicato determinadas funciones y facultades; la ley lo ampara en razón de garantizarle el derecho de libre asociación. Por otra parte, las convenciones colectivas de trabajo consagran a favor de los sindicatos y de sus afiliados determinados derechos que da origen a acciones tanto a favor de la entidad sindical como a favor de sus asociados individualmente considerados. Pues bien, el sindicato tendrá que acreditar en cada caso en que se proponga ejercitar las acciones respectivas a favor de la entidad, de la colectividad o de sus asociados, su personería jurídica, la vigencia de la misma y el hecho de haberse publicado la Resolución de reconocimiento de esa personería jurídica en el Diario Oficial, el cual debe acompañarse a las diligencias respectivas. Lo mismo debe acreditar, además de otros presupuestos, el afiliado que demanda el reconocimiento de derechos que le corresponden y que tiene origen en su calidad de miembro de un sindicato. En el caso del directivo que goza de fuero sindical despedido por el patrono sin que éste haya pedido previamente la autorización judicial.

Si el demandar su derecho violado no acredita la existencia jurídica de su sindicato, la acción no podrá prosperarle.

..//..

CAPITULO VII

FACULTADES, FUNCIONES, PROHIBICIONES Y
SANCIONES DE LOS SINDICATOS.

De acuerdo con la ley, las funciones de los sindicatos pueden clasificarse como de origen estrictamente estatutario y de orden legal. Así, el sindicato ejerce funciones en relación con el adelanto profesional y en consecuencia, estudia las condiciones de prestación de servicios, el estado actual de la profesión y las condiciones sociales en que viven sus asociados, y lucha por su mejoramiento. De interés colectivo, como cuando celebra convenciones colectivas de trabajo. De relación, como cuando busca el mejor entendimiento y armonía con el patrono. De asesoría individual, como cuando existe a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus derechos. De asesoría colectiva, como cuando obra en nombre de todos los afiliados, como asociación u organización, sea ante el patrono, ante las autoridades o ante terceros. Facultades de Educación y capacitación como cuando promueve la educación y capacitación de sus asociados, mediante conferencias, cursos especializados o programas en coordinación con entidades oficiales o privadas. Fa-

105

facultades de acción colectiva, como cuando fomenta el desarrollo cooperativo, cajas de ahorros, etc. Facultades de cooperación, como cuando adquiere y distribuye entre sus afiliados artículos de consumo y otros elementos, en orden a evitar la explotación y darle en consecuencia, un mayor valor adquisitivo al salario.

Las facultades de orden legal son aquellas que debe cumplir el sindicato no sólo porque así lo ordena el derecho positivo, sino porque sin su cumplimiento la organización no puede funcionar; como la de darse sus propios estatutos, la elección de junta directiva, etc.

El artículo 373 del C.S.T. dice que son funciones principales de todo sindicato:

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

2o.-Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los hábitos peculiares de la respectiva actividad y el incremento de la economía general;

3o.-Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus asociados y ejercer sus derechos y obligaciones que de ellos nacen;

4o.-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 la autoridad administrativa, ante los patronos y ante

terceros;

56.-Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos, los intereses comunes o generales de los afiliados 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;

60.-Promover la educación técnica y general de sus miembros;

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

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

90.-Servir de intermediario para la adquisición y distribución entre sus afiliados, de artículos de consumo, materias primas, y elementos de trabajo a precio de costo; y

100.-Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles que requieran para su uso de actividades.

Acercos de la representación de que tra a la ley respecto de las organizaciones sindicales, es bueno recordar que una es la representación de los intereses económicos de la entidad sindical y otra, muy distinta, es la representación de los intereses de cada uno de sus asociados, y que cuando el sindicato se propone representar ante las autoridades jurisdiccional a los intereses de la organización, debe acreditar la existencia del sindicato, su per-

107

ganería y su vigencia y la calidad de directivo de quien actúa; además, cuando la representación sea individual, acreditará la calidad de asociado de quien tiene intereses en la actuación; por otra parte, el interesado otorgará el respectivo poder.

"El artículo 373, ord. 5o. faculta a los sindicatos para representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo, los intereses económicos comunes o generalidades de los asociados. La representación del sindicato como lo ha dicho en repetidas ocasiones la jurisprudencia Laboral, en juicio o ante las autoridades administrativas es la representación del interés económico común o general de los gremiados, pero la representación de los intereses concretos del personal asociado a la organización, sólo la puede ejercer el sindicato cuando cada uno de los individuos en forma personal otorga el mandato".

También son funciones de los sindicatos la designación de las comisiones de reclamo, permanentes o transitorias, y los delegados a las comisiones disciplinarias; presentar pliegos de peticiones relativas a las comisiones de prestación de servicio, al patrono o patronos, dentro de las normas legales, y adelantar la tramitación de los mismos, hasta llegar a la huelga, si fuere el caso, si no le estuviere prohibida.

1.- ATENCIÓN POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y PATRONOS

Para no hacer ilusoria las facultades y atribuciones de los sindicatos la ley les ha establecido, que cuando tales atribuciones y facultades deban adelantarse ante las autoridades o ante los patronos, estos tienen

108

la obligación de atender a los directivos del sindicato, sus representantes, sus apoderados y voceros, inclusive la ley establece sanciones específicas que se aplicarán a los representantes de la autoridad o los patronos, en los casos en que se contrevengan esta norma (Art. 375 C. S. T.).

Por ejemplo en los casos en que el patrono debe sancionar disciplinariamente a un trabajador y omite oír a dos representantes del sindicato aunque esté afiliado, es la diligencia de descargo, de que trata el artículo 6o. del Decreto 1373 de 1.966, la sanción para el patrono que no cumplió esta norma consiste en que la pena disciplinaria que le imponga al trabajador no surte ningún efecto.

