

1

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

RECTOR:

DR. MANUEL RAMON NAVARRO PATRON

SECRETARIO GENERAL:

DR. ALVARO BARRIOS ANGULO

FACULTAD DE DERECHO

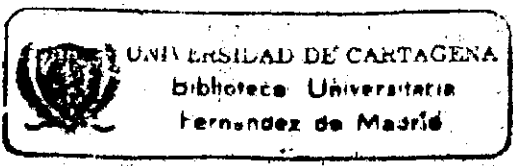
DECANO:

DR. PEDRO PACHECHO OSORIO

SECRETARIO:

DR. JULIO VARELA ESCUDERO

A 37 1.88  
A 59



**"LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL"**

Tesis para optar el título de  
**DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
de la Universidad de Cartagena

Presentada por:

**LAUREANO RUYDIAZ GARCIA**

Cartagena, Junio de 1972.

**DEPARTAMENTO DE  
BIBLIOTECA  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**S C I B**  
00019107

23931

**PRESIDENTE DE TESIS**

**DOCTOR:**

**GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA**

**PRESIDENTES HONORARIOS**

**DOCTOR:**

**RAUL GUERRERO PORRAS**

**SEÑOR:**

**DEVALOY ACUÑA Z.**

**EXAMINADORES**

**DOCTOR:**

**ANIBAL PEREZ CHAIN**

**DOCTOR:**

**ALFREDO BETTIN VERGARA**

**DOCTOR:**

**REGLAMENTO DE LA FACULTAD DE DERECHO**

**ARTICULO 83**

**"La Facultad no aprueba ni desaprueba las opiniones emitidas en la tesis; tales opiniones deben considerarse como propias de su autor".**



**DEDICATORIAS :****A MIS PADRES:**

Víctor Ruydiaz Lima y -  
Emiliana García Ruydiaz.

**A MIS HERMANOS:**

Quienes hicieron toda clase de esfuerzos, los que vivieron siempre en mis recuerdos y que sirvieron de estímulo y de superación en mi carrera de estudio.

**A MIS AMIGOS:**

Liduvina Ebratt M., Deva-  
loy Acuña z., Diógenes Ebratt M., Ireneo-  
Viebal B. y Donya Guerrero G., quienes -  
en una y otra forma no escatimaron esfuer-  
zos para impulsarme al recinto sagrado de  
la Facultad de Derecho, para serles útil -  
como son mis deseos; a mis compatriotas -  
y a todos los pueblos olvidados del Sur de  
Bolívar.

## CAPÍTULO I

### HISTORIA GENERAL DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

- a.) Libertad de Asociación.
- b.) Historia de la Libertad de Asociación.
- c.) Epoca de la Tolerancia en las Asociaciones Profesionales.
- d.) La Libertad de Asociaciones en Colombia.

## CAPITULO I

En los regímenes totalitarios la asociación profesional viene a ser un organismo del Estado. Se integra en su constitución como uno de los instrumentos para la realización de la política estatal.

Para analizar esta diferencia de tratamiento de la asociación profesional en el régimen totalitario y en el democrático tomamos como ejemplos la organización del Estado, Corporativo Italiano bajo el gobierno de Mussolini y en el actual régimen Español.

El Estado Italiano se organizó en forma de corporaciones que fueron por lo tanto entidades administrativas compuestas por sindicatos tanto de trabajadores como de patronos. La corporación era una fusión de los dos factores que integran el trabajo, obreros y patronos, por gremios, actividades u oficios, para constituir uno de los organismos fundamentales del Estado, de donde el régimen Italiano se llamará "Corporativo".

De allí que entre el derecho individual del trabajo y el colectivo existiera una profunda diferencia. El derecho individual hacía parte del derecho privado porque regulaba el contrato de trabajo que se pacta entre trabajadores y patronos individualmente considerados, como una relación de derecho común. Por esto la reglamentación de tal contrato promulgada en 1.944 en Italia no constituyó un Código del trabajo autónomo sino que vino a formar parte del Código Civil como su Libro Quinto.

Pero si el derecho individual formaba parte del derecho privado, no así al derecho colectivo, porque siendo la corporación uno de los organismos del Estado, las normas relativas a ellas integraban el derecho público. Las normas de una y otra materia no tenían unidad entre sí por cuanto se encontraban en una y otra de las ramas en que se divide el derecho.

Entre los tratadistas Italianos hubo cierta disparidad de criterio acerca de si lo que ellos llamaban "derecho sindical o corporativo", hacía parte del derecho público como un derecho autónomo, o venía a ser apenas una parte del derecho administrativo. Tal discusión no interesa para los fines de nuestros estudio; de todas maneras en un régimen totalitario en donde la asociación profesional - integra uno de los organismos del Estado, hay fundamental diferencia entre el derecho individual y el derecho colectivo, porque aquél hará parte del derecho privado mientras éste lo será del derecho público.

En el actual régimen español, llamado por sus creadores "nacional sindicalismo" porque tiene como uno de sus fundamentos la organización sindical de los trabajadores, ocurre lo propio que en el régimen corporativo italiano.

El sindicato es uno de los elementos de la organización del Estado. Tiene determinados fines públicos; contribuye a la formación de la legislación del Trabajo con funciones precisamente previstas en la Constitución y en la Ley.

Tanto la corporación italiano del régimen fascista como el sindicato español, son organizaciones que podemos llamar, y así denominen los tratadistas, "verticales" porque están integradas en una forma jerárquica por todos los elementos que intervienen en la producción, - desde el obrero hasta el patrono. De allí que tanto en tratadistas Italianos como españoles encontramos gran diferencia de criterio para el estudio del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, no llamado éste último por ellos derecho colectivo, sino "Derecho Sindical y Corporativo" como una entidad nueva, como una rama autónoma y diferenciada del Derecho Público.



En los países democráticos, como el nuestro, al sindicato no es una organización estatal. La legislación protege, reconoce, regula y vigila las asociaciones profesionales, pero ellas son organizadas en forma autónoma y libre por los trabajadores o patronos.

Los fines de las organizaciones profesionales en un régimen democrático coinciden en forma muy exacta con los que persigue el Derecho Individual, porque si éste regula las relaciones entre obreros y patronos, el derecho colectivo, al reglamentar las asociaciones profesionales, los conflictos colectivos, las convenciones y pactos colectivos de trabajo, no viene a ser más que una cubierta protectora del Derecho Individual y vehículo para el progreso y evolución de las normas del Derecho Individual de Trabajo.

Dentro de nuestra estructura jurídica podemos sostener que existe una unidad absoluta en el Derecho del Trabajo, dividido en dos partes para efectos del método y de la organización legislativa, pero que corresponden a unos mismos fines y principios.

### LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Las instituciones del Derecho Colectivo tienen todas una base común y es la "Libertad de asociación", para cuyo estudio es indispensable conocer someramente la:

### HISTORIA DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION

La sociabilidad es natural al hombre y su expresión recorre una extensa gama, desde la agrupación familiar que es la cédula primaria de la sociedad, pasando luego por una serie de asociaciones y agrupaciones (clan, tribu) en que los hombres se reúnen con miras

a la obtención de determinados fines comunes, hasta la sociedad en general que implica ya la reunión de una serie de intereses y de asociaciones particulares para constituir el Estado.

En el campo laboral se ve cómo desde la más remota antigüedad el trabajador se agrupó en asociaciones de tipo profesional, pues encontramos, por ejemplo, en el antiguo Imperio romano los "Collegia"; en las organizaciones germánicas más antiguas las "Widdas" que luego en la Edad Media evolucionaron para convertirse en las corporaciones de oficios, generalizadas en todos los países europeos durante ese período histórico.

La "corporación de oficios" fue también organización profesional vertical, es decir agrupada tanto al aprendiz como al oficial o compañero y al patrón o maestro. Toda la entidad productora, estaba representada en la corporación de oficios que fue más que toda asociación de patronos, a cuyo servicio estaban los oficiales y aprendices dentro de un rígido sistema jerárquico.

Para la época, la corporación representó una admirable y fecunda forma de organización del trabajo. Llegó a su florecimiento máximo en los siglos XI a XV, época en que las necesidades del comercio y de la producción se limitaba casi exclusivamente a la ciudad, de modo que la producción artesanal era suficiente para abastecer dichas necesidades.

Con el crecimiento de los medios de transporte, generalmente marítimo, las necesidades del comercio fueron acrecentándose. Entonces el trabajo artesanal de las corporaciones vino a ser insuficiente para la satisfacción de las distintas necesidades.

Por otra parte, el crecimiento de la población hizo que la mano de obra fuera más abundante, de suerte que comenzaron a germinar los conflictos de trabajo.

Para entonces, el egoísmo de los maestros, patronos verdaderos de la corporación, comenzó a manifestarse en diversas medidas para mantener su predominio dentro de las organizaciones.

Al rededor del siglo XVI en que comienza el gran desarrollo industrial, vemos como los maestros dictan normas para controlar y mantener su predominio en la corporación. Así encontramos que el período de aprendizaje y el de los oficiales se extiende notablemente para impedir que estos lleguen a convertirse en maestros, y los exámenes a pruebas para pasar de una a otra categoría se hacen más severos y difíciles.

Medidas más irritantes aún se observan en esta época en que comienza ya la crisis de la corporación, como son algunos privilegios en favor de los hijos de los maestros a quienes se les conceden términos más breves para llegar a las nuevas categorías de la corporación y por tanto a la maestría.

Durante esta época, los oficiales o compañeros que constituyen la categoría intermedia dentro de cada corporación, aunque gozaban de una buena condición económica porque integraban una especie de familia con el patrono y tenían salarios más o menos satisfactorios, comenzaron a darse cuenta de que necesitaban agruparse para defender sus derechos enfrente de los maestros, determinando así la aparición de las "asociaciones de compañeros" que en un principio tuvieron fines exclusivamente religiosos y espiritualistas pero que luego, cuando el monopolio del trabajo creado por la corporación y las injusticias referidas se hicieron más notorias, se transformaron de simples fraternidades religiosas en instrumentos de lucha; comenzaron a decretar huelgas, a utilizar el "boicot" contra determinados maestros y ciudades pudiendo señalarse este movimiento como un re-

moto antecedente de nuestro moderno sindicato.

Desde luego las asociaciones de compañeros no fueron nunca reconocidas por el Estado. Si la corporación era justamente un instrumento del Estado y la base de toda la organización económica, pues pagaban los impuestos, etc, mal podía el soberano reconocer persona ría a las asociaciones de compañeros cuyo fin primordial alrededor del Siglo XVI era la lucha contra la corporación. Estas asociaciones de compañeros fueron una especie de sociedades secretas miradas por el soberano como entidades subversivas atentatorias del orden público.

El descrédito de la corporación de oficios llega a su climax en el siglo XVIII. Sabemos como en la revolución francesa fueron abolidas las corporaciones. Antes de ésta, el Edicto de Turgo, había marcado un primer paso para su abolición, porque les restó determinadas atribuciones y en cierta forma el reconocimiento del Estado.

Luego en 1791 la ley Chapelier en forma drástica y definitiva decreta la abolición total de las corporaciones. Esta ley fué una consecuencia del individualismo jurídico preconizado por la revolución francesa; pero llegó a extremos verdaderamente graves porque lanzando a los trabajadores solos o aliados a la lucha por la vida, lo que hizo fué determinar la más horrenda esclavitud de las clases trabajadoras.

En el preámbulo de la ley de Chapelier se encuentran estas frases "Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas; pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

"No existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; pero el general ya no co-

mo interés de grupo o profesional, sino el general teórico del Estado".

No puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación".

De la Cueva dice que la ley de Chapellier es la declaratoria de Guerra de la burguesía contra el proletariado.

El Estado burgués de la Revolución desarrolló muy bien estos principios llevando a los Códigos Penales, erigiéndolos como delitos, la coalición y la asociación profesional. Así el Código Penal de Francia de 1.810 erige en delito, en primer término, la coalición, y en consecuencia la asociación profesional. La diferencia entre una y otra figura no es más que de tiempo; la primera es una agrupación transitoria, momentánea, para obtener determinados fines inmediatos; la asociación en cambio, es una coalición que se ha hecho permanente para la defensa en general de los intereses profesionales. Prohibida la coalición, desde luego se prohíbe la asociación, lo que equivale a negar los instrumentos que los trabajadores disponen para su mejoramiento, como lo son la huelga, los pliegos de peticiones, los conflictos de trabajo etc.

El ejemplo dado por Francia al prohibir las corporaciones y erigir en delito toda coalición obrera fue seguido por otras naciones europeas; Inglaterra, Alemania, España, etc.

Tales normas penales hicieron del Estado un enorme cárcelero, porque las asociaciones seguían luchando por sus fueros, lo que hizo insostenible esos régimen represivo.

EPOCA DE LA TOLERANCIA DE LAS ASOCIACIONES  
PROFESIONALES

La presión social que las inevitables coaliciones obreras hacían sobre los Estados determinó la derogación de las leyes penales en esta materia. En Inglaterra se derogan en 1.824, en España en 1.840, en Francia en 1.854.

No implica ello reconocimiento explícito de la asociación profesional, pero no siendo ya delito la coalición, ésta se produce de hecho, lo mismo que las asociaciones profesionales permanentes, con miras a la defensa de los intereses obreros. Ese es ya un paso de extraordinaria importancia aunque no definitivo, pues no existiendo el reconocimiento del Estado para las asociaciones profesionales, los pactos a que dieron lugar aquellos conflictos colectivos de trabajo no tenían titular que hiciera exigible los derechos alcanzados. Así, una coalición o una asociación profesional de hecho, pactan con determinado empresario ciertas condiciones de trabajo; pero si el empresario incumplía, no había persona jurídica que hiciera exigible las estipulaciones, y mediante el despido de los trabajadores intervinientes se hacían negatorias las normas pactadas.

Es ya en el siglo presente cuando las distintas legislaciones entran a reconocer la existencia de las asociaciones profesionales reconociéndoles personalidad jurídica lo que determina, como consecuencia lógica, el reconocimiento de los medios de lucha de éstas. Entonces entran las legislaciones a reglamentar los conflictos colectivos de trabajo, los procedimientos para solucionarlos, las convenciones colectivas, su fuerza obligatoria, etc.

LA LIBERTAD DE ASOCIACION DE COLOMBIA

En Colombia la libertad de asociación no pasó por el eclipse que a fines del Siglo XVIII y mitad del pasado ocurrió en los principales países europeos, ya que al llegar la libertad política en 1.819 la legislación española vigente en estos países no contemplaba toda vía prohibición alguna para las asociaciones de cualquier género, ni se había erigido en delito la coalición obrera.

Llegada la Independencia, las distintas constituciones que el país se dió no prohibieron en forma expresa las asociaciones.

