

T  
331.8801  
D19  
Ej.2

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

**S C I B**

RECTOR : DOCTOR ALBERTO CARMONA ARANGO

00019229-2

SECRETARIO GENERAL : DOCTOR HERNÁNDO ALVAREZ LOZANO

FACULTAD DE DERECHO

DECANO : DOCTOR ANTONIO OSTAU DE LA FONT

SECRETARIO : DOCTOR JORGE ECHEVERRY MORA

PRESIDENTE DE TESIS : GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA

PRESIDENTES HONORARIOS : DOCTOR JAIME DAVILA-PESTANA

DOCTOR ANTONIO DE LA VEGA VELEZ

EXAMINADORES : DOCTOR RAUL H. BARRIOS

DOCTOR VICTOR LEON MENDOZA

DOCTOR



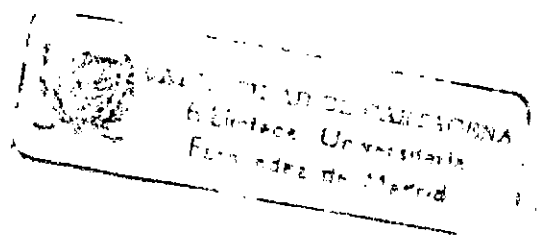
Cartagena, Noviembre de 1974.

NESTOR DAVILA - PESTANA VERGARA

EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.

TESIS PARA OPTAR AL TITULO  
DE DOCTOR EN DERECHO Y CIEN-  
CIAS POLITICAS EN LA FACULTAD  
DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD  
DE CARTAGENA.

1 9 7 4



**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

" La facultad no aprueba ni desaprueba las opiniones emitidas en las tesis de grado: tales opiniones deben ser consideradas como propias de sus autores".

( Artículo 83 del Reglamento de la Facultad ).

**DEDICATORIA :**

**A LA MEMORIA DE MI PADRE, A MI MADRE, A MI  
ESPOSA Y A MIS HERMANOS.**

## CAPITULO I

### DEFINICION, TERMINOLOGIA, OBJETO, FINES, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

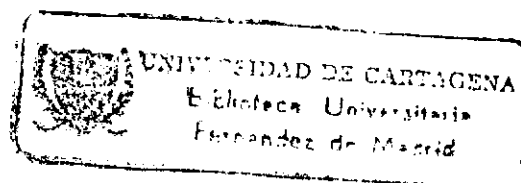
#### a. DEFINICION :

Dar una definición exacta sobre lo que es el Derecho de Asociación Profesional resulta hasta cierto punto arriesgado, si se tiene en cuenta, que ella depende en gran parte de las diferentes finalidades que cada estado le asigna a su respectivo régimen sindical, esto precisamente, por que toda definición que de éste fenómeno se dé, tendrá que guardar estrecha relación con los fines que encierre toda asociación profesional en

los diferentes estados, más cuando se trata de influenciarla políticamente.

Nos permitiremos transcribir algunas de las más importantes por considerarlas como un aproximado patrón de toda otra definición, reservándonos la que trae nuestra legislación, para hacer el análisis de ella al momento de referirnos concretamente a este fenómeno en el ámbito nacional.

Los ingleses hablaron de las Trade Unions, definiéndolas así: "Toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos, entre obreros y obreros, o entre patronos y patronos, e imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio". Esta definición que se dió el pueblo de Inglaterra, fué sumamente amplia, resultando de ella, que se podían hacer combinaciones de distinto orden entre trabajadores y patronos, y también que se podían perseguir todos los fines con tal que no fueran



contrarios al orden jurídico. Trajo esto aparejado la posibilidad de que, las uniones perdieran su carácter profesional, ya que se permitiría la combinación mixta, cosa rechazada por la mayoría de las legislaciones; también se les permitía a las Trade Unions perseguir fines políticos, pero sujetas eso sí, a las reglamentaciones de la Ley de 1.913.

De la legislación francesa no ha sido posible obtener una definición de asociación profesional concreta y única, solo nos permitiremos transcribir y analizar la que nos suministra la historia como de Paul Pic y Georges Scelle, quienes digeron: " El Sindicato Profesional es la Asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, oficios semejantes o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo, sea el estudio y defenza de los intereses económicos, industriales y agrícolas". De esta definición se desprende que, la asociación debe ser

permanente, de personas que tengan un mismo oficio, conexos o semejantes, y además, que se debe perseguir un fin específico: El estudio y defensa de los intereses económicos de los trabajadores o de los patronos, cerrando así toda posible incursión en la política.

Ahora nos permitiremos comentar la definición del maestro Ernesto Krotoschín, quien dijo:

" Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo ".

De esta definición hay que recalcar preferencialmente las siguientes características :

1o.) Asociación de carácter permanente transitoria; 2o.) Las asociaciones podrán ser de



obreros o de patronos, pero nunca de carácter mixto; 3o.) Señala como finalidad esencial la de influir sobre las cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, dejando así la libertad para cualquier fin con tal que no se contrarie el orden jurídico.

Otras definiciones de singular importancia fueron las dadas en Alemania y Méjico. En Alemania el profesor Hueek Nipperdey, dijo : "La asociación profesional es una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión o condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y de los empresarios".

En Méjico se dijo: " Se entiende por sindicatos; para los efectos de esta ley, (se refería a la ley del trabajo de Veracruz) toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el

estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes". Esta fué una original definición, que como se vé, solo permitía la asociación entre obreros, y además, permitía cualquier fin con tal de que fuera común a sus respectivos intereses. Posteriormente vino a modificarse esta definición y se dió en el artículo 232 de la ley federal del trabajo, la siguiente: " Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". Con esta definición se permitió en Méjico la asociación de obreros o de patronos, cosa que estaba abolida en la primera para los patronos.

**b. TERMINOLOGIA:**

La denominación "Asociación Profesional" no ha sido utilizada generalmente por todas las legislaciones, unas emplean estos términos,

otras, entre ellas la chilena, usan el vocablo: sindicatos.

Veamos la historia de estos términos: Desde el siglo pasado se usó el término Asociación Profesional, para designar cualquier aspiración de los trabajadores a la unidad. La ley francesa de 1.884 habló de sindicatos Profesionales. En España se mencionó indistintamente Asociación Profesional y Sindicatos Profesionales. En Alemania se usó la denominación Asociación Profesional. En Chile finalmente, se habló de sindicatos.

Para aclarar el origen del vocablo sindicato, es conveniente traer a recuerdo lo que expone el maestro Narciso Noguer: "Sindicato proviene de síndico, que las lenguas romances tomaron a su vez, del latín syndicus, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia syndicos era el que asistía en justicia, el defen-

sor, o también, el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones, Otra acepción, fué la de Cosa Perteneciente al Común".

El Diccionario latino-español de Valbuena nos da la siguiente definición etimológica: " Syndicus: Sindico, agente procurador, representante de ciudad, gremio o comunidad. (Tomado de Mario de la Cueva, página 276, tomo II).

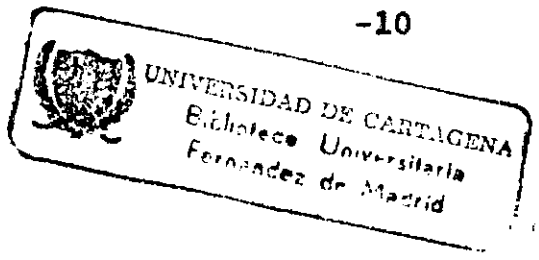
#### c. OBJETO DE LOS SINDICATOS:

El objeto principal, esencial, funcional de toda asociación sindical, es el profesional, así cualquier asociación constituida por trabajadores o por patronos que no tenga como meta la defensa de su interés común profesional, no será nunca un sindicato. Es decir, para que se considere sindicato será necesaria la persecución de un fin u objetivo: El profesional. También es necesario anotar o hacer hincapié en que, no es lo mismo, el objetivo del

sindicato, que los medios empleados en la consecución de ese objetivo. En primer término se encuentran, por su importancia, los fines de carácter moral o religioso. Un sindicato de trabajadores o de patronos constituido para la defensa de principios que llevan a la convicción religiosa o política de sus adherentes, será a lo sumo, una cofradía religiosa o un partido político, pero nunca una asociación profesional. La imposición hecha en cualquier sentido - religiosos, político, social a cierto grupo de trabajadores que aspiren a agruparse en un sindicato, es contrario al principio de libertad sindical y conlleva lógicamente la neutralización del verdadero objetivo sindical.

#### d. FINES DE LOS SINDICATOS:

Entendiendo y aceptando que la asociación sindical, no fué si no un producto de las aspiraciones obreras en su afán de mejorar sus condiciones de vida,



es lógico conceptuar que el principal de esos fines sea precisamente la defensa de los intereses comunes a toda asociación; es así que por conclusión hay que enunciar que todo sindicato tendrá como fin esencial la búsqueda de la igualdad y la justicia, el mejoramiento en sus condiciones actuales de trabajo, Es lo que Mario de la Cueva llamó el fin inmediato de todo sindicato, para reservar todas las demás aspiraciones sindicales a la categoría o clasificación de fin mediato. Aquí cabría, para continuar aceptando las apreciaciones del maestro de la Cueva, todos los fines como políticos, sociales y económicos, sin confundir este último, con un sentido de lucro, pues ya esto es ajeno a toda organización sindical.

Autores como el profesor argentino Guillermo Cabanellas, sostienen que las aspiraciones sindicales que tengan un interés social, económico, moral y político, constituyen un segundo fin, o un fin secundario o coadyuvante, como él textualmente dice.

Ami modo de ver las cosas, no es que esto constituya una sub-categoría o clasificación distinta dentro de los fines de toda asociación sindical, sino que, estas aspiraciones practicamente no constituyen un fin esencial en la organización sindical, a lo sumo, será aceptable que ciertos y determinados sindicatos, por su misma naturaleza se preocupen por desarrollar una labor de esta índole, pero eso es totalmente distinto al fenómeno de los fines de todo sindicato.

Para resumir yo diría, que todo sindicato debe perseguir una doble finalidad: una de presente y otra de futuro. Aquí cabe toda la gama de aspiraciones sindicales, pero respetando una especie de común denominador de todo sindicato, cual es, que el fin esencial, primordial de toda asociación sindical será siempre el de buscar las mejores condiciones en la prestación de servicios, es decir, buscar un régimen de igualdad con los patronos, en su actividad de dadores de trabajo, y esto se consigue mediante un contrato colectivo de trabajo. Constituye lo anterior, la finalidad

de " presente " a la que me referí anteriormente.

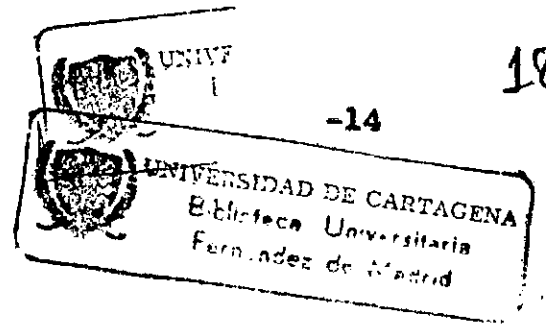
La finalidad de "futuro" vendría a ser una especie de meta que todo sindicato procuraría conseguir para el mañana; consistiría en la lucha por el mejoramiento de la sociedad actual, trabajar con ahinco por unas mejores condiciones sociales para el mañana, finalidad esta, prácticamente política, ya que se busca el cambio de las estructuras sociales.

Cuando estas finalidades se cumplan, especialmente la segunda, los sindicatos tendrían poca tarea en su vida externa, se convertirían a lo sumo en una agrupación ocupada únicamente en la defensa del trabajador, de sus asociados, pero nunca en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, por cuanto la transformación de las estructuras políticas del estado, traerían la justicia social. En estas condiciones la finalidad de todo sindicato se presenta limitada a su orden interno, no existiría razón social alguna para combatir al patrono y mucho menos al Estado.



Algunos autores piensan que esto es una utopía, por cuanto lograda la igualdad social pregonada como fin político por todo movimiento sindical, desaparecería la razón de ser ellos mismos. Otros dicen por el contrario que, conseguidas todas estas aspiraciones que conllevan a la igualdad social, lo que se presenta es una especie de cambio de política. Ya no habría que luchar contra nadie, ni tratar de modificar ningún sistema, la tarea sindical se circunscribiría a una política de ayuda mutua entre los asociados.