Respecto de la obligación que le incumbe al patrono de atender oportunamente a los representantes del sindicato se ha hecho la observación de que ella arroja una prolija y desarticulada actividad del patrono cuando sus trabajadores están afiliados a distintos sindicatos y la atención requerida no sea para casos de contratación colectiva, puesto que en los otros el patrono es veraz exigido permanentemente por comisiones de Sindicato integradas muchas ocasiones por personal ajeno a la empresa, como cuando sus trabajadores están afiliados a sindicatos gremiales o de industria. Parece que en cierta forma, quienes así piensan tiene alguna razón, por lo que sería aconsejable una reglamentación al respecto.

2.-ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL.

He anunciado anteriormente cuáles son los organismos que dirigen y administran la entidad sindical:

1.-La asamblea general, compuesta por todos los a-

sociados, y en la cual reposa la máxima autoridad de la entidad sindical;

20.-La Junta Directiva, es el organismo que administra a la entidad, ajustándose a las cláusulas de los Estatutos y a las determinaciones que tome la Asamblea general;

30.-El presidente, quien hace las veces de ejecutivo y quien por lo mismo debe poner en marcha la política adoptada por el sindicato. El tesorero, el fiscal y el secretario, tienen sus funciones, atribuciones y responsabilidades, bien definidas en los estatutos y en las determinaciones de la Asamblea General y en las de la Junta Directiva.

Pues bien, las atribuciones de la Asamblea General están definidas por el artículo 576 del C.S.T., así: "Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general los siguientes actos: La modificación de los estatutos; la fusión con otros sindicatos, la afiliación a federaciones o Confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directivos que llegaren a faltar, y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación de cualquier gasto mayor de mil pesos (\$1,000), la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la fianza del tesorero; la asignación de los sueldos; la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de arbitros; la disolución o liquidación del sindicato, como la votación de la huelga en casos de la ley.

PRUEBA DEL CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES

LEGALES Y ESTATUTARIAS.

110

Como es apenas lógico, todo acto que represente una potestad de la asamblea general, debe acreditarse, y deben acreditarse también los actos de la junta directiva en los casos en que ellos se requieran. Cuando la ley exige determinado procedimiento para adoptar una determinación debe acreditarse que tal procedimiento se cumplió. Por esto, para que los sindicatos se eviten dificultades es bueno que obtengan la presencia del Inspector del Trabajo en sus reuniones, principalmente en las de la Asamblea general; y sobre todo, no olvidar que cuando la ley lo ordena que para determinados actos de la asamblea general la reunión debe estar presidida o asistida por el Inspector del trabajo; el acto no tiene validez si se omite tal requisito. El artículo 377 del C.S.T. prescribe que la prueba idónea en estos casos es la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión sindical, copia que, como ya se ha explicado debe ser autenticada por el secretario de la organización.

3.- PROHIBICIONES Y SANCIONES.

No sólo por el mandato constitucional según el cual "El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado", sino por el de que "Toda persona es libre de escoger profesión u oficio", el art. 378 del Código del Trabajo establece que los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo. En consecuencia, los sindicatos, dentro del régimen Colombiano, no puede establecer lo que en otros países se denomina "Cláusula de exclusión sindical", según la cual los trabajadores sindicalizados pueden exigir del patrono el retiro del trabajador que por una u otra causa dejó de pertenecer a la Organización, como tampoco

MA

tiene facultad el sindicato de exigirle al patrono que sólo reciba en su empresa a trabajadores sindicalizados, o el retiro de quien no se sindicalice.

Dice Ernest Johnson que "probablemente fue inevitable que surgiese agitada controversia por las medidas tomadas por los sindicatos obreros para conservar su fuerte posición en las negociaciones presionando a los trabajadores a afiliarse, y para mantener sus afiliados activos. El taller sindical, que la ley federal permite, salvo en los casos de que las legislaturas estatales lo prohíban, convierte al empleador que firma un contrato en verdadero socio del sindicato, en el mantenimiento de la fuerza de éste, puesto que para conservar el empleo el individuo debe pertenecer al sindicato. Estamos ante la negociación lisa y llana del Derecho elemental de trabajar, que el trabajador no afiliado posee ante el patrono que está dispuesto a tomarlo? Si así fuere, qué condiciones y requisitos éticos entran en juego cuando un sindicato asume así responsabilidades que antes pertenecían exclusivamente a los individuos? (Tomado del libro titulado "Función social del sindicato, escrito por John A. Fitch).

En Colombia como antes se dijo, la libertad de asociación se garantiza tanto en la forma positiva como negativa. Una fórmula intermedia que favorece al movimiento sindical sin obligar al trabajador a sindicalizarse es la adoptada por nuestra legislación y en virtud de la cual, cuando el trabajador no afiliado al sindicato se beneficia de la convención colectiva, debe contribuir al sindicato con la cuota sindical ordinaria que aportan los asociados, o con un 50%, según el caso.

PROHIBICIONES.

Dice F. Ernest Johnson en la obra ya citada, "El sindicato obrero por su naturaleza es un instrumento de poder y que el concepto cristiano del hombre "Nos perfila con agudeza la tendencia corruptora del poder", por esta razón es apenas lógico que las actividades del sindicato se limiten dentro de un marco de facultades, atribuciones y prohibiciones, que normen las conductas de esas asociaciones, lo que, por otra parte, es apenas correcto desde luego que en un Estado de Derecho, todas las personas, las naturales como las jurídicas, deben conocer previamente qué les está prohibido y qué les está permitido. Además las prohibiciones que el Código establece para los sindicatos tienen su origen en principios positivos de orden público, de moral y de las buenas costumbres.

