

" UNIVERSIDAD DE CARTAGENA "
" FACULTAD DE DERECHO "

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD: DR. PEDRO PACHECO OSORIO

SECRETARIO GENERAL : DR. ALVARO BARRIOS ANGULO

DECANO DE LA FACULTAD : DR. ANTONIO OSTOU DE LAFFONT

SECRETARIO DE LA FACULTAD : DR. JULIO VARELA ESCUDERO

" PRESIDENTES HONORARIOS "

DR. ALFONSO NIEVES GOMEZ
DR. DIEGO VIEVES MEJIA

DEPARTAMENTO DE
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

" PRESIDENTE TITULAR "

DR. AMIBAL PEREZ CHAIN

" EXAMINADORES "

DR. GUILLEMO GUERRERO FIGUEROA
DR. VIRGILIO ESCAMILLA TUÑON

T
348.63
N682

SCIB

2

ESTUDIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION
PROFESIONAL O SINDICALISMO

TESIS PARA OPTAR EL TITULO
DE DOCTORA EN DERECHO Y
CIENCIAS POLITICAS, PRESEN
TADA POR LA SEÑORITA MARIA
DEL C. NIEVES JIMENEZ. _

45523

" LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA "
LAS OPINIONES EMITIDAS EN ESTA TESIS;
TALES OPINIONES SE CONSIDERAN PROPIAS
DE SU AUTOR (ART. 83 DEL REGLAMENTO)"

**ESTUDIO SOBRE EL DERECHO DE
ASOCIACION PROFESIONAL O
SINDICALISMO**

NOTA:

El tema que he escogido, para presentarlo como tesis al obtener el título de Doctora en Derecho y Ciencias Políticas, lo he dividido en dos partes:

La primera comprende un análisis general sobre lo que es el Derecho de Asociación Profesional o Sindicalismo, y la segunda, el mismo análisis, pero hecho sobre la legislación Colombiana.-

El Autor

Cartagena, de Marzo, 1973

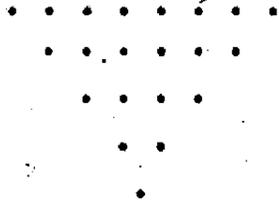
DEDICATORIA

A MIS PADRES:

A MIS HERMANOS:

PRIMERA PARTE

Aspectos generales sobre el Derecho de Asociación Profesig
nal e Sindicalismo.-



CAPITULO I

Origenes de las primeras asociaciones. Reseña histórica : Sindicalismo Católico. Terminología. Causas creadoras. Tutela de las Doctrinas Sociales en la formación del Sindicalismo.-

Dado que el derecho Sindical no es sino, una de las tantas modalidades del Derecho de Asociación, es bueno hacer un breve comentario acerca de las primeras manifestaciones asociacionistas.-

La historia nos enseña que, familia fué por excelencia el primer tipo de sociedad que conoció la humanidad. Podría decirse que su origen se remonta al origen del mundo. La unión de la familia originó lo que la historia ha denominado "EL CLAN" considerado como génesis de la actual sociedad. Esta forma de asociación estuvo formada por miembros que reconocían un antepasado común-esta era su principal y esencial característica- se prolongaba el Clan en la familia agrandada, suponía no solamente una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos casados y sus descendientes.-

./.

Posteriormente, y a causa de la aparición de la propiedad rural, se presenta una tendencia distinta del Clan, en lugar de la comunidad de sangre aparece la comunidad de domicilio y de intereses que van uniendo a los hombres y formando las primeras corporaciones. Así se forman los llamados NOMOS en el Egipto, los DEMOS en el Atica, los INCAS en el Perú. El Clan tiende entonces a constituirse en una piadosa cofradía que honra a sus antepasados.-

Es necesario también registrar la existencia de una serie de agremiaciones que tuvieron distinto origen, distintos procedimientos y distintas finalidades. Aparecen, dentro de los datos históricos, los llamados "Colegios Romanos" que al decir de Antokoletz: "En sus comienzos se componían solo de trabajadores libres; pero que, con el tiempo, se incorporaron los libertos y aún los esclavos, especialmente en las ceremonias rituales.-

Examinando la estructura de estos Colegium, parece que al principio permanecían cerrados dentro de sus oficios, pero que posteriormente, se les concedieron prerrogativas políticas. En sus comienzos estuvieron privados de adquirir bienes, poseer inmuebles, recibir herencias y legados, pero después de una lenta evolución, llegó a concederseles los derechos inherentes a la personalidad civil. Se formaban de acuerdo con un orden profesional, así los había de hombres libres, de libertos y de esclavos, como también femeninos. Tenía su Dios, común también como el oficio poseía sus autoridades, Magistrados de las Corporaciones, elegidos por sus miembros dentro de su mismo seno. Estos juzgaban a los que cometieran delitos profesionales.-

Como instituciones semejantes a los Colegios Romanos, irrumpieron las llamadas GUILDAS germánicas y anglosajonas. Las Guildas más que todo consistían en una familia artificial; se reunían los invitados, a tratar sobre la mesa y en medio de prolongadas libaciones, los problemas más importantes que agobian a todos por igual, se comprometían a defender con su espada o con su prestigio a aquel con quien habían compartido los placeres de la mesa. Dentro de la organización que se daban las Guildas, se pueden apreciar tres categorías distintas: A) Religiosas o Sociales; B) De artesanos; D) De Mercaderes. Cada una tenía su propia naturaleza, se daba su propia reglamentación y perseguía su propia finalidad. Así las primeras no eran sino agrupaciones de creyentes; las de artesanos tenían un carácter eminentemente profesional, y las de mercaderes tenían como función esencial asegurar a sus miembros la protección de su persona y bienes.-

Las Guildas, podría decirse, fueron las precursoras de la división tripartita de: Aprendices, compañeros y maestros, división que posteriormente, iría a constituir la base de la organización corporativa. En las guildas era (el) preponderante un criterio de solidaridad, el fin propuesto era el de la asistencia a los enfermos, honrar la memoria de los fallecidos, y, en forma ya secundaria, perseguían el aprendizaje de algún oficio y la consiguiente práctica de este, para quienes ingresaban a ella.-

Hecho este análisis de algunas de las principales formas de asociación que vieron su comienzo desde hace muchos años, es conveniente ahora, tratar de estudiar el fenómeno "Asociación Profesional" contemporáneo.-

En un principio, y como necesidad de igualar fuerzas ante los patronos, apareció la asociación profesional desde un punto de vista local, surgía en cada empresa para hacer valer los derechos de todos los trabajadores y para contrarrestar la imposición descomedida de condiciones de trabajo establecidas unilateralmente por el empresario o patrono.-

Necesario es aceptar que este fenómeno fué consecuencia de la política del Estado Liberal, que amparaba desde sus bases hasta su terminación al capital, garantizaba la propiedad privada, olvidándose del elemento humano, hacía caso omiso de "El Hombre". En este estado de iniciación del movimiento sindical de nuestros tiempos, y ateniéndonos a que los grupos de lucha eran estrictamente locales, se constituían en cada empresa para defenderse del respectivo patrono la contienda si se quiere, todavía no dejaba de ser desigual; venía la huelga, el empresario perdía capital, pero los obreros no devengaban salarios en ese período, podían fácilmente morir de hambre.-

Pero es importante no olvidar que, el movimiento de asociación de trabajadores, estaba imbuido, estaba alimentado por el principio de "Solidaridad Humana" que hacían los obreros más concreto como "Solidaridad de Trabajadores".