En fin, yo considero que la finalidad de todo sindicato, deba ser, como lo dije anteriormente, doble: una de "presente", y otra de "futuro", identificándose la primera con la aspiración a mejores condiciones de trabajo, a la igualdad con el patrono; y la segunda, con la conducta política de todo sindicato, tendiente a conseguir el cambio del sistema o estructura social vigente. Cuando hablé de la finalidad futura o política de todo sin-



dicato, no quiero con ello decir, que deban intervenir en la formación de partidos políticos, o que deban actuar al servicio de cualquier partido o grupo, o que se conviertan en presa de la voracidad de políticos sin escrúpulos; lo esencial es entender que todo sindicato, como interés que tiene en la formación de unas nuevas estructuras sociales, deba presentar programas de acción política, pueda intervenir directamente en las cosas del Estado, esto, de acuerdo con reglamentaciones y modalidades que se darían indistintamente para cada sistema de gobierno.

Al analizar el fenómeno sindical en Colombia, me permitiré hacer algunas críticas y presentar fórmulas sobre el tema de la finalidad política.

e. DERECHOS DE LOS SINDICATOS:

Los derechos que a los sindicatos se les otorga para el logro del objeto que persiguen, varían

de una a otra legislación, precisamente por no tener los diferentes Estados estructuras y ordenamientos jurídicos exactos. Ya hemos aprendido y aceptado que la legislación de un país, es consecuencia siempre de una serie de factores ambientales que en cada caso influyen decisivamente en la elaboración de ella.

Por vía general y de ilustración, haré mención de los derechos que aproximadamente o en su mayoría son comunes a todo sindicato. Los principales son :

- 1o. Ejercitar el derecho de petición ante los poderes públicos y ante las respectivas autoridades, todo de acuerdo con lo establecido en cada constitución.
- 2o. Intervenir en la celebración de pactos o contratos colectivos de trabajo.
- 3o. Defender a sus asociados o representarlos en

la celebración de contratos de trabajo.

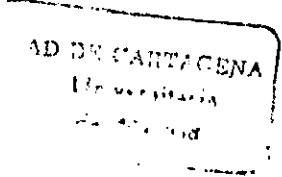
4o. Representar a sus asociados en todos aquellos casos que tengan que ver con el poder judicial.

5o. Denunciar a los funcionarios competentes del trabajo, las irregularidades observadas en la aplicación de las disposiciones legales que interesen a su condición de prestadores de servicio.

6o. Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que a favor de sus afiliados, nazcan de esos contratos.

7o. Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, especialmente en los procedimientos de negociación, conciliación y arbitraje.

8o. Crear fondos de socorro, cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares, etc. (No se permitirá la creación de



cooperativas cuando se trate de producir artículos semejantes a los elaborados por la empresa correspondiente).

- 90. Participar en los organismos estatales vinculados a la ordenación del trabajo.
  
- 10. Colaborar con el Estado como organo técnico y consultivo, en el estudio y solución de los problemas concernientes a su categoría profesional.
  
- 11. Fundar instituciones de previsión y asistencia social.
  
- 12. Constituir y participar en las federaciones o confederaciones de acuerdo con la respectiva ley; esto con el fin de hacer más fuertes y extensos los vínculos entre los obreros.
  
- 13. Realizar reuniones y asambleas generales, esto por derecho propio (no habrá necesidad de permiso oficial).

14. por último, y como consecuencia de la finalidad de orden político, se deberá otorgar a cada uno de ellos el derecho de intervenir en la estructuración política del respectivo estado. Por ejemplo, se les podrá dar cabida en los cuerpos colegiados.

f. FUNCIONES DE LOS SINDICATOS:

podría hacerse una clasificación de las funciones principales de los sindicatos, así: Función legislativa, función judicial y función de inspección y vigilancia. Este es el criterio del maestro Guillermo Gabanellas, y es el más acorde con la naturaleza y espíritu de toda asociación profesional.

En primer lugar es por todos conocida la influencia que tienen los sindicatos en la elaboración de las respectivas leyes del trabajo, como son consultados, o por lo menos deben serlo generalmente antes del estudio de los respectivos proyectos y antes de la promulgación. Es importante

anotar además, que los sindicatos prestan al legislador un concurso importantísimo en la elaboración de las leyes, por cuanto son los creadores de pactos colectivos de condiciones de trabajo, que constituyen con la ley, decretos, usos, costumbres y jurisprudencia, las fuentes principales del derecho laboral.

Desde el punto de vista judicial, es pública la tendencia de los sindicatos a intervenir directa o indirectamente en la administración de la justicia del trabajo, bien en los Tribunales del Trabajo, ya por medio de jurados, asesores, etc. Claro que ésta es una de las funciones que se presentan más fáciles cuando se plantea la participación de los representantes de los sindicatos en los tribunales. Esto ha sido objeto de bastantes polémicas. Yo entiendo que la cuestión se torna difícil en este solo campo, pero en los jurados del trabajo y en cuanto a asesores no hay ningún problema.

Una tercera función, la de Inspección de Vigilancia, se dá cuando quieren participar, y en ocasiones lo consiguen, en las juntas o autoridades inspectoras encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo. En algunas legislaciones como la nuestra, esta es una función que prácticamente toca al Estado, ya que él tiene en todo el territorio nacional Inspectores Seccionales del Trabajo, encargados de la mencionada vigilancia.



## CAPITULO II

### DE LA CAPACIDAD SINDICAL.

#### a. CAPACIDAD SINDICAL:

Regla general es la de que todo trabajador, lo mismo que todo patrono, tiene derecho a integrar un sindicato y a intervenir en las actividades del mismo. Pero este es un principio que sufre alteraciones, modificaciones, restricciones, de acuerdo con determinadas situaciones que pueden ser de orden econó-

mico, profesional, social, o físico; todas estas son condiciones que limitan en su aplicación ese principio general, y que en ocasiones pueden hacerlo totalmente nulo. Sentado como está que, todo sindicato es una asociación de personas, - no todos los sujetos de derecho pueden serlo de la asociación profesional - es indispensable, que sean integrados por patronos o trabajadores. Así, una asociación que esté formada por personas que no tengan una de las dos calidades - trabajador o patrono - no será nunca un sindicato, será otra clase de asociación. Siempre la ley repara y exige el concepto profesional, así se llaman a los sindicatos asociaciones profesionales.

Por lo anterior, cabe sentar como norma, que puedan ser sujetos del derecho de asociación, sin limitación alguna, todos los trabajadores y patronos que llenen o cumplan con los requisitos exigidos por las distintas reglamentaciones estatutarias, además de pertenecer a la categoría profesional. De

esto se desprende, que la capacidad es la regla y la incapacidad la excepción. Es bueno, a manera de ilustración, transcribir la definición sobre capacidad sindical que nos trae CAVALCANTI DE CARVALHO: " Se entiende por capacidad sindical el conjunto de condiciones exigidas por el derecho objetivo, para que el individuo pueda formar parte de un sindicato".

Por otra parte, Guillermo Cabanellas, tratando de delimitar los sujetos del derecho del trabajo, de los sujetos del derecho sindical, trae una clasificación de las condiciones que deben reunirse indistintamente por patrono y por trabajador, para hacer parte de un sindicato. Así : 1o) Ser trabajador o patrono, según formen trabajadores o patronos, el sindicato de que se trate; 2o) Pertenecer a la misma profesión para la cual el sindicato se constituye, o integrar la industria a que se refiere éste; 3o) Residir en el lugar o área territorial del sindicato.

**b. LA MENOR EDAD DE LOS OBREROS:**

Se precisa sentar desde ahora, el concepto de que la mayoría de edad exigida en el derecho civil para fijar la capacidad de las personas, difiere de la establecida en la legislación laboral. En el derecho del trabajo se parte del principio de que, " el trabajo, necesidad vital, satisface un estado de hecho de todo individuo, su actuación va dirigida a ganar los medios indispensables para poder subsistir". Esto quiere decir, que el legislador tendrá muy en cuenta esta premisa, para poder fijar el mínimo de edad al señalar la capacidad para contraer obligaciones y ejercer derechos relacionados con la prestación de servicios en la rama del derecho laboral.

La gran mayoría de los países ha estatuido en el derecho laboral vigente que, el obrero mayor de 18 años tiene capacidad para todos los actos y derechos emanados de su condición de prestador de

servicios o trabajo. Después de esta edad se podrá ejercer el derecho de libertad sindical, se podrá ingresar o no a determinado sindicato, y ejercer dentro de él, todos los cargos para los cuales se pueda hacer designado, es decir, se les considera plenamente mayores de edad para actuar como obreros y para hacer parte del sindicato.

La situación que se torna distinta y que por consiguiente merece ser analizada, es la de los menores de 18 años. Es criterio universal el de que, los menores de 14 años están incapacitados de hecho por la ley para contratar sus servicios como trabajadores, como también para ejercer funciones que se deriven de tal condición. Tal prohibición a más de ser de carácter legal, lleva también envuelta cierta apreciación de orden físico. Cosa distinta pasa con los mayores de 14 años pero menores de 18. Estos, en casos contemplados por la misma ley, pueden ejercer el derecho de trabajar, es decir, pueden adquirir la condición de prestadores de servicio, pero previa autorización de la ley;



en tales casos es lógico, que puedan pertenecer a sindicatos, pero marginándolos de ciertas posiciones directivas, o de posiciones de alguna responsabilidad, ya que pesa sobre ellos la incapacidad para contratar sin el auxilio de la representación necesaria.

Como conclusión podría decirse, que la edad de admisión del trabajador a los sindicatos, está en función directa a la capacidad que para trabajar les otorgue la ley. Así quien no tiene legalmente capacidad para trabajar, no la tiene tampoco, para ejercer el derecho de asociación profesional.

Lo que se ha prestado a discusión y a controversia, es si la capacidad que la ley otorga a los menores para trabajar, conlleva todos los derechos inherentes a ella. Yo entiendo que en cuanto a los menores de 18 años y mayores de 14, la cuestión debería resolverse como se dijo anteriormente, es decir, otorgarle la facultad de integrarse en sindicatos, previa autorización de

su representante legal y marginándoles de las posiciones directivas del sindicato, por cuanto es necesario entender que las condiciones que se exigen para trabajar y por consiguiente para formar parte de un sindicato, no son las mismas que deben llenarse para ocupar posiciones directivas dentro de la organización sindical. Si esto no fuera así,, en ocasiones hasta se perjudicaría la marcha normal y victoriosa de cualquier sindicato, pues, que un elemento, por ejemplo de 16 años, no tiene, en la mayoría de los casos , las condiciones necesarias como para ser director de un sindicato. Esto quiere decir, que se necesita cierta preparación, destreza, conocimientos técnicos en estas materias para poder llegar a ocupar esas posiciones.

El legislador argentino, por el contrario, parece que no tuvo en cuenta esta apreciación, ya que en el artículo 5o. de la ley 14.455 establece: "Los menores adultos pueden formar parte de una asociación profesional, sin que para ello requieran de autorización de su respectivo representante legal.

Nos permitiremos ahora transcribir las disposiciones contentivas de la conducta adoptada por determinados países, en cuanto a este problema de la edad. Todo a manera de información.

En Francia el legislador estableció como edad mínima para trabajar la de 16 años (artículo 60. libro III Código del Trabajo). Se infiere que desde esta edad se puede ser miembro de un sindicato con todas las prerrogativas inherentes a esta condición. Lo mismo aconteció en España ( artículo 40. Ley del 8 de Abril de 1.932).

