

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Rector: Dr. JUAN C. ARANGO

Secretarios: Dr. JORGE VILLALBA BUSTILLO

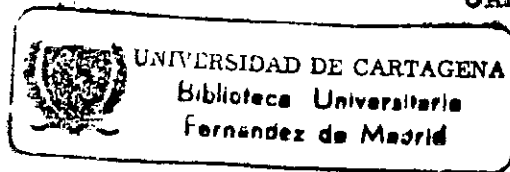
Decanos: Dr. CARLOS FACIO LINCE

Secretario de la Fac. de Derechos: Dr. EDUARDO BOSEA BADEL

Presidente Honorario: Dr. JUAN I. GOMEZ NAAR

Presidente de Tesis: Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA

Examinadores: Dres. VICTOR LEON MENDOZA y  
CARLOS GUETE B.



-----

**S C I B**  
00018574

22589

2

A LA MEMORIA DE MI MADRE:

ANA C. NARRUGO DE BELTRAN

A MI PADRE:

GUILLEMO BELTRAN C.

A MIS HERMANOS.

-----

DEPARTAMENTO DE

UNIVERSIDAD ARGENTINA

331.88  
B35

3

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

" S I N D I C A L I S M O "

Tesis de Grado para optar el título  
de Dra. en Derecho y Ciencias Políticas.

AMINTA BELTRAN MARRUGO

Cartagena 1.971

PRIMERA ETAPA

CAPITULO I

Formación y evolución del Sindicalismo.

2o.- El fondo ideológico del Sindicalismo.

3o.- Los principales problemas del Sindicalismo.

FORMACION Y EVOLUCION DEL SINDICALISMO

El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales produjo, en la segunda mitad del siglo pasado, el fenómeno que se conoce con el nombre de Sindicalismo. Entendemos por Sindicalismo la teoría y práctica del movimiento obrero Sindical.- El Sindicalismo es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y del Estado. Es un fenómeno contemporáneo, pues apenas tiene un siglo de existencia, pero ya entró en crisis, quería la transformación de nuestra sociedad y del Estado, pero probablemente no será él quien lo consiga; los acontecimientos posteriores a la segunda guerra mundial están operando el cambio; pero sería injusto desconocer la vida y los esfuerzos del Sindicalismo, porque ha sido el más impo

tante de los portaestandarte del nuevo humanismo jurídico que participan los hombres que trabajan.

La vida social, a pesar de las pretenciones de algunos doctrinarios, no produce únicamente corrientes uniformes; no puede hablarse de una única corriente Sindical; al contrario, precisa considerar varias. Sin embargo, ha un fondo común en el movimiento obrero, representado por unas cuantas ideas. La actual organización de Sociedad es injusta; su cambio es, pues, urgente; corresponde a los trabajadores, por los medios a su alcance, procurar este cambio."

"La asociación profesional nació como organismo local, en cada empresa y su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo. Fue, como sabemos, un fenómeno necesario, porque el Estado Liberal garantizaba la propiedad privada, pero se olvidó de los hombres la asistencia pública, "decía el Consejero Chapalier ante la Asamblea Nacional Constituyente ", acudiré en ayuda de los necesitados, "los hombres no tenían un derecho a la existencia económica y social y se unieron para protegerse del Capital, que estaba asegurado por el Estado".

"En la segunda mitad del siglo XIX se inició la transformación de la asociación profesional. En sus orígenes, fue un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo de trabajo local. Pero la lucha era todavía desigual, porque el empresario sufría una pérdida en su capital el obrero, en cambio, dejaba de vivir, cuando estallaba una huelga. La unión de la clase trabajadora, como la asociación profesional, fue una unión necesaria.

"En este estadio de su desarrollo, cobró la asociación profesional conciencia de su fuerza. Continuó luchando contra el empresario, porque el derecho individual del trabajo era una urgencia vital; pero principió a preguntarse si no sería mejor buscar la transformación de la sociedad y del Estado para imponer una mejor justicia social. Se ligaron entonces el movimiento obrero las doctrinas sociales; de esa unión nació el sindicalismo, cuya definición debe completarse diciendo "que es la teoría y práctica del movimiento obrero "

dical, encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado. La asociación profesional, organismo económico local en sus orígenes, ha devenido un cuerpo económico político, esto es, un organismo que pretende, mediante la acción política sindical, la transformación económica y político."

Es esta una nueva posición de la asociación profesional ha sido también un fenómeno necesario, consecuencia de la división social que ha producido el capitalismo". El sindicalismo, según todo lo expuesto, es la actitud política del movimiento obrero y es una consecuencia necesaria de la desigualdad social y no terminará sino con el restablecimiento de la justicia o por la Revolución Armada, pero cuando esto ocurra, tienen aplicación las palabras de Juan Jacobo Rousseau. "Cuando los hombres obedecen hacen bien, pero cuando pueden romper sus cadenas obran mejor". EL FONDO IDEOLÓGICO DEL SINDICALISMO.