Así, la prohibición de intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos se debe a que la finalidad del sindicalismo es esencialmente la del estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de la profesión y es, por lo mismo instrumento para el mejoramiento de la condición social de los trabajadores, para lo cual lejos de favorecerles la intervención en la política partidista o en asuntos religiosos, los perjudicaría, en razón de que tales disciplinas darían al traste con la unidad y la solidaridad tan esenciales como fuerza de superación. La Doctrina de los tratadistas no es unánime al respecto, pero los que defienden el principio de la prohibición, dejan a la consideración de los otros el siguiente interrogante: pero aún así, qué decimos la minoría, por pequeña que sea, de miembros sindicales que podrían interpretar que las cuotas que abonan se utilizan para una cau-

113

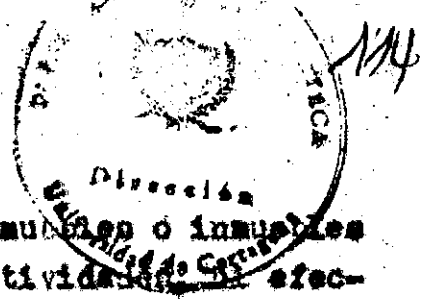
na política que no desean apoyar?

Claro que entre nosotros la ley deja a salvo la libertad individual del trabajador para ejercer los derechos políticos, religiosos, de reunión y de expresión que la Constitución Nacional reconoce y ampara.

En cuanto a la prohibición de compeler directamente e indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, ello es consecuencia de la libertad de asociación reconocida por nuestra Constitución Nacional. Sólo en los regímenes totalitarios este derecho no existe, o existe en forma ilusoria. Es el caso del régimen fascista italiano cuyo principio se proclamó por el mismo Mussolini con estas palabras: "Todo está en el Estado, nada fuera del Estado, y nada debe estar contra el Estado"; bajo este régimen las asociaciones tuvieron un carácter público, y en realidad estaban tuteladas por el Estado, y aunque se proclamó que las asociaciones sindicales eran libres, en la realidad no existía la libertad de asociación precisamente por la tutela y dirección interna que el Estado le imponía a la entidad obrera.

La prohibición de aplicar fondos o bienes sindicales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación, o que no hayan sido autorizados en forma legal, es reglamentación que tiene a preservar la estabilidad del sindicato, desde luego, que la ley desea que no se desvirtuen los fines para los cuales se creó el organismo sindical. Lo mismo se predica de la prohibición de efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros.

Pero debe recordarse que estas prohibiciones no le



impiden al sindicato adquirir bienes muebles o inmuebles que necesiten en desarrollo de sus actividades, o efectuar negociaciones que sean necesarias para el logro de sus fines legales y estatutarios.

SANCIONES.

Cualquier violación de las normas del título 10 de la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo que reglamenta la materia relacionada con los sindicatos, su organización, su formación la personería jurídica, facultades, atribuciones, prohibiciones, su régimen interno, su disolución y liquidación, el fuero sindical y el régimen de las federaciones y confederaciones, será sancionada así:

10.-Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivos, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio del Trabajo prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

20.-Si la infracción ya se hubiere cumplido, o al hecho la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio del trabajo procederá previa la suficiente comprobación, a imponer la sanción o las sanciones siguientes, en su orden así:

A.-Multas hasta \$500,00 en primer término;

B.-Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, podrá suspender en sus cargos sindicales a los miembros responsables de la Directiva, mientras se mantenga la transgresión;

C.-En caso de que la violación continúe, sin que haya sido operante la sanción, podrá disponer la suspen-

MS

sión de la personería del sindicato por el tiempo que la transgresión subsista; y

D.-En último término, podrá solicitar de la Justicia del Trabajo la cancelación de la personería, la disolución y la liquidación del Sindicato.

20.-Las solicitudes de cancelación de personería, disolución y liquidación de sindicatos, se formularán ante el Juez del Trabajo del Domicilio del Sindicato o del Circuito Civil, en su defecto, de acuerdo con el artículo 13 del C. P.L. y se tramitarán conforme al procedimiento Ordinario señalado en el capítulo XIV de este Código, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 144 del mismo.

30.-Las suspensiones de que traten los ordinales b y c, del presente artículo se levantarán tan pronto como cese la infracción que les dió origen.

40.-Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de este, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del Juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

..//..

C A P I T U L O VIII.

REGIMEN INTERNO DE LOS SINDICATOS.

Las normas legales que determinan el régimen interno de los sindicatos constituyen el mínimo que debe cumplir toda organización sindical, no solamente para nacer a la vida del derecho, sino para su funcionamiento; en consecuencia, tales normas son de orden público, lo que quiere decir, que su cumplimiento no es de mera voluntad sino obligatorio. Por otra parte, la ley ha querido que tales preceptos formen parte del ordenamiento estatutario como se puede apreciar en la lectura del Art. 362 del C.S. T. Estas disposiciones sobre régimen interno de los sindicatos tienden a reglamentar la estructura general de la organización, las responsabilidades que le incumben ante el Estado y ante sus propios afiliados, así como las responsabilidades de sus organismos legislativos y la de los directivos. Algunas exigencias en cuanto a calidades que deben reunir los trabajadores para ser miembros de la organización, son apenas lógicas. En algunos países las restricciones a la libertad de afiliación llevan la cuestión hasta el campo de las ideas políticas que consideran como contrarias al régimen imperante en la Nación. Por ejemplo, dice Florence Peterson en su obra: "El sindicalismo en los Estados Unidos", que "Las disposiciones res-

MA

pecto a las ideas y afiliaciones políticas siempre han sido problemas para los sindicatos. Siguiendo la tradicional línea apolítica del movimiento obrero, los Sindicatos adhieren al principio general de no imponer requisitos políticos a sus asociados".

