

T.-J
316

1

R E G E N A S
.....

L A B O R A L E S
.....

REPUBLICA DE COLOMBIA.
 UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.
 FACULTAD DE DERECHO Y
 CIENCIAS POLITICAS.

RECTOR: NULFRAN RIPOLL M.

SECRETARIO GENERAL:

HUMBERTO BENEDETTI YARGAS.

DECANO: CARLOS VILLALBA B.

PRESIDENTE DE TESIS HONORA-

RIO: FRANKLIN LOPEZ M.

PRESIDENTE DE TESIS:

SCIB

MANUEL BENITO REVOLLO.

101318

PRIMER EXAMINADOR:

DR. GUILLERMO GUERRERO F.

DR. TOMÁS FIGUEROA Cervantes

SEGUNDO EXAMINADOR :
.....

RODRIGO CABALLERO .
.....

TERCER EXAMINADOR :
.....

REGLAMENTO "ARTICULO 832"
.....

La Facultad no aprueba ni desaprueba las opiniones
emitidas en esta Tesis; tales opiniones deben ser
consideradas como de su autor.

TESIS DE GRADO PARA

OPTAR EL TITULO DE DOCTOR

EN DERECHO Y CIENCIAS

POLITICAS, PRESENTADA

POR EL SEÑOR JAIRO LOPEZ P.

CARTAGENA, JULIO DE 1.976.

DEDICATORIA.
.....

A MI PEQUEÑO MUNDO.
.....

Es un marco ampliamente profundo, donde aparajan el sentimiento inocente del querer, del verdadero amor. Hay una temperatura hogareña, de millonarias condiciones exigentes reflejadas en los rostros, que sin hablar, sin pedir, me han impulsado y requerido en ciertas oportunidades como marcos, aun cumpliendo del deber y obligación.

En ocasiones cuando la marcosidad se ahincaba con más vehemencia en mi fuerza de voluntad, ese pequeño mundo daba aplicación a sus artículos de amor, de inocencia, de llantos, de alegría, de expresión consagrados todos en un código llazado con sus nombres.

La ley más grande es la que se quiere, de la que uno es, a quien uno es entrega, la ley del hogar. Cuántas veces esa ley no me permitió desfallecer, cuántas veces rigurosamente aplicó la consagración existente de su contenido, en cuántas audiencias

no juró cumplir, llevar a cabo lo que ahora es una realidad.

Fue un verdadero proceso que se abrió e inició con el acto del primer beso, del primero impulso, hubo angustias, tristeza pero también sonrisa hasta la felicidad.

Felicidad efímera que pasó al sacrificio, dificultades sin nombres, verdaderos abismos, senderos de dulces espinas y néctares amargos, polémicas locas que roían, gritaban, querían horirme, querían sangrar mi alma, querían maltratar a mi espíritu, pero solo una luz, solo un punto débil me servía de guía, mi pequeño mundo.

El estaba conmigo en todo, era mi juez personal, con sus leyes tiernas, fieles cumplidoras que van al proceso para más tarde proferir un fallo condenatorio o absolutorio.

Había veces en que me especulaban, me indagaban, encontraban a diversas formas en cumplimiento a su razón y con el criterio del sentimiento se preguntaban habrá mérito para sobreseñale temporal o definitivamente. Un interrogatorio al que yo con mi esfuerzo, constan-

7

cin a través del criterio y aplicándose la leyes
humanas, daba respuestas acertadas.
Sean todo para mí lo que yo soy para éllo.

JAIRO LOPEZ PONTON.

INTRODUCCION.

Un conocimiento preparado con el esfuerzo de la investigación, al mando las profundas dudas que en el transcurso de los estudios, con toda seguridad han quedado sin claridad o bien se encontraban ocultos en el fondo de los recuerdos académicos.

Ahora es claro que esta simple investigación no basta, la experiencia no se ha amado al marco de la profesión para la formación de un todo, sin embargo el estudio del negocio colectivo, la razón y existencia de un sindicalismo, las peripecias u obligaciones, el desarrollo de un pensamiento huelguístico, los pactos que tanto el que manda como los mandados tienen que hacer o llevar a cabo, para dar cumplimiento al bellissimo diálogo de la comprensión.

Verdaderamente la realidad nos muestra una card, la ley nos ofrece un marco, los intereses buscan una vía por donde dejar correr los ideales, las voluntades se sujetan a un concepto de fuerza, propio que no tienda a desviaciones de ninguna especie.

Ciertamente el legislador quiso amparar con el amparo legal todas las iniciativas de la vida, pero muy

a pesar la verdad es totalmente diferente, nunca podrá cubrir todo lo que es una vida.

La ley es el asidero, es el marco donde se desenvuelven las cosas que tienen alguna necesidad, y si se quiere el trabajador colectivamente, busca el umpero, la sombra ese marco para lugar de sus actividades legales, que en resumidas cuentas es el sindicato, el santo protector, la sombra, el marco, la realidad clara y oscura donde puede haber el asidero de la ley. La labor más importante que realice un sindicato es tratar de lograr beneficios, tranquilidad legal, equilibrio económico, necesidad social, todo eso puede lograr un sindicato para sus socios a través de una convención colectiva de trabajo, para regular toda relación laboral y contractual con la empresa o empresas.

Los intereses de los trabajadores esta en manos de los sindicatos quienes con oleros poderes actúan en nombre y representación, pero para ello es indispensable que los miembros tengan conocimientos técnicos y estratégicos muy fundamental para el logro de una buena convención colectiva de trabajo.

Si las bases son buenas y sólidas, no pueden haber más tarde derrumbamiento en ellas por lo tanto firmeza y solidez.

ANTECEDENTES

Y. A. D. O. H. A. V. J. J.

El obrero anteriormente tenía para los servicios laborales un valor de uso, con una paga que rendía para su subsistencia nada más.

La Jornada de trabajo se regía por el sol, o sea, comenzaba cuando el astro salía y terminaba cuando se perdía en el horizonte.

El obrero se veía, dado lo mísero del sueldo, a emplear a su familia en el trabajo rudo para que así el sueldo fuera más grande y alcanzara un poco más.

El trabajador colectivamente explotado no podía ejercer ninguna clase de reclamo, ni organizarse para precionar un cambio pues quien reclamaba, solo tenía la posibilidad de abandonar el trabajo y morir de hambre. No había alternativas.

La organización para la defensa era considerada por los códigos como delito y por lo tanto castigada.

La ley respaldaba los patronos en la explotación que hacían de los trabajadores garantizando abiertamente ese "Derecho" sobre los explotados.

INICIOS DEL SINDICALISMO.

La clase trabajadora cansada de soportar tantos excesos, de parte de los patronos, de ser explotados como si fueran seres sin voluntad, sin dominio, simplemente objetos carentes de iniciativas, cansados de ver a sus familias soportando atropellos, colectivamente recorrieron caminos marcados de contradicciones, de obstáculos, de injusticias, vejámenes, pero a pesar de todo recorrieron caminos, con decisión de hombres que tenían entregarse enteramente a la lucha titánica, heroica, con fé en el triunfo.

Ellos sabían que si se entregaban en cuerpo y alma, con todo el ardor de la lucha, si seguían en la misma forma constante, lograrían obtener el respeto legal a su trabajo, que los códigos lo miraran bien, como personas y como trabajadores y así todas las formas legales obtenidas fueran el reflejo a sus familiares y el suficiente respeto para vivir con dignidad.

Después de muchos años de angustias, luchas, destierros, cárceles, en que los obreros aportaron cantidades de vidas perdidas, pero ganadas pues se logró el -

necesario respeto a la organización sindical y la aceptación del derecho a negociar colectivamente.

De ahí el existencialismo sindical que perdurablemente trataría de mantener un equilibrio en pro del beneficio de la clase obrera, perfeccionar un sistema, solidificar sus bases y acrecentar el uso de este derecho.

En caso particular, Colombia el sindicalismo guarda testimonios heroicos como LAS BANANERAS, donde los trabajadores por solicitar condiciones mejores entre otras, fueron maltratados, masacrados por el ejército. Existió el sindicalismo que rechazaba cualquier forma de negociación pacífica con las empresas.

Los patronos tampoco entraban en razones, ya que se separaban en el concepto de la libertad absoluta rechazando toda petición hecha por los trabajadores.

PRIMERA FORMA DE LEGISLACION EN COLOMBIA.
(PROCESO).

Hasta 1.919 no se había legislado sobre la facultad de celebrar negociaciones entre las partes en con -

flictos, por razones diversas entre las cuales podemos decir: la desintegración de las industrias, por lo tanto la desorganización sindical era la consecuencia. Para ese mismo año de 1.919, la ley 18 reglamentó, legalizó el ejercicio de las huelgas en su artículo 3ero.