La constitución actual consagra la libertad de asociación en el Art. 44 de la actual codificación que dice: "Es permitido formar compañía, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como persona jurídica".

La norma constitucional es genérica, se refiere a cualquier tipo de asociaciones y es importante anotar cómo en dicha norma existe, como lo observa el doctor Copeta Lisarralda, una falta de técnica al enumerar las compañías y asociaciones, ya que el término asociaciones es genérico, del que se deriva como una especie - las compañías.

Al hablar la constitución de asociaciones está refiriéndose, -pués, a todas las categorías de grupos sociales de diversa índole que en un momento dado se constituye en forma permanente con un fin común. En esta expresión se incluye las asociaciones profesionales, llamadas también sindicatos.

- 10 -

En Colombia no ha existido restricción alguna a la libertad de asociaciones, salvo la muy transitoria que estudiaremos al tratar de la unidad o pluralismo sindical. La ley No. de 1.931 sobre sindicatos fué la primera que entró a reglamentar las asociaciones profesionales. Es bueno destacar que los términos asociaciones profesionales y sindicato son sinónimos, de modo que sirve lo mismo para denominar tanto las asociaciones profesionales de patronos como las de trabajadores. Lo propio ocurre en la legislación y en la doctrina universales.

Como ya lo vimos, nuestra constitución consagra en su artículo 44 al derecho de asociaciones, complementándolo, por lo que hace a las asociaciones de trabajadores, con el reconocimiento del derecho de huelga, establecido en el Art. 18, que dice:

"Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio".

Es decir, no solo se reconoce la libertad de asociación para los trabajadores, sino que como corolario se garantiza el medio o instrumento de que las asociaciones gremiales pueden valerse para obtener el reconocimiento de sus derechos.

La salvedad de los servicios públicos se explica suficientemente.



## CAPITULO II

### ESTUDIO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS.

- a.) Fines de los Sindicatos.
- b.) Naturaleza Jurídica de las Asociaciones Profesionales.
- c.) Teorías al Respecto.

## CAPITULO II

### ESTUDIO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS

El término sindicato viene del Latín "Sindicus" que expresaba el defensor, el representante, el procurador que comparecía ante la justicia para abogar por derechos ajenos.

En Francia fué en donde una primera agremiación de obreros utilizó el nombre de sindicato para su organización y de allí se ha generalizado el término a todas las legislaciones actuales.

#### FINES DE LOS SINDICATOS

Señalamos los más importantes que destaca la doctrina.

1o. La asociación profesional propicia la formación de grupos sociales, es decir, mediante el sindicato se le da al trabajador la oportunidad de construir una fuerza que lo coloque en igualdad de posibilidades en frente del patrono. No solo tiene importancia la formación de grupos sociales desde el punto de vista estrictamente laboral, sino también es factor de integración nuevo de la sociedad. Ya no es el individuo aislado que preconizó el liberalismo económico del Siglo pasado quien actúa en la sociedad, sino que ahora, como una entidad nueva, el individuo actúa agrupado en una fuerza social de acuerdo con los intereses comunes de la profesión u oficio.

2o. La creación del Derecho del Trabajo. La asociación profesional por medio de su actividad más característica, o sea, la elaboración de convenciones colectivas del trabajo, crea una de las fuentes del derecho individual. La creación del Derecho del Trabajo se anticipa en la mayoría de los casos a la actividad legislativa del Estado.

En efecto, la convención colectiva celebrada entre empresarios y trabajadores va formando las instituciones del Derecho Individual del Trabajo.

En Colombia observamos este fenómeno en forma bastante clara ya que se puede citar innumerables instituciones que hoy forman parte de nuestro Código del Trabajo que tuvieron sus antecedentes en la práctica de las empresas. La actual prima de servicios por ejemplo, consagrada por nuestra legislación, tuvo sus antecedentes en la llamada prima de navidad pactada en numerosas convenciones colectivas.

El suministro de calzado y overoles, que hoy es prestación obligatoria, también tiene sus antecedentes en las convenciones colectivas de trabajo. Lo mismo ocurre con las vacaciones remuneradas, la cesantía, seguros, pensión de jubilación, etc.

3o. La defensa y progreso de los trabajadores. Al lado de la facultad que tienen los sindicatos de presentar pliegos de peticiones y discutir con la empresa las condiciones de trabajo, están también una serie de facultades que conducen a obtener mejores condiciones de vida para el trabajador; así entre las facultades del sindicato está la creación de cooperativas de consumo, de producción y de crédito; la creación de cajas de ahorros para sus afiliados; el fomento del deporte, de actividades culturales, etc.

Estas facultades sindicales, pueden desarrollarse al margen de la relación laboral, esto es, con independencia del patrono, sin necesidad de su previo consentimiento.

4o. La vigilancia del cumplimiento de las convenciones colectivas del trabajo y en consecuencia la representación de los trabajadores colectivo e individualmente considerados en frente del patrono. Esta facultad es uno de los fines más importantes de la asociación profesional, porque si ésta no tuviese la representación de sus afiliados con objeto de vigilar y exigir el cumplimiento de la convención colectiva esta convención no tendría efectividad ni valor jurídico alguno, porque no habría titular del derecho que exigiera su cumplimiento. - Ese era el fenómeno que se presentaba en la época de la tolerancia de la asociación. Podían los trabajadores coaligados pactar determinadas condiciones de trabajo con el empresario; pero no existiendo una persona jurídica que pudiera exigir el cumplimiento del pacto, éste tenía valor y efectividad mientras que el patrono se aviniera a cumplirlo; pero podía burlarlo fácilmente con el despido de trabajadores y su reemplazo por otros. Al desaparecer los firmantes del pacto éste quedaba escrito; en cambio, hoy en día existiendo una persona jurídica permanente, cuál es el sindicato, puede haber cambios de trabajadores, la rotación en toda empresa, sin que la convención pierda su valor jurídico porque hay una entidad, una persona que exige su cumplimiento en cualquier momento y lo hace obligatoria sea cual fueren los cambios en el personal.

5o. Crear una nueva fuerza social que viene a estructurar un tipo de sociedad nueva. Encontramos que las asociaciones profesionales de primer grado como son los sindicatos de base, los sindicatos de empresa, se agrupan luego en federación, o sea, entidades de segundo grado y luego en confederaciones, para representar unidas una fuerza social: la fuerza social de los trabajadores que

tienen ya una participación activa en la vida social y en las funciones del Estado.

Digo que tienen una participación, no porque dentro de nuestro régimen jurídico democrático, el sindicato se integre en las instituciones del Estado, como en el totalitario, pero sí hay participación, y muy importante, de los organismos sindicales en las labores del Estado.

Así, vemos cómo hay una serie de actividades en que el Estado reconoce la ingerencia de la organización sindical.

Para la integración de la Jurisdicción especial del Trabajo - la ley colombiana ideó un sistema a mi sentir muy criticable, consistente en que los Tribunales del Trabajo tienen origen tripartito en la siguiente forma:

Los Tribunales se componen de tres miembros elegidos uno de listas que presentan las entidades obreras, otro de listas que presentan las entidades patronales y un tercero elegido por el gobierno.

Allí vemos a las asociaciones profesionales, tanto de patronos como de obreros, teniendo una participación muy importante en la creación de uno de los órganos del Estado, el órgano jurisdiccional.

Las comisiones de salario mínimo se constituye por representantes de patronos y trabajadores escogidos por conducto de las asociaciones profesionales.

Para la representación del país en la Conferencia Internacional del Trabajo se nombran cuatro delegados: dos en representa -

ción del gobierno libremente escogidos por él, uno en representación de las entidades patronales y otro en representación de las entidades obreras.

Las asociaciones profesionales tienen así una serie de funciones que implican participación activa en la organización social y en la vida del Estado.

#### NATURALEZA JURIDICA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES. TEORIAS AL RESPECTO.

Se preguntan los autores al estudiar la naturaleza jurídica de la asociación profesional si ella pertenece al derecho público o al derecho privado.

1o. La asociación profesional es entidad de Derecho PRIVADO. Al respecto hay discrepancia de opiniones entre los tratadistas; algunos se inclinan por la tesis de que la asociación profesional es una entidad de derecho privado. Entre ellos los tratadistas alemanes y entre los latinoamericanos Krotoschin, profesor europeo radicado en Argentina desde hace muchos años, quien sostiene que la asociación profesional es de derecho Privado, en primer término por su formación, ya que en su nacimiento no interviene para nada el Estado; se forma por la libre voluntad de los miembros del grupo social en segundo término, por sus fines, ya que son la defensa del interés privado de los afiliados a la asociación.

Esta tesis se deriva de una tradición civilista que reconoce como propias del Derecho Privado, todas las asociaciones reguladas por el Código Civil, como lo fueron los sindicatos antes de que

apareciera el derecho del Trabajo como una rama autónoma.

20. La asociación profesional es entidad de Derecho Público.

Entre los autores que sostienen esta tesis, está De la Cueva, notable expositor Mejicano, quien afirma que habiendo la constitución mejicana del año 17 destinado un título completo a los derechos que emanan del Trabajo, a la garantía del derecho de asociación profesional, al reconocimiento de la huelga, los derechos inherentes a estas disposiciones constituyen un derecho público subjetivo, luego las entidades que se originan en esos derechos públicos subjetivos pertenecen también al derecho público, y más proplamente al derecho constitucional del Estado.

La jurisprudencia y los tratadistas franceses han empleado una terminología nueva al referirse a estas entidades llamándolas "establecimientos de interés público". Entre nosotros ha progresado una terminología con la cual estamos acordes, para calificar a estas entidades profesionales y a otras con fines similares, y es la expresión "entidades de derecho social". Me parece una nominación muy afortunada porque expresa cómo esas agrupaciones pertenecen a una categoría nueva del derecho. Así por ejemplo son entidades de derecho social el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, las cajas de Previsión, los Sindicatos, que peréguen todos fines sociales, constituyendo una categoría mixta o intermedia entre el derecho público y el privado, pues tienen características de uno y otro derecho.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

- a.) Primera Clasificación de los Sindicatos.
- b.) Segunda Clasificación de los Sindicatos.
- c.) Sindicatos Particulares.
- d.) Sindicatos Oficiales.
- e.) Sindicatos de Base o de Empresa.
- f.) Sindicatos de Industria.
- g.) Sindicatos Gremiales.
- h.) Sindicatos de Oficios Varios.
- i.) Agrupaciones de Primer Grado.
- j.) Agrupaciones de Segundo Grado.
- k.) Agrupaciones de Tercer Grado.



CAPITULO III

CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

Art. 353 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"De acuerdo con el art. 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o de defenderse entre sí".

A esta primera disposición legal surge la:

PRIMERA CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Estos pueden ser:

- a) Sindicatos de patronos
- b) Sindicatos de trabajadores
- c) Sindicatos de trabajadores independientes.

Las tres clases de sindicatos se encuentran a los ojos de la ley en las mismas condiciones e iguales requisitos para su formación, - salvo el relativo al número mínimo de afiliados exigido para su formación que en los sindicatos de trabajadores es de 25 mientras que en los patronales es solo de cinco.

o SEGUNDA CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

- a) Sindicatos de Trabajadores Particulares.
- b) Sindicatos de Trabajadores Oficiales.

SINDICATOS PARTICULARES.

Son todos los constituidos por trabajadores o patronos particulares.

SINDICATOS OFICIALES.

Son los constituidos por trabajadores al servicio del Estado, o de entidades de derechos públicos. La doctrina ha discutido mucho acerca de la admisibilidad de la existencia de sindicatos de trabajadores oficiales, ya que si el mismo origen de la organización sindical lo encontramos en la lucha de los obreros para obtener mejores condiciones de vida en frente de los patronos particulares al instrumento de la huelga, no parece concebible que los trabajadores del Estado, que persiguen fines superiores al simple interés particular, puedan disponer de este instrumento de la huelga o del actual sistema del arbitramento para obtener sus reivindicaciones.

Un sindicato sin derecho a declarar la huelga, o a someter a arbitramento sus diferencias con el patrono, carece del medio coercitivo para obtener las reivindicaciones del caso. Sin embargo muchas legislaciones aceptan la existencia de sindicatos de trabajadores oficiales como lo hace la nuestra, naturalmente con notalbes restricciones. Los arts. 414 del C. S. del T. y siguientes reglamentan los sindicatos de trabajadores oficiales. Dice dicho artículo:

"El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos ó fuerza de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1o. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados;

2o. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa;

3o. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva;

4o. Representar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosas que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o en cuestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo;

5o. Promover la educación técnica y general de sus miembros;

6o. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad;

7o. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión contemplados en los estatutos;

8o. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. "

Debe recordarse la diferencia entre el concepto de empleados públicos y los demás trabajadores oficiales. El empleado público o funcionario es aquel cuyas funciones están creadas en la ley, decreto, ordenanzas o acuerdos, según la definición que de empleado público trae el art. 5 del Código de Régimen Político y Municipal.

Los restantes servidores del Estado no tienen la calidad de empleados o funcionarios públicos, sino que, se vinculan a la administración por medio de contratos de trabajos de ellos trata el art. 40. del Decreto 2127 de 1.945 según el cual los trabajadores de Obras Públicas Nacionales, departamentales y municipales y los de empresas del Estado, que se exploten con fines de lucro y sean susceptibles de ser manejadas como las de los particulares, no son empleados públicos sino que están ligados a la administración por contrato de trabajo.

Entonces en materia sindical tenemos: que para todos los servidores del Estado se permite la asociación en sindicatos. Los de empleados públicos no tienen sino las funciones cuya enumeración trae el art. 412, sin que puedan presentar pliegos peticiones.

Los restantes servicios del Estado, que no son empleados públicos sino que están ligados por contrato de trabajo, pueden constituir sindicatos y presentar pliegos de peticiones, que serán tramitados de acuerdo con la ley, pero no pueden declarar la huelga por constituir sus funciones un servicio público; de modo que la última etapa de la tramitación de los pliegos de peticiones en este tipo de sindicatos es el arbitramento obligatorio.

Los sindicatos de trabajadores. Según el art. 356 del Código se divide en:

1o. SINDICATOS DE BASE O DE EMPRESA.

Constituidos por aquellos que, aún ejerciendo distintas profesiones u oficio, prestan sus servicios a una misma empresa o establecimiento. La doctrina los llama generalmente sindicatos de empresa y nuestro Código les dá el calificativo también de Sindicatos de Base.

Es el tipo más importante del Sindicato de Trabajadores.

2o. SINDICATO DE INDUSTRIA.

Son aquellos compuestos por diversos trabajadores de distintas profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a diferentes empresas de una misma rama Industrial. Ejemplo: Sindicatos de Panificadores, Sindicato de Trabajadores de la Industria de Calzado, etc.

3o. SINDICATOS GREMIALES.