Por su parte Brasil (artículo 529 inc. a de la Const. del T. ), Chile ( Artículo 362 del c. del T.), Venezuela ( artículo 139 de la ley del trabajo), Portugal (artículo 15 decreto 23.050) y Paraguay (artículo 10. decreto- ley 1.217), establecieron como mínimo la edad de 18 años. Caso bastante excepcional y digno de mención especial, el de Méjico, cuya disposición al respecto (artículo 239 de la ley Federal del trabajo) estatuye: " que los mayores de 12 años pueden ingresar a un sindicato de obreros,



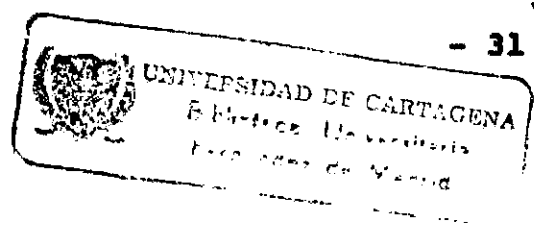
pero solamente, podrán participar en la administración y dirección de él, cuando tengan 16 años". Nos parece bastante arriesgada la consideración que hizo el legislador mejicano, al fijar como mínimo la edad de 12 años, pues resulta apenas comprensible, que esa es una edad en que aún físicamente se exige un rendimiento al obrero nada acorde con su aptitud, es decir, aún a esa edad no se está lo suficientemente preparado para desarrollar una labor normal como obrero, y mucho menos, como miembro de un sindicato. La responsabilidad que tiene el legislador en estos casos, debe ser bien interpretada y bien cumplida.

Caso también digno de analizar es el que presenta el Código del Trabajo de la República Dominicana en su artículo 303, - cuando dice: " El menor apto para celebrar contrato de trabajo, puede ser miembro de un sindicato de trabajadores". No parece ser el mejor de los criterios, por cuanto en esto - siempre habrá de considerarse la edad posible para ser trabajador y consiguientemente miembro de un sindicato. Esta es una norma que establece una si-

tuación muy general, muy abstracta, siendo que siempre y de acuerdo con estudios sociológicos, debe procederse a fijar un mínimo de edad como sistema medio, en el que considere el individuo en condiciones para laborar.

#### c. LA CAPACIDAD EN LAS MUJERES :

Generalidades. - Al estudiar este punto es bueno establecer que, las mujeres gozan de la plenitud de los derechos para ejercer su profesión, sin más limitaciones que las impuestas por las leyes de los respectivos Estados en consideración a la capacidad física y al estado de mayor indefensión en se encuentran con respecto al hombre. De acuerdo con lo dicho vale anotar que las mujeres pueden, en el ejercicio de su profesión de obreras, hacer parte de sindicatos sin impedimentos de ninguna naturaleza, como también pueden, dentro de ese mismo sindicato ocupar cargos directivos y de administración para los que se las designe. Es que lo esencial en esto de la capacidad sindical, - ya lo digimos anteriormente- es la condición



de trabajador, entonces, la mujer por el solo hecho de serlo (obrera) goza de las mismas facultades y derechos para integrarse en sindicatos. En los países en donde existe todavía la incapacidad para obligarse y para contratar de la mujer casada, habrá necesidad de la respectiva autorización del marido, pero esta es una situación que tiende a desaparecer totalmente, y que en donde exista, tampoco será obstáculo para el ejercicio del derecho de trabajar y de sindicalizarse, por cuanto obtenida la autorización del marido, la situación se presenta igual. En Colombia esta hipótesis ya no debe considerarse, pues la ley 28 de 1.932 acabó con la incapacidad de la mujer casada.

Para la mujer operarán las mismas reglas sobre capacidad que operan para el hombre obrero, así la mujer menor de 18 años, no puede ingresar a los sindicatos, como regla general, pero ya vimos anteriormente que cuando se es mayor de 14 y menor de 18, se puede, previa autorización legal, ejercer el derecho de asociarse en consideración a su condición de trabajadoras.

Claro que es conveniente distinguir, o mejor dicho hacer resaltar, que en cuanto a la capacidad física hay más restricciones legales para la mujer obrera que para el hombre. Se sabe por ejemplo, que en la mayoría de las legislaciones del mundo, se prohíbe a las mujeres trabajar en las minas, por considerarse que no tienen la misma aptitud física del hombre para trabajos subterráneos.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

##### a. GENERALIDADES :

Las asociaciones profesionales o sindicatos, pueden clasificarse desde varios puntos de vista y de muy variada forma. Así nos limitaremos a hacer la clasificación que más está generalizada en la legislación y en la doctrina, y después, haremos una breve clasificación de acuerdo con las principales corrientes hispanoamericanas, clasificación

inserta en cada legislación positiva. Desde un punto de vista general podríamos presentar la siguiente división: a) por su base física. Toda asociación profesional descansa sobre un determinado territorio, en el cual, trabajadores o patronos, ejercen su acción. Es así como, los sindicatos prácticamente admiten una clasificación geográfica: locales, comarcales, provinciales, regionales y nacionales, según que en su seno agrupen a los trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad, de una determinada comarca, de una provincia, de una región o de un Estado. Esta clasificación lógicamente no impide que existan sindicatos formados dentro de una misma empresa y que tengan carácter nacional, sin ser necesario que se federen; b) por la actividad de sus miembros: según esta categoría o clasificación, para poder ingresar a un sindicato será necesario tener determinada profesión, que sea igual o similar a la de cada uno de los demás integrantes de la entidad, o por lo menos, que presente alguna relación con la

del resto de los miembros. Así según este sistema, un grupo de obreros de oficios variados que presten sus servicios en una misma empresa, pueden constituir un sindicato, después que haya conexión entre las diversas actividades. Como ejemplo valdría citarse el caso de un grupo de trabajadores que presten sus servicios en una empresa telefónica, dentro de cuyo sindicato cabrían en las mismas condiciones y con las mismas obligaciones y deberes, los electricistas, los celadores, los operadores, los técnicos de teléfonos, los auxiliares, los mecánicos, los cobradores, etc. : c) por la clase social que representan : según esta modalidad, los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patronos, según que agrupen a unos o a otros. Este sistema parece excluir a los llamados sindicatos mixtos, de los que, solo excepcionalmente se habla; d) por su naturaleza frente al Estado : esta clasificación es más que todo doctrinal, ya que en muy contados casos se nos presenta inserta en la legislación positiva. Según este

sistema, los sindicatos pueden ser particulares u oficiales, y personas de Derecho Público o de Derecho Privado. e) Por la agrupación de sus elementos: esta es una división que consagra los llamados sindicatos horizontales y verticales, reservando la primera denominación para aquella organización sindical que se dé una verdadera unidad profesional jerárquica, agrupando a fuerzas económicas y homogéneas, y la segunda para las organizaciones que no presentan una unidad profesional jerárquica, y además, que agrupe a fuerzas heterogéneas complementarias; f) Por las profesiones que agrupan: En este orden cabe clasificar a los sindicatos en profesionales de oficio, de empresa o de industria, general o particular, etc.

Digamos también que existe una tendencia bastante general a crear una clasificación que tenga en cuenta la propia naturaleza y la propia organización sindical. Así vemos



yoría de las modernas legislaciones se han consagrado estas categorías: a) gremiales o profesionales; b) de empresa; c) de industria; d) de oficios varios; e) sindicatos mixtos. Conviene dar una breve explicación sobre cada una de estas especies, precisamente por ser la clasificación más generalizada, a excepción, de los sindicatos mixtos que están llamados a desaparecer.

Los sindicatos gremiales o profesionales son aquellos que se constituyen por individuos trabajadores que se ocupan de una misma actividad, oficio o especialidad, se asocian en defensa de sus intereses comunes. Esta es una categoría que a mi modo de ver, no consulta en su integridad la verdadera función, la verdadera política sindical de defender y amparar a todos los trabajadores por igual. Se limitan a trabajar por el gremio o grupo que ellos constituyen, perdiendo así el criterio de la solidaridad obrera que to-

do sindicato debe perseguir.

Los sindicatos de empresas están conformados por un grupo de trabajadores, que prestan sus servicios en una misma empresa, no importa la clase de servicios que ellos cumplan dentro de la misma; parece ser que esta clasificación corresponde a la de los llamados sindicatos de base de la legislación colombiana.

Los sindicatos de industrias son aquellos que se integran por trabajadores que aunque presten sus servicios en distintas compañías o empresas, se ocupan de una misma industria. Es decir, aquí a lo que se le dá importancia es a la naturaleza de la actividad, así se formarán sindicatos cerveceros, hilanderos, etc.

Los sindicatos de oficios varios estan compuestos, como su nombre lo indica, por trabajadores que se ocupan en distintas actividades, sean conexas o inconexas. Esta clase de sindicatos, practicamente

constituye una excepción, pues en general, los integrantes de un sindicato deben estar unidos por cierta comunidad de intereses y corresponder a profesiones más o menos determinadas, pero como ocurre que en ocasiones, los miembros de una misma profesión por su escaso número, no pueden constituir una unidad sindical, entonces es cuando se autoriza la formación de sindicatos entre elementos de diferentes oficios o especialidades. En la legislación positiva colombiana, está consagrada la existencia de esta clase de sindicatos, pero por vía de excepción; solo se les permite cuando no haya trabajadores de una misma actividad en el número requerido por la misma ley, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Resulta clarísimo que sindicatos mixtos son aquellos formados por trabajadores y patronos, es decir, aquellos en quienes participan los da - dores de trabajo y los tomadores de este, para utilizar las palabras de Cabanellas. Los sindi-

catos mixtos tratan de reunir en el seno de una sola entidad, a todos los que trabajan en una misma industria o ramo de industria, sean patronos, trabajadores, gerentes o administradores. Esta es una tendencia que ha fracasado, a lo mejor, y como dice Caldera, por la excesiva intransigencia de los patronos o por la lógica desconfianza de los trabajadores. Dice de ellos sabiamente el profesor Cabanellas, que " solo constituyan el ideal de la colaboración de clases, pero en realidad solo son eso: Un ideal". Aún cuando en muchos casos esta clase de sindicatos están amparados legalmente, o por lo menos no están prohibidos, es incuestionable que presentan una insuperable dificultad, en cuanto a su realización. Dice Caballenas: " si el sindicato tiene por fin la defensa y mejoramiento de los intereses profesionales, al ser distinta la posición desde la cual se sitúan obreros y patronos, se hace difícil evidentemente, por no decir imposible, aunar sus encontrados intereses". Tam-

bién hay que entender por otra parte, que aún cuando no resulte imposible la constitución de sindicatos mixtos, en los que, queden incorporados en igualdad de condiciones, obreros y patronos, la realidad es que los obreros niegan sistemáticamente y por múltiples razones, a los patronos, el derecho a ingresar en los sindicatos por ellos constituidos; y también parecería absurdo e impracticable que un obrero tratara de formar parte de un sindicato constituido por patronos. Es más, hay que aceptar, que al obrero nunca podría resultarle cómodo convivir en un sindicato con el patrono, todo por el antagonismo, por los intereses encontrados que existen siempre en las relaciones obrero patronales. La gran mayoría de las legislaciones modernas sienten una especie de repulsión contra esta clase de sindicatos. Ni los trabajadores pueden ser miembros de asociaciones profesionales, ni los empresarios formar parte de asociaciones de trabajadores, y este es el concepto general que lleva a la conclusión de que

el sindicato mixto, conglomerado de patronos y obreros, no deben ser admitidos.

En hispanoamérica la legislación se pronuncia casi uniformemente en contra de ese sistema. Méjico marcó la pauta, pauta que ha sido seguida por la mayoría de los países hispanoamericanos.

Por último haremos mención de los llamados sindicatos amarillos, que más que otra forma de sindicatos, parecen ser producto de la crítica doctrinal para llamar así a cierta conducta de los trabajadores en sus relaciones con los patronos. Parece que esta es la calificación que se le dá a ciertas tendencias existentes en organizaciones obreras que, dirigidas encubiertamente, por los patronos, tratan mas que todo de combatir al sindicalismo libre; también se reserva ésta denominación para llamar así a los trabajadores que actuan, en los casos de conflictos colectivos,

al servicio de los patronos, El origen de este vocablo no parece muy claro, pero la mayoría de los autores afirman que en Francia en el año de 1.899, en Greusot los afiliados a determinada organización, sospechosa de estar en demasiado buenas relaciones con el patrono, llevaban unas insignias adornadas con bellotas amarillas.