El fondo ideológico del sindicalismo estuvo formado, en sus orígenes, por el pensamiento socialista habría que excluir únicamente el movimiento sindical católico y a las pocas asociaciones profesionales de base protestante que existían en Alemania.- Empleamos en esta ocasión la palabra Socialismo en un sentido amplísimo: Socialismo es la doctrina social que pretende estructurar la vida económica sobre el trabajo. Se caracteriza el socialismo, en primer término por su crítica al sistema capitalista de producción; desde el socialismo utópico de Roberto Owen y de Fourier, al pensamiento de Marx; o de Proudhon, o de Sorel, de Lasalle, hasta los pensadores contemporáneos, del tipo de Fernando de los Ríos o de John Strachey, o Henri de Man; pudiera decirse que el socialismo, como doctrina, es una reacción en contra de los principios del capitalismo. El régimen capitalista descansa en la teoría de los dos factores de la producción, Capital y Trabajo de idéntico rango y con iguales derechos. El mismo derecho del trabajo, en Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, era derecho del Capital y Trabajo; por eso es que la huelga corresponde al lock-out, como arma de ataque y defensa, esto es, el capital tenía el derecho de atacar al trabajo. El régimen es necesariamente injusto, afirma el socialismo, porque el capital no puede ser el igual del trabajo.

El socialismo reivindica la desigualdad de la persona humana; opina que la producción debe servir los intereses y las necesidades de los hombres, que las cosas han de ser instrumentos para la realización de los fines humanos, que estas mismas cosas no tienen derechos frente a los hombres y, en suma, que el hombre debe ser el centro de la vida social y el derecho la norma que garantice a toda persona una existencia digna. El socialismo, quiere construir una sociedad para el hombre. Pues bien, el socialismo y éste es el segundo de sus caracteres, quiere la substitución del capitalismo por un régimen de justicia Social. No busca la destrucción del capital, quiere decir, de las cosas sino la supresión de los principios jurídicos en que se apoya el régimen capitalista, a saber, la idea de que las cosas son los iguales del hombre. Tampoco quiere la destrucción de la leyes económicas, pero reclama se las utilice en beneficio de los hombres.

"Otras muchas ideas han contribuido a integrar el fondo ideológico del sindicalismo, pero el socialismo es la parte más importante. El socialismo fue la expresión ideológica del movimiento obrero. Tan viejo es el socialismo, como los movimientos de la clase trabajadora; y contemplados como acontecimientos contemporáneos, el movimiento obrero es, probablemente, anterior a las primeras sistematizaciones del socialismo. Nos importa más decir que el socialismo se adaptó exactamente al sindicalismo. En su parte más rica reclamó respeto para el hombre que trabaja y exigió mejores condiciones de vida, en el presente y en el mañana. Desde este punto de vista, el socialismo fue la teoría del sindicalismo y éste la práctica de aquél.

Durante muchos años se alimentó el sindicalismo del socialismo del socialismo y algunas corrientes sindicales viven todavía subordinadas al pensamiento socialista. Pero y como ya indicamos, el pensamiento humano no puede ser uniforme y no duró mucho tiempo el sometimiento del movimiento obrero. Fue la evolución del Trade-Unionismo Inglés y del sindicalismo

mo Francés, representado por la Confederación Générale du Travail; los obreros Franceses se acercaron a Proudhon y sus grandes teóricos fueron Jules Guesde, Jorge Sorel y en los últimos años León Jouhaux; y el nuevo movimiento Francés reclamó el título de sindicalismo, como una doctrina propia, diversa del mismo socialismo y con ese nombre se la conoce en la historia de las doctrinas económicas y sociales."

#### LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DEL SINDICALISMO

"El sindicalismo recogió la enseñanza del socialismo, en el aspecto de crítica al sistema capitalista de producción. El trabajador es necesariamente explotado por el empresario, porque con su trabajo de más de lo que recibe en el salario. La injusticia debe corregirse y de aquí nacen los principales problemas del sindicalismo. El movimiento obrero necesita, ante todo, la unión de las trabajadoras, porque es la conciencia de su éxito. Señala el sindicalismo determinadas luces al movimiento obrero. Y, finalmente, sigue procedimientos especiales. Táctica sindical para alcanzar estos fines."



## CAPITULO II

- 1o. -La Unidad de los Trabajadores.
- 2o.- Las Finalidades del Sindicalismo,
- 3o.- La Táctica Sindical.
- 4o.- Las Principales Corrientes Sindicales.

### LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES

"La unión de los trabajadores, como queda expresado, es la condición de la actividad sindical; más aún, y como vimos en párrafo anterior, nació el sindicalismo de la unión de los trabajadores.- El Manifiesto Comunista de 1848 ha sido la más rigurosa inyección al movimiento sindical. Unicamente la asociación profesional permite a los trabajadores luchar contra su patrono, para vivir mejor y solamente la unión de las asociaciones profesionales permite al trabajo luchar contra el capital; la simple asociación profesional facilita una modificación en la vida de cada empresa, las uniones sindicales permiten el cambio de la organización social; la asociación profesional es un organismo con fines económicos limitados, las uniones sindicales tienen un fin total, de carácter político; la asociación profesional contempla el presente, las uniones sindicales miran hacia el futuro."