Que son los estrictamente profesionales, formados por personas que ejercen una misma profesión u oficio, aunque presten sus servicios a diferentes empresas.

De este tipo citamos la asociación Colombiana de Avladores Civiles.

4o. SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS.

Aquellos integrados por trabajadores independientes que ejercen diversos oficios y cuya formación se permita en los lugares donde los trabajadores de una misma especialidad, oficio o profesión no reúnen el número mínimo de trabajadores que la ley establece como requisitos indispensables para la fundación de un sindicato.

- 22 -

### AGRUPACIONES DE PRIMER GRADO

Son todas las que hemos analizado, es decir, el sindicato de base, industrial, gremial y de oficios varios.

### AGRUPACIONES DE SEGUNDO GRADO

Son las llamadas federaciones, asociaciones profesionales- integradas por sindicatos de primer grado.

### AGRUPACIONES DE TERCER GRADO

Son las confederaciones integradas por federaciones.

## CAPITULO IV

### UNIDAD O PLURALIDAD SINDICAL

a.) Teoría al respecto.

CAPITULO IV

UNIDAD O PLURALIDAD SINDICAL.

Teorías al respecto.

Es este un tema que tuvo vigencia muy importante en el país hace algunos años, en una etapa ya superada en nuestra legislación laboral.

Al respecto existen dos teorías, a saber:

1o. La de la Unidad Sindical.

Que se opone a la coexistencia de más de un sindicato en cada empresa, industria, o gremio y en la misma forma a la existencia de más de una federación regional, o más de una confederación en el país.

2o. Pluralidad Sindical.

Según la cual, al reconocerse en forma absoluta la Libertad de asociación, se permite la existencia simultánea tanto de varios sindicatos de base, como industriales o gremiales, así como la federaciones o confederaciones.

Este sistema ha sido llamado también "Paralotismo Sindical" calificativo que fué una bandera política entre nosotros hace algunos años.

En el fondo de este problema se debata una cuestión de carác-



ter político-social. Si el régimen imperante es absolutamente democrático, se permitirá el pluralismo sindical como desarrollo lógico de la libertad de asociación.

Si el régimen, por el contrario, es de carácter totalitario, o lleva esa orientación se propiciará la unidad sindical, el sindicato único, extremo al que se llega por uno de los criterios; porque, como Italia durante el régimen fascista, se integra el sindicato dentro de la constitución del Estado para formar parte de él, y entonces, desde luego, se llegará al sindicato único, o porque se desea aglutinar el movimiento obrero con una finalidad política y entonces será lógico encausar dicho movimiento dentro de una sola organización jerárquica.

Al estudiar la legislación extranjera se encuentra que las primeras leyes que reconocieron y garantizaron el derecho de asociación en Francia, Inglaterra, Bélgica, admitiera el principio de la pluralidad sindical.

De estos países deriva en gran parte la legislación hispanoamericana que recogió la tradición del pluralismo sindical. Hay una salvedad de importancia y es la relativa a la legislación chilena, aún vigente, en la cual se establece la unidad sindical como sistema. Allí para la organización del sindicato se exige que en cada industria, gremio o región constituyen el sindicato un mínimo del 55% de los trabajadores vinculados a la actividad correspondiente y una vez así constituido el sindicato, los trabajadores restantes se entienden por derecho pertenecientes a él, con las obligaciones y de-

rechos correspondientes, de modo que los minoritarios se ven compelidos a las obligaciones correspondientes, tales como al pago de cuotas sindicales, multas, etc. Es un régimen de unidad sindical, pues excluye la coexistencia de dos o más organizaciones en una misma empresa, industria o profesión.

Los restantes países hispanoamericanos admiten en su legislación la pluralidad sindical, lo mismo que Estados Unidos.

En México se reconoce en la forma más amplia la pluralidad sindical partiendo del sindicato base o de empresa, hasta las federaciones o confederaciones. Es importante señalar en este punto la legislación mejicana, ya que la nuestra en gran parte arranca de ella y a pesar de ésto se encuentra una divergencia notable, como vamos a verlo.

Entre nosotros, la Constitución en el art. 44 reconoce la libertad de asociación al decir que es permitida la constitución de sociedades, asociaciones y fundaciones que no sean contrarios a la moral o al orden legal.

Las leyes que se han dictado en desarrollo de tal norma constitucional, reconoce igualmente la libertad de asociación. Así, por ejemplo, la ley 8 de 1931, de gran importancia sindical, en su art. 10.<sup>o</sup> estableció que todos los trabajadores son libres de formar asociaciones llamadas sindicatos. No se estableció en dicho estatuto restricción alguna a la libertad sindical y así podía constituirse cualquier número de sindicatos en una misma empresa, industria, región o gremio, sin restric

- 26 -

ción alguna. Uno de los pocos requisitos que traía la Ley era el del número de 25 trabajadores para la constitución del sindicato.

La ley 6a. de 1.945 reglamentó en su art. 39 seguido en forma fiel por el actual art. 357 del Código del Trabajo, las funciones de los sindicatos de base o empresa, diciendo, como lo dice el art. 357 del Código Sustantivo del Trabajo, que fué más tarde modificado - por el art. 26 del Decreto 2351 de 1.965:

Art. 26 REPRESENTACION SINDICAL:

1o. "En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones - de admisión.

2o. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de Industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupa a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3o. Si ninguno de los sindicatos agrupa la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El gobierno reglamentará la forma y modalidades - de esta representación".

Consagra esta disposición una restricción a la libertad de asociación, ya que prohíbe la coexistencia de dos o más sindicatos en una misma empresa, o establecimiento.

El art. 39 de la Ley 6a. citada fué demandado por inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de Justicia. En aquella época, de 1.946, el problema tenía un marcado interés político.

La mayoría de la Corte, se pronunció por la exequibilidad de la norma.

La sentencia tiene un evidente fundamento jurídico al decir que el art. 44 de la Constitución, reconoce la libertad de asociación, establece salvedad a dicha libertad; es decir, se reconoce el derecho de asociación no es absoluta cuando dice el art. 44 que podrán constituirse compañías asociaciones o fundaciones "que no sean contrarias a la moral y al orden legal".

Por otra parte, el art. 12 de la Constitución establece que la capacidad, el reconocimiento y en general el régimen de las compañías y demás personas jurídicas "se determinarán por la Ley Colombiana".

De modo que estos dos textos constitucionales permiten el que la ley establezca requisitos especiales para la constitución de los distintos tipos de asociaciones, sociedades o fundaciones, como lo hizo la Ley 6a. de 1.945.

Existe una razón práctica para el establecimiento de la undad sindical en la empresa y es que, si el sindicato de base, como lo dice el mismo artículo y lo repite el 357 del actual Código, tiene la representación de los trabajadores, y de allí la facultad de presentar plegos de peticiones, declarar la huelga, etc. no puede cumplir cabalmente estos fines sino cuando existe un solo sindicato en la respectiva empresa. El pluralismo en la empresa desarticula todo el movimiento obrero y le resta fuerza, porque desde luego la coexistencia de dos sindicatos implica una serie de luchas y divergencias intersindicales que destruyen la unidad del-

personal en frente del patrono.

El art. 39 de la ley 6a. se refería expresamente al sindicato de empresas, al decir como el 357 del Código "por lo mismo dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores".

No obstante esta disposición legal absolutamente clara, - el gobierno, diciéndo usar de la facultad reglamentaria, dictó el decreto número 2313 de 1.946, reglamentario de las leyes 83 del 31 y 6a. de 1.945, en cuyos artículos 61, 62 y 63 prohibió - la existencia de dos o más federaciones en una misma región o industria y más de una confederación en el país.

Al dictar esta norma, el gobierno en 1.945 extralimitó la facultad reglamentaria porque la disposición de la ley 6a. de - clarada exequible, se refería exclusivamente a los sindicatos - de empresa, para prohibir en ellos la coexistencia de dos o más organizaciones sindicales, pero no a las federaciones y confederaciones.

En 1.949 el Gobierno Nacional dictó el Decreto 2875 por el cual se derogaron los arts. del 2313 que prohibían la pluralidad de federaciones y confederaciones. En el fondo había una cuestión política.

En 1.945 y 46 existía una sola central obrera que era la - Confederación de Trabajadores Cdbmbianos (C. T. C.) y fué empeño del Gobierno robustecer dicha confederación y mantenerla

viva como único cause del movimiento obrero en el país.

Pero simultáneamente, ya que todos los derechos encuentran su vía para expresarse, una serie de sindicatos que tenían una ideología diferente no ingresaban a la C. T. C. por razones políticas. Entonces se estableció de hecho la unión de Trabajadores Colombianos (U. T. C.) que no obtuvo su personería jurídica en virtud de la norma sobre prohibición de coexistencias de dos o más confederaciones.

Al ser derogados los arts. del Decreto 2313 de 1.946 que prohibía la coexistencia de organizaciones sindicales de segundo y tercer grado la U. T. C. solicitó su personería jurídica y la obtuvo.

Esta historia está superada en nuestra legislación porque el Código de Trabajo, que recogió y codificó las disposiciones vigentes sobre la materia, en su art. 357 mantiene la prohibición de coexistencia de sindicatos en una misma empresa; pero en cambio reconoce más absoluta libertad para la creación de diversas federaciones y confederaciones en el país.

## CAPÍTULO V

### REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS :

#### 1o. LOS DE FONDO.

- a.) Calidad en general de la personas que componen la organización sindical.
- b.) Finalidad del Sindicato.
- c.) Requisitos en cuanto a las personas.

#### 2o. LOS DE FORMA.

- a.) El Acta de Fundación.
- b.) Los Estatutos.

## CAPITULO V

REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS

Los requisitos para la formación de sindicatos son de dos clases:

1o. De Fondo y

2o. De Forma.

1o. LOS DE FONDO:

Son aquellos que se consideran esenciales para que aparezca la persona jurídica social que se llama sindicato.

2o. LOS DE FORMA:

Son aquellos de procedimiento exigidos por el Estado en orden a la correcta super-vigilancia de esta clase de organizaciones.

Todos ellos se deducen del Código del Trabajo. Encontramos los siguientes requisitos de fondo:

1o. Calidad en general de las personas que componen la organización sindical.

El art. 353 del Código dice:

1. "De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a estos el derecho de unirse a de federarse entre sí".



De esta definición legal deducimos las tres calidades que -  
deben reunir las personas que pretenden formar un sindicato: -  
deben ser trabajadores, o patronos, o personas que ejecuten -  
una actividad independiente.

En otras legislaciones se limita la posibilidad de formar -  
un sindicato exclusivamente a los trabajadores y a los patronos.

El término trabajador, desde el punto de vista jurídica, -  
tiene una acepción restringida: Es todo aquel que presta un ser-  
vicio personal a otra persona mediante contrato de trabajo.

De modo que en otras legislaciones en donde no se habla de  
la posibilidad de que todo el que ejerza una actividad independien-  
te puede formar sindicatos, sino se expresa solamente que podrán  
formar sindicatos los trabajadores o los patronos, encontramos  
que los sindicatos obreros solamente pueden ser formados por -  
personas que estén vinculadas por un contrato de trabajo a una -  
empresa o a un patrono determinado.

Entre nosotros la definición legal extiende esa posibilidad -  
a todo el que ejerza una actividad independiente. Ello se explica  
por que nuestra legislación acepta la formación de sindicatos gre-  
miales y de oficios varios. Los gremiales en gran parte suelen -  
estar formados por personas no vinculadas por contrato de traba-  
jo sino que desarrollen una actividad independiente. Lo mismo los  
sindicatos de oficios varios pueden constituirse por personas de-  
dicadas a diferentes actividades o profesiones cuando en el res -

pectivo municipio no existe el número mínimo de personas que - de acuerdo con la ley se requieran para formar un sindicato.

## 2. Finalidad del Sindicato.

La asociación profesional es una agrupación de carácter social que tiende a la defensa de sus afiliados, el mejoramiento de las condiciones de vida de cada uno de ellos y al fomento y desarrollo de la actividad de las personas que la integran. - En consecuencia la finalidad perseguida por los fundadores del sindicato debe corresponder a tales objetivos.

No sería concebible un sindicato de trabajadores cuyo único y exclusivo fin fuese el fomento del deporte, porque tal actividad no constituye un interés profesional que explique la formación del grupo sindical. Cosa distinta es que los sindicatos pueden ejercer u ocuparse, como actividad secundaria, que contribuya al mejoramiento de sus afiliados, de actividades deportivas, así como de otras que concurren al mismo fin, como sería la creación de cajas de ahorros, cooperativas de consumo o de crédito, clubes sociales culturales, etc. Pero en todo caso el objeto a finalidad principal del sindicato debe corresponder a la actividad profesional de sus miembros.

## 3. Requisitos en cuanto a las personas.

Tales requisitos se refieren al número mínimo de fundadores, a su capacidad y naturaleza.

En cuanto al número mínimo enseña el art. 359 que éste no puede ser inferior a 25 afiliados, si se trata de sindicatos de trabajadores, ni de 5 si se trata de sindicatos patronales.

Desde luego estos límites señalados en la Ley son arbitrarios -  
pues habrían podido fijarse en 15 ó 20 el número mínimo de afi -  
liados para la constitución de un sindicato o de 3 para un sindica -  
to patronal; pero en términos generales tales límites son los se -  
ñalados de innumerables legislaciones extranjeras.

Por lo que hace a la capacidad enseña el artículo 383 que -  
pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores ma -  
yores de 14 años. Tal edad coincide con la señalada en la Con -  
vención Internacional del Trabajo como mínimo para la contrata -  
ción de trabajo. Aunque nuestro Código no señala edad mínima -  
para tal efecto si tuvo en cuenta la referida Convención Interna -  
cional al señalar la capacidad para el ingreso al sindicato.

Con respecto a los extranjeros las normas que nos rigen -  
establecen que éstos gozarán de los mismos derechos y estarán -  
sujetos a las mismas obligaciones de los nacionales en términos -  
generales.

De allí que en principio, no hay ni puede haber en la Ley -  
restricción en cuanto a la calidad personal de extranjero para -  
el ingreso a un sindicato de trabajadores o de patronos.

Sin embargo el art. 384 establece:

"No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté  
compuesto por lo menos en sus dos terceras partes por ciudada -  
nos colombianos. Cualquiera que se la forma de dirección del ...

sindicato ningún extranjero es elegible para los cargos administrativos."

Esta restricción no implica violación de la norma constitucional sobre igualdad de derechos de los extranjeros porque no se está restringiendo ninguna libertad o facultad personal del extranjero.

Simplymente, al reglamentar una institución de derechos social, como es el sindicato, que tiene determinada influencia en el manejo de los negocios públicos y en la orientación de la opinión, interesa al Estado que los miembros de sus directivos y la mayoría de sus afiliados, sean nacionales colombianos, por motivos de orden público y soberanía.