**b. CLASES DE SINDICATOS EN LA LEGISLACION POSITIVA:**

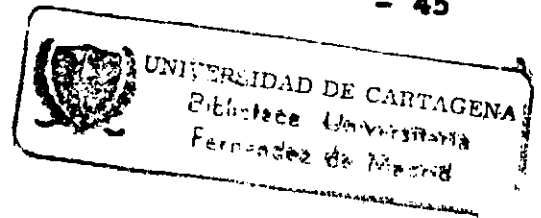
La legislación positiva comparada hispanoamericana, presenta una clasificación sobre sindicatos, muy variada. La original división que hizo la ley federal del trabajo de Méjico en su artículo 233, practicamente ha servido de molde o de ejemplo para la mayoría de los códigos del trabajo centro americanos .

En Méjico se hizo ésta clasificación: a) gre-

miales, los formados por individuos de una misma profesión oficio o especialidad; b) empresa, los constituidos por elementos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa; c) industriales, los integrados por los empleados en varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de igual industria; d) de oficios varios los que agrupan a trabajadores de diversas profesiones, la misma ley estatuye que estos últimos sindicatos, solo podrán constituirse, cuando en el municipio de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de 20.

La misma es la clasificación adoptada por el código del trabajo de nuestro país en su artículo 356, solo que varía la denominación de sindicatos de empresas en sindicatos de base. La ley sobre sindicatos de El Salvador, establece en su artículo 50. la siguiente clasificación: a) de empresa, los integrados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus





servicios permanentemente en una misma empresa o establecimiento; b) de gremios, que son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; c) de industrias, los que reúnen a trabajadores pertenecientes a profesiones, oficios o especialidades propias de una misma rama industrial especializada, como ferrocarrileros, empresas de construcción de edificios, fabricas de conservas alimenticias.

El artículo 134 de la ley del trabajo de Venezuela, consagra la siguiente clasificación: a) de patronos; b) de empleados, de obreros o mixtos; c) de personas que ejerzan profesiones y oficios independientes. Los sindicatos de empleados, de obreros o mixtos, se dividen en profesionales o de empresa. Los sindicatos patronales pueden ser de industrias de una misma rama, o de comerciantes.

#### CAPITULO IV

##### FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES SINDICALES.

Este es uno de los fenómenos sindicales de mayor trascendencia e importancia, como que su característica esencial es la de que representa el máximo grado de unidad y de fuerza dentro de la organización sindical.

Dentro del estudio de este tema, debemos anotar primero que todo, la semejanza existente entre federación y confederación, ambos nacen, se integran, por la unión de personas jurídicas,

cuales son los sindicatos; la diferencia estriba en que la federación, normalmente, agrupa a sindicatos, mientras que la confederación ordinariamente se forma de la unión de federaciones. Tanto las federaciones como las Confederaciones no pueden ser conformadas por individuos, solo por asociaciones.

Mario de la Cueva dice : " En su generalidad la federación es una unión de sindicatos, en tanto que las confederaciones pueden ser uniones de federaciones y de sindicatos, casi siempre de sindicatos de carácter nacional, constituidos por seccionales.

Es bien conocido por todos los estudiosos de estas disciplinas que, la constitución de los sindicatos en la mayor de las veces, no asegura una organización suficiente del movimiento obrero, pues es muy común ver a sindicatos aislados en una determinada localidad, limitando su conducta a una profesión, marginandose de los demás, per-

diendo sus fuerzas, como consecuencia, contrariando así la verdadera esencia de toda asociación de esta naturaleza, es decir, perdiendo de vista el objetivo de la asistencia mutua, de la creación de servicios comunes, de la dirección de la comunidad obrera; Todos estos son aspectos que han influido en la creación y organización de las llamadas federaciones y confederaciones.

El consagrado y autorizado autor Zabonini ha hecho una especie de radiografía de esta situación: "El carácter universal del moderno sindicalismo es la tendencia en él manifiesta de superar las simples asociaciones de individuo, para formar ulteriores organizaciones compuestas de asociaciones, las cuales con los nombres de uniones, federaciones, confederaciones, o confederaciones generales, reúnen grandes masas de productores diseminados por todo el territorio del Estado, y que comprenden a trabajadores de todos los ramos de la producción".

Es necesario aclarar previamente, que si los sindicatos se integran en uniones, federaciones, cada una de estas nuevas formas de asociación adquiere su personalidad jurídica distinta de la personalidad de las asociaciones profesionales que las han formado. Las uniones se conforman por adhesiones voluntarias de sindicatos, y así como esta unidad está constituida a su vez por personas que presten su consentimiento a las bases insertas en los estatutos de la organización sindical, del mismo modo, las federaciones y confederaciones nacen del consentimiento que prestan los sindicatos al adherirse a las normas reglamentarias de estas organizaciones de grado superior. Es que las asociaciones de sindicatos, que constituyen las federaciones, derivan del derecho de asociación general, ya que si las personas tienen el derecho de unirse para la realización de fines útiles, a las personas jurídicas no se les puede marginar del derecho de agruparse igualmente para la obtención de aquellos objetivos que solo en actuación conjunta pueden

lograrse.

La regulación jurídica se verifica de forma idéntica a la de los sindicatos, pero en ocasiones, la formación de estas entidades superiores, se encuentra limitada por ciertas disposiciones restrictivas que obedecen, esencialmente, a circunstancias de hecho y de política interna de cada Estado, pero esta es ya una situación que prácticamente no consulta la naturaleza ni la esencia de estas asociaciones, siendo más que todo, producto del temor que a estas uniones se les tiene.

En general el número de asociaciones requeridas para integrar una federación no se limita, como tampoco hay traba alguna en cuanto al miembro al número de estas últimas para constituir una confederación. La política seguida es la de que solo se requiere que sean varias, es decir, dos ó más, por otra parte, los modos o formas se -

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
Escuela Universitaria  
Ferretería de Madrid

guiados para lograr la agrupación de asociaciones profesionales, varían mucho de un país a otro, ya que en unos se sigue un sistema territorial en su organización, en tanto que en otros las agrupaciones se realizan atendiendo a las profesiones o a las industrias.

El objetivo esencial de las federaciones o confederaciones, se confunde prácticamente con el principal de los sindicatos o asociaciones que les han servido de base, siendo que la unión y la fuerza las hace mucho más efectivas en el orden político y económico, cosa que no se presenta en el orden profesional, en donde si parece que hay una mayor actividad de los sindicatos individualmente considerados. Esto ha llevado a que en muchos países se limite el derecho a constituir federaciones y confederaciones, como también a incorporarse en las organizaciones internacionales.

Desde el punto de vista histórico hay que se -

añalar que una de las primeras legislaciones que autorizó la formación de estas entidades de grado superior, fué la francesa, ya que se observa que en el año de 1.884 se dispuso: "Los sindicatos profesionales regularmente constituidos de acuerdo con las prescripciones de la presente ley, podrán libremente concertarse para el estudio y la defensa de sus intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas".

En hispanoamérica se ha seguido, como en casi toda la materia, el ejemplo de la legislación mejicana, cuyo artículo 255 determina que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, en lo conducente regidas por las disposiciones relativas a aquellos. En Méjico también se estableció en el artículo 256, la libertad que tiene todo sindicato adherido a una federación o confederación, de retirarse en cualquier tiempo de ellas, aunque exista pacto en contrario.



En general, dentro de la legislación hispanoamericana, los derechos y deberes de las federaciones y confederaciones de sindicatos, corresponden a aquellos señalados para las asociaciones profesionales consideradas aisladamente. Así, la unión de sindicatos persigue en más grande escala, los mismos fines que éstos considerados como unidad. Las federaciones, al integrar las confederaciones, lo que consiguen, es que estas últimas, cumplan en el más alto grado la función de solidaridad que la sindicación inspira.

## CAPITULO V

### FORMACION DE LOS SINDICATOS

#### a) PERIODO PREVIO:

Al acto de constitución de cualquier asociación voluntaria, antecede siempre un período preparatorio. Este período preparatorio comienza con la iniciativa de las persona que quieren asociarse en sindicato - esto es lo que se llama en la doctrina la actividad promotora-, siendo generalmente estas persona, las mismas que inician la constitución efectiva de la asociación.

Esto no quiere decir, que las personas que constituyen en un principio el sindicato, tengan necesariamente que ser las promotoras. Las promotoras pueden ser unas y las fundadoras otras. Promotores o fundadores pueden ser por consiguiente personas distintas; aquellos recogen las adhesiones y cuando cuentan con el número necesario, llevan su iniciativa a la realidad, es decir, a la fundación de la entidad. La figura jurídica del promotr viene a confundirse prácticamente con la del gestor de negocios, y finaliza su actuación, con el acto de fundación de la asociación profesional. Dice Rubino: "Los fundadores son aquellos que como miembros originarios de la entidad, participan en esta, toamando parte en el acto constitutivo. La gestión de negocios del promotor finaliza una vez que ha sido fundada la entidad sindical".

Siempre el proceso de formación de toda asociación profesional, comienza con las actividades preparatorias, y se dá por terminado cuando apa-

rece el acto constitutivo. Ahora, la constitución de la organización, es anterior é independiente del acto de su reconocimiento legal. Son dos fenómenos totalmente distintos y que suceden en épocas distintas.

Lo esencial en el período preparatorio es el propósito de formar el sindicato, este propósito puede originarse en una sola persona o en varias, pero ya en el momento de la constitución, del nacimiento del ente sindical, se requiere que la actividad sea plural, es decir, varias personas. Las distintas legislaciones establecen o gradúan el número mínimo con el cual puede integrarse un sindicato, así unas señalan como mínimo 15 personas, otras 20, otras 40, etc. Lo mismo acontece para la formación de sindicatos de patronos, unas establecen como mínimo 3 miembros, otras 5, y así, en forma variadísima.

En este período de formación, más o menos ex-

tenso, se suceden consultas, trámites de índole predominantemente privado, al igual que en la formación de todo acuerdo de voluntades que originan un contrato.

Es bueno anotar por otra parte, que los miembros fundadores de todo sindicato, adoptan sus primeros acuerdos sin característica alguna de obligatoriedad, y sin que rijan para ellas reglas precisas de derecho. Esas reglas que ya manifiestan una intención de dejar constituida la entidad, se traducen en la primera convocatoria que a tal efecto se hace. Es que el conjunto amorfo, integrado por los partidarios del sindicato, va dando forma a la entidad, va madurandola hasta conseguir o lograr la armonía en los propósitos de todos ellos. Al comienzo es solo una idea, la cual ha de coincidir con la de otros individuos; luego se identifica en un plan de acción y surge la entidad. Al conseguir los estatutos, o cuando ha-

yan sido registrados, no existe sino un propósito, una finalidad.

b) ACTO CONSTITUTIVO:

Para comenzar su actividad, sus actuaciones como entidad, el sindicato ha debido previamente constituirse, ha debido tener nacimiento como persona jurídica, es decir, después de la etapa esa de formación en donde los promotores y fundadores le imprimen las características y definen a la entidad por el proyecto de sus estatutos, y ya cuando estos han sido presentados estudiados y aprobados, es cuando verdaderamente el sindicato aparece como entidad de derecho. Tiene su reglamentación interna, su patrimonio, sus deberes y obligaciones, ya puede actuar como persona jurídica independiente. Pero, para poder lograr todo esto se requiere de una serie de requisitos que varían de acuerdo con el criterio de cada legislador.

Presupuesto necesario e imprescindible en la cons-

titución de todo sindicato, es el ánimo de asociación. Esta es una condición que es común denominador para todas las legislaciones, es un elemento que corresponde a lo que en las sociedades se denomina " Animus Societatis".

Los elementos constitutivos de todo sindicato, a juicio de Paez son: a) asociados, b) aportación común de actividades o de esfuerzos, c) permanencia, d) ausencia de lucro personal.