"El sindicalismo supone, pero busca la unión de los trabajadores; el párrafo final del Manifiesto Comunista: "Proletarios de todos los países, uníos"

se ha hecho lema y su primera ocupación es conseguir esa unión. La asociación profesional fue un brote espontáneo de los hombres; en sus orígenes no tuvo pretensiones y se limitó a pactar el contrato colectivo, a defender los intereses de sus miembros y a presentar peticiones a los parlamentos para que mejorara la condición de los obreros; las que esto representaba a los trabajadores era la fuente mejor de solidaridad. La asociación profesional apareció en el siglo XIX como un derecho natural del hombre, aplicación del derecho general de asociación; pero hoy se siente como una fuerza autónoma, con un derecho propio y con una finalidad propia, la transformación social, económica y política de nuestra sociedad; la asociación profesional fue creación de los hombres; pero hoy pretende ser un organismo independiente, con una misión superior por realizar. La unión de los trabajadores ha devenido una necesidad imperiosa, para asegurar el futuro, y desde este punto de vista el sindicalismo de nuestros días pretender compararse a un ejército, que no es una finalidad en sí misma, sino un medio para la defensa de la nación, pero un medio necesario y como el ejército, la asociación profesional reclama una unidad perfecta y un férrea disciplina. El sindicalismo pretende hoy una dictadura sindical, para realizar sus propósitos y ofrece como siempre lo han hecho las doctrinas y los políticos, una nueva edad de oro. Ahora bien; la existencia de diversas corrientes sindicales es perjudicial al movimiento obrero, pero es una necesidad, porque el pensamiento humano no puede ser uniforme; en cambio las pugnas intergremiales, alimentadas por los líderes son una traición al sindicalismo, porque debilitan a la clase obrera y le impiden realizar sus propósitos de presente y futuro."

"El Manifiesto Comunista quería una unión internacional y a conseguirla se encaminó la vida de Carlos Marx. El derecho Nacional que se internacionaliza, pero este proceso es consecuencia de que el derecho del trabajo es universal y de que su principio respecto a la persona humana es el mismo en todas partes. No podía ignorar el sindicalismo estas ideas y tenía que procurar por el hombre por encima de las diferencias nacionales."

En el sentido de buscar la unión de los hombres de todo sindicalismo es y debe ser internacionalista. ✓

LAS FINALIDADES DEL SINDICALISMO

"El sindicalismo, según todo lo anterior se ha propuesto siempre una finalidad suprema, la elevación de la persona humana, representado en el hombre que trabaja. No ignoramos que muchas veces las actitudes políticas de algunos líderes contradicen nuestra afirmación, pero, no obstante, la mantenemos, porque uno es el sindicalismo como doctrina social y otra cosa las actitudes bastardas de quienes aprovechan, para fines propios, el movimiento obrero; el fondo ideológico del sindicalismo es la dignidad humana. Ahora bien, esta finalidad suprema se desdobra en dos propósitos concretos: 1o.- Los fines inmediatos. 2o.- Los fines mediatos de la asociación profesional".

"El fin inmediato de la asociación profesional es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Esta es una finalidad de presente y de naturaleza económica. En esta etapa busca el movimiento sindical las mejores condiciones de prestación de servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo. Era la finalidad de origen de asociación profesional y subsiste este propósito del sindicalismo, como un objetivo inmediato, aunque transitorio."

"El fin mediate del sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político. A principio del siglo XIX persiguió la asociación profesional un único fin, de naturaleza económica el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. A mediados del siglo y por las razones expuestas, apareció la finalidad política del sindicalismo; el contrato colectivo de trabajo atenúa la injusticia; pero no la hacía desaparecer; era indispensable para la vida presente, pero había que ir, sobre el contrato colec-

tivo, a una mejor fuente de la justicia."

"El sindicalismo, como lo hemos relatado varias veces, ha devenido un fenómeno político; su problema ya no consiste en la simple lucha con el empresario, sino en la toma del poder y en la reorganización del mundo.

### LA TACTICA SINDICAL

"El sindicalismo no es una pura idea, es también un método para la realización de la idea; desde este punto de vista, el sindicalismo es el heredero del Materialismo Histórico, que es también una doctrina y un principio de lucha. Entendemos por tácticas sindical los diversos procedimientos aconsejados por el sindicalismo para la realización de sus fines. La táctica sindical se ha venido formando lentamente y ha estado determinada por circunstancias históricas; pero, como fondo de enseñanza, se puede señalar al Marxismo; en el Manifiesto Comunista y en los diversos escritos de Marx, de Engels, de Kautsky, de Plejanov, de Rossa de Luxemburgo y de Lenin, para no citar sino unos cuantos nombres, se encuentran datos fundamentales. La táctica sindical tuvo su origen según Máximo Leroy, en la Primera Internacional, razón por la cual su ascendencia es de origen Marxista. "La emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos; Proudhon contribuyó también al desarrollo de la táctica y no debe desconocerse la influencia de Lassalle. Pero es probablemente Jorge Sorel el gran sistematizador de la táctica sindical su libro, Reflexiones, sobre la violencia, se encuentra en la almohada de todo sindicalista; así por ejemplo, la Confédération Générale de Travail, propagó siempre la técnica de Sorel; el mismo libro de Máximo Leroy, El Derecho Consuetudinario Obrero, acogió las ideas del Revolucionario Francés y las señaló como la realidad del movimiento obrero de ese pueblo; en España, según testimonio de Edmundo González Blanco, fue considerable la influencia de Sorel. Ahora bien, la táctica sindical ha oscilado dentro de dos dimensiones principales; De naturaleza puramente sindical la primera y de carácter político la segunda.