Por último, por lo que hace a las calidades personales de los afiliados, exige el Código el pertenecer al oficio, profesión, o empresa correspondiente.

No lo dice en forma expresa la ley pero el art. 399 se deduce este requisito de fondo.

ARTICULO 399. - "Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa o mejoramiento persigue la asociación".

Si se trata de sindicatos de industria o gremiales será requisito esencial el pertenecer al gremio correspondiente, lo mismo que si se trata de sindicatos de base, como lo establece el art. 356 del Código:

- 35 -

"Son sindicatos de base si están formados por individuos de varias profesiones, oficios, o especialidades que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento, o institución."

Nuestra ley es clara al definir ese punto. No ocurre lo mismo en otras legislaciones en donde hay duda a cerca de si puede pertenecer a un sindicato de empresa, personas no vinculadas por contrato de trabajo a la misma lo que podría admitirse en países en que se pacta la cláusula de exclusión de ingreso.

#### REQUISITO DE FORMA

Son dos: contemplados en los arts. 381 y 382 del Código:

1a. EL ACTA DE FUNDACION. Quienes deseen fundar un sindicato deben celebrar una reunión de la cual se deja constancia en una acta donde se expresan los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, residencia, actividad que ejercen, nombre y objeto de la asociación.

En la misma o en sucesivas reuniones se dictarán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo provisional que debe estar formado por lo menos por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario.

También se designará provisionalmente un Tesorero y un Fiscal. Dicho Presidente y Secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

2o. LOS ESTATUTOS. El art. 362 hablan de los estatutos y establece lo que éstos deben expresar, como mínimo, a saber:

1. Denominación del sindicato y su domicilio.
2. Objeto.
3. Condiciones de admisión.
4. Obligaciones y derechos de los asociados.
5. Número, denominación, período y función de los miembros de la Junta Directiva y de los seccionales, modo de integrarlos o elegirlos, reglamento, causales y procedimiento de remoción.
6. Organización de las comisiones reglamentarias.
7. Cuantía de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
8. Procedimiento para cobrar cuotas extraordinarias.
9. Sanciones disciplinarias, etc.
10. Época celebración Asamblea General.
11. Reglas para administración de bienes y fondos sindicales.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

13. Demás prescripciones para su funcionamiento.

De la primera reunión deben dar noticias los miembros al Inspector del Trabajo de la respectiva localidad o a las primeras autoridades políticas y al patrono.

Esto no es solo la iniciación del trámite administrativo para la obtención de la personería jurídica sino que tiene una importancia fundamental por lo que respecta al fuero sindical, porque los miembros fundadores del sindicato están protegidos durante los primeros tres meses contando a partir de la fecha de la reunión inicial por dicha garantía.

Estudiados los requisitos de fondo y de forma para la formación de los sindicatos pasamos a ver lo relativo a la:

## CAPÍTULO VI

### PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS :

#### 1o. TEORIAS SOBRE LA PERSONALIDAD JURIDICA.

- a.) Teoría de Ficción.
- b.) Teoría de la realidad social.
- c.) Teoría Moderna.

#### 2o. PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

#### 3o. EFECTOS JURIDICOS DE LA PERSONERIA.

#### 4o. FUNCIONES DE LOS SINDICATOS PROPIOS DEL DERECHO LABORAL.



## CAPITULO VI

### PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS TEORIAS SOBRE LA PERSONALIDAD JURIDICA

Tres son las principales teorías que se han sustentado para explicar la naturaleza de la personalidad jurídica, o sea de las - personas morales.

#### TEORIAS DE LA FICCION

lo. Según la cual el Estado al reconocer personería jurídica a una agrupación determinada recurre a una ficción de derecho - que hace ver en dicha agrupación a una persona equivalente a las - personas naturales para el efecto del ejercicio de sus derechos y - obligaciones. Esta teoría ideada por los Individualistas, se justifi- caba dentro de aquella concepción jurídica que no admite como rea- lidades sociales sino el Estado y en frente de él al individuo, la - persona natural. Para el Individualismo no podía existir el grupo, la comunidad, con derecho al ejercicio de determinadas facultades; de allí que cuando los hechos determinaron la creación de grupos - sociales, a los que el Estado se vió compelido a reconocer la per- sonalidad jurídica, los juristas del Individualismo no encontraron-

- 39 -

otra explicación que la de la ficción para explicar la naturaleza jurídica de estas personas.

En frente a dicha teoría, juristas más avanzados expusieron una segunda, que podría llamarse:

### TEORIA DE LA REALIDAD SOCIAL

2o. Desecharon estos expositores la ficción jurídica para explicar el fenómeno, afirmando resueltamente que la personalidad jurídica de los grupos sociales se imponían como una "Realidad Social" independientemente del Estado.

### TEORIA MODERNA

3o. Ninguna de las dos teorías llegó al fondo del problema y por lo tanto ninguna de las dos satisface como explicación jurídica de este fenómeno. Analizando más detenidamente el problema encontramos que en toda institución colectiva, en toda persona jurídica, existen dos elementos.

a.) El elemento material y

b.) El elemento formal.

El elemento material es el hecho social, la agrupación, la comunidad tendiente a un fin determinado.

El elemento formal es propiamente el reconocimiento de la personalidad jurídica por el Estado.

En qué consiste el elemento material?

Para algunos expositores está formado, bien por una comunidad de personas, bien por una voluntad colectiva o también por un patrimonio formado colectivamente. Pero vemos que ni la colectividad, ni la voluntad colectiva, ni un patrimonio dado constituyen una realidad social actuante.

Junto a esta colectividad o a esa voluntad o patrimonio - colectivos debe existir un fin determinado. Entonces llegamos a la siguiente conclusión: El elemento material en toda persona jurídica es a bien una colectividad de personas o un patrimonio determinado, pero dirigidos a un fin específico. Y decimos colectividad de personas o de patrimonios, por que una persona jurídica puede estar integrada por una comunidad de personas - que concurren a formarlo, siempre que en ambos casos se persigue un fin determinado. Por ejemplo:

El elemento formal. - Es el reconocimiento que el Estado hace de la personalidad jurídica, una vez cumplidos los requisitos esenciales para la formación del grupo.

En conclusión, tenemos que ninguna de las dos primeras teorías, ni la de la realidad social, satisfacen para explicar la naturaleza jurídica de las personas morales. La primera porque la nada no puede personalizarse; la segunda, porque la simple realidad social, sin el requisito de forma, su reconocimiento -

por el Estado, no podría adquirir existencia jurídica.

La teoría moderna, repetimos, ve en la persona moral la integración de dos elementos, uno material: la agrupación de personas o la constitución de un patrimonio, ambos con un fin determinado, y otro formal: el reconocimiento por el Estado de la personalidad jurídica.

#### PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

La personalidad jurídica de las asociaciones profesionales ha sido reconocida por todas las legislaciones extranjeras. A raíz de la revolución francesa se prohibieron las coaliciones o agrupaciones e inclusive se sancionaron como delitos; pero el hecho social fué fuerte que el orden jurídico existente en aquella época; y gradualmente fueron desapareciendo primero las leyes de carácter penal que sancionaban las coaliciones obreras, hasta llegar, por último, al reconocimiento expreso de la personalidad jurídica de las asociaciones profesionales.

Nuestro Código trata en el Capítulo III del título I de la Segunda Parte, lo relativo a la personalidad jurídica de los sindicatos, estableciendo el procedimiento administrativo para obtenerla. Dice el art. 364.

"Para el reconocimiento de la personalidad jurídica veinte de los fundadores (20), cuando menos, por sí o mediante apodo-

rado especial, deben elevar al Ministerio del Trabajo por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical la solicitud correspondiente acompañando de los siguiente documentos, todo en papel común.

Conviene recordar que el otorgamiento de la personería jurídica correspondía anteriormente al Ministerio de Gobierno y luego al de Justicia que todavía conoce del otorgamiento de la personería jurídica a las asociaciones u fundaciones de carácter civil; pero el nuevo Código del trabajo adscribió al Ministerio del Trabajo esta rama administrativa.

Se enumeran luego los elementos de prueba que deben presentarse al Ministerio:

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

b.) Copia del acta de la elección de la Junta Directiva Provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior.

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

d.) Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica cuando la solicitud no sea suscrita por veinte asociados directamente.

e.) Dos copias del acta de fundación, autenticadas por el Secretario Provisional.

f.) Tres ejemplares de los estatutos de sindicatos, autenticados 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 el 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 de ellos.

El inciso segundo de este art. dice: "Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden ser reunidos en un solo texto o acta:

En efecto, todos los documentos indicados en estos números pueden venir en un solo documento porque se trata del acta de fundación, de la elección de Junta Directiva Provisional y de la aprobación de los estatutos, cosas que todas pueden hacerse en una misma reunión.

i.) "Certificación del correspondiente Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que pueden considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores en relación con la industria o actividad de que trata o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato, sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la corres-

pondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya Inspector de Trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el Inspector del Trabajo más cercano. "

Con estos elementos se tiende a la comprobación de los dos requisitos de forma y de fondo estudiados.

Luego los artículos siguientes establecen el trámite administrativo para la obtención de la personería.

La solicitud debe presentarse ante la División de Asuntos Sindicales, quien dispone de un término de 15 días para estudiar y dar conceptos sobre los estatutos.

Si los encuentran contrarios a las disposiciones del Código los objetará para que sean corregidos; si las objeciones son fundamentales porque contrarían abiertamente el orden legal o las buenas costumbres, pasará el Informe correspondiente para su rechazo.

El Ministerio del Trabajo, una vez recibido el Informe del jefe de Supervigilancia dispone a su turno de 15 días para conceder la personería jurídica o para negarla, en cuyo caso deberá dictar Resolución fundamentada este negativa.

Una vez concedida la personería jurídica por el Ministerio, la Resolución correspondiente debe ser publicada a costa del propio sindicato en el Diario Oficial por una sola vez. Todo sindicato está obligado a acompañar inmediatamente de la publi

- 45 -

cación, el sindicato podrá ejercer todos los derechos inherentes al mismo.

Cualquier reforma de los estatutos deberá seguirse al mismo trámite. Deberá presentarse por conducto de la División - tres copias de los estatutos y copias del acta de la Asamblea - General del Sindicato que fué aprobado y tanto la división como el Ministerio del Trabajo dispone de los mismos términos para aprobar o improbar la reforma presentada.

---

### EFFECTOS JURIDICOS DE LA PERSONERIA

Dice el art. 372: "Ningún sindicato puede actuar como tal - ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos - la señalan, ni ejercitar los derechos que le corresponden, mientras no tenga el reconocimiento de la personería jurídica y solo durante la vigencia de este reconocimiento.

Los derechos y obligaciones, que incumben a las organizaciones sindicales son de dos categorías:

La una, que corresponde a los derechos y obligaciones propias del derecho privado comunes a toda persona jurídica que - implica la facultad de contratación y la personería para comparecer en juicio como actor o como demandado.



El sindicato podrá adquirir bienes muebles y raíces, podrá celebrar toda clase de contratos civiles, como arrendamientos, compraventa, etc. todos limitados al cumplimiento de sus propios fines.

El numeral 10 del art. 373 entre las funciones del sindicato en general, enumera la de: adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades;

De donde se deduce que solo podrán los sindicatos adquirir bienes muebles o inmuebles que les sean indispensables para el ejercicio de su propia actividad, para no ser el objeto de derivar una renta.

En la legislación mejicana encontramos esta misma limitación en cuanto a la destinación de los bienes sindicales.

Hay que tener en cuenta en este punto la prohibición que establece la Ley para el ejercicio de toda actividad lucrativa, por parte de los sindicatos. Si bien es cierto que éstos pueden constituir cooperativas, cajas de ahorros, de auxilios mutuos, etc. las utilidades que de esas actividades puedan derivarse tendrán que destinarse todas al cumplimiento de los fines propios de la organización, sin que sea permitido la distribución de utilidades o dividendos entre sus afiliados.

La segunda categoría de derechos que se derivan del reconocimiento de la personería jurídica para los asociados pro-

Profesionales, son las "funciones propias del Derecho del Trabajo". Dichas funciones están contempladas en el art. 373 del Código - que enumera las principales facultades de que están investidos - los sindicatos.

Es importante anotar las:



FUNCIONES DE LOS SINDICATOS PROPIAS DEL DERECHO LABORAL.

1o. Representan en juicio o ante cualquiera autoridades u - organismos, los intereses económicos, comunes o generales de - los afiliados o de la profesión respectiva y representar esos - mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflic - tos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo direc - to procurando la conciliación.

La representación judicial de que aquí se trata se limita a - los conflictos colectivos. El sindicato no tiene la facultad de re - presentar un juicio individualmente a cada uno de los afiliados. - Solamente tiene el sindicato la representación cuando se trata de - la defensa de intereses comunes o generales, por ejemplo, en la - representación de un pliego de peticiones actúa el sindicato en - representación de todos los afiliados y con ese carácter adelanta

la tramitación, pero es importante esta observación porque inclusive en la historia judicial del país se ha presentado el caso de acciones individuales de los trabajadores presentadas por conductos con la representación del sindicato.

Puede sí, el sindicato representar a sus afiliados individualmente ante las autoridades administrativas; ante los patronos o ante terceros, como lo prescribe el numeral 40 del art. 375.

En los restantes numerales del art. 373 se enumera otras facultades específicas de la asociación profesional. Son las siguientes:

1o. "Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de producción o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referente a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa".

En este numeral más que una facultad de las asociaciones profesionales está señalando la finalidad propia de ellas se vio cómo entre los requisitos de fondo para la formación de los sindicatos se encuentra la relativa a la del "objeto social" este es, a la finalidad que persiguen dichas asociaciones.

No se concibe la existencia de un sindicato si sus fines propios no son los de estudiar las características de la respectiva profesión, los salarios, los sistemas de trabajo y proponer por

el mejoramiento de las condiciones de vida en general de los asociados o si se trata de organizaciones patronales, la defensa de la actividad correspondiente.

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

Esta segunda facultad enumerada, más que una facultad específica de las organizaciones profesionales, es una declaración de principios; es la orientación general que la legislación social colombiana señala a las organizaciones profesionales; propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, declaración de principios que entran a una diferencia sustancial ante la actividad sindical revolucionaria de comienzos de siglo y la orientación constructiva que en el movimiento de los sindicatos se percibe en el momento actual.

El movimiento sindicalista como toda reacción en que fué - contra la opresión de que eran víctimas los trabajadores en el Siglo pasado tuvo un carácter casi subversivo, cuando dichas agrupaciones estaban prohibidas por la ley; de allí que los sistemas tácticos que estas organizaciones se vieron obligadas a emplear para imponer su existencia al Estado fueron sistemas principalmente violentos.