El acto constitutivo presupone también un acuerdo de voluntades, y como tal aparece como un contrato; pero dada la variedad de los sujetos, este es un contrato que resulta plurilateral, y su finalidad ofrece un carácter colectivo y social, siendo esta una característica que le es propia, que lo distingue de todos los demás contratos. No hay contraprestación, lo que existe es un acuerdo mutuo para desarrollar una empresa, pero sin ánimo de lucro, lo que lo distingue,

también del contrato de sociedad. Esta es una de las razones de que se valen algunos para rechazar el concepto de que sea un contrato.

c) ESTATUTOS:

Una definición sobre estatutos nos las trae Ferrera, dice así este autor: "El estatuto es el ordenamiento constitucional de la asociación; esto es, el conjunto de normas que regulan de un modo abstracto y para el futuro la estructura de la asociación, la forma de funcionamiento y su actividad externa"

Los estatutos vienen a constituir, podría decirse, una especie de cuerpo donde se reflejan, donde se plasman las bases del sindicato una vez que han sido formuladas. Son tan necesarios, que se les ha considerado como requisito indispensable en la vida de toda asociación sindical. Sintetizan las normas para el futuro desenvolvimiento de la entidad, de tal manera que cons-



tituyen la carta orgánica que sirve para expresar no solo los propósitos y fines perseguidos, sino para fijar las reglas generales y particulares conforme a las cuales se gobernará la asociación. Tienen en consecuencia, la característica de reflejar la expresión concreta de las aspiraciones colectivas y la manifestación de un sentir común; marcan, por decirlo así el fin preciso que todo sindicato procura.

Cabe ahora decir, que el acto constitutivo del sindicato, es totalmente distinto a los estatutos, en el acto constitutivo se trazan las reglamentaciones, es muy cierto, pero el hecho es que esas reglamentaciones tienen que plasmarse en un cuerpo que deberá ser aprobado por las autoridades respectivas, y este cuerpo debidamente aprobado, es el que viene a presentarse como el orden estatuario. Para entender mejor la diferencia entre el acto

constitutivo y los estatutos, nada mejor que acudir a lo dicho por el célebre autor brasileño Cavalcanti de Carvalho en su obra *Direito Social e Corporativo*; dice así: " Los estatutos integran un acto fundamental, imprescindible para el desenvolvimiento de la actividad de la asociación. su elaboración está íntimamente ligada al acto constitutivo; se realiza con la propia formación de la asociación y se completa con ella misma. Difieren, sin embargo, del acto constitutivo, por que este surge como una manifestación de la voluntad colectiva de los socios, la voluntad de dar gobierno, de dar dirección y función al ente ya formado". En esta forma, los estatutos presentan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia; son la ley de leyes del sindicato, la que dirige y orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad, fundamenta a su asistencia y, al mismo tiempo, la legitima.

Se ha afirmado en repetidas ocasiones, que los estatutos representan la ley que regula en forma general el desenvolvimiento y la vida de los sindicatos; pero es necesario al mismo tiempo aclarar, que han de someterse a las normas legales que reconocen la personalidad jurídica, es decir, a normas superiores. Así, cuando el Estado, por intermedio de las autoridades competentes, aprueba las normas estatutarias, las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de estipulaciones contractuales a ordenamientos legales. De esta manera aparece en forma protuberante la intervención del estado para comprobar que los estatutos - base de toda asociación y dados por los propios afiliados no infringen los principios legales que autorizan en virtud del reconocimiento del derecho de asociación, la existencia de las corporaciones dentro de los fines previamente determinados.

Es conveniente mencionar, las características que contienen los estatutos, ya que así se comprenderá mejor la verdadera función que cumplen dentro de la vida de toda asociación sindical. Presentan los estatutos como caracteres esenciales, los siguientes: a) constituyen una regla de derecho; b) tienen el carácter de generales; c) son imperativos; d) son reglas aceptadas; e) son normas represivas; f) son disposiciones reglamentarias; g) reglas constructivas; por último, son de aplicación limitada.

Son reglas de derecho en el sentido, de que una vez promulgados y aprobados por las autoridades respectivas, constituyen el ordenamiento legal al que deben someterse los asociados, deben ser obedecidos por estos con el carácter de normas de derecho; generales, ya que sus disposiciones cobijan por igual a los miembros de la corporación sindical a la cual pertenecen; imperativos, esto quiere decir, que son de estricto cumplimiento por parte de los

asociados, sus normas o mandamientos no pueden ser renunciados por ninguno de los miembros; reglas aceptadas, ateniéndonos a que de antemano han sido acogidas y aceptadas por los miembros del sindicato todas sus disposiciones; normas represivas, ya que contienen reglamentaciones o sanciones aplicables a los miembros que falten a las mismas disposiciones estatutarias; normas reglamentarias, en vista de que contienen, valga la repetición, las normas que indican la forma como se desarrollará la actividad sindical, tanto desde el punto de vista general como del ángulo individual; por último, de aplicación limitada, por cuanto no pueden extenderse más allá de los fines que los sindicatos están autorizados a cumplir.

siguiendo en el análisis de los estatutos es procedente, hablar de la reforma de ellos, hasta donde y como opera. Primero hay que decir, que los estatutos no son irreformables,

se les puede modificar; pero para la validez de la reforma es necesario cumplir con el procedimiento señalado para tal caso en los mismos estatutos, y si estos no dicen nada, atenerse a lo establecido en la ley.

Todo cambio en la estructura del sindicato debe ser autorizado por quienes lo integran, y consignado, si es básico y atañe a la ley estatutaria, en la misma forma determinada para los estatutos. Toda modificación de las reglas impuestas, no alcanza a cambiar la finalidad de la asociación, por que ésta es la que da vida a la entidad gremial. Tendríamos, por tanto, en la realidad de los hechos, que cualquier innovación de los estatutos que varíe el objeto de la entidad, significaría la creación de un nuevo organismo, distinto del anterior, aunque resulten los mismos miembros e igual el nombre del sindicato.

Las variaciones estatutarias, previstas en la

nisma ley fundamental del sindicato, deben mirar más que todo, o intentar, darle nuevas orientaciones o mayor flexibilidad a la respectiva entidad; pero no es lógico ni aceptado, incluso a la totalidad de los asociados, cambiar su objeto, pues esto conllevaría a la destrucción del fin social perseguido, y como consecuencia, de la misma entidad constituida. Es que lo esencial en los sindicatos, es el fin social, y si esto se varía, nace lógicamente una nueva organización sindical.

#### d). NATURALEZA JURIDICA DE LOS ESTATUTOS

Después de haber definido los estatutos, nos toca ahora analizar su naturaleza jurídica. Haremos de establecer las características jurídicas de las relaciones entre los asociados. Sentado está el concepto, bastante lógico por cierto, de que los estatutos son la constancia conocida, documentada y pública de los fines de la corporación. Siendo así, resulta prác-

tico decir que, estos constituyen el respaldo jurídico de las relaciones entre los miembros de un sindicato, entre éstos y el sindicato, y además en sus relaciones ante terceros. Los estatutos son una manifestación de voluntad que no reviste la naturaleza jurídica de los contratos, y si bien tienen el carácter de acuerdo, no están destinados a producir efectos en relaciones antagónicas y sí coincidentes; su finalidad primordial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo a las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como para el futuro.

Jurídicamente cabe considerar a los estatutos, como un acuerdo de voluntarios cuyo contenido sirve de fuente normativa al desarrollo de la vida interna y externa del sindicato, para señalar como ya hemos dicho, una serie de



derechos y deberes de la asociación en relación con sus miembros, entre estos y aquella, de los socios entre sí, y de la entidad y los socios respecto de terceros.

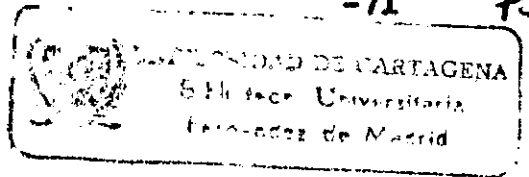
Al referirse a la naturaleza de los estatutos dice acertadamente Páez " En el grupo de asociación, como en el grupo nación, siempre debe existir una regla de conducta social. Los estatutos son la expresión de esta regla, por así decir, preestablecida, en lo que ella es la consecuencia lógica del fin que las personas que se asocian proyectan realizar, dándole carácter imperativo para todos los miembros y aún para los terceros que traban relaciones con el grupo.

e. CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS:

La gran mayoría de las legislaciones que se ocupan de las asociaciones profesionales, establecen exigencias en cuanto al contenido de

los estatutos , es decir, de antemano le estan diciendo a los sindicatos que, al momento de confeccionar los estatutos deberán incluir estas o aquellas cláusulas, y aún en los casos en que la ley no señala exigencia alguna sobre este punto, siempre los estatutos de las asociaciones profesionales contienen indicaciones exactas, precisas en cuanto al nombre, domicilio, objeto, condiciones de admisión de los miembros, estructura y poderes de los organos de la asociación y reglas para el caso de su disolución. Según estos conceptos, los estatutos deberán contener por regla general, las reglamentaciones necesarias para la identificación del sindicato, para regular su actividad y para el propio desarrollo interno del mismo.

Es conveniente transcribir el concepto de Pérez sobre lo que deben contener los estatutos de todo sindicato. Este autor dice que regularmente los estatutos de toda asociación profesional deben contener: a) la indicación exacta del título



de la corporación, de su objeto, de su duración y de su sede social; b) las condiciones de admisión y de exclusión de sus miembros; c) las reglas de organización y funcionamiento de la asociación y de sus establecimientos; d) la determinación de los poderes conferidos a los miembros encargados de la administración o dirección; e) las condiciones de reforma y de la disolución de la asociación; f) las reglas de acuerdo con las cuales los bienes serán devueltos en caso de disolución voluntaria, estatutaria o forzosa; g) el monto máximo de las contribuciones que deben percibirse por cualquier título en los establecimientos de la corporación donde la gratuidad de los servicios no sea completa.

A los anteriores señalamientos hechos por Páez, cabe agregar, para que el cuadro resulte más completo y más apropiado a la naturaleza misma de los sindicatos, lo siguiente: lo) las contribuciones ordinarias

y extraordinarias que en circunstancias especiales puedan imponerse a los miembros del respectivo sindicato; 2o) El sistema de elección de las autoridades y directivos de la asociación, período de duración de las mismas designaciones, requisitos para ellas; 3o) Fijación de las fechas ordinarias para la celebración de juntas, asambleas generales, y además, establecer las condiciones o los motivos por los cuales deba llamarse a reuniones extraordinarias.

Por otra parte, toca hacer una especie de clasificación del contenido de los estatutos, y esto, de acuerdo con el pensamiento del profesor Guillermo Cabanellas. La clasificación es la que tiende a considerar al contenido de los estatutos en propio o impropio, señalando para el primero, o sea para el propio, aquellos elementos que son esenciales en todo cuerpo estatutario, es decir, aquellos que son imprescindibles a la misma vida de la asociación profesional, que son necesarios para la marcha

de la entidad; y para el impropio, aque-  
llos elementos que resultan o nacen de cier-  
tas imposiciones hechas por el Estado a los  
encargados de elaborar los estatutos de cual-  
quier sindicato, es decir, sob bases obli-  
gatorias por parte del mismo sindicato para  
con la ley.

por último es indispensable decir que los es-  
tatutos de la asociación, como elemento e-  
sencialísimo para el desarrollo de la misma,  
han de ser lo suficientemente elásticos para  
solucionar las diversas situaciones de hecho  
que en la vida de la entidad aparezcan.

f. DOMICILIO DE LOS SINDICATOS:

sin lugar a equívocos, se puede decir, que  
este es uno de los presupuestos obligato-  
rios de la asociación profesional. Todo sin-  
dicato debe establecer claramente su domi-  
cilio, y esto puede hacerlo en el acto cons-  
titutivo o en un acuerdo posterior efectuado

por todos los asociados. Lo normal es que en los estatutos se designe el domicilio que sirviendo de sede a la asociación, constituya el lugar en el que efectivamente tiene su asiento la entidad.

El domicilio de toda asociación sindical tiene sus características propias, así: a) el domicilio es electivo, en el sentido de que los asociados pueden elegir dentro de la zona de actividad del sindicato, el que mejor convenga a sus intereses; b) el domicilio de los sindicatos tiene carácter especial; c) el domicilio se constituye mediante manifestación expresa de la voluntad de los asociados, y su designación por escrito, insertándose ordinariamente en las disposiciones estatutarias.

El domicilio de los sindicatos, como todo domicilio surte sus efectos legales entre los mismos asociados, entre éstos y la asociación, y entre ésta y los terceros que contraten o se

relacionen con ella. Por esto, es cierto, que el domicilio de los sindicatos obedece a razones técnicas y a razones legales.