El sindicalismo ha sostenido frecuentemente que las asociaciones profesionales deben mantenerse alejadas de la política; que esta actividad las corrompe y las hace presas de los políticos; la clase trabajadora debe emanciparse por sí mismo; y sus medios de lucha son la huelga, el boicot, el sabotaje, la huelga general y la acción revolucionaria cuando llegue el momento; la participación en Congresos y Parlamentos es una forma de colaboración con el Estado y quita libertad a los trabajadores. Pero, a veces, han sostenido los directores del movimiento obrero que no solamente es útil sino necesaria la participación de los trabajadores en la vida del Estado, es el camino para conseguir, de inmediato, mejores condiciones de trabajo y la elevación del nivel de vida; y ayuda a preparar la revolución social, cuando en los Congresos y Parlamentos exista mayoría obrera. Las dos posturas han sido defendidas con pasión, particularmente la primera, pero las grandes corrientes sindicales de Inglaterra, Francia y Alemania no tienen una actitud uniforme. En Inglaterra se alejó el movimiento obrero, en sus orígenes, de la política, pero contribuyó al final del siglo para la formación del Partido Laborista. La Confédération Générale du Travail de Francia se opuso casi siempre a la intervención en los asuntos políticos, pero parece que perdió equilibrio durante el gobierno de León Blum. El movimiento Alemán posterior a Weimar era de carácter político. Es probable que estos cambios estén determinados por los acontecimientos y necesidades históricas.

LAS PRINCIPALES CORRIENTES SINDICALES

"El sindicalismo contemporáneo es un producto del Liberalismo, - porque esta doctrina obligó a los trabajadores a unirse en defensa de sus intereses y porque el Estado abstencionista por definición en el fenómeno económico tuvo que conformarse con ser un espectador en la lucha social; se acogió el sindicalismo a la doctrina liberal y reclamó libertad para luchar contra la clase patronal y mejorar las condiciones de trabajo; pero cuando se sintió fuerte,

según hemos expuesto se propuso pedirle al gobierno...

ra lo cual creyó conveniente la desaparición del actual orden político y su substitución por uno nuevo. Las corrientes sindicales, son variadísimas y no podríamos pasarlas de vista: No desconocemos la importancia del movimiento sindical Marxista y de las tendencias anarquistas. Tampoco ignoramos el movimiento social democrata de la Alemania de Weimar, Marxismo revisionista pero pertenece al pasado y no creemos, por ser un pensamiento muerto, que puede tener influencia en la construcción del Mundo Nuevo. El más importante de los movimientos sindicales contemporáneos, es el Inglés, por su tradición, por su fuerza y porque se mantiene vivo y apunta como uno de los factores esenciales del mañana. Le sigue en importancia el Francés, de brillante Historia, un poco dormido, pero listo para despertar, y sobre todo, es el modelo de la organización Mexicana. La tendencia Católica es interesante en la actividad, por la extraordinaria propaganda que se difunde en favor de un nuevo orden Cristiano en el mundo."

C A P I T U L O   I I I

- 1o.-Historia del Sindicalismo Inglés.
- 2o.-El Sindicalismo Francés.
- 3o.-El Sindicalismo Católico.

HISTORIA DEL SINDICALISMO INGLES

La Asociación profesional vivió en Inglaterra en forma oculta durante todo el siglo XVIII, perseguida por los empresarios; y fue más grave su situación después de 1799, año en que se prohibió la coalición de trabajadores o de patronos. Pero las leyes penales no pudieron detener la marcha de los derechos humanos y en el año 1824 consiguió Francis Place el reconocimiento de la libertad de coalición. En ese año terminó lo que han llamado los autores ingleses la época heroica de la Trade Unions o la etapa de la lucha por la existencia. En esos años se encuentra la asociación profesional, pero no se daba el fenómeno sindicalismo; la asociación profesional quería vivir, para procurar el mejoramiento económico de sus miembros, pero aun no se planteaban los problemas políticos de nuestros días. Pues bien, la Historia y la tendencia del Sindicalismo Inglés comienza en ese año de 1824; un siglo y cuarto tiene, por tanto, de Historia, pero no hay una trayectoria definida y única, sino diversas etapas regidas por causas y principios variados."