La violencia como sistema de la lucha obrera tuvo su principal apologista en George Corel, el más caracterizado-expositor francés de fines del Siglo pasado, en cuya obra principal "Apología de la Violencia", se recomendaba al movimiento sindical el ejercicio de los métodos violentos. Fue éste el sistema de sindicalismo revolucionario, que no proponía por el mejoramiento inmediato y gradual de las condiciones de vida de los trabajadores, sino la preparación para la huelga general, que según Corel destruiría el sistema imperante, para modificarlo en forma sustancial, entregando la dirección del Estado a la clase trabajadora.

De allí que los sindicatos orientados en este sentido no tuvieron un esencial empeño en obtener graduales y progresivas ventajas para sus afiliados. Para ellos la lucha, la huelga, no eran más que un ensayo para la huelga general que debía conducir a la transformación total de la estructura económica y social del Estado.

La huelga general y el sindicalismo revolucionario fracasaron prácticamente en el mundo. Los tentativos de huelga general que se hicieron fueron insuceso notable porque aparte del puro movimiento técnico, idealista de los sindicatos revolucionarios, hay que tener en cuenta las necesidades actuales inmediata del trabajador y desde luego la masa trabajadora, aunque seducida por la doctrina revolucionaria del sindicalismo de este tipo, no podía

DEPARTAMENTO DE  
BIBLIOTECA  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

dejar desconocer las ventajas inmediatas y prácticas que se obtenían por los métodos revolucionarios, sino de cooperación. De allí que el sindicalismo, sobre todo a partir de la segunda guerra mundial haya derivado hacia caminos totalmente diferentes. El movimiento sindicalista actual en el mundo, puede afirmarse que no es movimiento revolucionario, lo es de cooperación, como está definido en la segunda de las facultades que indica el art. 373 de nuestro Código.

3o. La tercera de las facultades enumeradas es de gran importancia, por ser el instrumento más efectivo de que pueden usar las organizaciones sindicales para cumplir sus propios fines es la de "celebrar" convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan!

Corresponden también a los sindicatos según el art. 374:

1o. Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias y los delegados del sindicato en las combinaciones disciplinarias que se acuerdan".

La garantía del cumplimiento de las convenciones y de las partes colectivas de trabajo y el ejercicio de las acciones que de ellos nacen, no pueden obtener sino mediante la designación de representantes del sindicato en comisiones de reclamos permanentes o transitorias en las misiones disciplinarias que se hayan acordado en la convención.

De modo que esta primera función que enumera el artículo citado es un desarrollo lógico de la regla tercera, lo mismo - las siguientes reglas:

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

3o. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deben negociar y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar; y

4o. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de - la ley.

Como vemos, la celebración de convenciones colectivas - y pactos sindicales no pueden hacerse sin la previa prestación de pliegos de peticiones relativas a dichas condiciones de trabajo y sin el adelanto de la tramitación legal correspondiente.

Como la convención colectiva tiene una tramitación especial que nace en la presentación del pliego y luego continúa en las diversas etapas que la ley señala, el solo afirmar que es facultad de los sindicatos la celebración de convenciones colectivas, dice implícitamente que pueden también presentar - pliegos de peticiones y adelantar la tramitación correspondien

te, inclusive la declaratoria de huelga que es la última etapa o recurso en la tramitación del pliego, cuando no se ha obtenido acuerdo satisfactorio, a las peticiones presentadas.

Las reglas 4a. y 5a. del art. 373 son de gran importancia y se refieren a la asesoría y representación de los afiliados. En los conflictos individuales de trabajo, o sea en las reclamaciones que individual y personalmente tengan los trabajadores para con el patrono con ocasión del trabajo, el sindicato puede asesorar a sus afiliados en la presentación del reclamo ante el patrono y ante las autoridades administrativas; pero no tienen la representación individual en juicio.

La representación en juicio que la norma quinta del art. 373 otorgue al sindicato, se refiere exclusivamente a los conflictos colectivos. Por ejemplo ante los Tribunales especiales de arbitramento ya sea voluntario u obligatorios.

Las facultades enumeradas en los numerales 6, 7, 8, 9 se refieren a actividades de carácter asistencial o de previsión social que pueden asumir los sindicatos. Estos son la promoción de educación técnica y general de sus miembros, la prestación de auxilios mutuos, de socorro por motivo de enfermedad, etc., establecimiento de cajas de ahorros, cooperativas para la adquisición y distribución entre sus afiliados de



artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo de precio de costo.

Estas últimas actividades no están en contraposición con la prohibición legal del ejercicio de actos de comercio, porque la prohibición se refiere exclusivamente a las actividades lucrativas para el mismo sindicato.

De modo que en cuanto a servir de intermediario, para la adquisición de bienes de consumo a precios de costo, tendrá que limitarse la asociación al suministro de dichos artículos sin derivar de allí utilidad alguna y mucho menos distribuir dividendos entre sus afiliados.

El artículo 375 dice: "Las funciones señaladas en los dos artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los patronos implican para éstas la obligación correlativa de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros."

Esta es una norma obvia ya que si no existiera para los patronos o las autoridades la correlativa obligación de oír a los trabajadores o de tramitar los pliegos de peticiones presentados, aquellas facultades serían irrisorias.

---

**CAPITULO VII**

**PROHIBICIONES Y SANCIONES DE LOS SINDICATOS.**

**Las Cláusulas de exclusión.**

## CAPITULO VII

### PROHIBICIONES Y SANCIONES A LOS SINDICATOS

El art. 378 establecen: "Los sindicatos no pueden coactar directa o indirectamente la libertad del trabajo".

Este es un desarrollo del principio constitucional sobre libertad de trabajo y de asociación. De acuerdo con nuestro régimen nadie puede exigir coactivamente el ingreso de un trabajador a determinado sindicato ni su separación de él. Acerca de este punto es necesario estudiar una institución propia de la legislación mexicana que por tener tantos contactos con la nuestra, es importante tener en cuenta y es:

### LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

En México la norma general sobre sindicalización es también la de la más absoluta libertad en ese sentido; libertad que se expresa desde un punto de vista positivo y negativo. Desde el punto de vista positivo en el sentido de que todo grupo de trabajadores o de patronos es libre de constituir sindicatos o asociaciones profesionales, previo el cumplimiento de los requisitos de la Ley.

Desde un punto de vista negativo en el sentido de que nadie puede ser compelido al ingreso o retiro de un sindicato. No obstante en México existe lo que se denomina "CLAUSULAS DE EXCLUSION", por medio de las cuales en las convenciones colectivas de trabajo puede pactarse la no admisión al trabajo de trabajadores que no pertenezcan al sindicato correspondiente.

Esta cláusula está permitida por la Ley, de suerte que en aquellas empresas en donde el patrono accede a pactarla, no podrá de allí en adelante contratar a ningún trabajador si no pertenece al sindicato correspondiente. Es una limitación bastante fuerte a la autonomía del patrono, a su facultad de mando, que se refleja principalmente en la escogencia de su personal. Las cláusulas de exclusión de ingreso, tienen una repercusión muy directa sobre la vida del sindicato, pero sin duda alguna implica una verdadera coacción que atenta contra la libertad sindical, ya que los trabajadores que quieran ingresar a la respectiva empresa, estarán obligados en virtud de aquella cláusula a ingresar previamente al sindicato respectivo.

La cláusula de exclusión también puede ser la EXCLUSION DE RETIRO. Esta consiste en la facultad del sindicato de solicitar al patrono el despido de aquellos trabajadores que hayan sido expulsados del sindicato.

De la Cueva trata de defender la constitucionalidad de esta cláusula afirmando que es una garantía de estabilidad y robustecimiento de los sindicatos que no se opone a la libertad sindical; sin embargo fácilmente es de observar cómo mediante esta cláusula se tiende al monopolio del trabajo por parte de los sindicatos y se atenta contra la libertad de trabajo.

El antecedente de esta cláusula lo encontramos en las antiguas corporaciones de oficios, en que no se permitía que ningún trabajador lo ejerciera en la localidad donde funcionaba la corporación, si no pertenecía a ella. Esta fue precisamente una de las causas de desprestigio del corporativismo, porque condujo a un monopolio de trabajo verdaderamente irritante.

Mediante el camino de las cláusulas de exclusión de ingreso y de retiro, como viene haciéndose en México, no se obtiene sino el desprestigio de las organizaciones sindicales que se hacen verdaderamente chocantes para la sensibilidad de la masa trabajadora de compulsión al ingreso de determinado sindicato para poder obtener un medio de vida.

Esas cláusulas no serían aceptables en Colombia, ya que contrarían no solo los principios constitucionales sobre libertad de trabajo y asociación, sino su desarrollo legal en los arts. 378 y 379. Si de hecho se pactaran dichas cláusulas en una convención de trabajo, se estaría violando el art. 378 que establece que los sindicatos no pueden coactar directa ni indi-

rectamente la libertad de trabajo. Esta sería una coacción indirecta a la libertad de trabajo.

El artículo 379 prohíbe a los sindicatos de todo orden - en primer término: "Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos". Esta prohibición se deriva de la finalidad de los organismos profesionales, que deben ser exclusivamente la de proponer por el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y evitar que el movimiento sindical obrero derive otros fines no relacionados con la profesión y oficio correspondientes.

El artículo cita, a manera de ejemplo, algunas de las actividades que caen dentro del campo de la prohibición. Dice: "Es prohibido: a) Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o en congregaciones confesionales, subvencionada partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargo de elección popular, todo ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponden a cada uno de los asociados en particular".

Los ejemplos citados en el artículo van concretando un poco más el alcance de la prohibición. Esta se refiere a aquellos actos oficiales de la organización, que implican una acce

ción expresa a determinado partido político, una acción directa en las actividades políticas partidistas o religiosas.

Desde luego, todo sindicato tendrá una tendencia política-determinada que se hará visible dentro del régimen de nuestra-organización sindical, por el predominio de mayorías. Así por ejemplo: en el nombramiento de los cargos jurídicos o de representantes del sindicato para determinadas cuestiones veremos-reflejada la tendencia política a los asociados por la escogencia de las personas encargadas de ocupar dichas posiciones - sin que ello implique intervención en política.

En igual forma no podría la Ley atentar contra la libertad de conciencia y de cultos de las personas naturales que forman el sindicato. Entonces los sindicatos podrán manifestar sus sentimientos religiosos en determinados actos sin caer en la prohibición. Por ejemplo: un sindicato que entronice la efigie del Sagrado Corazón en su salón de sesiones, no está con ello dando una manifestación externa del sentimiento católico de los integrantes de los sindicatos sin que esta actividad caiga dentro del campo prohibido por la ley, ya que este acto apenas corresponde a un sentimiento sin que implique ni la subvención ni la afiliación del sindicato a congregaciones religiosas.

En otras legislaciones no existen las prohibiciones de que venimos ocupándonos.

El artículo 379 continúa la enumeración de las prohibiciones.

b.) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causas previstas en los estatutos y plenamente comprobados.

Es un desarrollo de la norma sobre libertad de asociación consagrado expresamente en el art. 378 ya visto.

c.) Aplicar cualquier fondo o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para esos fines, impliquen gastos o inversión que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos.

Estas dos prohibiciones se explican por el celo de la ley en la protección del patrimonio sindical. Desgraciadamente uno de los vicios de nuestra organización sindical, ha sido el descuido y la falta de forma en ocasiones delictuosas como han sido manejadas tal patrimonio. De allí que el Código no solo en este lugar consagra la prohibición del destino de fondos con objetivos diferentes de los propios de la organización, sino que también exige al tesorero de cada sindicato la prestación de una caución que garantice el manejo de los fondos y otras medidas para su control. Igualmente cabe destacar la reforma del Código del Trabajo consistente en darle a los inspectores



- 01 -

del trabajo en materia de supervigilancia sindical la función de funcionarios de Instrucción cuando en sus visitas descubren que los dirigentes sindicales han incurrido en infracciones de la ley penal en el manejo de los fondos del respectivo sindicato.

Esta medida y la creación del Departamento de Supervigilancia Sindical, hoy División de Asuntos Sindicales, han contribuido en forma poderosa para un mayor control de este aspecto de la vida sindical, porque antes del desmedro con que se manejaban los fondos sindicales fué verdaderamente alarmantes.

d.) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros.

Al estudiar esta prohibición se debe tener en cuenta que se refiere a operaciones comerciales lucrativas, no a aquellos actos de comercio tendientes al beneficio de los propios trabajadores; entre las facultades de los sindicatos se estudió la de servir de intermediarios entre productores y trabajadores para administrar a éstos bienes de consumo a precio de costo. De modo que no hay antinomia ninguna entre esta prohibición y aquella facultad; se refiere la prohibición a los actos de comercio lucrativos, para beneficio, bien del propio sindicato o para repartir utilidades entre sus afiliados.

Vienen luego unas prohibiciones que dicen relación al orden público y a la cooperación económica con las empresas que es el criterio seguido hoy por nuestro legislador - en contraposición al criterio del sindicalismo revolucionario. Dicen:

e.) "Promover cualquiera cesación o paro en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la Ley.

f.) "Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de la autoridad legítima.

g.) "Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados;

h.) "Ordenar, recomendar o patrocinar cualquier acto de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas".

Nuestra organización legal admite el derecho de huelga; pero lo reglamenta para hacer de él un instrumento jurídico.

De modo que cualquier otro para colectivo que se realice sin sujeción a las prescripciones legales y a los procedimientos previos establecidos por el Código para llegar a esa

etapa del conflicto colectivo, se considera como un paro - ilegal sujeto por lo tanto a las sanciones correspondientes.

Desde luego, por razones de orden público, está prohibido a los sindicatos todo movimiento tendiente al desconocimiento de las normas legales a los actos de las autoridades, o los movimientos contra las personas que ocupen cargos públicos, como la declaración de personas no gratas de Gobernadores, Alcaldes, etc., actividades de todo punto de vista - contrarias al orden público, cuya prohibición se impone.

La actividad sindical está regida por normas legales, de allí que todavía de hecho, todo acto de violencia, se desvíe de las finalidades consagradas en la ley para estas organizaciones y por ello cae en la prohibición consagrada en el numeral h.).

Por lo que respecta a las vías de hecho en frente del patrono tenemos dos procedimientos especiales utilizados ilegalmente por las organizaciones sindicales.

1o. El sabotaje, o sea, los actos violentos encaminados a la destrucción de maquinarias locales o materia prima de la empresa respectiva.

2o. El boicot, que es la incitación colectiva a los restantes trabajadores y al público en general, para abstenerse del consumo de los productos de una empresa determinada. Es un acto de violencia, porque implica la incitación ilegal, en detrimento de los legítimos intereses o de la empresa.

Ambas formas de violencia caen dentro de la prohibición del ordinal h.) del art. 379.