Así fue como frente a las primeras formas de asociación, que eran esencialmente locales, surgieron las asociaciones inspiradas y organizadas bajo el signo de una profesión, y el proceso habría de continuar hasta aparecer las uniones nacionales, federales y confederaciones. La unión de los trabajadores eran necesaria. Recordemos la célebre frase de Lenin: "Trabajadores de todos los países unidos".-

En esta etapa de su desarrollo, adquirió la asociación profesional, toda su importancia, tenía ya, la conciencia de su fuerza como anota Mario de la Cueva. Comenzó entonces a surgir la idea de si a más de seguir la lucha contra el empresario, no debía también procurarse el cambio, la transformación de la sociedad y del estado, para conseguir al mismo tiempo mejores condiciones de trabajo, igualdad ante los empleadores y política estatal que amparara, reglamentara y estimulara la protección del trabajador. Se luchaba por una sociedad más justa, como también por una política oficial de carácter esencialmente social. Así se unieron el movimiento obrero y las doctrinas sociales, naciendo lo que se llamó "SINDICALISMO". Así las cosas, la asociación profesional de tipo económico local en sus orígenes, se convirtió en un organismo que busca, con la acción político-sindical, la transformación del mundo económico y político.-

Expuesto lo anterior, cabe deducir que, todas las conductas sindicales, incluyendo la católica que se ha caracterizado por ser conservadora, reaccionaria y retrógrada, buscan la substitución o la superación del régimen político que nos gobierna, todo como consecuencia de la desigualdad social;

esta será su finalidad hasta conseguir el restablecimiento de la justicia social, o hasta caer vencidas por la fuerza de la beta militar o por el estúpido y salvaje propósito de adueñarse del mundo, como en la España de Franco o en la Alemania de Hitler.-

Movimiento Sindical Inglés, Francés y Católico:

En orden de importancia, analizaremos ahora los movimientos sindicales que en una u otra forma han logrado su independencia como asociación, tengan su filosofía y puedan haber influenciado en el grito obrero-asociacionista mundial.-

Resulta lógico que hagamos primero un estudio del movimiento sindical inglés, por considerarlo por tradición, fuerte, unido y futurista.-

En Inglaterra la asociación profesional de trabajadores, ha tenido como en algunos otros países, una vida bastante agitada, controvertida, unas veces castigada por la clase dirigente burguesa, otras la mayoría, por las mismas leyes, las que, siempre dentro de su contenido, han representado una especie de cuerpo temeroso de la asociación profesional. Originalmente este movimiento vivió oculto en Inglaterra, casi todo el siglo XVIII fue perseguido por los empresarios; después de 1799 fue mas grave su situación, ya que, se prohibió la coalición de obreros o de patronos.- Pero aunque se anulara la libertad de asociación, y aunque se erigiera un delito cualquier asomo de unión obrera o patronal, en el año de 1824 consiguió Francia Place el reconocimiento de la libertad de coalición. En ese año terminó lo que algunos historiadores llamaron:

"La época histórica de las Trade Unions". Por este periodo aún no se daba el Sindicalismo, la asociación profesional si existía, luchaba por vivir, luchaba por el mejoramiento económico de sus miembros o afiliados, pero todavía no se ocupaba de cuestiones políticas, es decir, aún no practicaba el segundo de los fines más importantes de todo movimiento obrero: La búsqueda del cambio social, a través de una conducta política.-

Roberto Owen fué el precursor de lo que sabiamente se denominó el Socialismo Inglés; consiguió establecer la mística necesaria para alentar al movimiento de las Trade Unions y al mismo tiempo luchaba por conseguir la reforma de la legislación del trabajo, Preparó por decirlo así, la transformación de la asociación profesional en el movimiento sindical. Es así como durante este primer periodo, el movimiento obrero, intentó reemplazar la lucha local frente al empresario, por la verdadera revolución social; se buscó la completa unidad de la clase trabajadora, supuesto esencial para toda acción sindical.

Parece ser, según fuentes bien informadas, que el movimiento obrero inglés, fué bastante interesante a partir de 1.829, - iniciándose en la industria textil y en la construcción, - que tenía bastante auge en los condados de Lancashire y - Yorkshire, pero estas huelgas, debieron haber convencido - a la clase trabajadora de que las uniones locales no tenían fuerza suficiente para luchar contra los empresarios. En el mismo año de 1.829 se efectuó el congreso obrero de Manchester, del que surgió la gran Unión General del Reino Unido, cuyo núcleo principal lo constituían los hilanderes.

Posteriormente por el año de 1830 se organizó la asociación nacional para la protección del trabajo, fundandose al mismo tiempo el primer periódico en defensa de la clase obrera que, entre otras cosas, estaba destinado a orientar la opinión de los trabajadores; se llamó este periódico "Voice of the people" Voz del Pueblo.-

Maés tarde se funda lo que se conoció como "La unión de la construcción" siendo esta, la más fuerte de las asociaciones de esos años. Pero todas estas uniones obreras resultaban débiles ante el pederío de la clase empresarial, y así por el año 1834 se organizó la "Grand National Consolidated Trade Unions", que reunió al parecer más de 500.000 trabajadores de diferentes industrias. Parecía de esta manera, que el Sindicalismo Inglés comenzara su lucha por el mejoramiento en sus relaciones de trabajo y por el cambio social, se hicieron peticiones revolucionarias como la que perseguía la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas, se anunciaba una huelga general para amparar tal petición, huelga cuya realización sufrió en principio varios aplazamientos, la que al final terminó en un rotundo fracaso del movimiento obrero, es que la clase patronal se había logrado combatir con éxito las pretensiones obreras. A esto se sucedieron varias medidas de castigo contra los obreros renuentes, se aplicó la ley llamada Amo Servidor. así por estos años, los directores de una Trade Unions de Dorchester fueron condenados a siete años de reclusión en Australia, por haber recibido el juramento como nuevos socios. De nuevo, Roberto Owen, quien había fracasado al principio, intenta la rehabilitación obrera, pero sus peticiones y sus quejas se estrellaron contra los sordos oídos de los empresarios y del Parlamento.-

Sucedió esto, concibió la idea de organizar a los obreros y buscar la revolución social, sólo que no era partidario de los medios violentos, creía más que todo en la buena fé del Parlamento, por este motivo Mark no tardó en llamar su política como el Socialismo Utopico, todo por falta de táctica en la lucha.-

Así al fin y al cabo, después de todo este proceso, el Sindicalismo desapareció por el año de 1842, subsistiendo únicamente los pequeños gremios, cada uno de los cuales se encerró en su radio de acción local, buscando el mejoramiento en las condiciones de trabajo de cada uno de sus miembros; no se consideraba a la totalidad de la clase trabajadora.-

Hay que anotar que para esta época vino el progreso industrial del pueblo inglés, así hacia 1.850 los mercados del mundo estaban llenos de productos ingleses, claro está, que todo a costa de la explotación y sacrificio de la clase obrera inglesa.

El tercer período del Sindicalismo Inglés, no tiene fecha cierta de iniciación, pero se deduce que entre los años 1.860 y 1.870 reaparece lo que se llamó El Renacimiento del Sindicalismo. Por estos años Inglaterra había perdido todo su poderío y preferencias en los mercados mundiales, todo a causa de la intervención de Alemania, Francia y los Estados Unidos; por todas estas cosas, los patronos ingleses no solamente trataban de negar las aspiraciones de mejoramiento de los obreros, sino que para combatirlos con más efectividad, intentaron la baja de los salarios.