"La primera época del sindicalismo Inglés principia en el año de

1825 y termina, aproximadamente, en 1842.- Los esposos Webb le han denominado el período revolucionario. Roberto Owen es el fundador de lo que se puede denominar el socialismo inglés y es el gran alentador del movimiento en favor de las Trade Unions y de la reforma de la legislación del trabajo; y preparó también la transformación de la asociación profesional en el movimiento. -- Georges Renard cree que esta primera etapa del sindicalismo inglés únicamente se entiende considerando el movimiento de los fines inmediatos y mediatos de la asociación profesional. "Las Trade Unions intentaron devenir una Trade Union, esto es, buscaron la unidad de la clase trabajadora, supuesto esencial para la acción sindical total. El movimiento asociacionista debe haber sido extraordinariamente intenso a partir de 1829; probablemente se inició en la Industria Téxtil y en la construcción, en los condados de Lancashire y Yorkshire. Una huelga de los hilanderos de Hyde, cerca de Manchester, debió convencer a los obreros que las uniones locales no tenían fuerza bastante para luchar con los empresarios. En el mismo año 1829 se efectuó el Congreso Obrero de Manchester, del que salió la Gran Unión General del Reino Unido, cuyo núcleo principal eran los hilanderos. En 1830 se organizó la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo y se fundó un periódico, "Voice of the People," destinado a orientar la opinión de los trabajadores. En el año de 1832 se firmó la Unión de la Construcción, la más fuerte de las Trade Unions de esos años. El convencimiento de la debilidad de las uniones locales, llevó a la organización, en el año de 1834, de la Grand National Consolidated Trades Union, que reunió cosa de quinientos mil trabajadores de diferentes industrias. El sindicalismo se preparó para la transformación social. El primero de Marzo de 1834 se pidió la jornada de 8 horas para todos los trabajadores y se anunció una huelga general, que se aplazó para el 2 de Junio y, más tarde para el día 10 de Septiembre. Para esta fecha habría fracasado el movimiento obrero; las causas fueron varias: Los empresarios se alivaron y contestaron la amenaza de



actitud de los trabajadores y finalmente, cometieron los obreros varios errores; el mismo Roberto Owen, a última hora, reprobó el movimiento. Los jueces de Inglaterra aplicaron la vieja Ley llamada amo y servidor, que permitía castigar al obrero que rompía su contrato de trabajo y las Leyes acerca de la conspiración criminal. Los directores de una Trade Unión de Dorchester fueron condenados a siete años de reclusión de Australia, por haber recibido, frente a una imagen de la muerte, el juramento de nuevos socios; el proceso produjo una gran indignación; se celebraron mitines, se publicaron folletos y se efectuó una manifestación de cincuenta mil personas, pero el movimiento obrero se había hundido. El entusiasmo obrero por la revolución social se fue apagando y en el año 1842 volvieron los obreros a lo que llama Renard la Política particularista y rea lista".

"Roberto Owen representa el pensamiento de esos años. Convencido de la injusticia social, introdujo importantes reformas en su establecimiento de New Lanark mejores salarios, jornada reducida, habitación higiénica escuela para los niños pero sus quejas y peticiones se estrellaron en los Empresarios y en el Parlamento. Fue entonces cuando concibió la idea de organizar a los obreros y procurar la revolución social. Solamente que no creía en los medios violentos; pensaba que correspondía al Parlamento introducir lentamente las reformas adecuadas a una gradual transformación de la sociedad; y no apoyó el proyecto de huelga general del 84, Marx le llamó socialismo Utópico, por falta de táctica de lucha y por otra parte, carecía Owen de ideas precisas acerca de lo que habría de hacerse en el mundo del futuro; soñaba en una especie de Federación Gremial, pero nada se sabía acerca de las relaciones entre los gremios, colocación de las nuevas generaciones, fijación de precios, etc., y el movimiento obrero no tuvo una meta, ni sabía a donde ir."

"El Sindicalismo inglés desapareció hacia 1842 y únicamente subsistieron las Trade Unions; cada gremio se encerró y buscó el mejoramiento de sus miembros, sin consideración a la totalidad de la clase trabajadora; queda-

ron algunos restos del movimiento Owenista; cierta tendencia a la formación de Cooperativas, y se elevaron frecuentes peticiones al Parlamento para el mejoramiento de los obreros, pero nada quedó del espíritu revolucionario. El movimiento obrero devino egoísta. Y esta nueva actitud de las Trade Unions fue una consecuencia, pero a la vez, ayudó al progreso industrial de Inglaterra; hacia 1850 todos los mercados del mundo estaban llenos de productos ingleses".

"En el año de 1851 los esposos Webb organizaron La Asociación de los Mecánicos Constructores de Máquinas y Puentes. Así organizada, la asociación de los mecánicos constructores de máquinas y puentes reclamó el monopolio del trabajo y logró excluir a los obreros que carecían de título. El movimiento Tradeunionista de esos años era aristócrata, egoísta y mutualista. Todos los gremios ingleses tendieron el modelo descrito y buscaron los contratos colectivos de trabajo, en los que se encuentran muchas conquistas legales que más tarde consignaron las leyes. Es probable que este nuevo espíritu de la Trade Unión Inglesa haya inspirado a la doctrina sindical católica y a la "encíclica Rerum-Novarum".

"No es posible señalar una fecha para el inicio del tercer período del sindicalismo inglés, época ésta a la que podría llamarse el Renacimiento del sindicalismo.

Hacia el año de 1871 vuelve nuevamente a aparecer el sindicalismo, que nunca más se desterraría de Inglaterra; pero conservará perfiles propios, que le atribuyen su individualidad histórica. Los Historiadores Ingleses contemporáneos llaman antiguo y nuevo Unionismo el espíritu que animó a las Trade Unions hasta 1860 y al que correspondena la etapa que ahora contemplamos".