#### h. RECONOCIMIENTO DE LOS SINDICATOS:

La vida de los sindicatos comienza efectivamente al momento de la celebración de la reunión inicial de constitución, de donde sale la llamada acta de fundación, aprobándose en la misma o en sucesivas reuniones, previa discusión, los estatutos de la entidad, designándose también la directiva provisional, la que tiene como fundamental tarea, hacer las gestiones necesarias en procura del reconocimiento jurídico ó inscripción de la asociación profesional. De la misma manera que la existencia de una persona física no comienza desde el momento de su inscripción en el registro civil, tampoco la existencia de

la persona jurídica comienza al momento de su reconocimiento o inscripción. Es claro que, si lo que existe es un reconocimiento o una inscripción, es precisamente cierto que se está reconociendo o inscribiendo, tiene existencia anterior. En las personas físicas con el registro civil, y en las personas jurídicas con su inscripción o reconocimiento, lo que se está es aceptando un hecho que ya se ha producido, se está aceptando una situación creada.

LA inscripción o aprobación de los estatutos con la autorización legal no crea a la persona jurídica que de hecho existe con independencia de su reconocimiento, lo que ocurre es que, en muchos aspectos esenciales para el cumplimiento de sus fines, no tiene facultades para obrar.

Hay que recalcar el hecho de que, mediante la reunión de cierto número de simpatizantes, con



la aceptación por parte de estos de un señalado fin, y con la constitución de una organización para el logro del objetivo señalado, nace la persona jurídica, pero, y esto es muy importante, respetando las formalidades establecidas por la ley, la que posteriormente mediante una especie de "visto bueno" vá a aceptar la existencia de la entidad y le otorgará si se quiere, la autorización para que se desarrolle sus actividades.

A.W. Boyesen en su obra "Sindicatos Obreros" dice: "La intervención de los poderes públicos penetra en la constitución de las asociaciones profesionales, fijándose diversos criterios, los que pueden concretarse así: a) autorización que es una medida por la cual el Estado, por su libre criterio y arbitrio, permite la creación, existencia y funcionamiento de un sindicato; b) reconocimiento, que constituye la simple comprobación y declaración de que se han cumplido los requisitos legales; c) regis-

tro, sistema que se funda en la inscripción, especialmente de los estatutos; d) abstención, sistema por el cual los poderes públicos no intervienen en el otorgamiento o reconocimiento de la personería jurídica, presumiéndose reunidas sus condiciones de fondo y de forma, salvo que por los tribunales de justicia u órganos competentes, se declare lo contrario".

Queda sentado entonces el criterio de que, la asociación profesional tiene liga desde el momento de su constitución, desde el instante en que reunidos los adherentes, se señalan un objetivo, un fin y se dan sus estatutos. No sobraría anotar, que todo lo anterior, se hace previo el cumplimiento de los requisitos establecidos por la misma ley para que tal iniciativa tenga vida.

Conviene anotar que, existe una segunda posición, muy en boga por cierto, tanto en la legislación como en la doctrina, en el sentido

de que la existencia de la asociación profesional comienza con el reconocimiento oficial que los poderes públicos otorgan al aprobar su constitución, es decir, según este sistema la autorización oficial crea la persona jurídica. La verdad es que en uno y otro sistema, habrá que acogerse a disposiciones legales, las que en un caso reconocen la existencia de la entidad y en otro le dan vida, la crean.

Otro aspecto muy distinto é importante es el hecho de la inscripción. Mediante tal acto, una vez formuladas las bases del sindicato y expresadas en las estipulaciones estatutarias, deben ser inscritas, si así lo exige la ley, para poder ejercer los derechos otorgados por ella. Las distintas legislaciones establecen este requisito, cuyo objetivo esencial consiste en la inspección encaminada a evitar que se desnaturalicen los fines del sindicato y se estorbe su curso. Esto de la inscripción parece

una medida esencialísima, por cuanto a más de servir para que el Estado vigile e inspeccione las funciones del sindicato y sus actividades, también constituye una manera de darle publicidad a la entidad, es decir, se dá a conocer de todos la existencia de la asociación.

CAPITULO VI

ORGANOS DE LOS SINDICATOS

a. NOCIONES GENERALES :

Sabiendo que las personas jurídicas son distintas é independientes de los miembros individualmente considerados, es preciso anotar que necesitan ellas de adecuados organos representativos para que puedan funcionar y cumplir su cometido normalmente. Su existencia es puramente ideal, es una verdadera fic-

ción, y por esta razón desarrollar sus fines requieren una persona física, visible, corporea, que concrete sus aspiraciones y las materialice efectivamente.

Dentro del desenvolvimiento de los sindicatos, se sabe que estos pueden actuar de dos maneras: la primera directamente por intermedio de la reunión total de sus afiliados, o sea, por su asamblea general; y la segunda, por medio de sus representantes, por órganos establecidos en la ley y en los estatutos. Generalmente la segunda de estas modalidades es la más socorrida y usada en las distintas legislaciones, ya que, a más de actuar nombre de la generalidad de los asociados y con su autorización, -evita el procedimiento por demás dispendioso y engorroso que- necesitarían las asambleas generales para actuar en todo a nombre de los sindicatos. Piensese por ejemplo lo que significaría la compra de útiles de escritorio - para poner

un caso elemental- en la que tuvieran que intervenir y autorizar tal compra todos y cada uno de los miembros de la asamblea general, mientras que existiendo un presidente debidamente autorizado para tales actos, resulta lo más fácil imaginable.

El gobierno de los sindicatos se realiza a través de los órganos establecidos en los estatutos, en donde se le fijan allí también sus atribuciones. Así personificada la entidad en los representantes designados para su gobierno, es claro que estos actúan con poderes suficientes para trabajar en el desarrollo de la asociación profesional.

Los órganos de los sindicatos no constituyen una nueva persona jurídica sino parte esencial de la asociación. Su carácter y funciones se determinan y se limitan por la ley y por las disposiciones estatutarias, de manera, que, de acuerdo con una y otra quedan establecidos

los derechos y deberes y señaladas las funciones de los mismos, siendo que los órganos no pueden ir más allá, no pueden traspasar las limitaciones que en cuanto a su actividad les han impuesto la ley o los estatutos.

b. CLASES DE ORGANOS:

Generalmente se hace la siguiente clasificación en cuanto a los órganos de los sindicatos: Asambleas generales y Junta Directiva. En algunos países establecen otros, como los consejos de administración, consejos fiscales, etc., También existen especies de comisiones o juntas internas permanentes que el mismo sindicato organiza para que vigilen y hagan más efectiva la realización de los fines de la misma asociación.

c. ASAMBLEAS:

La asamblea es el órgano supremo de la aso -



ciación profesional, es por tanto, la representación colectiva y verdadera de la entidad; aunque se encuentra sometida a ciertas disposiciones legales y estatutarias de las cuales no puede apartarse, es absolutamente soberana, sus acuerdos revelan la existencia de un órgano jerárquicamente superior, al cual están necesariamente supeditados los restantes. La asamblea tiene los más amplios poderes, pero con una limitación muy importante, cual es la de que no puede separarse en las decisiones que adopte del fin que la entidad se ha propuesto cumplir en su vida. Todo acuerdo concertado en contra de los fines de la asociación profesional es nulo, y no obliga a los asociados, por más que sea adoptado por la casi totalidad de ellos. De otra parte, existen otras limitaciones, o mejor dicho, requisitos establecidos por la ley o por los mismos estatutos, sin los cuales las decisiones adoptadas, por más que sea soberana la asamblea, no tienen ninguna validez. Estos requisitos que parecen ser

bastante comunes en las distintas legislaciones, son los siguientes: a) que la asamblea haya sido convocada en forma y tiempo legal, esto es, por quienes tienen atribuciones para ello y con la anticipación necesaria, debiéndose obedecer lo dispuesto por la ley y por los estatutos; b) que la asamblea esté regularmente constituida, esto es, que concurren a la misma el número suficiente de asociados que permita el quorum en las deliberaciones; c) que la decisión adoptada se refiera a una cuestión determinada por la convocatoria, y que el acuerdo se consiga o logre por la mayoría de los asociados ( hay casos en que se establece que para ciertas decisiones se necesitará la mayoría absoluta, como cuando se trata de la expulsión de un asociado); d) que se levante un acta de la sesión y reuna la misma, las exigencias o requisitos dispuestos en los estatutos o en la ley.

Vale también distinguir entre asambleas or-

dinarias y asambleas extraordinarias. Las primeras como su nombre lo indica, son las que están señaladas o conformadas para la vida normal del sindicato, su convocatoria es ordenada en los mismos estatutos, es decir, se dicen los períodos en que debe reunirse. Trata de las cuestiones comunes, ordinarias en la vida sindical. Las asambleas extraordinarias son aquellas cuya convocatoria no está prevista en los estatutos, su realización casi siempre está sometida a circunstancias de sumo interés o a emergencias que se presenten en la actividad sindical. Las causas, los motivos y los requisitos para su convocatoria, están insertos de antemano en los estatutos, o pueden también ser autorizadas y reglamentadas por la ley.

**d) COMPOSICION DE LAS ASAMBLEAS:**

La asamblea está constituida por todos los

socios que concurran a la misma y que tengan voz y voto, pero vale decir, que los únicos socios que forman quorum son aquellos que reúnen las condiciones exigidas por los estatutos y que están en el pleno goce de sus derechos. Aquellos socios, que, por su escasa antigüedad, no tienen derecho al voto, como aquellos otros que no se encuentran al día en la cancelación de sus cuotas, como también los que se encuentran suspendidos en sus derechos, no gozan de los de asociados y, en consecuencia, no integran ni componen la asamblea. Este es un sistema seguido en la mayoría de las legislaciones vigentes y en los estatutos de los respectivos sindicatos, pero como no es absoluto, deberemos atenernos a los señalamientos estatutarios en cada caso.

#### e. PODERES Y FACULTADES DE LAS ASAMBLEAS:

Desde un punto de vista muy general, podríamos decir, que a las asambleas generales les corresponde resolver, además de los asuntos o

cuestiones expresamente asignados en los estatutos o sometidos a aquellos por la Junta Directiva, sobre la elección de comisiones ejecutivas y administradoras; reforma y modificaciones estatutarias; pactos o contratos colectivos de condiciones de trabajo; declaración de huelgas; unión, federación, y confederación con otras asociaciones; aprobación de balances; fijación de cuotas ordinarias y extraordinarias; disolución del sindicato, etc.

En muchas de las leyes sobre asociaciones profesionales, se determinan concretamente las facultades y poderes de las asambleas generales; así como ejemplo encontramos el artículo 21 de la ley de 8 de Abril de 1922 en España, que taxativamente señala las funciones y poderes de las asambleas generales de los sindicatos. Dice así la disposición citada:

" Corresponderá a las juntas generales de las asociaciones profesionales, a más de los asun-

tos y resoluciones que expresamente les asignen los estatutos, la elección de las Juntas Directivas y Administrativas, acordar las reformas y modificaciones estatutarias, los pactos o contratos colectivos de trabajo, la celebración de huelgas y lock-outs, el establecimiento de instituciones de asistencia y previsión social, la unión, federación o confederación con otras asociaciones, la intervención é inspección de las gestiones de las juntas administrativas y de los balances y cuentas o reparación d ellas, las fijaciones de las cuotas ordinarias y el acuerdo de las extraordinarias, el acuerdo de las bajas definitivas de los socios y el de la disolución de la asociación".

En definitiva ahora las principales y más comunes de las atribuciones de las asambleas, las que no tienen caracter limitativo; así :

a) elegir por mayoría de votos, para cada miem-

bro, la junta directiva, cuyo período será el que determine los estatutos; b) decretar la expulsión de los socios cuando haya causa justificada, de acuerdo con los estatutos o con la ley; c) ordenar los gastos mayores de determinada cantidad que no se hayan incluido en el presupuesto; d) aprobar o rechazar el presupuesto de gastos; e) revisar los balances que le presente la junta directiva; f) remover a los miembros de la junta directiva, cuando estatutaria o legalmente haya motivo para ello; g) declarar la huelga, previo el cumplimiento de los trámites legales pertinentes; h) aprobar o rechazar los reglamentos o resoluciones dictados por la junta directiva; i) dictar acuerdos, de conformidad con lo que los estatutos permitan; j) reafirmar los estatutos, de acuerdo con las disposiciones legales; k) fijar las cuotas extraordinarias, las cuales no podrán exceder de la cantidad máxima que los estatutos fijen; l) nombrar llegado el caso, los liquidadores y decretar la disolución

del sindicato .