Artículo 3o.º Si se llegase a un acuerdo, se extenderá de él que firmaran las autoridades, los representantes de los huelguistas y los patronos, gerentes o administradores de las fábricas o empresas y de ellas se darán sendas copias a las partes.

Dicha diligencias y sus copias auténticas tendrán valor de escritura pública para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos, salvo el caso al respecto al obrero, que durante un lapso mayor de 60 días, el salario pactado llegare a ser insuficiente por cualquier causa económica para la subsistencia personal de los mismos."

Al año siguiente o sea 1.920, la ley 21 estableció lo que hoy se llama y todo el mundo conoce con el nombre "CONCILIACION", conjuntamente reglamentó el ARBITRAJE, y habló por primera vez del ARREGLO DIRECTO.

Para el año de 1.931 la ley 83 en su artículo 8o. dió garantía al funcionamiento de los sindicatos y los — facultó para celebrar contratos colectivos.

A partir de ese año y de acuerdo a dicha ley el movimiento sindical interviene legalmente en la negociación de los pliegos petitorios, firman convenciones — colectivas.

En el año de 1.944 se dió el Decreto 2.350 mediante — presión del sindicalismo que exigía con movimientos — huelguísticos, un ordenamiento de mayor claridad, al — cance y así el artículo 2º consagra una definición — de lo que es la convención colectiva y dice " Es la que — se celebra voluntariamente entre uno o varios sindicatos — de trabajadores o federaciones de sindicatos, por una — parte, para fijar las condiciones generales de trabajo — a las cuales se entenderán sujetos los contratos in — dividuales o sindicales durante su vigencia.

Las decisiones arbitrales sobre conflictos colectivos — de trabajo así como los pactos y actas de conciliación — debidamente concertada y los reglamentos internos de — trabajo aprobados por las autoridades del campo, hacen — las veces de convenciones colectivas de trabajo hasta —

que esta se celebran?

Nuevamente un año después (1.945) volvió hablar sobre el mismo tema extendiéndose la convención a los trabajadores no sindicalizados, cuando el sindicato representante tuviera más de una tercera parte de los trabajadores de la respectiva empresa.

Por último en 1.950 el código sustantivo del trabajo, -- que aprobado por el congreso, confirmando así la facultad que tienen los sindicatos para presentar pliegos de peticiones y negociar convenciones colectivas de trabajo.

Así se confirma el destino de las luchas, con las firmas aprobadoras que cubren con el manto legal facultades logradas por el pueblo obrero, por el pueblo necesitado, por un pueblo libre, sin sujeciones -- ahora de ninguna especie.

SINDICATOS.

Etimología: Deriva de síndico y de su equivalencia latina *sindycus*, que significa con justicia.

Con ella se designaba la persona encargada de defender los intereses de un gremio de personas o sea el

procurador dedicado a la defensa de la corporación.

Definición: En Colombia la ley 83 del 23 de Junio de 1.931 definió de la siguiente manera "Sindicatos es la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficios o especialidad, o profesiones, oficios o especialidades similares o conexas constituidos exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficiario".

Observaciones: Esta definición deja por fuera a todos los sindicatos patronales formados y por formar.

México en la ley federal del trabajo, artículo 232 define "Es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones oficios o especialidades conexas o similares constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

El código chileno en su artículo 407 dice: "Son sindicatos profesionales las asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones industrias o trabajos similares o conexas, con el fin de ocuparse exclusivamente en el-

estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes.

FIN Y FUNCIONES DE LOS
SINDICATOS.

El fin primordial de la asociación sindical es el de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros agrupados con carácter estable y eminentemente profesional; además fines sociales, económicos, morales, educativos etc.

Para nuestra legislación las funciones de los sindicatos se relaciona en la forma siguiente:

- 1o.- Estudiar las características de la respectiva profesión, los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo, referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y defensa.
- 2o.- Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia mutuo respeto, subordinación a la ley colaboración en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y el incremento de la economía general.
- 3o.- Celebrar convenciones colectivas y contratos sin-

dicales, garantizar su cumplimiento por partes de sus afiliados, ejercer derechos y acciones que de ellos nacen.

4o.- Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos que emanan de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, representarlo antes las autoridades administrativas, antes a los patronos y terceros.

5o.- Representar el juicio o ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos o generales de los asociados.

6o.- Promover educación técnica, general de sus miembros.

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

8o.- Promover la creación, fomentar desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y mutuos, escuelas, bibliotecas, Institutos técnicos, oficinas de colocación, hospitales, campos experimentales, deportes y demás organismos y provisiones contemplados en los estatutos.

9o.- Servir de intermediarios para la adquisición y

distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas, y elementos de trabajo a precio de costos.

10b.- Adquirir y poseer bienes muebles e inmuebles para ejercer oficios y actividades.

11b.- Presentar pliegos de peticiones relativas a condiciones de trabajo, diferencias con los patronos etc.

12b.- Adelantar tramitación legal de pliego de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deben negociar y nombrar los conciliadores y arbitros a que haya lugar.

13b.- Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

NATURALEZA JURIDICA DEL
SINDICATO.

Como persona es todo ser capaz de tener derecho y contraer obligaciones bien sea judicial o extrajudicial -- mente.

Persona de existencia no visible según el codificador argentino; según otras personas incorporales, ficticias, místicas, morales, abstractas etc.

Como persona representa toda una entidad, extendiéndose a todos aquellos campos, que la ley dentro de un marco amplio o limitado le permite para el desarrollo de sus actividades.

Para la legislación laboral colombiana es indudable que el sindicato o asociación profesional comparte de la naturaleza de persona jurídica, por lo que su análisis debe cuadrarse dentro de la doctrina civilista sin menos cabar su espíritu social.

Cabe aceptar que el sindicato "Es la forma asociativa actual de una figura social de carácter histórico natural y define económica profesionales, dotadas de un principio vital, producto de la naturaleza y sociedad, que se manifiesta en ciclo activos, mediante nuevas concepciones de personas jurídicas y nuevas formas asociativa, ciclos de crisis, como simples entes sociales carentes de ropajes jurídicos.

REQUISITOS DE CONSTITUCION
DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO.

Un sindicato debe estar formado por personas, pero co-

tas deben ser trabajadores o patronos; además debe tener o cumplir las siguientes condiciones:

1o.- Un número mínimo de afiliados no menor inferior de veinticinco (25) afiliados, para sindicatos de trabajadores; y un número no menor de cinco (5) patronos independientes entre sí.

Toda esta limitación es arbitraria, pero la ley tiene necesidad de fijar condiciones mínimas a los sindicatos.

2o.- Actividad de los afiliados, pues es necesario que las personas aspirantes a integrar un sindicato ejerzan en la actualidad el oficio o profesión propio de la naturaleza del sindicato que se pretende crear.

3o.- Capacidad, este punto es importantísimo por cuanto para pertenecer a un sindicato tienen que ser mayores de catorce (14) años.

Ahora bien, consideramos razonable esa disposición, - pues los trabajadores que sean menores de dieciocho (18) años pueden celebrar contratos individuales de trabajo siempre que estén autorizados expresamente por sus representantes legales, por el inspector del trabajo, por el alcalde, por el inspector o corregi-

- 15 -

por de policía del lugar donde debe cumplirse el contrato.

4o.- Nacionalidad, según nuestra legislación es clara cuando dice, que debe un sindicato estar formado en sus dos terceras partes por colombianos, caso contrario no podrá funcionar.

5o.- La afiliación a un solo sindicato, ya que está prohibido pertenecer en calidad de miembro, a varios sindicatos a la vez, de la misma clase o actividad.

Existen requisitos llamados de fondo que se refieren a la finalidad del sindicato o asociación profesional. Ya vimos que la finalidad esencial de esta clase de organismo va encaminada a la defensa de los intereses comunes de los trabajadores o patronos.

Cuando se persiguen objetivos diferentes no estamos frente a un sindicato, estamos en presencia de una asociación de otra naturaleza pero en ningún caso de carácter profesional.

Por otra parte existen los llamados requisitos de forma, que se refieren a las formalidades y procedimientos exigidos por la ley, entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- 1o.- Fundación o reunión inicial y Junta directiva Provisional.
- 2o.- Estatutos.
- 3o.- Notificación.
- 4o.- Solicitud de reconocimiento de la personería jurídica.

FUNDACION O REUNION INI-
CIAL Y JUNTA DIREC-
TIVA PROFESIONAL.