En nosotros no hay este tipo de restricción; inclusive, los estatutos sindicales son elaborados sobre la base del modelo oficial promulgado por el Ministerio del Trabajo mediante la resolución No. 4 de 1.952, que no la consagra porque no hay fundamento constitucional ni legal. Entre nosotros los actos de elementos de ideología contraria a las ideas filosóficas, Políticas que informan nuestro sistema, que atenten contra la estabilidad de las instituciones legítimamente constituidas y contra la autoridad, son de derecho común y de competencia de la Justicia Penal.

1.-NOMBRE SOCIAL.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 382 que reza: "Ningún sindicado puede usar como nombre social, uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar, partido político o religión, ni llamarse "Federación" o "Confederación". Todo sindicato patronal debe indicar, en su nombre social, la calidad de tal". Es decir, quiere la ley que la asociación sindical se individualice por su nombre ya que en esta forma, como en las sociedades de comercio según el artículo 482 del C. de C., la firma social constituye el estado civil y la personalidad de la entidad.

La exigencia del artículo que se transcribe no es

excepcional, desde luego que toda organización sindical como toda asociación, es sujeto activo o pasivo de obligaciones y derechos que no podría cumplir o ejercitar - sino aparece jurídicamente determinada su personalidad y determinada su jurisdicción. Por esto el artículo 361 del Código exige que en el acta de fundación del sindicato se exprese el nombre y objeto de la asociación. El artículo 362 encierra una prohibición para los sindicatos de trabajadores como patronales en el sentido indicado, y respecto de los últimos, la obligación de indicar en su nombre social, la calidad de patronal.

2.- E D A D M I N I M A .

El Código Sustantivo del Trabajo establece : La capacidad mínima para ingresar al sindicato se fija para todos los trabajadores mayores de 14 años; es excepcional, respecto de la capacidad como ciudadano colombiano que fija el artículo 14 de la C.N., en los mayores de 18 años. El art. 4 del Decreto 2313 de 1.946 declaró en desarrollo de la ley 83 de 1.931 y la sección 4a. de la ley 6a. de 1.945, que: "Los mayores de 14 años y las mujeres casadas podrán ingresar libremente a un sindicato de trabajadores, sin autorización especial. El código como se ve, no exige más requisitos sobre este respecto que el de ser trabajador de 14 años, sin distinción de sexo.

3.- E L S E X O .

Hubo necesidad de que transcurrieran muchos años, para que la mujer Colombiana se incorporara con decisión a la actividad sindical y a la lucha política, sino porque en el fondo fuera enemiga de la una o de la otra, sino

porque su poca participación inicial en el proceso productivo del país y por la absurda orientación de nuestra sociedad que la tenía prácticamente marginada de la vida nacional. Por otra parte, nuestro desarrollo sindical ha sido sumamente lento lo cual contribuye a retardar el ingreso de la mujer en las lides sindicales, puesto que nada podía hacer en las etapas del sindicalismo artesanal o de oficios varios, los cuales fueron formas organizativas del sindicalismo que correspondían a una etapa del desarrollo económico de nuestro país, con el desarrollo y desarrollo de nuestra industria va a incorporarse la mujer Colombiana al proceso productivo.

4.-LA NACIONALIDAD.

Se establece en nuestra legislación, la prohibición expresa de constituir sindicatos, que no tengan un mínimo de las 2/3 partes de afiliados nacionales; la norma establece además, que ningún extranjero es elegible para desempeñar cargos directivos. Esta disposición no está violentando las libertades personales de los extranjeros, porque si bien es cierto que la Constitución Nacional establece la igualdad de derechos civiles tanto para Nacionales como para extranjeros, la misma carta dispone que el legislador por razones de orden público, podrá restringir o negar el ejercicio de dichos derechos. Esta restricción tiene su fundamento en el hecho de que el sindicato es una institución de carácter social.

5.-VIDA DE LA ORGANIZACION SINDICAL.

Los sindicatos pueden actuar de dos formas directamente por el núcleo total de sus afiliados, generalmente

constituido en asamblea general.

Otro por medio de representantes por los órganos establecidos en la ley y en los Estatutos, para el Gobierno y representación de la entidad, esta última en la forma más corriente en que actúan los sindicatos.

La asamblea general constituye el órgano máximo del sindicato porque representa la voluntad colectiva. El código establece una serie de disposiciones con el fin de reglamentar el funcionamiento de los órganos de representación de los sindicatos y que son indispensables para que las disposiciones de estos tengan validez absoluta.

La reunión de la asamblea se debe realizar por lo menos cada 6 meses. Las reuniones de la asamblea son: Ordinarias y Extraordinarias o especiales. Se consideran ordinarias cuando se convocan para decidir lo tocante a los estatutos; y extraordinarias cuando toca decidir un caso de carácter urgente, cuya solución no puede aguardar para ser considerado en una reunión ordinaria de la Asamblea. Las atribuciones de la asamblea general son indelegables en cualquier otro órgano y son: La modificación de las normas estatutarias; la fusión a otros sindicatos, federaciones o Confederaciones, o por el contrario, su retiro; determinación y aprobación del presupuesto general. La fijación de las cotizaciones extraordinarias; autorización de cualquier gasto al sindicato que exceda de \$1.000,00, sancionar con expulsión a cualquier afiliado que quebrante la disciplina de la entidad, sustituir a cualquier miembro de la directiva que faltare por destitución o retiro; adopción y representación de los pliegos de peticiones nombrando los negociadores, arbitros y conciliadores; adopción de la huelga en los casos en

121

así lo establece la ley; todo relacionado con la disolución y liquidación de la organización, también comprende realizar todas aquellas atribuciones que le asignen los estatutos.