La sanción por el incumplimiento de estas disposiciones la consagra el Código en el art. 380 y está a cargo del Ministerio del Trabajo.

El primer término, si el acto prohibido no se ha consumado, el Ministerio podrá conminar a la organización sindical respectiva para que se obataenga de efectuarlo.

Si se ha consumado el acto prohibido el Ministerio podrá imponer multas sucesivas para obligar a la organización a remediar la infracción.

Si las multas no son suficientes, se podrá suspender los miembros de la Junta Directiva en el ejercicio de sus cargos. Y si ello no es suficiente se podrá suspender hasta por dos meses la personería jurídica del respectivo sindicato y por último podrá el Ministerio de Trabajo demandar ante la justicia laboral, la cancelación definitiva de la personería jurídica de la organización.

De modo que la sanción para el caso de violación de las prohibiciones estudiadas recorren una gama desde la:

- a.) Simple amonestación
- b.) Multa
- c.) Suspensión de directores
- d.) Suspensión transitoria de la personería jurídica del sindicato. y
- e.) Cancelación definitiva de la personería jurídica.

**CAPITULO VIII**

**LA VIDA DE LA ORGANIZACION SINDICAL**

**NORMAS TENDIENTES A LA VIGILANCIA Y CONTROL  
DE LA ACTIVIDAD DE LOS SINDICATOS.**

**LAS CUÓTAS SINDICALES.**

## CAPITULO VIII

### LA VIDA DE LA ORGANIZACION SINDICAL.

Los órganos representativos del sindicato son: la Asamblea General y la Junta Directiva.

Las normas que trae el Código en esta materia contiene apenas un mínimo de prescripciones de suerte que en todos aquellos aspectos en que la ley laboral guarda silencio o hay vacíos naturales, se aplican las normas del Código de Comercio y del Civil sobre la constitución y organización de sociedades comerciales y civiles.

En ninguna parte, por ejemplo, dice el Código que la Asamblea General sea el órgano supremo de la organización, sin embargo ello se desprende de las facultades propias de la Asamblea y de la constitución democrática que tienen las organizaciones sindicales en nuestra ley.

La reglamentación acerca de la Asamblea es muy escasa en el Código. El artículo 385 establece que la Asamblea General debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses.

El artículo 386 señala que ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que lo constituyen

la mitad más uno de los afiliados. Además solo se computarán los votos de los socios presentes.

Las reuniones de la Asamblea General pueden ser de dos clases:

- a.) Ordinarias, que son aquellas previstas en los estatutos que es la ley privada de la organización.
- b.) Extraordinarias, que se convocan eventualmente para tratar y decidir asuntos urgentes cuya solución no espera para ser consideradas en la Asamblea ordinaria.

Ante el silencio de la ley serán los estatutos quienes señalarán la forma de convocatoria de las asambleas y en su defecto las disposiciones análogas en materia de sociedades comerciales o civiles.

Todos los asociados, por el hecho de serlo, tienen derecho a asistir a las asambleas generales, luego de ahí se deduce que la convocatoria de las asambleas generales debe ser pública y hecha con la anticipación suficiente para que los socios conozcan la fecha y la hora de la reunión.

Desde luego, en esta materia, la Inspección Administrativa del Trabajo, es decir, los Inspectores del Trabajo adscritos al Departamento de Supervigilancia Sindical del Ministerio del ramo, tendrán que ir controlando la labor sindical para impedir

que en ocasiones, minorías audaces por medio de Asambleas Generales no convocadas con la suficiente anticipación o con el aviso oportuno para todos los socios, pueden tomar determinaciones contrarias al querer de la mayoría del sindicato.

Cuando por la naturaleza del sindicato o por razones geográficas, se haga difícil la comparecencia a la asamblea de cada uno de los sindicalizados, se podrán autorizar diversas formas de representación: Así por ejemplo: existen en la práctica una serie de sindicatos, de empresa o industriales, cuyos afiliados se encuentran disgregados en diversos municipios, como el sindicato de trabajadores de Bavaria que tiene filiales en todo el país, en cuyo caso se permite la representación de los afiliados por medio de delegados elegidos a su turno en asambleas generales de la respectiva filial del sindicato.

La ley le da a la asamblea general, como órgano supremo de la organización, una serie de facultades o atribuciones exclusivas, es decir, que solo ella puede tomar dentro de la vida de la organización. Están anumeradas dichas atribuciones en el art. 376, en forma poco metódica, por cuanto están en el capítulo sobre facultades y funciones sindicales, cuando debían consagrarse en el relativo al régimen interno de los sindicatos.

Dice el art. 376: "Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: la modificación de los estatutos; la función con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaran a faltar, y la destitución de cualquier director;



la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del Tesorero; la asignación de los sueldos, la aprobación de todo gasto mayor de mil pesos (\$1,000.00); la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después; - la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley, y la disolución o liquidación del sindicato".

Si es la asamblea el órgano supremo de la organización, conlleva la facultad legislativa, por lo que toda modificación de los estatutos, que son la ley de la organización, se le podrá adoptarse por la asamblea general.

Desde luego estas facultades que la ley asigna exclusivamente a la asamblea general, no podrán atribuirse por los estatutos a la Junta Directiva porque el mandato de la ley es expreso. Por el contrario, podrán los estatutos asignar a la asamblea general, fuera de estas expresas atribuciones consagradas en la ley, otras atribuciones privativas no previstas en el artículo comentado.

La Junta Directiva del sindicato lleva la representación de la organización y es la entidad ejecutora de las normas estatutorias y de las decisiones de la asamblea general.

La Junta directiva regularmente está compuesta por cinco

principales y cinco suplentes. La ley no lo establece, sin embargo la norma sobre fuero sindical, que extiende a cinco principales y a cinco suplentes, la protección del fuero, ha hecho que en la práctica sea ese el número que siempre se acostumbra en los estatutos de los sindicatos para la Integración de la Junta Directiva.

No se establecen juntas directivas de un número mayor de trabajadores, porque quedarían dentro de la directiva un número de trabajadores excedente sin los privilegios y garantías correspondientes al fuero sindical.

El art. 388 establece los requisitos para ser elegido miembro de la Junta Directiva.

- a.) Ser Colombiano
- b.) Ser Miembro del Sindicato
- c.) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional o a prueba o como aprendiz en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato y haberlo ejercido normalmente por más de seis meses en el año anterior.

Debe tenerse en cuenta que la norma es expresa: "Haber ejercido la actividad o el oficio correspondiente más de 6 meses en el año anterior", de modo que si la elección se está haciendo en el mes de noviembre de un año, los seis meses de -

que habla la ley deben contarse en el año anterior y no tomando como punto de partida la fecha de la elección.

- d.) Saber leer y escribir, norma triste para consignar en un Código, pero desde luego correspondiente a nuestra situación social;
- 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;
- g.) La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la - elección, pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata la parte c.) no invalidará la elección cuando hayan sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

Como se ve, los requisitos para ser elegido miembro de la Junta Directiva son mínimos.

El requisito de haber ejercido la profesión u oficio correspondiente por lo menos seis meses en el año anterior en parte está desvirtuado por la norma consagrada en el inciso 2 según del cual el no ejercicio de esa actividad, no se entiende como causal de impedimento para ser elegido cuando la causa de la inactividad sea el haber estado dedicado al elegido, a funciones sindicales. - Las funciones sindicales propias de un sindicato de empresa no -

Implican que el trabajador empleado en la directiva sindical de-  
je de ejercer la profesión, porque el trabajador continuará pres-  
tando sus servicios a la empresa correspondiente y por lo tanto  
no se entenderá suspendida la actividad u oficio de dicho trabaja-  
dor; pero no ocurre lo propio en las funciones directivas de las  
federaciones o confederaciones.

Cuando un trabajador es elegido para un cargo directivo en  
una confederación tiene que emplear la totalidad de su tiempo en  
cumplir dichas funciones sindicales, y en consecuencia, se apar-  
ta del ejercicio de la profesión u oficio correspondiente.

El art. 389 establece que no pueden formar parte de la jun-  
ta directiva de un sindicato, los gerentes o administradores de  
la empresa y como norma general, todos aquellos actos emplea-  
dos que por la posición que ocupan dentro de la empresa pueden  
ejercer una influencia sobre los trabajadores, gerentes, sub-ge-  
rentes, etc.

Vienen luego disposiciones procedimentales sobre el perío-  
do de las directivas, que no podrán ser menor de seis meses en  
ningún caso, salvo el de la directiva provisional que no podrá -  
extenderse por más de treinta días, a partir de la fecha de la -  
publicación en el Diario Oficial de la resolución que otorga per-  
sonería jurídica al sindicato. Dentro de esos treinta días debe -  
reunirse la asamblea ordinaria para la elección de la junta direc-  
tiva regular. Si de hecho no se reúne, por falta de convocatoria

de la Junta directiva provisional un número mayor de quince - sindicalizados podrá hacer la convocatoria. La elección se hará por medio de votación secreta, aplicándose el sistema de - cociente electoral para dar la debida representación a las mi norías.

La elección se hace sin especificar en la lista los cargos correspondiente. Una vez hecha la elección la misma directiva procederá a designar dentro de los elegidos, o a distribuir, - los distintos cargos de la junta.

Como norma especial tras el Código el que la fiscalía co - rresponde siempre a la fracción minoritaria, si ha habido dos - listas.

**CAPITULO IX**

**LIQUIDACION Y DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.**

a.) Liquidación del Sindicato.

CAPITULO IX

DE LAS NORMAS TENDIENTES A LA VIOLENCIA Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD DE LOS SINDICATOS

LOS LIBROS DEL SINDICATO SON: Un libro de afiliaciones en que conste cada uno de los trabajadores sindicalizados; uno de actas de las asambleas generales; uno de las actas de la Junta Directiva y dos de contabilidad, por lo menos; uno de inventarios y balances y otro de ingresos y egresos.

Todos los libros deberán ser registrados y follados por el respectivo Inspector del Trabajo y en su manejo y conservación se aplicarán las normas de aplicación general para el manejo de los libros de contabilidad en las sociedades comerciales, o sea, no se aceptan tachaduras, enmendaduras, etc. y si se hacen, deberán dejarse la correspondiente salvedad.

LAS CUOTAS SINDICALES: Son de dos clases: ordinarias y extraordinarias.

a.) Las cuotas ordinarias deben estar señaladas previamente en los estatutos de la organización. No señala la ley una forma elástica para la fijación de esas cuotas, sino que de acuerdo con el art. 352 que indica las cosas que debe contener el estatuto, en las reglas 6 y 7 se hablan de las cuotas sindicales.

La regla 7a. dice: cuantía y prioridad de las cuotas ordinarias y su forma de pago. De allí se deduce que la única manera de fijar la cuota sindical ordinaria es mediante su señalamiento en los estatutos de la organización.

b.) Durante la vida sindical podrán decretarse otra clase de cuotas y son las que la ley llama cuotas extraordinarias. El señalamiento de éstas está privativamente encomendado a la asamblea general.

En mi concepto la facultad de fijar la cuota ordinaria ha debido atribuirse también a la asamblea general sin que se considerara como reforma de estatutos. Sería un procedimiento mucho más elástico para ir amoldando al cuantía de la cuota a las distintas condiciones económicas de los afiliados. Así vemos que un sindicato señala una cuota ordinaria módica como debe ser toda cuota sindical; pero en el curso de los años, en que ha habido aumentos, de sueldos notables y una desvalorización de la moneda como fenómeno universal permanente, aquellas cuotas ordinarias fijadas por los estatutos resultan irrisorias para el cumplimiento de los fines sindicales y de acuerdo con el sistema actual de la ley, toda alternación de la cuota, requiere una modificación de los estatutos con trámite engorroso, aprobación ante el Ministerio del Trabajo, etc.

Una vez aprobada en la asamblea general con el voto de las dos terceras partes de los afiliados, la retención por el patrono de las cuotas ordinarias, pueden la directiva sindical dirigirse-



- 75 -

al patrono respectivo, quien estará obligado a hacer la retención, tomándolas de los salarios, y para ello el sindicato debe enviar una copia del acta en que fué aprobada la retención por las dos terceras partes de los afiliados y una nómina completa de éstos.

Cuando se trata del señalamiento y retención de cuentas extraordinarias, se requerirá además, para que el patrono pueda hacer la correspondiente deducción de los salarios, que la autorización para dicha retención vaya firmada por cada uno de los trabajadores que hayan autorizado la retención.

— o —

### LIQUIDACION Y DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

El art. 401 del Código enseña que un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

- a.) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en estatutos para este efecto.
- b.) Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado por asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.

c.) Por sentencia judicial.

d.) Por reducción de los afiliados a un número inferior a 25 cuando se trata de sindicatos de trabajadores.

La primera causal es común a toda asociación o compañía por que la misma voluntad de las personas que constituyen al sindicato puede expresarse desde su fundación para señalar de terminadas causales que produzcan la disolución.

El mismo comentario puede hacerse a la causal segunda, puesto que la sentencia judicial puede poner siempre término a cualquier asociación.

Con respecto de la causal 4a, debe tenerse en cuenta que en sindicato de corto número de afiliados, es muy fácil para el patrono desarticular el sindicato despidiendo a un número de trabajadores, el suficiente para reducir los afiliados a menos de 25. A este respecto recuérdese la norma del art. 354 que garantiza la libertad de asociación y sanciona a las personas que traten de impedir la lícita actividad sindical, de modo que si en cada caso concreto puede establecerse que los despidos de trabajadores han sido decretados por el patrono con el único objeto de desintegrar el sindicato, de disminuir el número de afiliados a una cantidad menor de 25 podrán decretarse contra dicho patrono las sanciones correspondientes.

En la enumeración que trae el art. 401 sobre las causales

de disolución del sindicato se omite otros eventos que la producen y no se contemplan. Uno es la terminación de la obra o la liquidación o calusura definitiva de la empresa a la cual están vinculados los trabajadores si se trata de un sindicato de base, caso en que el sindicato se disuelve por sustracción de materia.

Otra causal que debería consagrarse expresamente es el receso del sindicato en sus actividades propias. Hay infinidad de sindicatos de Industriales, oficios varios, etc. en que por desgano de los trabajadores después de algún tiempo no vuelven a reunirse ni a ejercer función sindical alguna, y duran en esa situación por varios años lo que determina una disolución de hecho del organismo.

En el registro sindical que se lleva en el Departamento de Superintendencia Sindical se encuentra un porcentaje alto de este tipo de sindicatos que han entrado en receso; que no obstante mantienen su personería jurídica porque no hay norma legal que fulmine contra ellas la pena de su disolución por el no cumplimiento de sus obligaciones.

LIQUIDACION DEL SINDICATO

Disuelto el sindicato se procede a su LIQUIDACION. Si la disolución del sindicato se hace por decisión judicial, corresponderá al juez la designación del liquidador. En todos los restan-

tes casos el liquidador se nombrarán de acuerdo con lo previsto en los estatutos, los cuales deben acordar las normas correspondientes.