Como consecuencia, de esta política patronal, se suceden varias huelgas, se presentan varios movimientos en diversos lugares, y aunque de nuevo la clase empresarial se opone, esta vez los trabajadores cuentan con el respaldo de la clase media y en general de la opinión pública, apoyo con el cual es de esperarse el triunfo. Así apareció la ley de la Trade Unions de 1871, otra vez surgía el Sindicalismo que nunca más sería borrado o anulado de Inglaterra.-

Según los historiadores, y como anota Mario de la Cueva, el nuevo unionismo tuvo un doble origen: una causa material a saber, la baja de los salarios; y otra de orden ideológico, que fué el nuevo movimiento socialista. Es lógico, que para el obrero inglés no podía pasar inadvertida la celebración de la Primera Internacional, como tampoco desconocer el pensamiento de Marx, aunque es de anotar, que el Trade unionismo inglés nunca ha sido Marxista, ni ha adoptado posiciones radicales, pero desde los años de Roberto Owen, está convencido el Sindicalismo de este pueblo, de la urgente necesidad de modificar las estructuras del sistema capitalista, cosa bien distinta es la de que el proletariado inglés haya rechazado la visión de la sociedad comunista, es decir, ha querido transformar o cambiar el sistema capitalista, pero sin llegar a un estado comunista. Como consecuencia de lo anterior, apareció en Inglaterra un grupo que se denominó el de los "Fabianos" cuyos principales exponentes, Sidney, Bernard Shaw, Beatrice Webb, Graham Wallas, etc., se declararon socialistas en muchos aspectos, criticaron al capitalismo pero rechazaron la acción revolucionada. El Socialismo,

./.

decían : "Se tendrá que imponer en una sociedad democrática, mediante la acción del Parlamento; habrá que obrar, agregaban, con lentitud y con prudencia como hizo Fabio en la guerra con Anibal, pero con energía cuando sea llegado el momento".-

Así vivió el Sindicalismo Inglés sus años de lucha, de cambio, de fluctuaciones, de organizaciones si se quiere, porque a partir de esta época el movimiento sindicalista, a lo sumo, lo que ha hecho ha sido superar o perfeccionar sus años de adolescencia. Solamente, y es muy importante mencionarlo, surgieron con base en lo dicho anteriormente, el llamado, Socialismo de Gremios, que lo único que lo diferencia es que no acepta el principio colectivista, es decir, propugna o acepta el socialismo de Marx, crítica al capitalismo y comparte también la iniciativa de la modificación del orden económico, pero como se dijo, no admite el colectivismo. Hasta aquí un resumen del Sindicalismo Inglés.-

Veamos ahora algunas características del movimiento francés: El Movimiento obrero francés ha tenido, al decir de Mario de La Cueva, una vida más azarosa que la de su colega inglés, En Francia las aspiraciones asociacionistas obreras se vieron desde el principio rechazados y sancionados, en las leyes penales, y más drásticamente, en la famosa ley Chapelier. Todo esto lógicamente trajo consigo la creación de un espíritu revolucionario en todos los centros obreros. Influyó también el socialismo, estableciéndose claramente que, las raíces ideológicas del Sindicalismo Francés se encuentran en esta doctrina. La primera mitad del siglo XIX representa una exacta visión,

del Socialismo Francés con Saint-Simons, Pierre Leroux, Blanqui, Pecquer y Lois Blanc, entre otros. Este fue una época que no pasó inadvertida ni para los obreros del año 1848, ni para los grandes precursoros del socialismo: Marx y Engels, quienes prestaron mucha más atención a la revolución que se gestaba en Francia. Posteriormente surgió una lucha entre Proudhon y Marx, de aquí nació el verdadero sindicalismo, pero un sindicalismo moderado, porque aunque adquirió del socialismo la posición de rechazo a la explotación capitalista, no aceptó el presupuesto colectivista del socialismo. Estas son las características más sobresalientes del movimiento obrero francés en sus orígenes.-

La verdadera libertad de asociación obrera apareció en Francia en el año de 1884, mediante la ley de 21 de Marzo, ley esta, que abolió por completo las disposiciones prohibitivas del derecho de asociación, contenidas en el Código Penal y en la mencionada ley Chapelier. La ley de 1884 fue debida al Ministro del Interior Waldeck-Rousseau, a quien sin menester de ninguna autorización especial, solamente se exigía como requisitos para la formación de los sindicalistas completa de todos sus miembros ante la autoridad competente.-

Dentro del desarrollo del sindicalismo francés, es bueno anotar, que este fué más lento que en Inglaterra. En Francia, sólo a partir de 1895 vino a conocerse o concebirse una verdadera organización sindical, la llamada Confederación General del Trabajo, la que, como principio esencial de sí misma, establece que su conducta sindical deberá mantenerse al margen de la influencia de toda escuela política.

Esta declaración original de la gran central del trabajo, fué ratificada en la famosa e histórica convención de Amiens celebrada en 1906, y de donde surge la llamada "Carta de Amiens", cuyos puntos principales fueron: A) Total independencia del sindicalismo de los partidos políticos, punto este, en el que estuvieron de acuerdo inclusive, los revolucionarios y los reformistas, eso sí, dejando en completa libertad a cada sindicato para adherirse al partido político de su predilección ideológica; B) Prohibición a los afiliados de introducir al sindicato las ideas que profesaren fuera de él. Por otra parte, se estableció que los fines esenciales del sindicalismo eran dos: La emancipación total de la clase obrera y la abolición del asalariado.-

Perp pase a la declaración contenida en la Carta de Amiens no pudo desaparecer la intervención en política del sindicalismo, muestra de ellos fue la del año de 1936 en el que, los cinco millones de afiliados de la Confederación General del Trabajo, impusieron varias de sus pretenciones ante el gobierno; así se logró mediante el acuerdo de Matignon, el aumento de salario, se propusieron varias leyes en beneficio de los trabajadores y se ratificó la garantía de la libertad sindical.-

Cabe anotar también, que, el movimiento sindicalista francés sufrió su primera división en el año de 1949, año en el que los comunistas lograron su propósito e independientemente constituyeron su asociación sindical, con unos tres y medio millones de afiliados, mientras que la otra, la socialista, presentaba una agrupación poco más o menos de millón y medio, el resto, como otros dos millones se agruparon en otras diversas organizaciones sindicales.-

Sindicalismo Católico: El movimiento sindicalista católico debió su nacimiento en gran parte, a cierto temor de la iglesia de que las grandes masas obreras se marginaran de su lado. Así podría decirse, que su nacimiento no fué sino, producto de cierta estrategia, de cierta posición defensiva. Por eso a mi modo de ver, y en esto hay que hacer hincapié, el movimiento sindicalista católico presentó desde sus comienzos un panorama de fracasos, y esto, porque se preocuparon más por hacerle propaganda a la iglesia católica que por conseguir el mejoramiento en la condiciones de trabajo de los obreros. De lo contrario, de lo anterior habría que exceptuar lógicamente, el desarrollo de este movimiento en países, como Alemania, Italia y Austria. Para corroborar lo dicho nada mejor que transcribir unos de los enunciados de este movimiento: "La asociación profesional católica, será guardián y propagandista de la religión y de la doctrina social de la iglesia" (León XIII Enciclica Rerum Novarum) Después de este enunciado, vino a establecerse, como finalidad secundaria, la de que el movimiento católico de asociación profesional, buscara el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, pero eso sí, sin utilizar los medios violentos, aspirando a que cualquier transformación o modificación de las condiciones existentes en la masa obrera, se consiguieran por medios pacíficos. De esta manera, el Sindicalismo Revolucionario es enérgicamente combatido.-

Los precursores del movimiento sindicalista católico, han sido principalmente, el Obispo Katteler en el año de 1864, quien prácticamente señaló e inició el camino;

después siguieron el Sacerdote alemán Federico Grote, los Monseñores Gustavo J. Franceschi y Mieguel de Andres.-

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 1884 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 Noguera: "Sindicato proviene de Sindico, 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 defensor, o también, el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Otra acepción, fue 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. (Tomando de Mario de la Cueva Página 276 Tomo II).-

CAUSAS CREADORAS: Como principio general puede sentarse el siguiente: "La Asociación Profesional fué creada por el Liberalismo Económico y el Individualismo". Efectivamente estas doctrinas con siguieron alimentar el capitalismo, siendo que su máxima preocupación la constituía el capital, sin mirar al elemento que lo producía: El Hombre. Se consideró al elemento humano como un factor secundario en la producción del capital. Así, ante este cuadro de injusticia, de desigualdad, surgió un fenómeno social necesario: "La Unión de los Trabajadores". Podría decirse con Mario de la Cueva que, la Asociación Profesional fue la respuesta al Liberalismo Económico y al Capitalismo: y es un esfuerzo por elevar la dignidad de la persona humana.-