6.-REPRESENTACION DE LOS SOCIOS EN LA ASAMBLEA.

El Código permite que los sindicatos establezcan el sistema de representación que consideren necesario según las circunstancias geográficas de la región, donde vivan los afiliados, las dificultades de acceso al lugar de las reuniones, el número de afiliados, etc. Mediante el sistema de representación los afiliados que por razones ajenas no pueden asistir personalmente a las reuniones se harán representar por los afiliados que sí estén en condiciones de asistir. Para que el sindicato pueda gozar de esta garantía es necesario que establezca en sus estatutos la reglamentación correspondiente que a su turno debe someterse a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, entidad ésta que dará su aprobación en última instancia al sistema que haya acogido el sindicato, previo estudio de las razones aducidas por la organización.

7.-LA JUNTA DIRECTIVA.

Este órgano del sindicato lleva la representación del mismo. Los directivos de la organización son designados por la Asamblea General, para el cumplimiento y desarrollo de los fines estatutarios y legales, es decir, es el órgano ejecutivo y representativo de la organización, pues sus funciones son las de ejecutar los acuerdos adoptados por la masa de los asociados y dar cumplimiento a

lo dispuesto en la ley fundamental de la entidad y a la vez, realiza funciones de mandatarios.

Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de la Reglamentaria, deben reunir los siguientes requisitos, además de los que exigen los estatutos respectivos:

1o.-Ser miembro del sindicato.

2o.-Ser Nacional Colombiano.

3o.-Ejercer la actividad que caracteriza al sindicato en forma normal, no ocasionalmente o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior.

4o.-Saber leer y escribir.

5o.-Documentación personal en regla.

6o.-No haber sido condenado por delito ni sometido a juicio al momento de la elección o encontrarse inhabilitado.

ELECCION DE LA JUNTA DIRECTIVA.

La elección de esta se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema del cociente electoral, para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

Una vez instalada la junta procederá a elegir sus propios dignatarios, entendiéndose que el cargo de fiscal del sindicato corresponderá siempre a la fracción minoritaria. El período de las directivas sindicales reglamentarias no puede ser menor de 6 meses.

8.-LIBROS DE LOS SINDICATOS.

De acuerdo con los estatutos y demás leyes labora-

rales, todo sindicato debe llevar los siguientes libros:

DE AFILIADOS: en este libro se registran los ingresos y retiros de los socios, se designa además el nombre y apellido del socio, su dirección, documento de identidad, estado civil, fecha de ingreso a la empresa y al sindicato, cargo que desempeña, sueldo y su edad. Si el socio deja de pertenecer a la asociación, debe registrarse su retiro con fecha y causa.

ACTAS DE LA JUNTA DIRECTIVA: En el se registran todas y cada una de las actas que se levanten en las reuniones de la junta directiva. Las actas deben ser positivamente explícitas y es indispensable, que todo lo que se aprueba se registre.

LAS ACTAS DE LA ASAMBLEA GENERAL: En este libro debe quedar constancia de todas y cada una de las actas que se levanten en las reuniones de la asamblea general, bien sean ordinarias o extraordinarias.

DE INGRESOS Y EGRESOS: En este libro deben consignarse todo lo referente a la forma de recaudación, gastos e inversión de los fondos sindicales con sus debidas justificaciones, con el fin de asegurar la pulcritud en su manejo.

DE INVENTARIOS Y BALANCES: Este libro se lleva, con el fin de comprobar el Estado Financiero de la entidad.

9.-DISOLUCION Y LIQUIDACION DE ORGANIZACIONES SINDICALES.

D I S O L U C I O N :

Es el fenómeno por el cual se extingue la personalidad de las entidades de derecho. Equivale pues, a la muerte de las personas naturales. Como toda persona

jurídica, los sindicatos se ven expuestos a esta situación en los siguientes casos:

1o.-Al cumplirse cualquiera de los casos previstos en los Estatutos para tal efecto.

2o.-Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes de los miembros de la Organización, adoptado en asamblea general, y acreditado con las firmas de los asistentes.

3o.-Por reducción del número de afiliados a uno inferior al requerido para su fundación, que es de 25 miembros.

4o.-Finalmente, por sentencia judicial en los casos y en las condiciones vistas en el número anterior.

L I Q U I D A C I O N :

Esta en cambio, se refiere a la distribución de los bienes de la sociedad disuelta. Es decir a la extinción del patrimonio de la sociedad.

Según que la disolución de la sociedad se haya producido por decisión Judicial o por voluntad o acuerdo de los asociados, estos o aquél (El juez), deben designar un liquidador que lleve a cabo esa distribución de bienes. Para ello el liquidador establecerá una relación de los bienes existentes y una de las deudas y acreencias del sindicato, que aplicará a los siguientes fines:

a.-A cancelar las deudas del sindicato, incluyendo los gastos de la liquidación.

b.-Del remanente se reembolsará a los miembros activos sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el -

sindicato, federación o Confederación, según el caso. -
En caso de no alcanzar a hacer estas devoluciones, el -
remanente se distribuirá a prorrata de los aportes hechos
por tal concepto.

c.-Si pagadas las deudas y hechos los rebolsos que-
da alguna suma del haber común, se adjudicará por el liqui-
dador a la organización sindical que designen los estatu-
tos o la Asamblea General. En caso de que no se haya hecho
designación alguna, el gobierno la destinará a una enti-
dad de beneficencia o de utilidad social.