Cuando se quiere organizar un sindicato el primer paso que hay que dar es hacer una reunión inicial de constitución con todos los elementos que pretendan ser fundadores.

Levantar un acta de fundación donde se exprese los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerza y que los vincule, el nombre y el objeto de la asociación.

Seguidamente en la misma reunión o en sucesivas, se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo provisional, que deberá estar formado por un Presidente, un Vice-Presi -

dente, un secretario, un tesorero y un fiscal.

El Presidente y Secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

ESTATUTOS.

Deberán ser aprobados en la reunión de fundación o en posteriores reuniones y expresarán lo siguiente:

- a) La denominación del sindicato y su domicilio.
- b) Su objeto.
- c) Condiciones y restricciones de admisión.
- d) Número, denominación, período y funciones de los miembros de directivo central.
- e) Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
- f) Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pagos.
- g) Procedimientos para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.
- h) Sanciones disciplinarias.
- i) Epocas de la celebración de asambleas generales, or-

dinarias etc.

j) Reglas para la administración de bienes, fondos etc.

k) Normas para la liquidación del s indicato.

l) Las demás prescripciones necesarias para su funcionamiento.

NOTIFICACION.

Se deberá notificar por medio de su presidente y secretario provisionales al respectivo patrono, al inspector de trabajo, en su defecto al alcalde del lugar por escrito indicando los nombres, datos de identificación de cada uno de los fundadores, de los miembros de la junta directiva, clase y objeto de la asociación y en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabaja.

El inspector o el alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente.

SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE LA PERSONERIA JURIDICA.

Los fundadores del sindicato de trabajadores en un número de veinte (20), cuando menos, deben solicitar el

Ministerio del Trabajo la personería jurídica por poder o por sí mismo, acompañándolos de lo siguientes documentos:

- 1o.- Copia del acta de fundación.
- 2o.- Copia del acta de elección de la Junta Provisional.
- 3o.- Copia del acta de aprobación de los estatutos.
- 4o.- Poder de quien solicitó la personería jurídica, en caso de que así haya sido.
- 5o.- Tres ejemplares de los estatutos del sindicato autenticados por el secretario provisional.
- 6o.- Nómina de la junta directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, profesión u oficio, documentos y domicilios de cada director.
- 7o.- Nómina completa del personal de afiliado por triplicado con especificación de la nacionalidad sexo, profesión u oficio de cada uno de ellos.
- 8o.- Certificación del inspector del trabajo sobre la inexistencia de otros sindicatos, si es sindicato de base etc.

CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Hay sindicatos de patronos y trabajadores.

Los de trabajadores se pueden clasificar en:

1o.- Sindicato de Base.

2o.- Sindicato de Industria.

3o.- Sindicatos Generales.

4o.- Sindicatos de Oficios varios.

5o.- Sindicatos de empleados Públicos.

6o.- Sindicatos de Trabajadores Oficiales.

SINDICATO DE BASE.

Son los que estan formados por individuos de varias - profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios a una misma empresa, establecimiento o institución.

SINDICATO DE INDUSTRIA.

Se encuentran integrados por individuos que prestan - sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

SINDICATO GENERALES.

Todos estos estan formados por individuos de una

misma profesión, oficio o especialidad.

SINDICATO DE OFICIOS VARIOS.

Tienen una formación de trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades. Solo pueden formarse estos sindicatos en aquellos lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio - en el número mínimo requerido para formar una gremial, y solo mientras subsista estas circunstancias.

Observación: El Código Sustantivo del trabajo en su artículo 356 consagra una clasificación, en la cual quedan descartados los sindicatos de empleados públicos y de trabajadores oficiales; sin embargo se consideran necesario dentro de estos apuntes establecerlos dentro de la clasificación de los sindicatos de los trabajadores, por ello podemos decir lo siguiente:

SINDICATO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

Están integrados por trabajadores que se encuentran vinculados a la administración pública por un acto reglamentario.

SINDICATO DE TRABAJADORES
OFICIALES.

Están formados por trabajadores o individuos vinculados directamente a la administración pública, no por un acto reglamentario, sino, por un contrato de trabajo.

LA DOCTRINA Y LOS SINDICATOS.

Según la doctrina los sindicatos pueden ser:

LEGAL: El creado conforme a las normas del derecho positivo.

DE HECHO: El creado sin sujeciones legales.

OBIGATORIO: Indican que deben inscribirse todos los que desempeñan un oficio o profesión.

VOUNTARIO: Cuando se pueda desempeñar un oficio sin pertenecer a un sindicato.

MIXTO: Formados por trabajadores y patronos.

EL SINDICATO COMO PERSONA
JURIDICA. (SUS ATRIBUCIONES)

Concedida la aprobación de la personería jurídica a -

un sindicato, este como persona debe tener:

- a) Nombre, el cual debe ser claro sin matices ni colores políticos.
- b) El Domicilio, como lugar donde habitualmente deberá desempeñar sus actividades.
- c) Capacidad, para representar sus afiliados dentro de un marco explícito y como dice la ley ejercer derechos, contraer obligaciones, representar judicial y extrajudicialmente.
- d) Patrimonio, este atributo tiene tanta importancia, que puede equivaler intensamente a la solidez, sostenimiento, con sus fondos puede decidir muy fundamentalmente los destinos de los trabajadores, en circunstancias de premura y dificultades por dar cumplimiento a alguna necesidad que así lo exija.

PLIEGOS DE PETICIONES.

Validez de los Pliegos: todos los pliegos de peticiones para su validez, deben ser aprobados en asamblea general del sindicato.

Es necesario nombrar una comisión del sindicato que

estudie las diferentes necesidades de los trabajadores para solicitar puntos que tiendan a satisfacer, antes de presentar el pliego de peticiones a la asamblea.

La comisión debe estar integrada por personas serias, responsables, con alguna experiencia y conocedor de las necesidades de los trabajadores.

Cuando el pliego lo presenta el sindicato por primera vez, el primer punto debe ser el reconocimiento del sindicato, de la federación y confederación a que sea afiliado; el derecho que tienen estas entidades para defender a los trabajadores sindicalizados.

De segundo debe pedirse el permiso remunerado para la comisión negociadora del sindicato.

Además otros puntos como por ejemplo aumento de salario, estabilidad en el empleo, mejoras de algunas prestaciones, creaciones de otras, programas de estudios o becas para los hijos de los trabajadores.

COMISION NEGOCIADORA.

Seguidamente a la aprobación del pliego de peticiones, en la asamblea general se nombra una comisión que debe

Estar constituida por tres delegados del sindicato y por lo menos uno de la federación a que esté afiliado. Dicha comisión la formaran personas que dentro del sindicato reúnan las mejores cualidades de negociadores, de buenos expositores para poderse enfrentar a los negociadores de la empresa, que casi siempre son abogados laboralista, economistas, administradores de empresa, ingenieros industrialca.

Es necesario presentar el pliego a la oficina del trabajo del lugar, para que el funcionario le ponga nota de presentación y luego presentarlo a la consideración del patrono.

Este requisito no es norma legal, pero necesario para que el funcionario sepa del pliego a determinada empresa.

REQUISITOS EXIGIDOS POR
EL ARTICULO 432 DEL
C. S. DE T.

Estará integrado por tres trabajadores del establecimiento.
Ser Colombiano.

Mayores de edad, 21 años por lo menos.

Que hayan estado al servicio del establecimiento por más de seis meses o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis meses.

Esta delegación de que habla el código puede ser la misma encargada de negociar con el patrono, el pliego de peticiones.

P R E S E N T A C I O N D E L P L I E G O .

El acto de presentación puede hacerse personalmente o por escrito.

En el primer caso el patrono entregará una certificación en que conste el recibo del pliego y quienes la entregaron.

En el segundo caso los tres (3) delegados deben firmar una carta diciendo que hacen la entrega formal del pliego de peticiones. De esta entrega se hará un recibo para evitar dificultades posteriores, pues los abogados de los patronos, se pueden agarrar de ellos para desconocer la legitimidad del pliego presentado; pero esto no quiere decir que el pliego -

carezca de validez y que haya la necesidad de aprobarlo nuevamente en asamblea general, simplemente se retira y se vuelve a presentar con el lleno de requisito de presentación.

Es importante que el pliego sea suscrito por los miembros directivos del sindicato y la presentación sea hecha por los tres (3) delegados escogidos.

EL NEGOCIO COLECTIVO Y
LOS EMPLEADOS DEL E
TADO.

Ningún sindicato formado por empleados públicos puede presentar pliego de peticiones pues el artículo 414 numeral 4o, del Código Sustantivo del trabajo, solo les faculta para presentar memoriales respetuosos. La norma dice así:

"Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos los afiliados en general o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de estos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización admini-

trativa a los métodos de trabajo".