Otro de los factores influyentes en el nacimiento del instinto de unión y de asociación de los trabajadores, fue su propia miseria y el trabajo en común. Debido a aparecer en las primeras fábricas, ciertas injusticias entre los obreros para lograr la solución de sus problemas, de su miseria; debió pensarse en la injusticia de las leyes y del régimen en que se vivía. Pero también se dieron que el trabajador solo no podía en igualdad de condiciones, luchar con el patrono y con el Estado que precisamente protegía al primero. Así se concibió la idea de la unión. "La unión hace la fuerza" . Se formaron las primeras asociaciones locales, después, y como este era un fenómeno general, se formaron las asociaciones nacionales o generales y posteriormente, las organizaciones internacionales. Todo porque la condición obrera era la misma en casi todos los países. Así apareció una nueva filosofía "El nuevo humanismo jurídico" cuyos fundamentos son el respeto al hombre y al trabajo.-

Cuando la vida social esté apoyada en el trabajo humano y en el respeto al hombre que trabaja, habrá triunfado el sentido humanista del derecho del trabajo (Mario de la Cueva página 279 tomo II).-

INFLUENCIAS DE LAS DOCTRINAS SOCIALES EN LA FORMACION DEL DERECHO SINDICAL

Originalmente, y en atención a que las doctrinas del individualismo y del liberalismo pretendían representar la ciencia y la política sociales, se conoció como sistema de estudio a los hombres y más ampliamente a la nación, pero protegiendo exclusivamente derechos individuales; se hacía caso omiso de la realidad social del hombre, nunca se pensó en que él, formaba diferentes grupos sociales. Así la ciencia social del siglo XIX vino como a frenar esta situación, librando la batalla al individualismo y al liberalismo económico, padres del capitalismo. Frente a la concepción atómica de la sociedad, se postuló la tesis de que, la nación es una unidad compuesta de hombres y grupos sociales, y no únicamente de los primeros.

Las teorías del organicismo, sociológico, la escuela sociológica francesa y el gran pensador Auguste Comte, contribuyeron poderosamente a la formación ideológica de los movimientos asociacionistas. Es necesario también anotar que, las primeras declaraciones de Marx y Engels en el año de 1848, arraigaron la conciencia del obrerismo, la idea de que sus luchas tendrían que ser libradas uniéndose, que el socialismo era la doctrina apropiada para la consecución de la mística de la unión, que las luchas sindicales aisladas no representaban ninguna ventaja, que no alcanzarían resultado positivo alguno.-

Se estableció como constante histórica la de que, el socialismo tenía algo en común con las aspiraciones obreras, sentían la misma amargura ante la miseria y la desigualdad reinantes en la clase trabajadora, se pretendió este como bandera del socialismo- substituir al individualismo y al liberalismo, es decir, procuró y consiguió ser la ciencia social, la aplicación verdadera de la vida social, y la única solución política posible al gran problema económico social de nuestros tiempos.- Capitalizó el socialismo la importancia de ser la doctrina de los trabajadores, decía, que su esencia y razón de ser era precisamente la lucha por presentar al hombre que trabaja como el centro de toda colectividad humana.-

Todo lo anterior demuestra la gran influencia que ejerció el socialismo en la formación de las diferentes asociaciones obreras, se convirtió por decirlo así, en el núcleo, en el epicentro ideológico del movimiento obrero. Con esto no se quiere decir que todas las tendencias obrero-asociacionista, en sus orígenes, se hubieran alimentado de las doctrinas socialistas, ya se vio todo para contrarrestar, precisamente esta tendencia- que se estaba haciendo general- surgió la inquietud de las doctrinas católicas, propugnando por la misma política de Asociación y de Defensa de la clase obrera, pero rechazando ciertos métodos y procedimientos.-

 *

CAPITULO II

- Definición de los Sindicatos.
- Objeto de los Sindicatos.
- Fines de los Sindicatos.
- Derecho de los Sindicatos.
- Funciones de los Sindicatos.-

DEFINICION: Dar una definición exacta sobre lo que es el DERECHO DE ASOCIACION 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, porque toda definición de que este fenómeno se dé, tendrá que guardar estrecha relación con los fines y objetivos que esa asociación persiga. Es decir, la definición de Sindicato será consecuencia lógica de los fines que encierre toda asociación profesional en los diferentes estados, más cuando se trata de influenciarla políticamente.-

Nos permitiremos transcribir algunas de las importantes per considerarlas como un aproximado patrón de toda otra definición, reservandonos 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, definiendolas así: "Toda agrupación transitoria y permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos, entre obreros y obreros, o entre patronos y patronos, o 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 don 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 de la ley de 1913.-

De la legislación francesa no ha sido posible obtener una definición de asociación profesional concreta y única, sólo nos permitiremos transcribir y analizar la que nos suministra la historia como de Paul Pic y Georges Scelle, quienes dijeron: "El sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, oficio semejante o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos terminados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo, sea el estudio y defensa 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 Mg^o Estre Ernesto Krotoschin, quien dijo: "Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o 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, contraria en esto a la Iglesia que acepta la asociación transitoria; 2o) Las asociaciones podrán ser de obreros o de patrones, pero nunca de carácter mixto; 3o) Señala como finalidad esencial la de influir sobre las cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, dejando así libertad para cualquier fin con tal que no se contrarie el orden jurídico.-

Otras definiciones de singular importancia fueron las dadas en Alemania y México. En Alemania el profesor Hueck-Nipperday, 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 México se dijo: "Se entiende por sindicatos, para los efectos de la 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 e conexos, constituida exclusivamente para el estudio,

desarrollo y defensa de sus intereses comunes". Esta fue una original definición, que como se vé, sólo 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 México la asociación de obreros o de patronos, cosa que estaba abolida en la primera para los patronos.

OBJETO DE LOS SINDICATOS: El objeto principal, esencial, funcional de toda asociación sindical, es el profesional, así cualquiera asociación constituida por trabajadores o por patronos que no tengan 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 e hacer hincapié en que, no es lo mismo, el objetivo del sindicato de los médicos 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 constituidos para la defensa de principios que lleven 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- religioso, político, social- a cierto grupo de trabajadores que aspiran a agruparse en un sindicato, es contraria al principio de libertad sindical y conlleva lógicamente la neutralización del verdadero objetivo sindical.-

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 mediate. 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 este 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 coadyudante, como él textualmente dice.

./.

A mi modo de ver las cosas, no es que este constituya una sub-categoría o clasificación distinta dentro de los fines de toda asociación sindical, sino que, estas aspiraciones prácticamente 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 representando una especie de común denominador de todo sindicato, cual es, que el fin esencial, primordial de todo sindicato 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 deadores 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 ahínco 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 cumplen, especialmente la segunda, los sindicatos tendrían poca tarea en su vida externa, se convertiría 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 de 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, debe 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, pendiente a conseguir el cambio del sistema o estructura social vigente.-

Cuando hablo de la finalidad futura o política de todo sindicato, 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 reelaboraciones 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.-

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.

./.

DEPARTAMENTO DE
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE CALI

- 2o) Intervenir en la negociación de pactos e contratos colectivos de trabajo.
- 3o) Defender a sus asociados o representantes 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).
- 9o) Participar en los organismos estatales vinculados a la ordenación del trabajo.
- 10o) Colaborar con el Estado como órgano técnico y consultivo, en el estudio y solución de los problemas concernientes a su categoría profesional.
- 11o) Fundar instituciones previsión y asistencia social.

12o) Constituir y participar en las federaciones e en federaciones de acuerdo con la respectiva ley; es to con el fin de hacer más fuerte y extensos los vincules entre los obreros.

13o) Realizar reuniones y asambleas generales, este por derecho propio (no habrá necesidad de permiso oficial).

14o) 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.