A P R O B A C I O N :

En todos los casos, la liquidación requiere aproba-
ción oficial, bien sea que la imparta el Juez que decre-
tó la disolución o que la imparta la división de asuntos
colectivos del Ministerio del Trabajo, cuando la disolu-
ción fuere por otra causa.

Es obligación de esas dos autoridades, además, ex-
pedir el finiquito correspondiente al liquidador, cuando
ello sea pertinente.



CAPITULO IX.

EL MOVIMIENTO SINDICAL Y LOS TRABAJADORES OFICIALES.

1o.- GENERALIDADES :

Como lo dije antes, el derecho de asociarse con fines de defensa profesional se extiende a todos los trabajadores públicos o empleados oficiales, con excepción de los cuerpos armados (miembros del Ejército Nacional y los cuerpos de policía de cualquier orden), sin perjuicio de algunas limitaciones y divergencias en relación con los sindicatos de trabajadores profesionales. Entre ellas, la prohibición y sustitución de la huelga por el arbitramento obligatorio como medio de solución de los conflictos colectivos, de intereses que no hubiesen podido arreglarse por las partes y la imposibilidad para el grupo de los empleados públicos de promover conflictos colectivos, present r pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas de trabajo.

2o.-FINALIDADES DE LOS SINDICATOS DE EMPLEADOS OFICIALES.

El art. 414 del C.S.T. señala como funciones a los

127

sindicatos de trabajadores públicos las siguientes:

- 1.-Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados;
- 2.-Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos especialmente los relacionados con la carrera administrativa.
- 3.-Representar en juicio o ante las autoridades los intereses comunes e generales de los agraviados, o de la profesión respectiva.
- 4.-Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.
- 5.-Promover la educación técnica y general de sus miembros.
- 6.-Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.
- 7.-Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, caja de ahorros, de préstamos, etc.
- 8.-Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

3.-LIMITACIONES DE LAS FUNCIONES PARA SINDICATOS DE EMPLEADOS PUBLICOS.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 416, comprende las limitaciones que se imponen, tanto

a los sindicatos de empleados públicos como a los trabajadores oficiales que integran un sindicato.

.../...

CAPITULO X.

FUERO SINDICAL.

Antiguamente por intermedio de la Ley 6a. de 1.945 en su art.40 estableció la protección del Fuero Sindical, denominándolo Protección Especial del Estado para los fundadores de la Organización, sin pasar de tres (3) meses, para los miembros de la Directiva Central de todo sindicato en número de 5 principales y 5 suplentes, para los miembros de las subdirectivas o comités seccionales estatutarios, para unos y otros por el período de su mandato que en todo caso no era menor de 6 meses. Se permitió la suspensión provisional pero se exigió para el despido definitivo la calificación previa judicial.

En 1.957 el Decreto 204 en su artículo 1o. que sustituyó el Art.405 del Código, definió al Fuero Sindical diciendo que se denomina "Fuero Sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones del trabajo, ni trasladados a otro establecimiento de la misma empresa o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo".

Como se ve, lo sustantivo de la protección radi-

ca en que el patrono no es el que califica las causas que alega para despedir al trabajador amparado por el Fuero Sindical, por una parte, y por la otra, que tal calificación corresponde al Juez, y en todo caso, debe ser previa al despido. Es notorio que en el régimen anterior el patrono podía suspender primero al trabajador y luego demandaba la autorización judicial y sólo respondía por los salarios de la suspensión en caso de perder el pleito. Actualmente no cabe la suspensión previa.

El Fuero Sindical no es una gracia que concede el Estado en favor de los trabajadores, sino la declaración de un Derecho de Orden social. Es también una forma de protección al Derecho de asociación profesional de los obreros, desde luego que si tal protección no se concoga en normas positivas, resultaría iluzorio el ejercicio del derecho de asociación para los trabajadores; y es así mismo un estímulo para estos, que encuentran en el Derecho de asociación el camino de su superación colectiva e individual. Su declaración por parte del Estado constituye un principio de Derecho público que modifica en un momento dado por Ministerio de la ley las condiciones comunmente establecidas en las relaciones Obrero-patronales, en cuanto a terminación del contrato. Por lo mismo es un derecho irrenunciable no sólo por la naturaleza de la institución, sino por los objetivos esencialmente sociales y de protección que lo informan.

1. - TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Actualmente, y en virtud de la reforma laboral

Introducida por el Decreto Ley 2351 de 1.965 y su decreto reglamentario 1373 de 1.966, gozan de la protección del Fuero Sindical los siguientes trabajadores, en las circunstancias y oportunidades que ensenida se indican:

Los fundadores de un sindicato, desde el día en que el presidente y su Secretario provisional notifiquen al patrón y al Inspector del trabajo, y en su defecto al Alcalde del lugar, el hecho de la fundación del sindicato, pues en la notificación se hace conocer la nómina de los fundadores que por esta razón quedan inmediatamente amparados. Este amparo rige hasta 60 días después de la publicación de la resolución por medio de la cual se reconoce la personería jurídica de los sindicatos.

Los trabajadores que, posteriormente al acto de la fundación del sindicato, pero con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica ingresen a la organización, para esos el amparo rige desde la notificación que de su ingreso se le debe hacer al patrono y a la autoridad administrativa del trabajo, hasta 60 días después de la publicación en el Diario Oficial de la resolución por medio de la cual se le reconoce personería jurídica a la Organización.