Inicialmente de la promulgación del código de 1.950 hasta 1.968, el número de sindicato que tenía esta limitación no era tan considerable como ahora porque la ley no era tan restrictiva.

Desde el gobierno del Dr. Carlos Lleras Restrepo "1.966 a 1.970", con la promulgación del Decreto 3.135 del 1.968, la clasificación de los sindicatos de empleados públicos se ha vuelto a la regla general, y ahora los sindicatos de trabajadores oficiales son la excepción.

Tantos años de luchas de los trabajadores del estado se acabaron de inmediato con un simple decreto o ley.

En reciente oportunidad la UTC presentó un proyecto de ley en busca de que a los sindicatos formados por trabajadores del estado se les facultará para presentar pliegos de peticiones y se permitiera el fuero sindical para los directivos de estos sindicatos.

Un grupo de parlamentarios los sacó adelante en la Cámara de Representantes, pero desafortunadamente en el Senado por voluntad del gobierno fue enterrado, es -

perando nada más la presión del movimiento sindical para que pueda convertirse en ley de la República.

COMO DEBE SER EL PLIEGO
DE PETICIONES.

Debe ser un documento serio, que trate las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresa.

En la asamblea general que aprueba el pliego debe existir un control al entusiasmo con que los socios solicitan la inclusión de puntos en el pliego, ya que si no hay una verdadera planeación para estructurarlos, podría resultar carente de seriedad y que luego serían bien explotados por los patronos al presentarlos al público demostrando una posible exageración de los trabajadores, y crear un mal ambiente del sindicato ante la opinión pública.

Cuanta más decencia y cortesía haya en el contenido del pliego de peticiones, más respeto mutuo habrá.

COMO SE NEGOCIA EL PLIEGO
DE PETICIONES.

La comisión negociadora, con el respectivo asesor sin-

dical tiene que valerse del ingenio, de la capacidad de análisis y de fuerza persuasiva para imponer sus argumentos en la defensa de todo y cada uno de los puntos del pliego.

Debe haber estrategia entre las partes para evitar las sorpresas.

La comisión negociadora de la empresa, desde el momento que recibe el pliego comienza analizarlos.

El departamento de contabilidad hace una evaluación global de cada una de las peticiones, para así ir soltando lo que van a dar en cada punto y lo que van a rechazar de plan.

Por vía de ejemplo si van a dar un 20%, comienza ofreciendo el 5% luego conforme vean el ambiente, pasan al 10%, quedando el 10% restante para un último regateo.

La comisión sindical debe trazar un plan estratégico en el curso de la negociación o sea, hacer un pliego en que consignen hasta donde pueden rebajar las peticiones, para conocer el punto límite donde se producirá el arreglo.

Al igual los puntos que no son básicos y que se pue-

den retirar o canjear.

Algunas veces los balances presentados por la empresa, denotan el verdadero estado financiero, pero muchas veces son acomodados para presentar una situación diferente a la real, aparentando pérdida en donde no las hay, empleando trucos que si los trabajadores no conocen no pueden rechazar de plano.

Cuando se quiere cambiar en la marcha de la negociación un determinado punto, o analizar una propuesta de la comisión de la empresa, los negociadores del sindicato deben pedir un receso para analizar la propuesta. Al término del receso se presentará el criterio sobre la propuesta que se aceptará o negará según el caso.

ARREGLO DIRECTO.

Existe un viejo adagio donde dice que para todo hay arreglo menos para la muerte; ciertamente son palabras, sustancias del pensamiento popular pero surgidos de ambientes y épocas distintas, que dada la evolución de nuestra sociedad, y en una época tan

a la legislación, a base de leyes, lleguemos hasta el código sustantivo del trabajo, busquemos el artículo 432 y encontremos:

"Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formula.

Tales delegados deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa, o establecimiento, y que hayan estado al servicio de este por más de seis meses o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis meses".

INTRODUCCION A LAS CONVERSACIONES.

Estamos en una época moderna, donde todo problema o dificultad puede solucionarse a través del diálogo, el código sustantivo del trabajo habla de -

conversaciones en su artículo 433 cuando dice:
"El Patrono o su representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.

Si la persona a quien se presentare el pliego de peticiones considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores.

En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego.

El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de los mil a cinco mil pesos (\$1.000 a \$5.000) por cada día de demora, a favor del Instituto Colombiano de Segu-

ros Sociales.

Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multas, el interesado deberá consignar dicho valor a órdenes del Instituto.

Observación: El término de los cinco días que consagra el artículo 433 según concepto de Jesús Cárdenas De la Ossa puede ser ampliado si hay acuerdo y según las relaciones existentes.

Y son cordiales es factible que sea más de cinco días y si son tensas se puede exigir su estricto cumplimiento o sea el término de la ley.

DURACION DE LAS CONVERSACIONES.

Las conversaciones de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles, prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

ACUERDO.

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajado-

dores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector del Trabajo Respectivo.

DE ACUERDO.

Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación de que trata el capítulo III.

IMPORTANCIA DEL ARREGLO
DIRECTO.

Indudablemente es la etapa inicial más importante de la negociación colectiva pues en ella sin intermediario los trabajadores buscan solución al pliego, hacen todo los esfuerzos posibles para buscar un acuerdo.

A través del arreglo directo, previas consideraciones hay más aceptación de conocimiento entre patronos y trabajadores, y se evitan frotos que puedan acarrear circunstancias agravantes.

PROTECCION EN LA NEGOCIA-
CION.

El trabajador queda protegido durante esta etapa por un fuero especial, de acuerdo a lo consagrado en el decreto 2351 del 4 de Septiembre de 1.965, en su artículo 10 del decreto 1363 del 25 de Mayo de 1.966, el cual aclara dudas del anterior.

El artículo 10 del decreto 1373 de 1.966 dice así, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriada el laudo arbitral si fuere el caso CP del T 141.

CONCILIACION.

Facada la etapa de arreglo directo, por falta de un acuerdo la comisión del sindicato rendirá un informe detallado a la asamblea general, y esta, sino la había hecho anteriormente, procederá a aceptar un -

conciliador a más tardar dos días después de terminada la etapa de arreglo directo.

El conciliador designado será notificado por escrito de tal designación y debe dar respuesta de la aceptación o no a las veinticuatro (24) horas siguientes.

Si el conciliador no acepta se procederá al nombramiento de otro.

Quien hubiere sido nombrado para intervenir en la etapa de arreglo directo, no podrá ser nombrado conciliador.

El conciliador debe ser una persona que reúna las cualidades suficientes para el cargo, que conozca las actividades de la empresa, que sea colombiano y que tenga mayoría de edad.

La parte que no designe el conciliador dentro del lapso que fija el código sustantivo del trabajo, será sancionado con multas sucesivas de dos mil a cinco mil (\$2.000 a \$ 5.000) pesos por cada día de demora, a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

Para interponer los recursos legales contra las ro-

soluciones de multa el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto. El acta que ponga fin a la etapa de arreglo directo, como aquella que se elige al conciliador deben ser remitidas a las Oficinas de Trabajo del lugar.

INICIACION DE LABORES.

Una vez aceptado su cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación, y convocarán inmediatamente a los delegados o representantes de los trabajadores y del establecimiento o empresa para que les suministre todos los datos e informes necesarios para el desempeño de su cometido.

Los conciliadores no tienen poderes de negociadores para aceptar fórmulas definitivas y firmar acuerdo sin la aprobación de las partes.

Los conciliadores tienen el carácter de intermediarios entre las condiciones de la empresa y del sindicato, por lo tanto su misión es buscar fórmulas de acuerdo en la diferencia que separan a las partes.

DURACION.

Las conversaciones de conciliación durarán quince (15) días calendario, y podrán prorrogarse de común acuerdo diez (10) días más, sino hubo arreglo en los quince (15) días anteriores, y si hay mutuo acuerdo en las prórrogas.

ACUERDO.

Si las fórmulas presentadas por los conciliadores, satisfacen a las respectivas comisiones se procederá a firmar la convención colectiva de trabajo. En la etapa de conciliación el Ministerio del Trabajo puede intervenir en calidad de conciliador, para buscar acuerdos que pongan fin al diferendo. Tanto el sindicato y la empresa están obligados a aceptar esta mediación y dar las informaciones que soliciten las autoridades del trabajo.