En primer término corresponderá entonces al liquidador - designado, recaudar todos los bienes cuyo cobro esté pendientes; por ejemplo: cuotas sindicales, etc. en segundo término - enajenar los bienes raíces y muebles del sindicato y con el - producto de estos ingresos más los que se encuentran en Caja, atenderá en primer lugar a las deudas del sindicato, incluyendo los gastos de la liquidación o sean los honorarios del liquidador; lo que reste se distribuirá entre los afiliados e prorrata de sus cuotas periódicas ordinarias o extraordinarias.

En ningún caso podrá ningún afiliado recibir un reintegro - mejor del valor aportado por él por concepto de cuotas, porque ello equivaldría a un reparto de utilidades, prohibido en las organizaciones sindicales.

Hay un problema jurídico importante en la liquidación de - un sindicato y es si los fondos de la liquidación no son suficientes para el pago de las deudas del sindicato, quiénes responden por el saldo insoluto?

Podríamos pensar que los trabajadores afiliados son res - ponsables solidariamente con el sindicato del pago de esas obligaciones?

En cualquier otra clase de asociaciones o compañías los - socios son solidariamente responsables por disposición expresa

de la ley. En las compañías comerciales los socios son responsables solidariamente entre sí con la sociedad, de las deudas a terceros en el momento de la disolución. Esta solución no - podría adoptarse en las organizaciones sindicales, pues si en ellas se excluye el ánimo de lucro y por tanto los afiliados ni pueden derivar utilidades, sensu, se entiende que tampoco pueden soportar un mayor gravamen del establecimiento en los estatutos y es el pago de las cuotas ordinarias o extraordinarias.

De modo que en el evento de que las deudas del sindicato sean mayores que los recaudos en el momento de la disolución, las deudas se pierden para el tercero que ha contratado con el sindicato, no hay titular a quien exigir el pago de esos saldos insolutos.

Si de la liquidación del sindicato queda un remate, después de cubrir deudas, del reintegro de cuotas, etc. dicho remate - por no poderse distribuir como utilidades entre sus afiliados o será adjudicado de acuerdo con las normas del art. 403.

La adjudicación se hará preferentemente al sindicato acordado en asamblea general o en los estatutos, y a falta de acuerdo, a la entidad de beneficencia o de utilidad común que indique al - Ministerio del Trabajo, mediante resolución.

La liquidación ordenada por sentencia judicial deberá ser sometida para su aprobación al juez de la causa. Si no ha sido ordenada por sentencia judicial, tendrá que ser sometida al Departamento de Superintendencia Sindical, para su correspondiente aprobación.

**CAPITULO X****FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE TRABAJADORES.**

## CAPITULO X

### FEDERACION Y CONFEDERACIONES DE TRABAJADORES

Para encausar el movimiento obrero y lograr los fines sociales que él persigue, no es suficiente la consagración legislativa de la libertad sindical en el grado de los sindicatos de base, industria y gremiales; sino que es necesario permitir la agrupación de los trabajadores en organismos de segundo y tercer grado, que comprendan la totalidad de los sindicatos de una región o de una rama industrial y finalmente, la totalidad de los trabajadores organizados del país.

De allí que las diferentes legislaciones hayan reconocido y reglamentado la existencia de las federaciones y confederaciones de trabajo.

Así lo hace nuestro Código del Trabajo en el Capítulo X de esta segunda parte, en sus artículo 417, y siguientes.

Las normas relativas a las federaciones y confederaciones son las mismas en esencia que las normas reglamentarias de la organización sindical de primer grado.

Así, los requisitos de fondo y forma son los mismos con la única diferencia de que en cuanto a la calidad de las personas, no se podrá admitir en la formación de las federaciones y confederaciones personas naturales sino a asociaciones ya constituidas.

- 81 -

Las federaciones están formadas por asociaciones de primer grado, es decir, sindicatos y las confederaciones son agrupación de federaciones. Hay una excepción referente a las confederaciones y es la de que éstas pueden admitir sindicatos, como lo establece sin limitación alguna el inciso del art. 417.

Esta excepción tiene antecedentes en legislaciones extranjeras que admiten para la formación de confederaciones la participación de un sindicato directamente; pero refiriéndose a sindicatos nacionales, es decir, a sindicatos de empresa o de industria que agrupen trabajadores de toda la nación o a sindicatos de industria.

Las funciones de las federaciones y confederaciones son las mismas establecidas en la ley para los sindicatos de primer grado, con la sola diferencia de que éstas no pueden decretar la huelga; pero aparte de esta salvedad, tienen las mismas facultades y funciones de aquellas, esto es, representar a los trabajadores en frente del patrón, puede constituir entidades de previsión social, cajas de ahorros, etc., presentar pliegos de peticiones, elaborar y discutir con el patrono convenciones colectivas de trabajo en representación de un sindicato determinado, etc.

Como funciones propias y adicionales de las federaciones y confederaciones señala la ley de servir de entidad conciliadora para los conflictos intersindicales o entre los trabajadores sindicados y la entidad respectiva.



Igualmente pueden servir como entidades de apelación -  
contra las medidas disciplinarias tomadas por un sindicato -  
contra determinado trabajador.

Por lo que respecta las restantes normas sobre la vida  
y organización se siguen en forma muy exacta las disposicio-  
nes ya estudiadas referentes a los sindicatos.

Los miembros de la Junta Directiva gozan de la garantía  
llamada "FUERO SINDICAL", en el mismo número en están -  
protegidos los directores del sindicato o sea, en número de -  
10.

De suerte que si en una empresa que tiene sindicato de-  
base federado o confederado y alguno de los trabajadores de-  
la empresa, no miembro de la directiva del propio sindicato, -  
es elegido miembro de la Directiva de la federación o de la -  
confederación, estará también protegido por el fuero sindical  
en frente de su patrono; podrá en este evento suceder que una  
empresa determinada tuviera a su servicio más de 10 trabaja-  
dores protegidos por el fuero, los 10 pertenecientes al sindi-  
cato de base y otros pertenecientes a la federación o confede-  
ración.

## CAPITULO XI

### EL FUERO SINDICAL

- a.) Personas que gozan del fuero sindical.
- b.) Personas que no gozan del fuero sindical.
- c.) Terminación del fuero sindical.

### CAUSA DE DESPIDO

CAPITULO XI

EL FUERO SINDICAL

Las normas que garantizan la libertad de asociación no estarán completas, si los miembros de las directivas de las organizaciones sindicales estuvieran expuestas en cualquier momento al despido, pues sería expediente muy fácil para los patronos el aniquilar todo movimiento sindical mediante el despido de los principales líderes obreros, que ocuparan cargos directivos en el sindicato.

Tal situación produciría el desconcierto total de la masa obrera, pues los trabajadores no aceptarían sino como un sacrificio inútil el ocupar posiciones directivas.

De allí que para una mayor protección del movimiento sindical, la ley ha establecido un privilegio especial para aquellos trabajadores que ingresen a las directivas del sindicato. Ese privilegio especial es denominado entre nosotros "Fuero Sindical" que consiste en la imposibilidad para el patrono de despedir, desmejorar o trasladar a algunos trabajadores sindicalizados sin justa causa, previamente calificada por el Ministerio de Trabajo.

La disposición original del Código dice "se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente calificada por el Juez del Trabajo.

Las modificaciones del Decreto 616 de l. 954 son dos: la primera, la garantía de no ser trasladados a un municipio distinto; y la segunda es que se le da competencia para el conocimiento de los permisos de despido o traslado al Ministerio del Trabajo quitándosela a los jueces del Trabajo.

Esta garantía del fuero sindical se conoce en otras legislaciones latinoamericanas en donde rige para el despido el sistema de preaviso o deshaucio, y es el complemento natural de la consagración de la libertad sindical.

Entre nosotros el fuero sindical fué establecido en primer término por la ley 6a. de l. 945 en su artículo 4o.

La primera Ley sobre organizaciones sindicales, la 83 de l. 931 no trae ninguna disposición que consagrara un amparo especial para los miembros de la Junta Directiva. Se limitaba a consagrar sanciones para las personas que en alguna forma trataran de violar la libertad sindical o de las organizaciones sindicales. Eran sanciones de carácter muy general que difícilmente podían concretarse en casos de despidos de trabajadores que ocuparan puestos en la directiva, porque siempre el patrono po-

...da aducir una serie de razones para exonerarse de responsabilidad penal.

En la Ley 6a. , se estableció ya concretamente que no podían ser despedidos ni trasladados, ni desmejorados de sus condiciones de trabajo los miembros de la junta directiva en un número no mayor de cinco principales y cinco suplentes.

De acuerdo con esta ley el patrono podía suspender a los trabajadores amparados con el fuero siempre que cumpliera con dos requisitos: que en el término de la distancia más de dos días más acudiera ante el Juez del Circuito a solicitar el correspondiente permiso de despido y además, que consignara el valor de quince días de salario del trabajador para garantizar el pago de los salarios durante el período de su suspensión en caso de que no prosperara la demanda de despido. El Juez podía señalar una caución mayor.

El Código de Procedimiento Laboral, que es el decreto-158 de 1.948, consagró un sistema distinto. En la Ley 6a. si el patrono no lograba comprobar la justa causa alegada, el despido se hacía imposible.

En la práctica este sistema no dió resultado satisfactorios, porque negado el permiso, el empresario se valía de una serie de sistema para que el trabajador se sintiera incómodo en la empresa y llegara inclusive a presentar renuncia,

como eran el mantenerlo en el sitio de trabajo sin darle ocupación alguna y otras.

Por otra parte, parece contrario a la equidad y a elementales normas jurídicas, obligar a una persona a mantener a su servicio a otra con la cual ya no la ligan las relaciones de cordial entendimiento que suponen un contrato de trabajo, que es eminentemente personal.

El Código de Procedimiento Laboral varió el sistema estableciendo, en caso de que el permiso solicitado por el patrono no prosperara, una obligación alternativa para éste; o reintegrar al trabajador suspendido o pagarle el valor de seis mensualidades de salario por poder retirarlo de la negación.

Decía el art. 116 del Código del Procedimiento Laboral - "Cuando la sentencia fuera adversa el patrono, deberá contener a cargo de ésta la obligación alternativa de conservar al trabajador o de prescindir de sus servicios mediante el pago a título de indemnización especial de una cantidad líquida de dinero equivalente a seis meses de salario sin perjuicio de sus demás derechos y prestaciones legales. El Código del Trabajo a su turno modificó este sistema en el sentido de que los seis meses de salarios a que se condenaba al patrono como obligación alternativa, no fueran una indemnización en beneficio directo del trabajador amparado por el fuero, sino en beneficio del sindicato correspondiente.

Esta modificación tuvo una doble justificación, jurídica y sociológica o práctica. Desde el punto de vista jurídica; porque el fuero no es un privilegio personal del respectivo trabajador sino en beneficio del sindicato, luego la indemnización a cargo del patrono debería ir a beneficiar la respectiva entidad sindical y no el trabajador afectado por el despido.

Por otra parte, se trataba de corregir un vicio que se viene haciendo frecuente y era el que los trabajadores amparados por el fuero sindical, comercializaban este privilegio, incurriendo en faltas leves repetidas hasta hacer que el patrono se desesperara y solicitara el permiso para lograr una transacción en el curso del juicio.

En esta forma el fuero llegó a convertirse en un objeto de comercio para los trabajadores que ocuparan cargos en la junta directiva.

Por medio del Decreto 616 de 1.954 se modificó sustancialmente el régimen del fuero. En primer término, se modificó lo relativo a la obligación alternativa del patrono regresando al sistema de la Ley 6a. o sea, consagrada la obligación para el patrono de conservar al trabajador a su servicio, y en segundo término pasando al conocimiento del Ministerio del Trabajo los negocios relativos al fuero.

El haber adscrito al Ministerio del Trabajo el conocimiento de los asuntos de fuero sindical ha sido muy criticado porque se

le da a la administración una función judicial que contraría - el espíritu de nuestras instituciones jurídicas, que consagran la separación de las ramas del poder público.

La razón fundamental que movió al gobierno para esta - blecer esta modificación es que lo relativo a la política so - cial, y en ello tiene extraordinaria ingerencia el movimiento sindical, el amparo de ese movimiento, la garantía de la liber - tad sindical, debe ser materia controlada directamente por el gobierno.

En la práctica tampoco ha dado resultado satisfactorio - la medida por la extraordinaria morosidad de las autoridades administrativas, máxima si se considera que el último recur - so debía surtirse ante el Ministerio del Trabajo, quien física - mente no dispone del tiempo suficiente para evacuar con pron - titud los negocios que llegan a su conocimiento.

De allí que el gobierno nacional hubiese dictado el De - creto No. 204 de 6 de septiembre de 1.957 que devuelve a la - jurisdicción del trabajo el conocimiento de los negocios de - fuero, conservando el sistema del decreto 616 de 1.954, o sea la obligación para el patrono de conservar en su cargo al tra - bajador, sin alternativa.

PERSONAS QUE GOZAN DEL FUERO SINDICAL

Según el art. 406 del Código gozan de fuero sindical:



1o. Todos los trabajadores que firman el acta de fundación del sindicato, desde la fecha en que dan el aviso previsto en el artículo 363 del Código y hasta tres meses después.

Es decir, la ley entiende que el plazo de tres meses es suficiente para que la entidad haya llenado la tramitación necesaria para obtener la correspondiente personería jurídica.

2o. Los restantes trabajadores que con posterioridad a la reunión de fundación ingresen al respectivo sindicato en formación.

Del ingreso de estos nuevos trabajadores deben los directivos provisionales del mismo dar el correspondiente aviso, como lo prevé el artículo 363, porque de lo contrario no tendrá el patrono, ni conocerá la autoridad correspondiente, la fecha exacta en que el amparo comenzó a producirse. No lo dice el Código, pero indudablemente así debe interpretarse.

3o. Los miembros de la junta directiva del sindicato sin pasar de cinco principales y cinco suplentes.

4o. Los miembros de las juntas directivas de las seccionales del respectivo sindicato, en caso de que éste las tenga en distintos municipios.

La ley no acepta la constitución de diferentes seccionales o subdirectivas de un mismo municipio, para que ellas exis

tan es necesario que la empresa tenga establecimiento en diversos municipios,

Tampoco lo expresa la ley, pero encuentro que se trata de otro vacío en esta materia, lo referente al número mínimo de trabajadores que deben exigirse en cada municipio distinto, para que se acepte la creación de una Junta directiva, seccional, subdirectiva; porque si una empresa tiene sus establecimientos principales en una ciudad determinada, y en municipios diversos tiene establecimientos que agrupan un número de trabajadores muy reducidos, aparece contrario a todo el espíritu que anima las disposiciones legales con respecto a sindicatos, que en dichos municipios pudiera existir subdirectivas amparadas por el fuero,

Debe entenderse, entonces, que para la existencia de subdirectivas sindicales, es necesario que en el municipio en donde va a fundarse exista más de 25 trabajadores al servicio del respectivo patrono, aplicando análogamente la norma del artículo 359 del Código.