Los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, Federación o Confederación de Sindicatos, sin pasar de 5 principales y 5 suplentes y los miembros de la subdirectivas y comités Nacionales de los sindicatos - previatos en los respectivos estatutos y que actuen en Municipios distintos a la Sede de la Directiva central sin pasar de 5 principales y 5 suplentes y sin que puedan existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio; este amparo rige por el tiempo que du-

re el mandato y seis (6) meses más. No olvidar que el Código determina período mínimo de 6 meses para las Juntas Directivas sindicales, pero deja a la voluntad del sindicato, consagrar en sus estatutos un período mayor, lo que se traduce en una conveniencia para los sindicatos y particularmente para los directivos para quienes, según las estipulaciones de los estatutos, sobre períodos de su Junta Directiva, pueden gozar de un tiempo mayor, del Fuero Sindical.

Dos trabajadores de los que integran la comisión estatutaria de reclamos, que designen los Sindicatos, Federación o Confederación sindical, por el mismo período de la Junta Directiva, Subdirectiva o Comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más.

Los trabajadores afiliados al sindicato que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su prestación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

También gozarán de la protección de no ser despedido sin justa causa comprobada, de su trabajo los trabajadores que aunque no sean sindicalizados hayan presentado el pliego de peticiones a que se refiere lo dicho antes y desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

A.- FUNDADORES DEL SINDICATO .

La protección del fuero sindical que la ley esta-

blece en favor de los fundador-es del sindicato es la más importante en relación con el deber que tiene el Estado de garantizar el derecho de asociación de los trabajadores, pues si tal protección no existiera, para el sector patronal sería muy fácil impedir la fundación de la organización sindical mediante el despido, o mediante el desmejoramiento de las condiciones de prestación de servicio, de los trabajadores que se propongan fundar un sindicato.

2.-AFILIADOS POSTERIORES.

Lo dicho en el punto anterior se puede prelicar con respecto a los trabajadores que con posterioridad a la fundación del sindicato, pero con anterioridad a la publicación en el diario oficial de la Resolución que le concede la personería jurídica a la organización, ingresan a ella, pero quienes rigen el fuero sindical, como antes lo vimos, pues en esa forma no solo se le garantiza al trabajador su derecho de asociación, que también ampara a la organización para evitar su desaparición por consunción. Habiendo además a proteger que el patrono no tome represalias para los trabajadores que intentan afiliarse posteriormente.

3.-JUSTA DIRECTIVA.

En toda organización las directivas son las que mantienen el fervor y la mística de los asociados, en consecuencia, si el patrono tuviera el camino despejado para despedir a las directivas sindicales de los obreros las organizaciones no podrían subsistir, desde luego que ningún afiliado estaría dispuesto a aceptar

un cargo dentro de la directiva del sindicato por temor de perder su empleo o ser desmejorado en sus condiciones de trabajo y por lo tanto la organización cae en un estado de acefalia, desorganización y receso hasta llegar a la disolución.

4. MIEMBROS DE COMISIONES DE RECLAMOS.

El fuero sindical en favor de dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos reviste especial importancia para los trabajadores, porque gracias a este amparo, estos dos miembros podrán actuar con más autoridad, con más independencia, y sin temores y represalias en la defensa de sus compañeros ante el patrono, su labor resultará por lo mismo más eficaz sin ser selectoria.

II. TRABAJADORES QUE NO GOZAN DEL FUERO SINDICAL.

Como excepción consagra el Código en su Art. 409 los casos en que los trabajadores no tienen derecho al amparo del fuero sindical, ellos son:

10.- Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 50. del C. de R. P. y M.

20.- Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

La excepción se refiere pues, por una parte a los empleados públicos, y por la otra a los trabajadores oficiales y a los particulares, que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo. Es decir, que ningún empleado público goza del fuero sindical y que

los trabajadores oficiales y particulares ni desempeñan puestos de dirección, de confianza o de a nojo tampoco gozan de ese amparo.

Bajo el régimen legal anterior muchos fueron los problemas que se presentaron respecto de servidores públicos que se creían amparados por el Fuero Sindical y llevaron sus asuntos a la decisión de la autoridad competente. Actualmente el Decreto 3135 de 1.968 ha dado forma en esta cuestión, y así, en el Art. 5o. que titula "Empleados públicos y Trabajadores Oficiales", dispone que las personas que presten sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos públicos son empleados públicos. Sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obra públicas, son trabajadores oficiales, pero se deja a los establecimientos públicos en libertad para precisar en sus estatutos las actividades que ellos puedan desarrollar mediante relaciones contractuales de trabajo.

En el segundo caso, la norma es la de que los servidores de las empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; y se deja en libertad a esas entidades para determinar en sus estatutos qué actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas al amparo de una relación de Derecho público.

Por lo tanto, esos servidores públicos que determinan el Art. 5 del Decreto 3135 de 1.968 en la primera parte, inc. 1o. y los que desempeñan cargos que impliquen actividades calificadas como de Dirección o confianza por los estatutos de las empresas Industriales y comerciales del Estado, que les dan la categoría de empleados públicos, no gozan de fuero sindical.

En cuanto al 2o. grupo contemplado por el Art. 409 que comprende a los trabajadores oficiales y a los particulares que desempeñan puestos de dirección, de confianza o de manejo, la doctrina del Ministerio del ramo es la dicha, que se entienden en dichos casos a los trabajadores que en el desempeño del oficio que les está encomendado, no dependen sino de sí mismo y de su propia iniciativa y actividad.

Por último, debe observarse que hay una similitud de fueros sindicales entre organizaciones de trabajadores particulares y oficiales; en el primer caso, gozan de fuero los trabajadores en general, pero no quienes desempeñen funciones de dirección; en el 2o. gozan del fuero los obreros pero no los empleados.

JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO.

Ahora bien, para que un trabajador separado por el fuero sindical y pueda ser despedido, debe existir una justa causa previamente calificada por el Juez del Trabajo. Como justas causas para que el Juez autorice el despido se consideran las siguientes:

a.-La liquidación o clausura definitiva de la Empresa o establecimiento, y la suspensión de actividades total o parcialmente por parte del patrono durante más de 120 días.

b.-La existencia de una cualquiera de las causales consideradas por el Código como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, señaladas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1.965 (Art. 62 y 63 C.S. T.).