La no aceptación de estas mediaciones será sancionada, con multas que van de dos mil a diez mil (\$2.000 a \$10.000) pesos, igualmente a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, debiendo acreditar su consignación a órdenes de dicho Instituto para po-

der interponer contra ella los recursos legales. La intervención del Ministerio del Trabajo, no puede ir más allá de hacer propuestas a las partes.

Las fórmulas que proponga, no son necesariamente de obligada aceptación para las partes.

Es una diligible conciliación conciliatoria para buscar, poner acuerdo a las partes en conflicto.

Observación: Lo que sanciona el Ministerio del Trabajo, es la no aceptación de la mediación, más no, la no aceptación de las fórmulas que proponga, o sea perfectamente pueden las partes conciliatorias fundamentarse en dicha fórmula.

DIFERENCIAS ENTRE EL
ARREGLO DIRECTO Y
LA CONCILIACION.

El arreglo directo se diferencia de la conciliación en cuanto a las prórrogas, pues es obligatoria para la contraparte, no así para la conciliación pues esta es por mutuo consentimiento de las partes.

En el arreglo directo los quince (15) días de las -

conversaciones son hábiles, en la conciliación son estrictamente calendario.

En contra posición a estas diferencias los diez días de ambas prórrogas son calendario.

QUE HACEN LOS CONCILIA-
DORES.

Los conciliadores van en procura de un arreglo equitativo, consultando el mutuo interés de las partes.

Arreglo que se presenta en una situación bastante delicada pues en realidad busca un acuerdo satisfactorio para evitar que el pliego tenga alcances de mayor trascendencia o sea, pase definitivamente al ámbito de la huelga o arbitramento obligatorio según el caso.

Como misión específica, buscar el punto de equilibrio para convencer a las partes, para que cedan en sus respectivos criterios.

Para lograr esto se requiere ser convincentes y exponer con seriedad y objetividad los pro y en contra sobre una determinada cláusula.

Cuando lo que se quiere es quedar la etapa de -

conciliación para entrar en la huelga o al arbitramento porque eso es lo que conviene a los intereses de los trabajadores, el conciliador puede no requerir muchos requisitos.

TERMINACION DE LA CONCILIACION.

Las proposiciones o insinuaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes.

Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención colectiva o el pacto según el caso.

Si la conciliación no concluye en un acuerdo, así se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores.

COPIAS.

De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de este al alcalde municipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo.

LA HUELGA.

La ley tiene un marco tan amplio, que por eso -

ofrece antes de que se tenga conocimiento e iniciación al movimiento huelguístico, las etapas de arreglo directo y la Conciliación.

sin embargo superadas las etapas anteriores, sin un acuerdo para firmar la convención colectiva de trabajo, la Junta Directiva procederá a convocar la asamblea general del sindicato para que esta decida sobre decretar la huelga o someter el diferendo al arbitramento obligatorio.

AMBIENTACION ECONOMICA PARA LA HUELGA.

El sindicato cuando presenta el pliego de peticiones, tiene que estar preparado para la eventualidad económica.

Se debe consultar el factor para saber con cuánto cuenta.

Es necesario que antes de presentarse el pliego y durante su negociación, se acuerden cuotas extras para tener algunos recursos económicos a fin de efectuar la huelga con algún decoro.

AMBIENTACION PSICOLOGICA.

Este ambiente es un factor de primordial importancia; hay que explicar a los socios las razones que existe para ir a la huelga, a fin de que la analicen y preparen moralmente a la familia para soportarla.

Esto es muy necesaria porque muchas veces los socios aprueban la huelga alegremente como si fueran para una fiesta, pero cuando la huelga se prolonga, con la consecuencia de no pago de los salarios comienzan los arrepentimientos.

Por no preparar a los socios en base a los diferentes ambiente económicos, psicológicos etc, muchas veces salen de las huelgas decepcionados y dispuestos a no volver a formar parte de ninguna otra huelga.

El sindicato tiene que analizar las circunstancias que exista en el momento de aprobar la huelga, porque puede darse el caso de que las diferencias - por lo que se lucha y se va a la huelga, no sean tan protuberante que la justifique; y que con ella

en vez de ganar se produzca la pérdida de los salarios, para no lograr nada o lograr poca cosa. En esto es en lo que se aprueba la habilidad del dirigente sindical, para orientar a sus socios. Una diligencia sindical capaz, no comete el error de lanzar al sindicato a la huelga si no esta segura después de un análisis sereno, ponderado y serio de todas las circunstancias que rodean el conflicto y de la utilidad que se puede lograr.

DEFINICION DE LA HUELGA.

El código sustantivo del trabajo define la huelga, en el título II, artículo 429 de la siguiente manera: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título".

REQUISITOS PARA PODER EFECTUAR LA HUELGA.

No puede efectuarse una suspensión colectiva de traba-

jo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplidos los procedimientos que regulan los artículos 432 al 443 del Código Sustantivo del Trabajo.

Todos estos artículos se refieren al cumplimiento de las etapas de arreglo directo y conciliación, esto es, que antes de decretarse una huelga, para que sea válida conforme a la ley, el pliego de peticiones que tiene que pasar por esa etapa.

DECLARACION Y DESARROLLO

DE LA HUELGA.

El artículo 444 del código sustantivo del trabajo dice: Terminadas las etapas de arreglo directo y conciliación de las partes, sin que se hubiera logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas por votación secreta, por la mayoría abso-

luta de los trabajadores de la empresa o por la -
asamblea general del sindicato a que estén afiliados
más de la mitad de los trabajadores. Antes de ce-
lebrarse la asamblea se dará aviso a las autorida-
des del trabajo para que estas puedan presenciar y
comprobar su desarrollo".

La no presencia del funcionario del Ministerio del
Trabajo en la asamblea, no le quita validez a los
desacuerdos. Lo importante es enviar la comunica-
ción invitándolos y guardar la copia con la no-
ta de presentación respectiva.

DESARROLLO DE LA HUELGA.

Cinco (5) días después de la declaratoria de huelga
y no más de treinta (30) días después los trabajado-
res podrán optar por la huelga, cesar colectivamen-
te en su trabajo.

Al iniciarse la huelga los trabajadores deberán aban-
donar el lugar del trabajo.

Dentro del término a que se refiere esta norma, el
gobierno por conducto del Ministerio del Trabajo, po-
drá intervenir como mediador en la solución del

conflicto y las partes interesadas en él, están en la obligación de suministrarles los informes que solicite y que extiendan a hacer más eficaz su labor preventiva.

LOS COMITES DE HUELGA.

Pueden constituirse en comites de huelgas que sirvan de agentes informativos de los trabajadores, de comunicación con los patronos y sus representantes.

El comite de huelga debe ser integrado por los socios que mejores cualidades tengan para dirigir el movimiento. Esto, en razón de que son los miembros de este comite quienes durante la huelga mantendrá los contactos necesarios con los patronos, para buscar un acuerdo, los trabajadores y la opinión pública para mantenerla informada del curso del movimiento.

FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

El artículo 448 del código sustantivo del trabajo dice: "Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del cur-

so pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualquiera persona en conexión con ellos, excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten sus deseos de hacerlo".

Durante el desarrollo de una huelga y cuando esta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la constitución de un tribunal de tres miembros designados, uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio con el objeto de que propongan a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votarán en la forma prevista por el artículo 31 del decreto 2351 de 1.965.

Este mismo procedimiento se producirá con intervalos de veinte (20) días sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes, con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo.

En cualquier caso la morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponda en los tribunales a que se refiere el artículo, o para reemplazarlo cuando faltare, el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva.

L I M I T A C I O N Y P R O T E C C I O N
EN LA HUELGA.

Antes del Decreto 2351 de 1.965, la función de las autoridades era contraria. En ese entonces el mismo artículo decía, que estas estaban a dar protección a los trabajadores que libremente quisieran continuar trabajando.

Ahora el artículo 448 del C.S. del T, inciso 2 dice - que no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de las minorías. Esta protección de las autoridades daba motivos para enfrentamientos entre -

quienes querían trabajar y los que deseaban mantenerse en huelga.

Con esta norma se logró un avance, pero se cercenó un derecho, se limitó la huelga a un término de cuarenta (40) días.

E F E C T O J U R I D I C O D E L A
H U E L G A .

El artículo 449 del C. G. del T. dice: "La huelga solo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure.

El patrono no puede efectuar entre tanto nuevos contratos de trabajos, para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias e cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias, o elementos básicos y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias."

SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO.

El artículo 450 del C.S. del T. dice: " La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de un servicio público.
- b) Cuando persiga fines distintos a los profesionales, económicos.
- c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal.
- d) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 444.
- e) Cuando se declare después de dos meses de terminada la de conciliación.
- f) Cuando la suspensión del trabajo no sea pacífica.
- g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún actor reservado a la determinación de ella.