FUNCIONES DE LOS SINDICATOS: Pe-

dria 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 Cabanillas, y es el mas acorde con la naturaleza y espíritu de toda asociación profesional.-

En primer lugar es por todos conocidas la influencia que tienen los sindicatos en la elaboración de las respectivas leyes del trabajo, como que 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 cuante 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 e indirectamente en la administración de la justicia del trabajo, bien en los Tribunales del Trabajo, ya por medio de jurados, asesores, etc. Claro que esta es una de las funciones que se presentan más difíciles 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 y Vigilancia, se da cuando quieren participar, y en ocasiones lo consiguen, en las juntas o autoridades inspectoras encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo. En algunas legislaciones como la nuestra, esta es una función que practicamente toca al Estado, ya que él tiene en todo el territorio nacional Inspectores Seccionales del Trabajo, encargado de la mencionada vigilancia.-

 *

CAPITULO III

Capacidad Sindical. Nociones Generales. La menor edad de los obreros. La capacidad en las mujeres. Cierta categoría de empleados: A)Directores, Gerentes y Administradores; B) Trabajadores extranjeros. Funcionarios públicos.-

C A P A C I D A D S I N D I C A L I

Regla general es la de que todo pa

trone, 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 económico, 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 anotar como norma, que pueden 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.-

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 estabilidad 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 vá dirigida a ganar los medios indispensables para poder subsistir".-

Este 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 (labor) de libertad sindical, se podrá ingresar o no a determinado sindicato, y ejercer dentro de él, todos los cargos para los cuales se puede 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 derivan 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 servicios, 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 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 ellos requieran de autorización de sus respectivos representantes legales.

Nos permitimos ahora transcribir las disposiciones con-
tentivas de la conducta adoptada por determinados países, en cuan-
to este problema de la edad.. Tédo a manera de información.

En Francia el legislador estableció como edad mínima pa-
ra trabajar la de 16 años (artículo 60. libro III código del Tra-
bajo). Se infiere que desde esta edad se puede ser miembro de
un sindicato con todas las prerrogativas inherentes a esta condi-
ción. Lo mismo aconteció en España (Artículo 40. Ley del 8 de
abril de 1932).

Por su parte Brasil (Artículo 529 inc. a de la consti-
tución del T.). Chile (Artículo 362 del C. del T.), Venezuela (Art.
139 de la Ley del T.). Portugal (Art. 15 Decreto 23.050) y
Paraguay (Art. 10. decreto-ley 1.217), establecieron como míni-
mo la edad de 18 años. Caso bastante excepcional y digno de men-
ción especial, es el de México, cuya disposición al respecto
(Art. 239 de la ley federal del T.). estatuye: "Que los mayores
de 12 años pueden ingresar a un sindicato de obreros, pero sola-
mente podrán participar en la administración y dirección de él,
cuando tengan 16 años". Nos parece bastante arriesgada la con-
sideración que hizo el legislador mejicano. al fijar como míni-
mo la edad de 12 años. pues resulta apenas comprensible, que
es una edad en que aún físicamente se exige un rendimiento al
obrero nada acorde con su aptitud. es decir a una edad no
se está lo suficientemente preparado para desarrollar una la-
bor normal como obrero. y mucho menos. como miembro de un sin-
dicato. 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 acto para celebrar contrato de tra-
bajo, 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 situación muy general, muy abstracta, siendo que siempre y de acuerdo con estudios sociológicos debe precederse a fijar un mínimo de edad como sistema medio, en el que considere al individuo en condiciones para laborar.-

LA CAPACIDAD EN LAS MUJERES:

Generalidades.- Al estudiar este punto es bueno establecer que las mujeres gozan de la plenitud de derechos para ejercer su profesión, sin ^{2/} más limitaciones que las impuestas por las leyes de los respectivos Estados en consideración a la capacidad física y el estado de mayor indefensión en que 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 lo que se les designen. Es que lo esencial en esto de la capacidad sindical, -ya lo dijimos anteriormente es la condición del 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 existen todavía la capacidad 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, 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 1932 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 egresar 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 trabajadora.-

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 trabajo subterráneo.

C I E R T A C A T E G O R I A D E E M P L E A D O S :

A) Directores, Gerentes y Administradores. Es tendencia general en la gran mayoría de los países, la de que, a directores, gerentes y administradores, les está prohibido asociarse con los obreros de la misma empresa en que prestan su servicio, por considerar incompatible la calidad de director, administrador o gerente de la empresa con los asociados, como consecuencia del carácter de subordinados de los obreros comunes a esa clase de empleados. Todo lo anterior sin perjuicio de que esta clase de empleados puedan asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

B) Trabajadores Extranjeros: En varios países, en donde la libertad sindical se concibe como una libertad de orden político el derecho de asociación no se garantiza a los extranjeros; se reserva esta facultad única y exclusivamente para los ciudadanos, cosa que no sucede en aquellas legislaciones que se inspiran más que todo en un reconocimiento especial a la categoría de trabajador.

es decir, se reconoce por igual la libertad de asociación profesional tanto a nacionales como extranjeros. Ahora, puede suceder también, y este es mi criterio, que en países en donde se les permita a los extranjeros asociarse en sindicatos, debe concederseles tal libertad con algunas limitaciones que entre otras cosas tienen que considerarse justas, no más, que por consecuencia del espíritu nacionalista que debe influenciar a toda legislación en cuanto a sus trabajadores nativos. Analizando el caso colombiano, cabe anotar además, que en este medio en donde la mano de obra es abundante y en donde las oportunidades de trabajo, son reducidas debe establecerse cierta reglamentación con respecto a los extranjeros que trabajen dentro del territorio nacional y que aspiren a formar parte de un sindicato. Es decir, hay que legislar desde el punto de vista que nos permita otorgarles a los nacionales prerrogativas y mayores facilidades en la formación y perfeccionamiento de los sindicatos, estableciendo para los extranjeros condiciones por debajo de los nacionales. Parece ser este el criterio que inspiró al legislador colombiano cuando estableció en el artículo 384 del Código del Trabajo lo siguiente: "No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto por lo menos en dos terceras partes por ciudadanos colombianos. Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos".

Analizando la norma anterior, cabe observar que, el legislador colombiano ha establecido, con ese criterio nacionalista de que se habló anteriormente, más restricciones en la libertad de asociación profesional a los extranjeros que en cualquier otro país. Así se ve, como a más de disponer que por lo menos las dos terceras partes de todo sindicato deban estar representadas por obreros colombianos, prohíbe además, que los extranjeros lleguen a ocupar cargos directivos. Esta última es una prohibición total.-

Igualmente, pero sin distinguir sobre la participación de extranjeros en las posiciones directivas, las disposiciones del Código del Trabajo de Panamá estatuye o señala las mismas proporciones que la codificación colombiana en cuanto no aceptan, que, en el sindicato no haya por lo menos en sus dos terceras partes, ciudadanos panameños. En Francia fué categorico el legislador al disponer en el artículo 4o. del libro III del Código del Trabajo lo siguiente: "Los miembros de cualquier sindicato profesional encargado de la administración o de la dirección de él, deben ser franceses y gozar de sus derechos civiles". Similar procedimiento parece siguieron los redactores de la ley Federal del Trabajo de Méjico cuando en el artículo 240 digeron: "Ningún extranjero que sea miembro de un sindicato podrá desempeñar puestos en la directiva de la agrupación".-

Por su parte, legislaciones como la chilena y la venezolana si permiten que extranjeros ocupen posiciones directivas en los sindicatos, pero con el lleno de ciertos requisitos. Así el artículo 373 del Código del Trabajo de Chile dice: "Para formar parte del directorio de un sindicato, se exige ser chileno; sin embargo, podrán ser miembros de los directorios de los sindicatos los extranjeros con más de dos años de residencia, cuyo conyuge se chileno o que sean viudos de conyuges chilenos, con hijos chilenos, o extranjeros residentes por más de 10 años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales". El artículo 140 de la ley Federal del Trabajo de Venezuela, consigue que, "Los extranjeros con más de 10 años de residencia en el país, previa autorización del ministro del ramo, podrán formar parte de la junta directiva del sindicato."-

Como tendencia predominante, la gran mayoría de la legislación latinoamericana autoriza a los trabajadores extranjeros a formar parte de un sindicato profesional. Las limitaciones se vienen por lo general, en cuanto a la proporción de integración y al desempeño de funciones directivas.-

F U N C I O N A R I O S P U B L I C O S: Ha sido motivo de controversia, de duda, para algunos autores, el hecho de que la libertad de sindicación deba extenderse a los funcionarios del Estado.