Las asambleas ordinarias deberán ser convocadas dentro de los períodos determinados en los respectivos estatutos, los que en esta materia deben ajustarse a la ley, y esta convocatoria, debe ser con suficiente antelación, con el objeto de que los asociados puedan tener conocimiento previo a la fecha de la reunión, y puedan así mismo concurrir a ella. Esta convocatoria debe darse a la publicidad en el local social y en un lugar bastante visible.

Los acuerdos de la asamblea se obtienen por mayoría. Todo afiliado tiene derecho al voto, el cual constituye al mismo tiempo un deber. Del derecho al voto podrá ser privado cualquier miembro, como medida disciplinaria, siempre y cuando que éste previsto esto como tal en los estatutos y autorizada su aplicación; en caso contrario no es procedente pri-



var a ningún socio de este derecho, característico esencialmente de los sindicatos, en donde se manifiesta como una de las muestras de igualdad de todos los asociados, en atención a que todos tienen derecho a él. De otro grado, diremos que las votaciones pueden realizarse de muy diversas maneras, según lo establecido en los respectivos estatutos.

Cosa muy importante es la de que, la representación de los asociados en la asamblea no es admisible, como tampoco el voto por correpondencia. Hay ocasiones en que los estatutos por disposiciones expresas, y en mérito a ciertas circunstancias, admiten por vía de excepción, la representación de los afiliados en las asambleas. Este sería el caso en que los miembros de un sindicato estén geográficamente distanciados, o en que el número sea muy excesivo que haga casi imposible el quorum, así, si podrían permitirse la representación y el voto por correspondencia. Tal solución ha sido adoptada por el artículo 387 del Código del Trabajo de Colombia.

De toda reunión que celebre la asamblea general habrá que levantar la correspondiente acta, con las formalidades exigidas por la ley o por los estatutos de la entidad. El acta constituye la constancia de que la reunión fué hecha, y además, de los puntos esenciales tratados, es decir, vendría a ser la reseña escrita, fehaciente y auténtica del acto realizado. Cosa muy importante es la de que, el acta levantada en el curso de una reunión, deberá ser aprobada en la reunión subsiguiente que la asamblea realice, esto en virtud del carácter soberano que en sus decisiones reviste.

f. JUNTA DIRECTIVA:

Los directivos de la asociación designados por la asamblea general para el cumplimiento y desarrollo de los fines estatutarios y legales, poseen ciertas prerrogativas sobre el grupo; así, ordenan, gobiernan, dirigen, siempre den-

tro de la ley y los estatutos y de acuerdo con las facultades que les hayan sido otorgadas. La junta directiva puede revestir el carácter de provisional o definitiva, según que se desempeñe en la etapa de organización de los sindicatos, o que opere ya por elección de la asamblea con el lleno de los requisitos legales y estatutarios y para un período fijo que también ha sido señalado por los mismos estatutos.

Haciendo la distinción entre la asamblea general y la junta directiva, podría decirse, que la primera representa el órgano legislativo de toda asociación, y la segunda, el órgano ejecutivo. La directiva tiene como misión esencial, ejecutar los acuerdos adoptados por la masa de los asociados (Asamblea) y dar cumplimiento a lo dispuesto en la ley o en los estatutos.

Para ser miembro de la junta directiva, gene-

ralmente se exigen condiciones o requisitos distintos de los que se exigen para ingresar a la entidad. Siempre se tienen en cuenta especiales condiciones de idoneidad, de competencia; se designa a los que muestran ser más aptos para desempeñar las funciones directivas. Otra limitación muy generalizada es la de que, a los menores de 18 años, y a los extranjeros no les es permitido ocupar posiciones directivas.

Resumiendo podríamos decir que para ser miembro de una junta directiva se establecen en la mayoría de las legislaciones los siguientes requisitos: a) ser ciudadano nativo o naturalizado; b) pertenecer como miembro activo de la organización; c) estar ejerciendo en forma normal, no ocasionalmente o a prueba o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad profesional u oficio a que corresponda el sindicato; d) tener determinada antigüedad en el sindicato y en la profesión; e) saber

leer, escribir y tener un grado de preparación por lo menos primario; f) tener en regla la respectiva documentación personal; g) no haber sido condenado por delito, ni sometido a proceso, o encontrarse inhabilitado; h) ser mayor de 18 años. En oportunidades también se exige haber prestado el servicio militar, como también estar domiciliado en el mismo lugar en que tiene su sede el sindicato. De otra parte, existen también prohibiciones para desempeñar cargos en la Junta Directiva, tales como ser el empleado representante del patrono en las posiciones directivas o de confianza personal en la respectiva empresa, contandose entre estos, a Gerentes, Subgerentes, Administradores, Jefes de Personal, Jefes de Departamento y otros de naturaleza semejante.

Lo acostumbrado es que la integración de la junta directiva se elija un representante, un vicepresidente, un secretario, un fiscal, un tesorero y vocales.

La representación legal del sindicato la tienen el presidente y el secretario, y así, en nombre de él, pueden celebrar contrato, contraer obligaciones, dar poderes etc.

Por considerarlo de sumo interés, haremos una breve enumeración de las principales funciones del presidente de todo sindicato. En la gran mayoría de los países, se adopta esta enumeración: a) presidir la junta directiva y de la asamblea general, declarar abierta toda reunión de las asambleas, elaborar el orden del día; b) convocar la directiva a sesiones extraordinarias; c) convocar a la asamblea general a sesiones extraordinarias; a petición del fiscal, por petición de la junta directiva, o por solicitud de un número determinado de socios; d) rendir por escrito cuando se le requiera, o en el plazo que se le señalen los estatutos, y dar cuenta a la directiva, o a la asamblea general de toda información que le sea solicitada por razón de sus funciones; e) informar a la directiva de las faltas cometidas por los socios ( en algunas legislaciones esto corresponde al secretario o al fiscal); f) firmar las actas una vez aprobadas y toda orden de retiro y gastos de fondo, en unión del tesorero y del fiscal; g) autorizar toda orden de gastos previamente determinado en el presupuesto.

## CAPITULO VII

### FORMAS DE DISOLUCION Y LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS.

#### a) GENERALIDADES:

La disolución y consiguiente liquidación de un sindicato, puede presentarse de diversas formas y de acuerdos con distintas causas, De esta forma, puede suceder, que la disolución de él se deba a la propia voluntad de los asociados, o a un mandato expreso de los estatutos o de la misma ley, En este orden de cosas resulta práctico analizar las diversas situaciones que puedan sobrevenir.

Es preciso también que se distinga desde ahora, entre

disolución de un sindicato y la anulación de su personería jurídica. La primera requiere una causa o mandato expreso de los poderes competentes del estado, establecidas por razones justas, y que, en su generalidad, de antemano han sido consignadas en los respectivos estatutos; la anulación nos da la idea de que si bien el sindicato ha sido constituido, es nulo el acto jurídico que le ha dado vida. No así la disolución, que entraña la desintegración del sindicato, por razones totalmente distintas de las jurídicas. Por la anulación se entiende como no cumplido el acto jurídico, dándose la misma, cuando una vez otorgada la personería jurídica, se constata posteriormente que no han sido observados o cumplidos los presupuestos necesarios para obtenerla.

La disolución se presenta como ya lo dijimos, de muy diversas maneras, así: a) natural, cuando se cumple el plazo o el fin establecido; b) voluntaria, cuando por acuerdo mutuo de los integrantes se decide así. Claro que todo dentro de las normas estatutarias o legales; c) tácita, cuando los integrantes de un sindicato, lo abandonan voluntariamente sin mediar acuerdo previo; d) estatutaria, cuando por normas contenidas



en los estatutos, no se puede dar cumplimiento a las mismas; e) legal, cuando por disposición de la misma ley, el sindicato no puede subsistir, en el caso de que el número de afiliados quede reducido a menos de lo exigido por la ley.

Dice el maestro Cabanellas que, donde mejor se presenta analizado y expresado el fenómeno de la disolución y liquidación de un sindicato, es en la legislación colombiana, cosa por la cual haremos mención especial de las disposiciones que sobre esta materia presente el código de nuestro país. El artículo 401 del Código del Trabajo de Colombia dispone: (" Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve: a) por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto; b) por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado por la firma de los asistentes; c) por sentencia judicial y d) por reducción de los afiliados a un número inferior a 25, cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

De otra parte, la liquidación sigue al acto de la disolución. Es ordenada y reglamentada por los mismos estatutos o por las disposiciones legales vigentes. En Colombia se haya estatuida y analizada en el artículo 402 del Código del Trabajo.

## CAPITULO VIII

### ANALISIS DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL EN LA LEGISLACION COLOMBIANA.

El estado colombiano garantiza el derecho de asociación profesional a todos los ciudadanos que ejerzan una actividad patronal o de trabajador. Además de este amparo, inserto en la legislación laboral, vemos como se protege tal facultad en el código penal, en donde se imponen sanciones para quienes atentan contra tal derecho, y se establecen además las conductas que se consideran atentatorias de la libertad sindical.

Las disposiciones pertinentes a esta materia, en realidad están desarrollando o haciendo efectiva, una de

las garantías, quizás la más esencial en la vida patronal u obrera, como es la de unirse en defensa de los intereses comunes. Como que la constitución colombiana ha elegido en principio constitucional tal garantía, y contra dicho principio no cabe disposición contraria alguna, por ser precisamente, de orden constitucional.

Lógico es que se piense que además de la protección que existe legal y constitucionalmente, exista también la reglamentación de esta materia en el mismo código laboral. Así se dice por ejemplo, que los sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas del mismo código, por otra parte, que estarán bajo la inspección y vigilancia del estado en cuanto concierne al orden público. Se dice también, y este es un principio general y esencial al sindicalismo, que los sindicatos no podrán tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines lucrativos.

Como se dijo anteriormente, el derecho de asociación profesional, goza de tutela constitucional y está amparado por el código penal el artículo 44 de la cons-

titución nacional establece: " Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones, pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas". Precisamente, el sindicato es una de las formas del derecho de asociación profesional, y como tal, debe considerarse el ordenamiento constitucional prescrito lo autorice, lo cobija y lo ampara. Cosa distinta es que, como se dijo en la parte general, el derecho de asociación profesional, tenga caracteres distintos que lo haga un derecho sui generis y muy especial.

El artículo 309 del código penal señala las sanciones para quienes atenten contra el derecho de asociación, considerando estas actividades, como delictuosas. Por su parte el decreto 3378 del año de 1972, artículo I hace una enumeración de las conductas que consideran como atentatorias de la libertad sindical, las que, transcribiremos para una mejor ilustración al respecto: a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal ( se refiere a los patronos) a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicional a esa cir-

cunstances la obtención o conservación del empleo o de reconocimiento de mejoras o beneficios; b) Despedir, suspender o modificar las modificaciones de trabajo de los obreros en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de organizaciones sindicales; c) negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; d) despedir suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o dificultar el 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 presente norma (decreto 3378 de 1972).

#### a. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS:

La legislación colombiana trae las siguientes categorías sindicales dentro de su clasificación: a) sindicatos de base, los que están formados por trabajadores de varias profesiones, oficio o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) sindicatos

de industria, los que se constituyen por individuos que prestan sus servicios en distintas empresas de una misma rama industrial; c) gremiales, los que integran individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; d) de oficios varios, si están formados por individuos de diversas profesiones, y similares o inconexas. Estos , solo pueden constituirse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para componer uno gremial, y solo mientras subsista esa circunstancia.

Se establece también que en una misma empresa no podrán operar al mismo tiempo, dos o más sindicatos de base y si por cualquier motivo llegare a producirse esta explosión, tendrá entonces prevalencia, es decir, se tendrá en cuenta única y exclusivamente al que mayor número de afiliados tenga, con la condición ineludible, de que este, deberá admitir al personal de los demás sindicatos sin hacerles difícil o más gravosa sus condiciones de ingreso .