Por ello declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir tal motivo, a quien hubiere intervenido o

o participado en él, respecto a los trabajadores por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial.

En la misma providencia en que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación.

Las sanciones a que se refiere el inciso anterior, no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se les hayan causado.

DECLARACION DE ILEGALI -

Del D.

La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada administrativamente, y contra ella solo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

PROHIBICION DE LA HUELGA
EN LOS SERVICIOS PU-
Blicos.

"De conformidad con la constitución Nacional está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Para este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interes general en forma regular y continua, de acuerdo con un regimen jurídico especial, bien sea que se realicen por el estado, directa o indirectamente o por persona privada.

Constituyen por lo tanto, servicios públicos, entre otras las siguientes actividades:

- a) las que se presten en cualquiera de las ramas de poder público.
- b) las empresas de transportes por tierra, agua y aire; de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones.
- c) los establecimientos sanitarios de toda clase como hospitales y clínicas.
- d) los establecimientos de asistencia social, de caridad y beneficencia.

- e) Las plantas de leche, plaza de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados.
- f) Todos los servicios de higiene y aseo de la población.
- g) Las explotaciones, elaboraciones y distribución de sal.
- h) Las de explotación, refinación, transportes y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinados al abastecimiento normal de combustibles del país a juicio del gobierno.

FUERZA DE LA HUELGA.

El artículo 18 de la constitución Nacional consagra el derecho de huelga "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio.

Pero la legislación colombiana ha creado una serie de trabas y recortes a la huelga, que esta ya ha perdido eficacia.

Carece de fuerza para defender las conquistas de las clases obreras.

El recorte a la huelga lo ha hecho nugatorio, porque los patronos saben que esta solo puede durar 40 días y que después viene el tribunal de arbitramento donde ellos tienen todas las de ganar.

La limitación, además, y esto es lo más grave, le quita alarma psicológica que la hacía fuerte e incognita para el patrono.

A lo anterior se agrega, que son pocas las empresas donde se puede decretar una huelga, por que son muchas las consideradas de servicios públicos.

Y como si esto fuera poco, la ley 48 de 1.968 dice:

"Si una huelga por razón de su naturaleza o magnitud afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral.

Pero el Presidente no podrá tomar esas decisiones sin el concepto previo y favorable de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia."

Esta serie de limitaciones y recortes al derecho de

huelga coloca a las clases obreras ante la disyuntiva de acatar la ley y aceptar las pretensiones de los patronos, o enfrentarse a ambos para poder actuar y lograr un poco de justicia.

Son muchos los sindicatos que se ven precisados a ir a la huelga a sabiendas que lo van a declarar y conociendo los riesgos que eso implica, para poder defender sus derechos.

Cuando adopta el camino de la huelga, tiene que ser fuerte, tiene que contar con el respaldo de todos los socios del sindicato, solo así se podrá tener éxito.

Son muchos los casos en que el sindicato bien unido, fuerte, ha logrado ganar una huelga declarada ilegal por el gobierno, pero siempre lo determinante es la fuerza de la huelga.

Por eso se dice con toda propiedad que hoy las huelgas no son legales o ilegales, son fuertes o débiles. Las fuertes tienen posibilidades de ganarse aunque sea ilegales y las débiles se pierden aun cuando esten dentro de las normas de la ley.

Para anunciar son muchos los ejemplos, pero relevamos los que con más impacto han llegado a la opinión pú-

blica; la huelga del poder judicial, las huelgas de los pilotos de aviación, las huelgas de los médicos organizados en "ASIMEDI".

QUE ES LA HUELGA PARA LA CLASE OBRERA.

Para el legislador colombiano y algunos tratadistas, el derecho de huelga solo tiene el caracter de una - lucha económica y profesional para las partes en conflicto.

No conciben la huelga desde otra dimensión. Pero para el movimiento sindical, para la clase obrera, consciente de su papel histórico, la huelga tiene, además de caracter económico y profesional que es fundamental desde un ángulo recortado uno social y otro político.

Cuando la huelga se reduce al enfrentamiento entre sindicatos y patronos tienen para la clase obrera tres planes definidos: uno económico, otro profesional y otro social, cuando se sale de ese marco adquiere caracter público.

LA HUELGA DESDE VARIOS
PUNTOS DE VISTA.

Esta faceta del negocio colectivo puede mirarse desde aspectos necesarios de enumerarlos:

Desde el punto de Vista ECONOMICO.

Desde el punto de vista PROFESIONAL.

Desde el punto de vista SOCIAL.

Desde el punto de vista POLITICO.

La huelga en lo político tiene una dimensión muy amplia; es la intervención del movimiento sindical en un momento dado de la vida del país, para evitar o lograr que una medida que favorezca o lesione a la comunidad, o a la clase obrera, se adopte o no.

Esta clase de huelga a pesar de estar prohibida por la legislación y ser reprimida por el Estado.

EJEMPLO DE HUELGAS PO-
LITICAS.

Como ejemplo en el plano nacional e internacional tenemos:

Particularmente en Colombia en el año de 1.964 la

U T C reclamo del gobierno del Presidente GUILLERMO VEON VALENCIA, un cambio en la legislación laboral y solución para algunas problemas que lesionaban los intereses del pueblo colombiano.

El reclamo, como siempre, no fue atendido por el gobierno.

La confederación anunció que se iría a un paro nacional y como es usual costumbre, fue rechazado con protestas y amenazas del gobierno tendientes a atemorizar los sindicatos utacistas.

La U T C insistió en llevar a cabo el paro nacional, porque existían razones para la protesta y que por tanto un congreso sindical, como el pleno nacional aprobado.

El gobierno posteriormente dictó un decreto, el 2351 de /65, en el cual introdujo cambios en contrato de trabajo, que acabó con muchas cosas obstaculizantes en esta líder de movimientos sindicales.

El paro de protesta del 8 de marzo de 1.971, es otra prueba elocuencia y que se hizo para protestar contra una serie de medidas del gobierno, que lesionaba los

intereses del pueblo.

En el campo internacional tenemos los movimientos de ARGENTINA, URUGUAY, CHILE, FRANCIA, INGLATERRA Etc.

Todos siempre para presionar cambios en la política de sus respectivos gobiernos.

EL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO.

Los conflictos por negociación colectiva que se presentan entre sindicatos y empresas del Estado, en las que prestan servicios públicos calificados por la ley, después de superadas las etapas de Arreglo Directo y de Conciliación tienen que ser sometidos a un tribunal de arbitramento obligatorio.

Lo mismo sucede cuando el sindicato de una empresa privada acuerda en asamblea general, someterse sus diferencias con la empresa, a un Tribunal de Arbitramento obligatorio, o cuando transcurran 40 días de huelga, decretadas conforme a las normas legales.

FORMACION DE UN TRIBUNAL ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO

El tribunal de arbitramento está formado por tres (3)

- 62 -

arbitros designados; uno por la empresa, otro por el sindicato, elegido en asamblea general, y un tercero designado de común acuerdo por los dos miembros. Cuando los dos arbitros no se pongan de acuerdo en la elección del tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, lo hará el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia.

GENERALIDADES.

En la práctica muy pocas veces los dos arbitros se ponen de acuerdo sobre el tercero.

Es muy difícil conseguir un tercero que convenga a las partes en conflictos, por ese hecho este arbitro casi siempre lo tiene que designar el Ministerio de Trabajo.

Las partes en conflictos, empresa y sindicato, tienen que designar los arbitros de personas que directa o indirectamente no hubieran intervenido en representación de las partes en los períodos de arreglo directo o de conciliación.

Esta prohibición conforme a la ley se hace extensiva -

a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes y en general a toda persona ligada a ella por cualquier vínculo de dependencia.

HONORARIOS.

Integrado el tribunal de arbitramento, los 3 árbitros procederán a nombrar un secretario que será pagado por las dos partes, empresa y sindicato.

Los honorarios de los árbitros serán cubiertos por el Ministerio del Trabajo.

SOLICITUDS.

El tribunal puede solicitarle las partes o de sus representantes, toda la información necesaria y datos que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar, inspecciones oculares o judiciales, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

SOBRE QUE DEBEN DECIDIR.

Los árbitros deben decidir sobre los puntos en que no se hayan puesto de acuerdo las partes, en las etapas de arreglo directo y conciliación.

31

El fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o normas convencionales vigentes.

Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento conforme a lo establecido en el artículo 31 de este decreto.

Los conflictos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

(Decreto 2017/52 y decreto 936 /66)

TERMINO PARA FALLAR.