El nuevo Unionismo tuvo un doble origen: Una causa material, o sea, la baja de los salarios por una parte y otra de carácter ideológico, que fue el nuevo movimiento socialista. En Septiembre de 1864 se efectuó en Londres la inauguración de las sesiones de la Primera Internacional; no pudo pasar desapercibida para los obreros ingleses, como tampoco desconocieron al pensamient

de Marx. Ciertamente que el Tradeunionismo inglés nunca ha sido Marxista, ni ha adoptado aptitudes radicales, ni los tiene en la actualidad, pero, desde los años de Roberto Owen está convencido el sindicalismo de ese pueblo de la necesidad de subsistir el capitalismo; el proletariado de Inglaterra aceptará la crítica de Marx al Capitalismo, pero negará la visión de la sociedad comunista, porque un pueblo individualista no puede aceptar la pérdida de sus libertades. Posteriormente, apareció en Inglaterra un pensamiento ambiguo, representado por un grupo que se conoce con el nombre de "Fabianos" y cuyos mas ilustres representantes son: Sidney Beatrice Webb, Bernard Shaw, William Clarke, Sidney Olivier, Graham Wallas y Annie Besant. Los Fabianos se declararon socialistas en diversos escritos, e hicieron la crítica del sistema capitalista, pero rechazaron, como lo hizo Roberto Owen, la acción revolucionaria el socialismo decían, se tendrá que imponer, en una sociedad democrática, mediante la acción del parlamento, habrá que obrar, agregaban, con lentitud y con prudencia, como hizo Fabio en la Guerra con Anibal, pero con energía, cuando sea llegado el momento. En una clasificación de los sistemas habría que llamarles Revisionistas y emparejarlos con Bernstein pero cierto es que como dice "Bertraud Rusell, se avenía mejor este sistema al espíritu inglés, enemigo de la violencia y de la acción revolucionaria".

#### EL SINDICALISMO FRANCÉS

"El Movimiento Obrero Francés ha tenido una vida mas azarosa que la de su colega inglés y de ella ha derivado su espíritu revolucionario. La Gran Revolución marcó las diferencias para la futura revolución de los pueblos; y la brutalidad de la ley Chapalier y del Código Penal obligó a los trabajadores Franceses a la acción revolucionaria. En el año 1848 estuvieron cerca de una segunda revolución social; pudo entonces haber desaparecido el sistema capitalista pero las fuerzas eran aun demasiado poderosas y el movimiento obrero fue destruido. En el año 1870, después de la guerra de Prusia, inten-

taron los obreros de Francia, en el movimiento llamado La Comuna de Paris, imponer un régimen más justo, pero también fueron vencidos. La Legislación Francesa, después de 1848 mantuvo vigente el Código Penal y todavía, al terminar la guerra de Prusia, prohibía la existencia de la asociación profesional. Por otra parte, el espíritu de los dos pueblos son esencialmente muy diferentes: Inglaterra ha procurado siempre la solución práctica de los sistemas en cambio Francia, siempre ha discutido las ideas. El socialismo Francés, desde 1848, tal vez antes, viene discutiendo sus fundamentos teóricos y ha pasado de Marx a Proudhon y a Sorel, para recogerse y producir un pensamiento nuevo, al que se da el nombre de Sindicalismo.

"Las raíces ideológicas del sindicalismo Francés se encuentran en el socialismo. El movimiento obrero de 1789 y las tendencias radicales de la Revolución formaron el primer pensamiento socialista contemporáneo; su principal representante fue Babeuf. La primera mitad del siglo XIX encierra una brillante manifestación del socialismo Francés: Saint-Minon, Fonrier, Considerant, Blanqui, Pecquer, Pierre Leroux Cabet y Louis Blanc, han sido sus principales representantes. Los trabajadores de 1848 tenían también esa postura, así lo reconoció Marx en su libro "Las luchas" de Clases en Francia"; y cuando escribió el Manifiesto Comunista, Marx y Engels pensaban, preferentemente, en la Revolución que se preparaba en Francia. La segunda mitad del siglo pasado es un contraste ideológico entre Proudhon y Marx; de esta lucha nacerá el sindicalismo, que podría definirse como la Doctrina y tendencia sociales que procuran la transformación de la sociedad, del orden jurídico y del Estado por procedimientos puramente sindicales y su substitución por una nueva organización, cuya célula sería el Sindicato. Esa organización Sindical recoge la crítica socialista y anarquista al sistema capitalista, pero se separa del socialismo Marxista por cuanto no aceptan el colectivismo, esto es, no quiere un Patrono omnipotente; pero tampoco va a la destrucción de toda organización social, como prete

de al anarquismo; busca en la Confederación de los Sindicatos y en los Derechos de Propiedad de los Hombres que trabajan, la fórmula de la nueva vida social.2

"En el año de 1864, aseguró Francia la Libertad de coalición. Los obreros Franceses se preparaban para devenir socialistas. En el año 1876 se celebró el Primer Congreso Obrero de Francia; sus tendencias fueron excesivamente moderadas y su presidente, Barbarete, ha sido considerado como un pensamiento conservador. En el año 1879 se celebró en la ciudad de Marsella el Tercer Congreso Obrero, en sus conclusiones aceptó la idea del Materialismo Histórico, y en consecuencia, propuso la transformación de la estructura económica, de la propiedad privada y el establecimiento del movimiento obrero".