Para determinar tal cuestión, se necesita previamente tener en cuenta que funcionario es todo aquel que desempeñe una función pública, y por esta se entiende, según Mayer, "Un círculo de asuntos que deben ser regidos por una persona ligada con el Estado por la obligación de Derecho Público de servirle". Hay autores que tratan de hacer una distinción entre funcionarios públicos y empleados públicos, y otros, entre funcionarios de autoridades y funcionarios de gestión, para negar a unos la facultad de asociarse en sindicatos y otorgar a otros tal garantía.

El problema esencial es, a mi modo de entender, si a los funcionarios públicos, genéricamente hablando, por el sólo hecho de revestir la calidad de tales, se les puede suprimir ese derecho general, concedido a todos los ciudadanos que trabajan, derecho precisamente, de asociarse sindicalmente en defensa de sus intereses. Autores celebres y versados en esta materia, como Pic, se oponen a conceder este derecho a quienes se encuentran ligado no por un contrato de trabajo, sino en virtud de un compromiso con el Estado, compromiso este, que corresponde al derecho público. Este es el criterio que adoptan en la mayoría de los países, tanto los doctrinantes como los legisladores.-

El problema se aprecia más claramente si se comprende que la relación de trabajo entre un funcionario público para con el Estado, no es la misma que existe entre un trabajador y un patrono. Resulta que el funcionario público se liga con el Estado mediante un acto-condición- previamente establecido por el Estado.

El Estado presenta una situación, unas condiciones de trabajo y un sueldo fijo, el funcionario acepta o no acepta tales condiciones. Cosa distinta acontece con el obrero frente al patrono. El obrero señala condiciones, estudia a las presentadas a su vez por el patrono, es decir, hay un cambio de criterios, de opiniones, y al final si hay acuerdo se firma bilateralmente un contrato de trabajo; de aquí que sea lógico que cuando esas condiciones de trabajo sean violadas o desconocidas por una de las partes, surja la facultad de asociarse tanto en los obreros como en los patronos, para defender precisamente esas condiciones de trabajo. El funcionario no depende de un patrono caracterizado por su afán de lucro, ya que la misión del Estado no es, seguramente, especular con el trabajo del funcionario, cosa que no sucede con el obrero, quien siempre se encontrará frente a un patrono que es su contendiente en la mayoría de las veces. Además, dando por cierto que la huelga es la consecuencia lógica o mejor dicho el medio coercitivo propio del derecho de asociación sindical, tendríamos que distinguir dos situaciones que se producirían por el uso de tal derecho, primero entre obreros y segundo entre funcionarios públicos. Así, la huelga o cesación laboral colectiva de los trabajadores, se dirige contra una individualidad o grupo, mientras que la huelga hecha por funcionarios públicos, va encaminada contra una entidad representativa de intereses generales, que no están ni deben estar sometidos a ningún juego ni a ningún vaivén de cualquier orden, razón por la cual, la huelga para los obreros es lícita y para los funcionarios ilícita.

De otra parte, esta diferenciación entre funcionarios públicos y trabajadores, se hace patente cuando se estudia la finalidad que persigue el sindicato: El mejoramiento gremial o de la clase .

Los obreros necesitan de la unidad que la organización crea, con el objeto de obtener suficientes medios de defensa; los funcionarios reunidos en sindicato irían contra el propio Estado, contra la organización suprema de la nación. Lo Cual redundaría indirectamente en perjuicio para ellos mismos.-

 *

CAPITULO IV

Clasificación de los sindicatos.

Generalidades.

Clases de sindicatos en la legislación positiva.-

CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS: 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 practicamente administran una clasificación geográfica: locales, comarcales, provinciales, regionales y nacionales, según que en su seno agrupan a los trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad, 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 por 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 presentan 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: este 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 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 agrupa: En este orden cabe clasificar a los sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, general o particular etc.

Digamos también que existe por otra parte, una tendencia bastante generalizada por cierto, a hacer una clasificación que consulte mejor la propia naturaleza y la propia función de toda organización sindical.-

Así vemos que en la gran mayoría 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 ingridad 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 todo 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 da importancia es a la naturaleza de la actividad, así se formarán sindicatos cerveceros, hilanderos, etc.-

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

Esta clase de sindicatos, practicamente constituyen una excepci3n. puzs en general, los integrantes de un sindicato deben estar unidos por cierta comuniad de intereses y corresponder a profesiones m3s o menos determinadas, pero como ocurre que en ocasiones, los miembros de una misma profesi3n por su escase n3mero, no pueden constituir una unidad sindical, entonces es cuando se autoriza la formaci3n de sindicatos entre elementos de diferentes oficios o especialidades. En la legislaci3n positiva colombiana, est3 consagrada la existencia de esta clase de sindicatos, pero por via de excepci3n; s3lo se les permite cuando no haya trabajadores de una misma actividad en el n3mero requerido por la misma ley, y solo mientras subsista esta circunstancia.-

Resulta clarisimo que sindicatos mixtos son aquellos formados por trabajadores y patronos, es decir, aquellos en quienes participan los dadores de trabajo y los tomadores de este, para utilizar las palabras de Cabanellas. Los sindicatos 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 l3gica desconfianza de los trabajadores. Dice de ellos sabiamente el profesor Cabanellas, que "solo constituyen el ideal de la colaboraci3n de clases, pero en realidad solo son eso: un ideal". Aun cuando en muchos casos esta clase de sindicatos est3n amparados legalmente o por lo menos no est3n prohibidos, es incuestionable que presentan una insuperable dificultad en cuanto a su realizaci3n. Dice Cabanellas: "Si el sindicato tiene por fin la defensa y mejoramiento de los intereses profesinales, a ser distinta la posici3n desde la cual se situan obreros y patronos, se hace difcil evidentemente, por no decir imposible, aunar sus encontradas intereses".

También hay que entender por otra parte, que aun 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 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, por todo 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 repugnancia contra esta clase de sindicatos. - Ni los trabajadores pueden ser miembros de asociaciones patronales, 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 Hispanoamerica la legislación se pronuncia casi uniformemente en contra de ese sistema. México marco 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 sindicato, 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 da a cierta tendencia existente en organizaciones obreras que, dirigidas encubiertamente por los patronos tratan más que todo de combatir al sindicalismo libre; también se reserva esta denominación para llamar así a los trabajadores que actúan, en los casos de conflictos colectivos, al servicio de los patronos.-

El origen de este vocablo no parece muy claro, pero la mayoría de lo autores afirman que en Francia en el año de 1.899 en Creusot los afiliados a determinadas organizaciones sospechosa de estar en demasiado buenas relaciones con el patrono, llevaban unas insignias adornadas con bellotas amarillas.-

CLASES DE SINDICATOS EN LA LEGISLACION POSITIVA: La

legislación positiva comparada Hispanoamericana, presenta una clasificación sobre sindicatos, muy variadas. La original división que hizo la ley Federal del Trabajo de México en su artículo 236, practicamente ha servido de molde o de ejemplo para la mayoría de los Códigos del Trabajo Centroamericano.-

En México se hizo esta clasificación: a) Gremiales, 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 mayor de 20.-

La misma es la clasificación adoptada por el Código del Trabajo de nuestro país en su Art. 356, sólo que varía la denominación de sindicatos de empresas en sindicatos de base. La ley sobre sindicatos de El Salvador, establece en su artículo 5o. la siguiente clasificación: a) de empresa, los integrados por individuos de varias profesiones, oficio o especialidades que prestan su servicio permanentemente en una misma empresa o establecimiento.