Los árbitros proferirán su fallo dentro del término de 10 días contados desde su integración, sin embargo las partes podrán ampliar el plazo.

VIGENCIA DE LOS FALLOS .

La vigencia del fallo no puede exceder de dos (2) años, y no puede haber suspensión efectiva durante la vigencia.

EFEECTO JURIDICO DEL FALLO.

El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las con -

diciones de trabajo, por lo tanto no puede haber suspensión colectiva de trabajo mientras dure o tenga vigencia dicho fallo.

RECURSOS QUE PROCEDEN CON-
TRA LOS FALLOS ARBITRA-
LES.

Los fallos arbitrales pueden ser demandado ante la Corte Suprema de Justicia, sala laboral, en recurso de homologación.

Este recurso de homologación debe ser presentado por una de las partes, o por ambas, tres (3) días después de la notificación del laudo.

La sala laboral procederá a decretar la exigibilidad o no.

En caso de que la Corte lo declare inasequible, lo devolverá a los árbitros señalando término para que den el fallo definitivo.

NOTIFICACION DEL FALLO.

Si fallo arbitral se notificará personalmente a las partes, hará transito a cosa juzgada y es susceptible del recurso anterior.

FALLAS DEL TRIBUNAL DE AR-
BITRAMENTO.

El tribunal de arbitramento, tal como está establecido en nuestra legislación, no favorece a la clase obrera.

Son muy pocos los sindicatos que salen bien librados de un tribunal de arbitramento.

Los tres árbitros conforme al espíritu de la norma, tienen el carácter de jueces de la república.

Esto quiere decir que deben actuar y fallar en conciencia, sujetos a las restricciones que la ley determina.

Pero en la práctica esto no es verdad. Los árbitros, - tanto el de la empresa como el del sindicato, son representantes de las partes y las negociaciones actúan como tales.

Esto limita la condición de árbitro, de verdadero juez, solo al representante del gobierno; él es el único - que está libre de la presión que ejercen los mandantes.

Pero esto en la vida real, solo existe en teoría, porque el árbitro del gobierno está condicionado a una

serie de circunstancias de tipo económico, social y político que lo hacen inclinarse más al patrono. El arbitro del gobierno casi nunca favorece a los trabajadores o falla en conciencia. Existen poderosas razones que hacen que el arbitro del gobierno se incline a la parte patronal.

Estas entre otras, son que el arbitro oficial, en la mayoría de las veces, pertenece al "Establecimiento" y como tal no puede actuar en contrario, porque sería tanto como intentar salirse de él y eso sería comenzar a caer en desgracia dentro de su círculo.

En síntesis, el sindicato debe evitar, en lo posible - someter el conflicto con el patrón a un tribunal de arbitramento, porque lleva las de perder.

De cien (100) conflictos que vayan al tribunal de arbitramento más del 95% saldrán favorable a los patronos.

L A C O N V E N C I O N C O L E C T I V A
DE TRABAJO.

El título III capítulo I define la convención en su artículo 467 de la siguiente manera: "Es la que se co-

lebra entre uno o varios sindicatos o asociaciones patronales, por una parte, uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

La convención colectiva es ley para las partes que la suscriben.

Patrones, sindicato y trabajadores están obligados al cumplimiento de su contenido.

Referente al cumplimiento de las normas convencionales a que tiene que someterse el trabajador, es pertinente hacer una aclaración; las convenciones colectivas por prerrogativas de la ley, entre otras facultades, tienen las de superar las normas consagradas como derechos mínimos de los trabajadores en el código sustantivo del trabajo, sobre prestaciones sociales u otros.

Si por alguna circunstancia la comisión negociadora del sindicato, investida de plenos poderes por la asamblea general, pacta normas que lesionen los derechos de los trabajadores afiliados a la organización, estas carecerían de validez porque los derechos que consagra el código sustantivo del trabajo son

de orden público y por lo tanto irrenunciables.

Para mayor claridad pongamos un ejemplo:

Si la comisión negociadora del sindicato pactaren en la convención que los trabajadores no recibirán el salario triple por labores realizadas en domingos y días de fiesta, esto carecería de valor, se tendría por no pactado porque la comisión no podría a pesar de tener plenos poderes, lesionar derechos en el código sustantivo del trabajo a favor de los trabajadores.

De ahí que todo aquello que vaya en contrade los intereses de los trabajadores, y que estén consagrados por la ley se tendrán por no escrita siempre y cuando se atenten contra ellos.

CONCEPTO DE LA CORTE.

Sobre el particular dijo la Corte, en homologación del 21 de Abril de 1.964: "Tal facultad de proyectar los ordenamientos convencionales hacia el pasado, no ha sido desconocida hasta ahora por la jurisprudencia ni la doctrina, y no cabe rechazarla, ya que simplemente es el efecto de la expre -

sión de la voluntad de los sujetos de la convención, que en el caso del trabajador, solo estaría limitada por la irrenunciabilidad de los derechos que conceden las leyes, de acuerdo con el artículo 14 del código sustantivo del trabajo".

El decreto 904 de 1.955 reglamentó la existencia de las convenciones colectivas de trabajo así:

"No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en tal empresa. Si de hecho existiere varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales.

Las posteriores convenciones que se hubieran firmado se considerarán incorporadas en la primera.

Salvo estipulaciones contrarias.

Para facilitar la consulta y conocimientos permanentes del contenido de la convención colectiva, se recomienda recopilar todas las cláusulas de anteriores convenciones en una sola.

Cuando esto, por alguna circunstancia no es posible, en la última que se suscriba se debe estipular que

que los puntos o cláusulas no sustituidas, reforzadas o canceladas, continúan vigentes.

CONTENIDO DE LA CONVENCIÓN.

Además de las condiciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales del trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios - que comprenda, el lugar o lugares en donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración, y las causas y modalidades de prórroga, - su desahucio o denuncia, y la responsabilidad que - su incumplimiento entraña.

FORMA DE LA CONVENCIÓN.

La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en la división de Relaciones Colectivas del - Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Si el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto Art. 469 del C. S. del T.

El depósito de la convención dentro del término de quince (15) días al de su firma, es un requisito - ineludible, de forzoso cumplimiento, porque el ejemplar que se deposite en la Oficina del Trabajo es - el único que se tomará como prueba en caso de demanda para reclamar su cumplimiento.

CONCEPTO DE LA CORTE.

Sobre el particular la corte en sentencia del 19 de Agosto de 1.958 dijo " Si para la convención - produzca sus efectos se requiere necesariamente que uno de los ejemplares de ella sea depositada en - el departamento nacional del Trabajo "HOY DIVISION DE ACUERDOS INDUSTRIALES ", por cual se le revisto de las formalidades propias de un acto solemne, resulta ineludible acudir a esa fuente, cuando quiera que se trate de probar su existencia legal, y - siendo así, el medio adecuado al respecto es la copia autorizada por dicha dependencia, con la cer-

tificación de que el depósito se efectuó en la oportunidad que exige la ley".

APLICACION DE LA CONVEN-
CION.

La convención colectiva entre patronos y sindicato cuyo número de afiliado no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayas celebrado y a quienes se adhieran a ellos o ingresen posteriormente al sindicato. Cuando en la convención colectiva sea aparte de un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

Lo anterior se aplican también cuando el número de afiliados al sindicato, llegare a exceder del número indicado con posterioridad a la firma de la convención Art. 38 del decreto 2351 de 1.965.

DURACION DE LA CONVEN-
CION.

La duración de una convención será siempre negociada por las partes y puede ser por uno o dos años. Lo más usual son dos años, con revisión del salario al año de vigencia o con aumento automático al mismo lapso.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume por término sucesivo de seis meses.

CUOTA POR BENEFICIO DE
LA CONVENCIÓN.

Pagarán la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, los trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención, a menos que el trabajador no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención.

Todo esto cuando el sindicato agrupa la tercera parte o menos del total de los trabajadores de

la empresa.

Cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención, deberán pagar al sindicato una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuye a los afiliados al sindicato, a menos que el no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención.

Debe haber uniformidad en las cuotas o porcentajes para todos los trabajadores y los patronos las retendrán del valor de los salarios de los trabajadores, poniéndolas a disposición del sindicato respectivo.

En los casos de negociación conjunta del pliego de peticiones, las cuotas ordinarias que deben pagar los trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención, serán descontados de sus respectivos salarios y distribuidos por el patrono entre las diferentes organizaciones sindicales, en proporción al número de afiliados que

tenga cada una de ella en la empresa. (Decreto 1373 del 1.966)

O B S T A C U L O S D E L O S P A T R O -
H O S P A R A E L N O P A G O
D E L A S C U O T A S.