"La Legislación Francesa reconoció en la Ley de 1884 la Libertad de Asociación Profesional; y el Movimiento Asociacionista fue muy vivo en los años posteriores. El Sindicato Francés adquirió una estructura especial. La Asociación Profesional Inglesa es una organización gremial; esta forma de asociación se explica por su espíritu egoísta y aristocrático del movimiento obrero de Inglaterra en los años posteriores a los intentos revolucionarios de principio del siglo; los obreros de un gremio, los constructores de máquinas, por ejemplo, no tenían que ayudar a los caldereros. La Asociación Profesional Francesa corresponde mas bien, a lo que nosotros llamamos sindicato de empresa; Y es porque el sindicalismo Francés era revolucionario y le importaban menos las conquistas locales cuanto la posición general de lucha contra el sistema capitalista.

Los Sindicatos Franceses, desde su formación, procuraron unirse; y bien pronto aparecieron en todo el país lo que se ha llamado "Las Bolsas de Trabajo". "La bolsa de trabajo es una unión de sindicatos cuya finalidad es buscar la unión de los trabajadores de distintas ramas industriales se establece en cada localidad, tiene oficinas abiertas para proporcionar toda clase de informes y es un centro de reunión para los trabajadores. En el año 1893 se for-

mó la Federación de Bolsas de Trabajo, cuyo primer presidente fue Fernando Pelloutier. Posteriormente, en 1895, se formó en Limoges la Confederation - Général du Travail. Las dos unidades obreras fueron rivales durante algunos años. Pero en el Congreso Obrero de Montpellier de 1902 se logró la unión entre las dos Centrales y, desde entonces, subsistió únicamente la Confédération Général du Travail".

Lentamente se fue formando la Doctrina Sindical de la "C.G.T.," como hemos indicado, aceptó el sindicalismo francés la crítica socialista al sistema capitalista de producción, pero no admitió los principios del colectivismo porque no los toleraba el individualismo francés. Y se colocó la doctrina en actitud revolucionaria frente al Estado, se proclamó la necesidad de intensificar la lucha de clases y se acordó apartarse de todo partido político.

"El Sindicalismo Francés quizo apartarse de la política; permaneció fiel al espíritu de Marx y se opuso a las corrientes revisionistas que representaban Bernstein y sus discípulos."

"Finalmente, en la Charted d'Amiens de 1906, que fue el credo del sindicalismo Francés hasta antes de la última guerra, se ratificó la Declaración de Montpellier, Jorge Sorel ha sido uno de los campeones de esta actitud y su fé se fundaba en la eterna actitud de los políticos; sus palabras cortantes parecen escritas para este momento actual de Colombia".

"Son los políticos individuos avisados, a quienes la voracidad aguza la perspicacia de modo extraordinario, y en los que desarrolla astucia de apaches la casa de buenos cargos. Profesan horror a las organizaciones puramente proletarias, y las desacreditan cuanto pueden, y aún a menudo niegan su eficacia, creyendo poder spartar a los obreros de agrupaciones sin porvenir, según dicen. Pero cuando advierten la importancia de los odios suyos, y que sus reparos no impiden el funcionamiento de los tan odiados organismos, procuran retornar en provecho propio das energías del proletariado."

"El pensamiento del sindicalismo Francés está contenido en la

Charte d'Amiens; la cual sostiene ; "Es indispensable la unión de todos los trabajadores, sin importar sus credos filosóficos o políticos. Las Uniones de trabajadores deben mantenerse ajenas a los partidos políticos y procurarán la realización de los fines del sindicalismo por métodos propios. Estos fines sindicales son dos, una finalidad cotidiana, mejoramiento presente de las condiciones de vida y una finalidad de futuro, la emancipación integral de la clase trabajadora."

"En la lucha por la realización de la finalidad cotidiana, deben exigir los sindicatos la firma de contratos colectivos, la fijación de tarifas uniformes de salarios, el empleo de métodos humanos en el trabajo, etc. y, además que los empresarios utilicen únicamente a los obreros sindicalizados. Los sindicatos de trabajadores entregarán a los empresarios que satisfagan a sus demandas un distintivo, que recibe el nombre de Label."

"El arma principal de los trabajadores en la lucha de clases es la huelga parcial o general. La huelga parcial sirve a la lucha para conseguir el fin cotidiado y de emplearse cada vez que los empresarios niegan las demandas de los trabajadores; la huelga debe ser libre y, en consecuencia, el sindicalismo se opuso siempre a su reglamentación; La huelga parcial, es, por otra parte, una preparación para la huelga general y sirve para mantener e intensificar el espíritu de la lucha de los trabajadores. La huelga general es el recurso supremo; es la suspensión total de las actividades; todos los obreros del país dejaran de trabajar y por este camino obligarán al Estado a ~~ceder~~ los trabajadores aceptarán la dimisión, pero a condición de que la propiedad de los instrumentos de producción pase a la clase trabajadora; ese día se habrá realizado el tránsito a la Sociedad del futuro. Los autores sindicales franceses se ocupan de ella como si fuera una invención francesa; pero lo cierto es que en el período Owenista del movimiento obrero inglés se habló de ella. Leon Louhaeur por el contrario, sostiene que la huelga general será la revolución que ponga fin al sistema capitalista."