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

El Artículo 134 de la ley del Trabajo de Venezuela, conagra 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 empresas. Los sindicatos patronales pueden ser de industrias de una misma rama, o de comerciantes.-

 *

CAPITULO V

Federaciones y confederaciones sindicales.

Este es uno de los fenómenos sindicales de mayor trascendencia e importancia, como su característica esencial es la 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, sólo 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 esta disciplina 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, marginándose de los demás, perdiendo 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 Sabonini ha hecho una especie de radiografía de esta situación, al decir: "El carácter universal del moderno sindicalismo es la tendencia en él manifiesta, de superar las simples asociaciones de individuos, 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, que comprenden a trabajadores de todos los ramos de la producción".-

Es necesario aclarar previamente, que si los sindicatos se integran en uniones, federaciones o confederaciones, cada una de estas nuevas formas de asociación adquiere su personalidad jurídica distinta de la personalidad de la 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 prestan su consentimientos a las bases insertas en los estatutos de la organización sindical, del mismo modo, la 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 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 encuentran limitadas 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 que 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, de estas últimas para constituir una confederación. La política seguida es la de que sólo se requiere que sean varias, es decir, dos o más. Por otra parte, los modos o formas seguidos 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 y 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 hacen 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 señalar que una de las primeras legislaciones que autorizó la formación de estas entidades de grado superior, fue la francesa, ya que se observa que en el año de 1884 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 Hispanoamerica 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.-

 *
 INSTITUTO DE
 SUBSISTENCIAS
 UNIVERSIDAD DE CARWAGERA

CAPITULO VI

Formación de los sindicatos: A)
Periodo previo B) Acte constitutivo. Sus estatutos: a) naturaleza jurídica, b) contenido de los estatutos. Su reconocimiento. Domicilio.

Al acto de constitución de cualquier asociación voluntaria, antecede siempre un periodo preparativo. Este periodo preparatorio comienza con la iniciativa de las personas que quieren asociarse en sindicato - esto es lo que se llama en la doctrina la actividad promotora-, siendo generalmente estas personas, 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 promotor viene a confundirse practicamente 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, tomando 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 aparece 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 periodo preparatorio es el propósito de formar el sindicato, este propósito puede originarse en una sola persona e 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 patrones, unas establecen como mínimo 3 miembros, otras 5 y así, en forma variadísima.-

En este periodo de formación, más o menos extenso, se suceden consultas, trámites de índole predominante privado, al igual que 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 primero acuerdo en característica alguna de obligatoriedad, y sin que rijan para ellos reglas precisas de derecho. Esas reglas que ya manifiestan una intención de dejar constituida la entidad, se traducen en la primera convocatoria que tal efecto se hace. Es que el conjunto amorfo, integrado por los partidarios del sindicato, vá 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 identifican en un plan de acción y surge la entidad. Al conseguir los estatutos, o cuando hayan sido registrados, no existe sino un propósito, una finalidad.

ACTO CONSTITUTIVO: Para comensar 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 constitución 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 Paz 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 plural. 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.

ESTATUTOS: Una definición sobre estatutos nos las trae Ferrara, 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 interna 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 constituyen 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 el 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 estatutario. Para entender mejor la diferencia entre el acto constitutivo y los estatutos, nada mejor que acudir a lo dicho por el célebre autor brasileño Cabalcanti De Carvalho en su obra *Direito Social o 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 su existencia y, al mismo tiempo, la legitima.

Se ha afirmado (que) 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 contratuales a ordenamiento legales.

De esta manera aparece en forma protuberante la intervención del estado para comprobar que los estatutos- base de toda asociación y dados los propios afiliados no infrigen 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, a las normas que indican la forma como se desarrollara la actividad sindical, tanto desde el punto de vista general

como del angulo individual; por ultimo, de aplicación limitada; por cuanto no pueden extenderse más alla de los fines que los sindicatos estan 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 reformables, 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 quines 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 esta es la que dá 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 estatutuarías, previstas en la misma 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 este 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.

NATURALEZA JURIDICA DE LOS ESTATUTOS : Después de haber definido los estatutos, nos toca ahora analizar su naturaleza jurídica. Habremos 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 práctico decir que, estos constituyen el respaldo jurídico de las relaciones entre los miembros de un sindicato, entre estos y el sindicato, y además de sus relaciones entre 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 si concidentes: 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 efectos jurídicos para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro.

Jurídicamente cabe considerar a los estatutos, como un acuerdo de voluntades cuyo contenido sirve de fuente normativa al desarrollo de la vida interna y externa del sindicato, para señalar como ya lo hemos dicho, una serie de derechos y deberes de la asociación 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, prestablecida, 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.-

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 están 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 órganos de la asociación y regla para el caso de disolución. Según estos conceptos, los estatutos deberán contener por regla general, la reglamentaciones y disposiciones necesarias para la identificación del sindicato, para regular su actividad y para el propio desarrollo interno del mismo.

Es conveniente transcribir el concepto de Páez sobre lo que deben contener los estatutos de toda asociación profesional debe 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 tributaciones que deben percibirse por cualquier título, en los establecimientos de la corporación donde la gratitud 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:

1o.) 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, periodo 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 a 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, aquellos elementos que resultan o nacen de ciertas imposiciones hechas por el Estado a los encargados de elaborar los estatutos de cualquier sindicato, es decir, son bases obligatorias por parte del mismo sindicato para con la ley.-

Por último es indispensable decir que los estatutos de la asociación, como elemento esencialísimo 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.-

DOMICILIO DE LOS SINDICATOS: Sin lugar a equívocos, se puede decir, que este es uno de los presupuestos obligatorios de la asociación profesional. Todo sindicato debe establecer claramente su domicilio, y esto puede hacerlo en el acto constitutivo o en un acuerdo posterior efectuado por todos los asociados. Lo normal es que en los estatutos se signe 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 que 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 surge sus efectos legales entre los mismos asociados, entre estos y la asociación, y entre y los terceros que contratan o se relacionen con ella. Por esto, es cierto, que el domicilio de los sindicatos obedece a razones técnicas y a razones legales.

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 las sucesivas reuniones, previa discusión, los estatutos de la entidad,

designandose también la directiva provisional, la que tiene como fundamental tarea, hacer las gestiones necesarias en procura del reconocimiento jurídico o inscripción de la asociación profesional. De la misma manera que la existencia física de una persona no comienza desde el momento de su inscripción en el registro civil, tampoco la existencia de la persona jurídica comienza al momento de reconocimiento o inscripción. Es claro que, si lo que existe es un reconocimiento o una inscripción, es precisamente cierto lo 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 la 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 aclarar sobre 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 la 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 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, fijandose diversos criterios, los que pueden concretarse así!

- a) autorización que es una medida por la cual el Estado, por su libre criterio 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) registro, 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 personalidad jurídica, presumiéndose reunidas sus condiciones de fondo y de forma, salvo que por los tribunales de justicia u organismos competentes, se declare lo contrario".-

Queda sentado entonces el criterio de que, la asociación profesional tiene vida 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, también en la legislación como en la doctrina, en el sentido de que la existencia de la asociación profesional comienza con el reconocimiento oficial de 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 u 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 e importante es el hecho de la inscripción. Mediante tal acto, una vez formuladas las bases el 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 forme su curso. Esto en 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 da a conocer de todos la existencia de la asociación.-

* * * *
 * * *
 *

CAPITULO VII

Organos de los Sindicatos.

Nociones generales.

Clases de organos: a) Asambleas. Composición de las asambleas. Poderes y Facultades. b) Junta Directiva.