Cuando la situación que se presentare, sea en el sentido de que exista al mismo tiempo sindicatos de base, con uno de industria o un gremial, entonces la regla

a seguir es la de que se deberá considerar como representante de todos los intereses de los obreros, al sindicato que agrupe la mitad más uno de los trabajadores, el que estará en el deber de notificar a los demás sindicatos por lo menos con 30 días de anticipación a la celebración de la asamblea general, en donde se vaya a considerar o a aprobar un pliego de peticiones, esto para los efectos de que tengan la oportunidad de presentar solicitudes sobre puntos o materias que les interesen .

El artículo 26 del decreto 2351 de 1965 estableció una serie de normas tendientes a asegurar la representación sindical en los casos de coexistencia de un sindicato de base, con uno gremial o de industria. Sobre el particular, el numeral 2 del mencionado artículo dispuso que en estos casos y para todos los efectos de la contratación colectiva la representación de los trabajadores corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

La norma derogada adolecía del grave defecto de impedir una adecuada vocería a grupos de trabajadores especializados con asociaciones independientes, como

los sindicatos gremiales, con problemas específicos que no pueden ser desconocidos por el sindicato de base. La nueva disposición aclara, en primer lugar, que deben entenderse por la mayoría en referencia, para los efectos de la representación sindical, estableciendo que dicha mayoría es la mitad más uno, y en segundo lugar, para no excluir totalmente de las negociaciones colectivas a sindicatos minoritarios, consagra la intervención de estos en la elaboración del pliego de peticiones.



## CAPITULO IX

### ORGANIZACION SINDICAL EN COLOMBIA.

#### a. PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA PERSONERIA JURI - DICA :

La organización sindical en Colombia, contiene prácticamente los requisitos y la forma de acuerdo con los cuales deberá procederse en la constitución de cualquier sindicato. Se establece un número mínimo para poder integrar un sidicato de obreros como también para formar uno de patronos, señalándose en cuanto a los primeros un límite mínimo de veinticinco (25)

trabajadores, unidos con la intención de integrarse en sindicato, y para los segundos, se ha dispuesto que no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí podrán conformar un sindicato de tal naturaleza. Mientras esto no se cumple no podrá constituirse el respectivo sindicato, es decir, no tendrá nacimiento. Ahora, si el sindicato se integró originalmente con el número mínimo requerido, y posteriormente se desintegró hasta el punto de que quede con un número inferior al señalado, sobreviene la disolución del sindicato.

siguiendo en el orden de la reglamentación del derecho sindical, se ha dicho o se ha prohibido, ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad. Según este mandamiento, hay que aceptar la hipótesis de que se pueda al mismo tiempo hacer parte de sindicatos de naturaleza y actividad distinta. Por otro lado, dentro del estudio de la organización sindical, hay que hacer mención del desarrollo de la etapa de fundación de todo sindicato, por lo que esto representa quizás el paso más importante en la vida de toda asociación. Comenzaremos por hablar de la reunión inicial de constitución sin-

dical, de la cual, los iniciadores o promotores deberán levantar un "Acta de Fundación" en donde se expresen claramente los nombres de todos ellos, su domicilio o residencia, sus documentos de identificación, su actividad como trabajador o patrono, y por último, el nombre y el objeto del sindicato que aspiran a formar. En esta misma reunión se elegirá una junta directiva provisional, y se redactarán los estatutos de la asociación, los que posteriormente serán aprobados con el lleno de los requisitos legales.

#### PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LA PERSONERIA JURIDICA:

Dentro del proceso de reconocimiento de la personería jurídica, lo primero que se sucede es la petición al Ministerio del Trabajo por intermedio del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, hecha por lo menos por 20 de los miembros fundadores del respectivo sindicato, la que además de firmada por cada uno de los peticionarios, deberá contener: a) copia auténtica del acta de fundación, con la firma autógrafa de los asistentes y la anotación de sus respectivas cédulas; b) copia del acta de elección de la directiva provisional, tam-

bién debidamente firmada; c) copia del acta de la reunión en que se aprobaron los estatutos; d) poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica cuando la solicitud no sea suscrita por veinte (20) miembros directamente; e) dos copias del acta de fundación autenticadas por el secretario provisional; f) 3 ejemplares de los estatutos del sindicato por el secretario provisional; g) nómina de la junta directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y domicilio de cada director; h) nómina completa del personal de afiliados por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno; i) 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 trata o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato, sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores profesionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que se crean necesarias. En los lugares donde no haya Inspector del Trabajo, la certificación deberá ser expedida por la primera autoridad polí -

tica y refrendada por el Inspector del Trabajo más cercano.

La anterior solicitud, una vez recibida por el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, deberá ser estudiada por éste en un término de 15 días, después de cuyo término se dará el concepto del caso, o se presentarán las observaciones pertinentes. Después el Ministerio del Trabajo, dispondrá de otros 15 días para resolver sobre el reconocimiento de la personería jurídica; en caso de rechazo, deberá expresar las razones de orden legal que determinen la negativa.

Si la personería jurídica fuere concedida, el sindicato estará en la obligación de publicarla por una sola vez en el diario oficial, y surte sus efectos pasados quince (15) días de la publicación. Seguidamente habrá que enviar al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, un ejemplar del diario oficial en que conste la publicación correspondiente.

## CAPITULO X

### FEDERACION Y CONFEDERACION EN EL DERECHO COLOMBIANO.

#### a. SU AUTORIZACION :

La legislación colombiana al igual que casi todas en el mundo, garantiza el derecho de unirse a los sindicatos en federaciones, y a estas el de integrarse en confederaciones. El mismo estatuto legal dispone que federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia. Además, unas y otras gozan de los mismos derechos y tiene las mismas obligaciones que los

sindicatos, salvo por ejemplo de declaratoria de huelga, que compete privativamente a los sindicatos.

De otro lado, y casi como una excepción, en la legislación colombiana está permitido que las confederaciones afilien a sindicatos. No parece que sea un criterio lógico el del legislador colombiano, por cuanto es por todos sabido que, la naturaleza esencial de las confederaciones es precisamente la de que se integran con la unión de federaciones, y que a estas últimas, si les es permitido afiliar a sindicatos. Esto es lo normal. La disposición colombiana repito, aparece como un caso insular en esta materia.

Cabe también decir de otra parte, que en el estatuto legal colombiano se autoriza a las federaciones y confederaciones, para que en su cuerpo estatutario se señalen especies de funciones adicionales. Es muy común el caso de que las federaciones y confederaciones, dentro de estas funciones adicionales, se establezcan las de actuar como Tribunal de Apelación, para conocer de cualquier medida discipli-

naria adoptada por uno de los sindicatos afiliados, como también la de dirigir controversias que se susciten entre miembros de un sindicato afiliado, y por último, conocer y resolver los problemas entre dos o más de sus sindicatos afiliados.

Para los efectos de la fundación de una organización de esta naturaleza, podría decirse, que exactamente se emplea el mismo procedimiento y se guardan los mismos requisitos que para la fundación de los sindicatos.

El artículo 420 del Código del Trabajo colombiano dice: "El acta de fundación debe indicar el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica, el número y la fecha del diario oficial en que tal resolución fué publicada, los nombres y cédulas de los miembros de la directiva provisional y, si fuere el caso, la empresa o empresas donde estos últimos trabajan".



Las federaciones y confederaciones como entidades autónomas que son, y con lineamientos bien distintos de los sindicatos que las integran, poseen su directiva, aspecto que en el caso colombiano está regulado en el artículo 422 del Código del Trabajo, que a más de autorizarlo, establece los requisitos que deben observarse para ser miembro de la directiva de una federación o confederación. Son estos: a) ser colombiano; b) ser miembro activo de una cualquiera de las organizaciones asociadas; c) estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un año, con anterioridad; d) saber leer y escribir; e) tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso; f) no haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

CONCLUSIONES :

Para las conclusiones he reservado algunos puntos que considero de vital importancia en la actuación y desarrollo de la asociación profesional.

El tema con que quiero iniciar estas apreciaciones, es el de los fines de todo Sindicato. El autor Mexicano Mario de la Cueva, sostiene que toda asociación profesional persigue una doble finalidad: El mejoramiento de las condiciones en que prestan sus servicios los obreros, y la posterior consecución del cambio de las estructuras sociales y políticas del respectivo Estado, reservando para esta segunda conducta, la denominación de fin político. Es mi parecer el mismo parecer del autor citado.

En Colombia, país en que se encuentra prohibida la actividad política de los sindicatos, se observa cómo estos, están marginándose de su propia natu-

raleza, de su esencial actividad.

A mi modo de ver las cosas, en nuestro país, debería permitirse la actividad política a los sindicatos, cosa que hasta ahora ha estado vedada quizás, por cierto temor y desconfianza en las organizaciones obreras colombianas que, bueno es decirlo, no han cumplido, no están cumpliendo ni cumplirán los verdaderos fines y propósitos de todo sindicato. Esto ha traído como secuela, el hecho de que a los obreros se les tenga siempre marginados de todo lo que sea intervención en las cosas del Estado. A los Sindicatos, repito, debe otorgarseles tal facultad y reglamentarla de tal manera que efectivamente desarrollen una labor esencialmente política (entendiendo la política como tal) y permitiéndoles que intervengan en la problemática del Estado. Podría por ejemplo, establecerse que estos grupos sindicalizados, tengan sus voceros auténticos en el Parlamento, para que así la intervención de ellos sea efectiva.

El obrero es quizás quien más está interesado en el porvenir de su país, como que siente más viva-

mente las consecuencias del sistema, en él se reflejan más profundamente todos los problemas que agobian a la Nación. Y precisamente, para que intervenga en la solución de estos problemas, nada mejor que concederles la facultad de intervenir en la política.

Una especie de segunda conclusión es la que quiero anotar ahora. Se trata de la edad del obrero en el desempeño de ciertas posiciones directivas en un sindicato. Obrero menor de 18, pero mayor de 14 años. En el análisis que hice en la parte general sobre este problema, conceptué que efectivamente la edad promedio en que debía considerarse al obrero apto para el trabajo, era la de 18 años. Ahora, a los menores de esa edad, pero mayores de 14, podrá otorgarseles una especie de permiso para que trabajen, previa autorización de su representante legal, pero siempre a estos trabajadores se les marginará de las posiciones directivas, en atención, a que no son lo suficientemente aptos para el desempeño de tales posiciones.

El otro punto que quiero tomar como conclusión, es

la situación que presenta el artículo 360 del C. del T. de Colombia que dice: " Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad". Véase claramente que esta disposición está dando margen a que se acepte-este es mi criterio- que en nuestro país si se puede pertenecer al mismo tiempo a varios sindicatos, con tal que no sean de la misma clase y actividad.

O el legislador Colombiano no actuó con suficiente claridad al respecto, o a propósito está permitiendo que se pueda ser miembro de dos sindicatos al mismo tiempo en las condiciones anotadas anteriormente.

BIBLIOGRAFIA

CONFERENCIAS DE DERECHO COLECTIVO  
DEL TRABAJO.

Guillermo Guerrero  
Figueroa.

LA HUELGA

Guillermo Guerrero  
Figueroa.

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Mario de la Cueva  
Tomo II.

LOS SINDICATOS EN LA NUEVA  
SOCIEDAD.

H. J. Laski

EVOLUCION Y PORVENIR DEL SIN-  
DICALISMO.

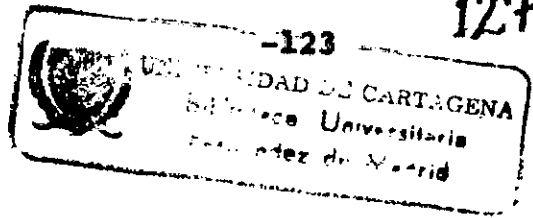
Jaime M. De Mahieu.

LA LIBERTAD SINDICAL.

Publicaciones de la  
O. I. T.

CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Eugenio Pérez Botija



**DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO**

**Guillermo Cabanellas**

**REGIMEN LABORAL COLOMBIANO**

**Tito Livio Caldas, y  
Francisco Yezid Triana.**

**CODIGO DEL TRABAJO DE COLOMBIA**

**Ortega Torres.**