El artículo 407 establece que en cada Junta directiva no gozan de fuero sindical más que los cinco principales y los cinco primeros suplentes de la lista que el sindicato envíe al patrono. Esto ha dado por resultado que en la práctica, las directivas de los sindicatos no están compuestas regularmente sino por diez trabajadores. En una forma indirecta, la ley ha fijado el número de miembros de la directiva de los sindicatos, porque realmente

ningún trabajador que no esté amparado por el fuero sindical -  
: acepte ocupar cargos en la directiva.

Los miembros de la junta directiva son lo que está en per-  
manente contacto con el patrono para formular los distintos re-  
clamos que a diario se presentan en la empresa, de suerte que-  
inevitablemente estos trabajadores despiertan lógicamente cier-  
tos recelos por parte de los empresarios, de modo que el traba-  
jador no amparado no acepta tampoco el ingreso a la directiva -  
del sindicato por el grave peligro de ser despedido en que se en-  
contraría. Debemos recordar finalmente que el artículo 406 del -  
Código Sustantivo del Trabajo, fué modificado por el Decreto No.  
2351 de l. 965 en su artículo 24.

PERSONAS QUE NO GOZAN DEL FUERO SINDICAL

Según el artículo 409 del Código no gozan de fuero:

- a.) Los empleados públicos a quienes se refiere el artículo 5o. del Código del Régimen Político y Municipal.
- b.) Los empleados que ocupan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

Con respecto a la primera categoría hay que recordar que-  
los trabajadores públicos de toda índole pueden constituir sindi-  
catos que tienen facultades restringidas; no pueden, por ejemplo,  
presentar pliegos de peticiones, simplemente pueden formular so-  
licitudes respetuosas, como puede hacerlo cualquier ciudadano -  
las autoridades.

El no amparo de los empleados públicos es consecuencia lógica del vínculo que los une con la administración. Ellos no están ligados a ésta por virtud de contratos de trabajos, sino en virtud de una relación legal y reglamentaria; es decir, una situación estatutaria, previamente definida por las leyes, decretos y reglamentos que crean cargos y les fije las funciones y asignaciones correspondientes.

Con respecto a la segunda categoría de trabajadores no amparados encontramos innecesaria su enumeración porque el Código en su artículo 389 establece que no pueden ser miembros de las juntas directivas de los sindicatos, los empleados de dirección, de confianza o de manejo, luego parece redundante expresar en el artículo 409 que no gozan del fuero sindical esta misma clase de trabajadores. Desde luego no gozan de él porque no pueden ser miembros de las juntas directivas.

Se debió recordar lo que la jurisprudencia entiende por empleados de confianza o de manejo. La ley no los define; en el concepto vulgar no es quien tiene a su cargo el cuidado de dinero; los cajeros, pagaderos, etc. pero la jurisprudencia ha extendido este concepto no solo a los empleados que tienen a su cargo valores económicos, sino a todos los empleados cuyas funciones implican la representación del patrono, por ejemplo, los capataces que, son los inmediatos superiores de un grupo de trabajadores.

La jurisprudencia en repetidas sentencias ha considerado que estos trabajadores son empleados de confianza, aunque lo tengan a un ciudadano valores económicos, por cuanto el patrono ha puesto en ellos su confianza personal al encargarlo de la vigilancia y dirección de una labor determinada.

Otros trabajadores como los guardavías que controlan el tráfico de los ferrocarriles entienden empleados de confianza, porque obviamente en ellos se deposita al nombrarlos una suma grande de confianza; porque de su cuidado depende la seguridad de las máquinas y personas que transitan por la vía.

#### TERMINACION DEL FUERO

Este termina para los trabajadores por la cesación en el ejercicio del cargo sindical correspondiente, pero se prorroga por el ministerio de la ley por tres meses más, salvo en el caso de que la terminación del cargo se produzca por renuncia voluntaria o por suspensión o destitución de la misma asamblea general del sindicato. En estos dos casos: el fuero termina ipso facto y no hay lugar a la extensión de tres meses más que establece la ley para los restantes casos.

En caso de fusión de varios sindicatos, como el número de directores se restringe a los diez primeros que figuran en la lista

ta, los restantes antiguos miembros de las directivas de los - sindicatos que se fusionan continuarán gozando del amparo - hasta por tres meses después.

CAUSAS DE DESPIDO. - El art. 410 establece las jus - tas causas de despido del trabajador amparado. Dice el artícu - lo: "son justa causas para que el Ministerio del Trabajo auto - rice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a.) La extinción del plazo determinado o presuntivo del - contrato de trabajo.
- b.) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o - establecimiento y la suspensión total o parcial, de - actividades por parte del patrono durante más de 120 - días.
- c.) Todas aquellas que permiten al patrono dar por termi - nada unilateralmente el contrato de trabajo de acuer - do con la ley.

La causal 2a. es lógica; la liquidación o clausura defini - tiva de la empresa, conduce a la extinción del sindicato por - sustracción de materia. Lo mismo ocurre si la clausura es por - más de 120 días, porque entre las causas de terminación de los - contratos de trabajo está la clausura del establecimiento o em - presa por dicho lapso, de modo que si produce este hecho nos - encontramos en frente de la terminación de la totalidad de los -

contratos de trabajo que dicha empresa tenía celebradas con sus servidores, luego el sindicato pierde su razón de ser.

La causal del ordinal c.) debería ser realmente la única consagrada en este art. e inclusive ser redactado en forma distinta. Las justas causas de despido de un trabajador - amparado por el fuero deberían ser exclusivamente la mala - conducta del trabajador de que tratan los artículos 62 y 63 - del Código del Trabajo, porque consagrar como lo hace el - ordinal b.) del art. 410, la expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo como causal de despido - del trabajador amparado por el fuero, es hacer negatoria es - ta garantía porque es muy fácil para el patrono esperar la - llegada del plazo presuntivo o pactado para solicitar el per - miso de despido ante el Ministerio del Trabajo queh tendrá - que concederlo, ya que esa causal, está expresa y muy cla - ramente consagrada como justa para autorizar el despido.

Lo mismo en el ordinal c.) la norma resulta muy exten - siva, pues entre las causas para dar por terminada el con - trato unilateralmente, se encuentra la cláusula de reserva. - Es decir, cuando en el contrato escrito de trabajo se ha con - sagrado ésta, que es la facultad de cualquiera de las partes para dar por terminado unilateralmente el contrato en cual - quier momento, con el solo lleno del requisito del preaviso, el ordinal c.) dá margen para que pueda solicitar el permiso

de despido en virtud del ejercicio de la cláusula de reserva - por el patrono.

Estas dos causales aplicadas al fuero sindical, conducirán a anular totalmente este privilegio que la ley ha consagrado para robustecer y afianzar las organizaciones sindicales. - La única causa que debería consagrarse para autorizar el despido es la mala conducta comprobada del trabajador. Esta es una reforma que se impone al Código del Trabajo porque establecido el fuero sindical, debe ser para que produzca todos los efectos que con esta institución se busca. Después de escritos estos comentarios el Gobierno dictó el Decreto extraordinario No. 204 de 6 de septiembre de 1957, en cuyo artículo 8o. se modificó el 410 del Código, en el sentido indicado. Dice el art. "

ARTICULO 8o.- El artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTICULO 410 - Justas causas del despido. Son justas-causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador - amparado por el fuero:

- a.) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte días (120), y



b.) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63, - del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato".

El art. 411 dice: "La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contractada, por la ejecución del trabajo accidental o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia autoridad competente no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso".

La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada no requiere previa calificación judicial - y éste se justifica porque la terminación de la obra es un hecho sujeto a la comprobación directa de los entidos, de modo que no es necesario exigir la intervención de la autoridad judicial.

Incluye el artículo entre los hechos que no requieren calificación judicial la terminación del contrato por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitoria. Tal clase de trabajo no tiene justificación alguna, porque los trabajadores - ocasionales o transitorios no pueden ser miembros de las juntas directivas de los sindicatos. Así lo vimos al estudiar los requisitos para ser miembros de la junta directiva de los sindicatos.

La terminación del contrato por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, es lógico que no requiera la calificación judicial.

El art. 413 enseña que el fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.

Esta es disposición de señalada importancia. En efecto, el fuero, que la ley ha consagrado como una garantía para robustecer los organismos sindicales y darle a los trabajadores que lleguen a ocupar las posiciones directivas de la organización, seguridades de estabilidad que le permitan mayor independencia en frente del patrono, puede ser tergiversada o mal entendida por los trabajadores, quienes puedan sentirse tentados a abusar del privilegio, incumpliendo todas sus obligaciones contractuales o legales.

De allí que el art. 413 establezca que el fuero no impide que los trabajadores sean sancionados por las faltas que cometen de acuerdo con los reglamentos. Si la sanción es el despido, se requiere la previa calificación, pero si la sanción correspondiente es otra como por ejemplo, multas, suspensiones, etc. entonces el patrono podrá en virtud de sus facultades de mando, que no se pierde por razón de la institución del fuero sindical, imponerlas sin la previa calificación judicial o administrativa de la falta.

**BIBLIOGRAFIA**

**HISTORIA GENERAL DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES**

**LIBERTAD DE ASOCIACION**

**HISTORIA DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION**

**EPOCA DE LA TOLERANCIA DE LAS LIBERTAD DE ASOCIACION**

Se consultó el libro titulado "TRATADO DE DERECHO LABORAL" Tomo I página 261 y siguientes.

L. J. KROSTOSCHIN.-

**LIBERTAD DE ASOCIACION EN COLOMBIA**

Se consultó la obra del doctor COPEPE LIZARRALDE. - Constitución Nacional Artículo 44 Ley 86. de 1.931.

**ESTUDIO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS**

Se consultó la obra titulada "APOLOGIA DE LA VIOLENCIA SINDICAL". George Sorel escritor Frances de fine del siglo pasado.

- 2 -

**FINES DE LOS SINDICATOS**

Se consultó la obra titulada "LA DEFENSA DEL TRABAJADOR"  
por DE LA CUEVA. Expositor Mexicano,

**CONFERENCIA DE DERECHO DEL TRABAJO**

Por el doctor IGNACIO REYES POBADA.

---

**CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS**

Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 253.  
Código de Régimen Político y Municipal Art. 8o.  
Decreto 2127 de 1.945 Art. 4o.  
Código Sustantivo del Trabajo Art. 356.

---

**UNIDAD O PLURALIDAD SINDICAL**

Se consultó la obra titulada "LA DEFENSA DEL TRABAJADOR"  
Tome III página 194.  
Leyes 93 de 1.931; 8a de 1.945 y el Decreto 2313 de 1.946 Artículos  
61-62-63.-

- 3 -

## REQUISITOS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS

### LOS DE FONDO.

Código Sustantivo del Trabajo Artículos 353 - 359 - 383 - 384 -  
390.

### LOS DE FORMA.

Acta de Fundación

Los Estatutos

Código Sustantivo del Trabajo Artículos 361 y 362.

---

## PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

Teorías sobre la Personalidad Jurídica de los Sindicatos.

Se consultó la Obra "ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO" Por ANTONIO JOSE JIMENEZ, Profesor español radicado en Argentina. Página 49 Tomo III.

Código Sustantivo del Trabajo. Capítulo III del título I. Segunda Parte. Art. 364 y siguientes.

---

**EFFECTOS DE LA PERSONALIDAD  
JURIDICA**

**Código Sustantivo del Trabajo Art. 372 - 373 y siguientes.**  
**Se consultó las Conferencia del doctor ARTURO VALENCIA ZEA**  
**Página 2a. mimeografía en la Universidad Nacional.**



**FUNCIONES DE LOS SINDICATOS PROPIA  
DEL DERECHO LABORAL**

**Código Sustantivo del Trabajo Art. 375 y siguientes.**  
**Se consultó la obra "APOLOGIA DE LA VIOLENCIA" del expo-**  
**sitor frances GEORGE SOREL. Tomo II página 170 Ediciones -**  
**Amparo.**

**PROHIBICION Y SANCIONES DA LOS SINDI-  
CATOS**

**Código Sustantivo del Trabajo Art. 379 y siguientes.**



- 5 -

### LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

Se consultó la obra titulada "LA DEFENSA DEL TRABAJADOR"  
por DE LA CUEVA.

"TRATADO DERECHO LABORAL" Tomo III página 243 y siguientes  
por L. J. KROSTOBCHINI.

### LA VIDA DE LA ORGANIZACION SINDICAL

Código Sustantivo del Trabajo Arts. 363 - 366 - 370 y siguientes.  
Códigos de Comercio y Civil en el Capítulo referente a las socie-  
dades.

Se consultó la obra titulada "PSICOLOGIA DEL TRABAJADOR" -  
por A. M. ANTOLISEI.

De las normas tendientes a la vigilancia y control de la actividad  
de los Sindicatos.

Los Libros de los Sindicatos

Las cuotas sindicales

Código Sustantivo del Trabajo. Art. 368. Números 8 y 7.

- 5 -

### LIQUIDACION Y DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Art. 401 y siguientes.

Conferencias "DE DERECHO DEL TRABAJO", por el doctor IGNA-  
CIO REYES POSADA

---

### FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE TRABAJADORES

Código Sustantivo del Trabajo. Capítulo X Segunda Parte en su Art.  
417 y siguiente.

Revista de "DERECHO PRIVADO" por J. C. GONZALEZ ed. 1953 --  
Madrid, España.

---

### EL FUERO SINDICAL

Código Sustantivo del Trabajo. Art. 405, que hoy es el Art. 2o. del  
Decreto 615 de 1954, Ley 6a. de 1943.

Código de Procedimiento Laboral. Arts. 116 y siguientes.



- 7 -

**PERSONAS QUE GOZAN DEL FUERO  
SINDICAL**

Art. 406 y siguiente del Código.

**PERSONAS QUE NO GOZAN DEL FUERO  
SINDICAL**

Art. 410 y siguiente del Código Sustantivo del Trabajo.

---

**TERMINACION DEL FUERO**

Causa de Despido. Art. 410 y siguiente del Código Sustantivo del Trabajo.

Decreto extraordinario No. 204 del 2 de septiembre de 1957. -

Art. 8o.

Se consultó los trabajos preparatorios del Código del Trabajo

Tomo I Acta No. 2, página 7 ed. Oficial Imprenta Nacional.

Conferencia de Derecho Colectivo del Trabajo. Doctor IGNACIO

REYES POSADA.