Nociones Generales: Sabiendo que las personas jurídicas son distintas e 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 ficción, y por esta razón, para desarrollar sus fines requieren una persona física, visible, corporea, que concrete sus aspiraciones y las materialice efectivamente.-

Dentro del desenvolvimiento de los sindicatos, se da-be 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 organos 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 dispensioso y engorroso que necesitaría las asambleas generales para actuar en todo nombre de los sindicatos.-

Piense 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 las limitaciones que en cuanto a su actividad les han impuesto la ley o los estatutos.-

CLASES DE ORGANOS: Generalmente se hace la siguiente clasificación en cuanto a los órganos de los sindicatos: Asamblea general 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.-

ASAMBLEAS : La asamblea es el organo de la asociación 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 organo 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 tiene ninguna validez. Estos requisitos que parecen ser bastantes comunes en las distintas legislaciones, son los siguientes: a) que la asamblea haya sido convocada en forma y tiempo legal, este 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 quorum y 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 ordinarias 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 sometida a circunstancias de sumo interés o a emergencias que se presentan en la actividad sindical. Las causas, los motivos y los requisitos para su convocatoria, están insertos de antemano en los mismos estatutos, o pueden también ser autorizadas y reglamentadas por la ley-

COMPOSICION DE LAS ASAMBLEAS: La asamblea está constituida por todos los socios que concurren 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.-

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 asuntos y resoluciones que expresamente le 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 e inspección de las gestiones de las juntas administrativas de los balances y cuentas o reparación a 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 enunciamos ahora las principales y más comunes de las atribuciones de las asambleas, las que no tienen carácter limitativo; así: a) elegir por mayoría de votos, para cada miembro, 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; B 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) reformar 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 fijan; l) nombrar llegado el caso, los liquidadores y decretar la disolución del sindicato.-

Las asambleas ordinarias deberán ser convocadas dentro de los periodos 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 de la fecha de la reunión, y puedan asimismo 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 tienen 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 esté previsto esto como tal en los estatutos y autorizada su aplicación; en caso contrario no es prudente privar 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 correspondencia. Hay ocasiones en que los estatutos por disposición expresa 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 podría admitirse 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 celebra 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.

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 dentro de la ley y los estatutos y de acuerdo con las facultades que les hayan sido otorgadas.

La junta directiva puede revestir el caracter 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, generalmente 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 a 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; 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 se exige 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, contándose entre estos, a gerentes, sub-gerentes, administradores, jefes de personal, jefes de departamento y otros de naturaleza semejante.-

Lo acostumbrado es que en la integración de las juntas directivas se elija un presidente, un vice-presidente, 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 contratos 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 remuneración: a) Presidir las sesiones de la junta directiva a sesiones extraordinarias, a petición del fiscal, por petición de la junta directiva o por solicitud de un número determinado de socios; 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 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.-

* * * *

*

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO

CAPITULO VIII

Formas de disolución y liquidación
de los sindicatos. Generalidades
Distintas legislaciones.-

La disolución y consiguiente liquidación de un sindicato, puede presentarse de diversas formas y de acuerdo con distintas causas. De esta forma, puede suceder, que la disolución 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, establecida por razones justas, y que, en su generalidad, de antemano han sido consignadas en los respectivos estatutos; la anulación nos dá la idea de que si bien el sindicato ha sido constituido, es nulo el acto jurídico que le dió vida. No así la disolución, que entraña la desintegración del sindicato por razones totalmente distintas de las jurídicas, 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, como en el caso de que el número de afiliados puede 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 presenta 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 con 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 estudiada y analizada en el artículo 402 del Código del Trabajo.-

 *

SEGUNDA PARTE.

**Análisis del Derecho de Asociación Profesional en la Legi
lación Colombiana.**

.....
.....
.....
.....

C A P I T U L O I

El sindicalismo en la legislación colombiana. Tutela del Derecho de Asociación Profesional en la Legislación Colombiana. Clasificación de los Sindicatos.

El Estado Colombiano garantiza el derecho de asociación profesional a todos los ciudadanos que ejerzan una actividad patronal o de trabajador. A más 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 erigido 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, y 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 constitución 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 que el ordenamiento constitucional pre-citado lo autoriza, lo cubija y lo ampara. Cosa distinta es que, como se dijo en la parte general, el derecho de asociación profesional, tenga caracteres distintos que lo hagan un derecho sui generis y muy especial.

El artículo 309 del Código Penal señala las sanciones para quienes atentan contra el derecho de asociación, considerando estas actividades, como delictuosas. Por su parte el - ~~maximo~~ decreto 3378 del año 1.962, hace una enumeración de las conductas que considera como atentatorias de la libertad sindical de 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 condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejores beneficios; b) despedir, suspender o modificar las condiciones 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 hubieran 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 1.962).

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 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, para oficios o especialidad; d) de oficios varios, si están formados por individuos de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos solo pueden constituirse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número requerido para componer uno gremial,

y sólo mientras subsiste esta 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 llegara a producirse esta situación, 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 gravosas su condiciones de ingreso.

Cuando la situación que se presentare, sea en el sentido de que existan al mismo tiempo sindicatos de base, con uno de industria o uno gremial, entonces la regla a seguir es la de que se deberá considerar como representantes 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 asamblea general, en donde se vaya a considerar o aprobar un pliego de peticiones, esto para los efectos de que tengan la oportunidad de presentar solicitudes sobre puntos o materias que les interese .

El artículo 26 de la Reforma Laboral en vigencia, 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 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.

. 7 .

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 debe entenderse con 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 II

Organización sindical en Colombia Procedimiento para obtener la personalidad jurídica.

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 sindicato de obreros como también para formar uno de patronos, señalándose en cuanto a los primeros un límite mínimo de 25 trabajadores, unidos con la intención de integrarse en sindicatos, y para los segundos, se ha dispuesto que no menos de 5 patronos podrán conformar un sindicato de tal naturaleza. Mientras esto no se cumpla no podrá constituirse el respectivo sindicato, es decir, no tendrá nacimiento. Ahora, si el sindicato se integra 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 sindicato de naturaleza y actividad distinta. Por otro lado, dentro de el 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 sindical, de la cual, los de la reunión inicial, los iniciadores o promotores deberán levantar un "Acta de Fundación" en donde se exprese 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 eligirá 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 PERSONERÍA JURÍDICA: Dentro del proceso de reconocimiento de la personería jurídica, lo que primero 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 la directiva provisional, también debidamente firmada; b) copia del acta de la reunión en que se aprobaron los estatutos; c) poder de quienes soliciten el reconocimiento de la personería jurídica cuando la solicitud no sea suscrita por 20 miembros directamente; d) dos copias del acta de fundación auténticadas por el secretario provisional; e) 3 ejemplares de los estatutos del sindicato auténticados 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 otros sindicatos, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato, sobre la agilidad si fuera 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 de Trabajo, la certificación deberá ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el Inspector de 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 presentará 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 determinan la negativa.

Si la Personería Jurídica fuera concedida, en Sindicato estará en la obligación de publicarla por una sola vez en el diario oficial, y surte sus efectos pasado 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 III

Federaciones y Confederaciones en el Derecho Colombiano. Su autorización.

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 tienen las mismas obligaciones que los sindicatos, salvo por ejemplo el derecho 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 disciplinaria adoptada por uno de los sindicatos afiliados, como también la dirigir controversia que susciten entre miembros de un sindicato afiliado, y por último, conocer y resolver los problemas originados 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 Art. 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 fue publicada, los nombres y cédulas de los miembros de la directiva provisional y, si fuere el caso, la empresa 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 característico 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 del autor citado.

En Colombia, país en que se encuentra prohibida la actividad política de los sindicatos, se observa como estos, están marginándose de su propia naturaleza 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 marginado de todo lo que sea intervención en las cosas del estado. A los sindicatos, por pito, 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.-

* * * *
* * *
*

BIBLIOGRAFIA

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	Mario de la Cueva Tomo II
LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD	H. J. Laski
EVOLUCION Y PORVENIR DEL SINDICALISMO	Jaine Maria De Ma- hieu.
LA LIBERTAD SINDICAL	Publicaciones de la O. I. T.
CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO	Eugenio Pérez Botija
DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO	Guillermo Cabanellas
TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO	E. Kretoschin
REGIMEN LABORAL COLOMBIANO	Tito Livio Caldas y Francisco Yexid Triana
CODIGO DEL TRABAJO COLOMBIANO	Ortega Torres