En el primer caso señalado con la letra a., se refiere precisamente a los de las causales que trae el

C.S.T. como suficientes para que el contrato de trabajo termine.

Se trata de dos casos en los que la voluntad de las partes nada pueden decidir, porque en ambos la relación de trabajo no puede subsistir al evento contemplado en la norma legal, precisamente por sustracción de materia, pero por lo mismo esos eventos deben aparecer evidentes a la realidad objetiva. El ejercicio de estas causas está reglamentado por la Ley, pero su estudio lo realiza la primera parte del Código.

CASOS EN QUE NO SE REQUIERE LA CALIFICACION
JUDICIAL PREVIA.

Cuando la razón que determina al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo es:

a.-La realización de la obra contratada; b.-Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; c.-Por mutuo consentimiento; d.-Por sentencia de autoridad competente, en estos 4 casos, no se requiere previa calificación judicial de la causa.

El trabajo accidental, transitorio u ocasional es el de corta duración, y no mayor de un mes y no se refiere a actividades que no son propias de la actividad normal de la empresa o patrono.

Según la Jurisprudencia, la habitualidad descarta la ocasionalidad, se opone a ella, en otras palabras, "La ocasionalidad o transitoriedad del servicio se caracteriza, como lo expresa el Código, por su corta duración, circunstancia que se opone a la idea de permanencia o continuidad de labor. Más si ésta se ejecuta en

largo lapso, aunque ocurran interrupciones de breves duración, no debe estimarse como un trabajo ocasional".

SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Dice el art. 413 del C.S.T. que "El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento del trabajo". Pero si la sanción es ilegal o se impone fuera del procedimiento, pero no implica la terminación de la relación de servicios por parte del patrono, el trabajador no puede darla por terminado mediante el argumento de que el patrono incurrió en justa causa para que él dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, pues en este caso sólo cabe atacar la sanción misma y sus efectos.

...//...

C O N C L U S I O N E S.

Uno de los objetivos principales de este estudio, consiste en el análisis del movimiento sindical en sus diversas etapas llegando a nuestros días. A través de este análisis se tratan puntos diversos que convergen e concurren a un mismo objetivo, la necesidad de renovar los lineamientos que orientan nuestros movimientos sindicales.

Vimos además, que en nuestro país, el movimiento sindical en su desenvolvimiento ha encontrado muchísimas dificultades de inmenso poder, que ha frenado y detenido un poco el fortalecimiento del sindicalismo.

La represión, persecución por parte de los patronos para con los trabajadores que intentan fundar una asociación profesional, es manifiesta, hasta el punto de ser patrocinada en parte por las autoridades competentes, violando en forma arbitraria la protección que sobre el Derecho de Asociación trae insalvada nuestra Constitución; además, por otra parte, la burocratización de la mayoría de los dirigentes y la falta de conciencia de sus deberes o en su verdadera misión de los mismos y el bajo nivel cultural de nuestros trabajadores, condenan a la acción sindical al más peligroso estancamiento, puesto que en estas condiciones es casi imposible que ellos comprendan las inmediatas ven-

tajas del sindicalismo y su perspectiva futura.

Una de las formas de superación del movimiento sindical es la unión total de los trabajadores, para así poder conseguir el mayor avance en las leyes laborales, que los conflictos colectivos sean de todos, que las conquistas y las derrotas constituyan el patrimonio de todos.

Es imperioso que los trabajadores Colombianos luchen con tenacidad para la obtención de nuevas normas que den nacimiento a un sindicalismo moderno, verdaderamente fuerte e independiente, con objetivos claros, desarrollando un programa que recoja todas las aspiraciones de la clase trabajadora, que cumpla además con la finalidad primordial del sindicalismo de la Justicia social, el respeto a la dignidad del hombre.

Hemos hablado del analfabetismo de los trabajadores, y en general de su bajo nivel cultural, que constituye uno de los serios obstáculos para la evolución del sindicalismo nacional. Mientras, los dirigentes sindicales y la gran masa de los trabajadores están dominados por la ignorancia y por el desconocimiento de los objetivos inmediatos y futuros de sus luchas, no se podrán llevar a cabo los anhelos de la clase trabajadora.

Es necesario la instrucción de los líderes y miembros de organizaciones sindicales, mediante cursillos sobre temas de intereses comunes a ellos, es decir, que vayan en beneficio de corto plazo y no en actividades no queridas por la masa sindical, que en un futuro los puedan perjudicar por ese tipo de actividades.

...//...



BIBLIOGRAFIA.

10.-Cabanelas Guillermo, Derecho Sindical y Cooperativo.

20.-Gueñero Figueroa Guillermo, Derecho Colectivo del Trabajo.

30.-De la Cueva, De Ferrari, Russomando Alonso Oleo, Allocati y otros, Derecho Colectivo Laboral.

40.-Carvajal Adalberto y Héctor Jaramillo U., Nuevo enfoque del Derecho del Trabajo.

50.-Yesid Trana Francisco, Derechos Humanos y Garantías Sindicales.

60.-Urrutia Miguel, Historia del Sindicalismo en Colombia.

70.-Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Revista del Trabajo.

80.-Lester Richard A., Del Sindicalismo Norteamericano.

90.-Rivas Melo Benildo, El Código Laboral y el Sindicalismo en Colombia.

10.-Barrot F., Historia del Trabajo.

11.-Mahieu Jaime ^{II}, de, Evolución y Porvenir del Sindicalismo.