De diversas maneras y formas presionan estas, a los trabajadores no sindicalizados para que no paguen al sindicato las cuotas respectivas.

No desean que el trabajador, ante el hecho de tener que pagar igual suma de los socios del sindicato, opten por afiliarse al sindicato, pues sería fortalecer la organización.

Demuestran ante los trabajadores, que la confianza no la deben tener en el sindicato, sino en ellos; muchas veces aumentan un porcentaje más alto que el que dan en la convención para los trabajadores sindicalizados.

Para lograr el cabal cumplimiento por parte de la empresa, es necesaria una vigilancia de la convención, tarea que tiene que ser en forma permanente y de parte del sindicato, pues la empresa

siempre buscan la manera de violar las cláusulas convencionales.

Esta vigilancia se logra mediante el cumplimiento de la convención, con el pleno respaldo de todos los socios.

La ley tiene un vacío siempre que se trate de favorecer a los trabajadores, favorece a los patronos, ya que no existe un procedimiento rápido donde intervenga el Ministerio del Trabajo para la obligatoriedad del cumplimiento de la convención.

Cuando la empresa viola la convención, el sindicato tiene que recurrir a la rama judicial para demandar a la empresa, demanda que demora mucho tiempo, ocasiona gastos.

La mejor vigilancia de la convención se encuentra en que los negociadores sean expertos en la redacción de las cláusulas, que no haya confusión la cual tienda a perjudicar el cumplimiento, alegando que lo que quiere decir una palabra es diferente a como la interpreta el sindicato.

Por esta razón las cláusulas debe redactarse -

bien clara sin importarle el estilo literario, - siempre buscando la máxima claridad para la fácil interpretación.

PRORROGA DE LA CONVEN-
CIÓN.

El artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo - dice que la convención se prorroga porque una de las partes, dentro del término de sesenta días no la denuncia. En este evento, la convención continúa rigiendo por término presuntivo de seis en seis meses.

La prórroga de una convención se puede producir en dos casos:

- 1o.- Por desorganización protuberante del sindicato.
- 2o.- Que los directivos no se acuerden de hacer la denuncia respectiva.

Por una situación de la empresa que no permita presentarle un pliego por falta de capacidad económica.

En todo caso el sindicato tiene que hacer un detenido estudio.

Al término de la prórroga, la denuncia debe hacerse oportunamente conforme a la norma legal.

DENUNCIA DE LA CONVENCION.

Para poner término a una convención colectiva, - con el propósito de presentar un nuevo pliego de peticiones, el sindicato tiene que denunciarla - conforme a la ley.

La denuncia se hará por medio de una nota dirigida al Gerente o Administrador de la empresa, donde se diga que el sindicato denuncia la convención colectiva, porque desea firmar una - nueva.

La denuncia tiene que hacerse por triplicado antes de entregársela al patrono, debe remitirse a la oficina del trabajo respectivo, para que lo pongan nota de presentación.

Después de la nota de presentación debe remitirse el original de la denuncia al respectivo patrono .

La denuncia no pone fin a la convención, produ -

cido este hecho continúa vigente hasta tanto se firme una nueva.

El sindicato después de formulada la denuncia presentará el pliego de peticiones respectivo, para firmar una nueva convención art. 479 del C. sustantivo del Trabajo.

REVISIÓN DE LA CONVENCIÓN.

Las convenciones colectivas son revisables, siempre que se presenten graves alteraciones de la normalidad económica.

Esta revisión casi nunca se presenta porque la ley no establece la forma ni el procedimiento para obligar al patrono a aceptar la revisión que solicite el sindicato.

Tampoco dice como opera cuando es el patrono que solicita la revisión.

La única forma que se prevé es la demanda judicial, pero sin ninguna base, porque todo parece estar a voluntad del juez sin posibilidad de obligatoriedad para las partes.

Son fallas de la ley que el legislador no co-

rrige porque su corrección beneficiaría a los trabajadores.

Si esta revisión fuera posible, en Colombia las convenciones colectivas tendrían que ser revisadas, para beneficiar a los trabajadores, casi en forma permanente porque la devaluación que padece el país haría que esta se revisaran, para aumentar los salarios, cada mes o cada trimestre lo menos, de acuerdo al alza en la canasta familiar que es frecuente.

LOS APORTES QUE DA EL
SOCIO QUE SE BENEFICIA
CON LA CONVEN-
CION.

Los socios de los sindicatos que se benefician de la convención colectiva deben pagar al sindicato, a la Federación y Confederación a que están afiliados una determinada suma que se descuenta del valor del aumento de salario que se logra. Para este caso las Federaciones y Confederaciones tienen estatuidas determinadas cantidades.

En muchas ocasiones estos descuentos provocan críticas entre los socios, especialmente cuando los detractores del sindicato o Federación se empeñan en agitar el descontento entre los sindicalizados.

Muchas veces las críticas son por falta de información.

Los directivos sindicales permanentemente, deberían concientizar las bases sobre la necesidad de que el movimiento sindical tenga solvencia económica para poder ser independiente.

Anteriormente vimos la necesidad de un ambiente económico antes de la declaración de huelga.

Nunca será bastante todo lo que se haga para lograr que en el socio se forme la conciencia de que el sindicalismo no puede ser un organismo mantenido sobre malas bases o sobre ciertos sentimentalismos.

Que haya una autodisciplina para enfrentarse a las luchas contra los patronos, contra el gobierno.

Fomentar una necesidad que dentro del gremio trabajador es absolutamente indispensable, con buenos recursos, que no sean presas fáciles puesto que - si llegare a suceder la debilidad nunca jamás las metas que han sido fijadas se lograrían satisfactoriamente.

CONCLUSIÓN.

La historia laboral es testigo, con registro de todos los hechos, que las luchas en sus diferentes épocas y formas han logrado adquirir armas para la defensa de los intereses colectivos.

Que esos intereses representados por los movimientos sindicales, tienen un arma como lo es la negociación colectiva, es totalmente cierto.

Por eso con la negociación se logra la desaparición de impedimentos legales, económicos etc., y para ello es completamente necesario que haya integración, organización obrera en términos generales, a nivel de sindicato.

Hay que lograr el pleno derecho de la huelga en Colombia, digamos por ello que es un deber, una

obligación de todo trabajador y de todas las organizaciones sindicales.

Ciertamente en Colombia este derecho está recortado pendiente a favorecer a los patronos y al favorecer a los patronos, atenta contra la organización sindical, contra los intereses de todos.

Al trabajador sea cual fuere su posición en la empresa hay que indicarle u ofrecerle toda enseñanza y claridad en cuanto todo aquello que se refiera a la negociación colectiva, sobre sus derechos, sobre sus obligaciones etc.

Al trabajador es siempre conveniente darle a conocer la estructura o más bien las etapas, lo que se puede lograr o lo que no se puede lograr.

La importancia de los avamientos, el porqué y para qué el contenido de un pliego de peticiones.

Qué riesgos, qué luchas o perfectamente qué beneficios se pueden reportar, obtener a través de un canal como lo es la negociación colectiva.

La idea darle a conocer las deficiencias y deficiencias, amisiones de la ley en beneficios de otros.

A través del conocimiento de lo que es una can -

vención colectiva de trabajo, de lo que es un sindicato, de lo que es una conciliación, un tribunal de arbitramento, o un arreglo directo, debemos estar siempre listos y no cometer errores que pueden costarle a toda una colectividad el derrumbamiento de sus bases.

Es por esto que siempre se deben elegir en la asamblea general, elementos negociadores que conozcan a fondo todos los problemas, que tengan buena formación laboral de conciliadores, pues de esta manera es muy factible que las luchas sean victorias y no derrotas.

Hay que pensar, cuando se va a llevar a cabo una negociación colectiva los pro y los contra, trabajar sobre todo aquello que sea lo mejor, lo más conveniente para todas sus cuando sea poco, que decidirse a cualquier otra cosa sobre lo mucho pero que no es conveniente.

En síntesis la negociación colectiva es un arma que debe ser bien manejada, fijar bien los objetivos sobre el cual va a dar el impacto pues de otra manera es muy posible que caos objetivos y ese impacto se devuelva y busquen como punto sus intereses.

BIBLIOGRAFIA.
.....

Articulado del Código Sustantivo del Trabajo.

Conceptos extraídos de las Conferencia del Dr.

GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA.

Conceptos extraídos de la Obra " La Negociación

Colectiva del Dr. JESUS GARDENAS DE LA OSSA.

Obras de derecho colectivo del trabajo.