"El futuro de la Sociedad es incierto en el Sindicalismo Francés, lo que se debe en primer término, a que los sindicalistas, como lo hizo Marx únicamente han propuesto fórmulas generales y además y principalmente, a que el sindicalismo estuvo compenetrado con Proudhon, esto es, muy cerca del Anarquismo."

EL SINDICALISMO CATOLICO

"La iglesia católica se dio cuenta, de la transcendencia del movimiento obrero y procuró adueñarse de él. El Obispo Ketteler, en el año 1864 señaló el camino.

"El cristianismo puede favorecer de la manera más feliz la tendencia moderna de ayudar a las clases obreras por las asociaciones, sería, de nuestra parte, una gran locura el mantenernos apartados de este movimiento, porque el impulso parte principalmente de hombres hostiles al cristianismo. El aire conserva sus propiedades, aunque el impié lo respire."

Alemania y Austria y en medida menor España e Italia fueron el campo de experimentación de la iglesia. En un principio, el movimiento sindical católico quedó abandonado a la actividad de los padres de la iglesia y de los líderes católicos; mas tarde, han influido poderosamente en la organización tales documentos: La Encíclica RERUM NOVARUM de León XIII, la Encíclica Quadragesimo Anno de Pio XI y el Código Social de Malinas."

La asociación profesional se funda en el derecho natural y el Estado debe reconocerla y respetarla.

"Los sindicatos pueden ser mixtos o libres. En los primeros años, se inclinó el movimiento en favor del sindicato mixto; el recuerdo de la Edad Media influía fuertemente en los espíritus católicos; la misma Encíclica Rerum Novarum sancionaba esta tesis; aún sin excluir a los sindicatos libres, pero los años posteriores probaron la ineficacia del sindicato mixto y la iglesia se inclinó



por último, sancionó esta tesis, pero agregó que por encima del sindicato debía organizarse la profesión. En el fondo la iglesia católica patrocina el corporativismo."

SEGUNDA ETAPA

CAPITULO IV

EL LUGAR DE LOS SINDICATOS EN LA LUCHA GENERAL DE CLASES DEL PROLETARIADO

"Marx comenzó a pensar como político en una época en que los sindicatos acababan de nacer. Se hizo Comunista, cuando en algunos países los sindicatos se hallaban en el comienzo de su cristalización, surgiendo del seno de formas diversas de mutualidades. Francia y entre otros Inglaterra dirigían huelgas económicas y la lucha por el derecho de sufragio. Tenía ante sus ojos formas embrionarias de organizaciones, sumamente primitivas, de ideología y composición abrigarradas, con todos los signos reveladores de su origen, y la grandeza de Marx consistió, precisamente, en haberse dado cuenta de que no eran más que balbuceos de infancia de la clase obrera, y que por lo tanto no se podía juzgar por estas formas primitivas del movimiento del papel histórico de estas organizaciones ni de los cauces de su desarrollo."

Marx veía en los sindicatos, ante todo, centros organizadores, focos de agrupamiento de las fuerzas de los obreros, organizaciones destinadas a darle su primera educación de clases. Qué es lo que importaba fundamentalmente a Marx? el hecho de los obreros dispersos y en competencia mutua, comenzaron a actuar conjuntamente. En esto vio Marx la garantía de la transformación de la clase obrera en una fuerza independiente. Marx y Engels insisten frecuentemente en la idea de que los sindicatos son escuelas de solidaridad, escuela de socialismo. Desarrolló su pensamiento y aborda la cuestión de los sindicatos en sus distintos aspectos. El es el autor de la resolución, adaptada en el Congreso de la Primera Internacional, celebrado en Ginebra, en 1866, sobre "El Pasado, el presente y el futuro de los sindicatos". Cuál ha sido, pues, el pasado de los sindicatos?

"Dice Marx: El Capital es poder social concentrado, mientras que el obrero solo dispone de su fuerza de trabajo. El Contrato que entre capital y trabajo, no puede, pues, descansar nunca en justas condiciones, ni aún en el sentido de la justicia de una sociedad que pena la posesión de los medios materiales de vida y de producción de un lado y la fuerza productora viviente en el opuesto."

Los sindicatos nacen precisamente del espontáneo impulso de los obreros a eliminar, o por lo menos a reducir, esta competencia, a fin de conseguir en los contratos condiciones que les coloque al menos en situación superior a la de los simples esclavos.

El fin inmediato de los sindicatos se concreta, pues, en las exigencias del día, en los medios de resistencia contra los interesantes ataques del capital; en una palabra, en la cuestión del salario y de la jornada. Esta actividad no solo está justificada sino que es necesaria. No se les puede privar de ella en tanto que perdure el modo actual de producción. Al contrario, es necesario generalizarla, fundando y organizando sindicatos en los países.

"Los sindicatos han llegado a ser el eje de la organización de la clase obrera, como las municipalidades y las parroquias medievales lo fueron para la burguesía. Esta comparación atestigua que Marx no solo veía en los sindicatos organizaciones puramente económicas, ya que las municipales y las parroquias de los tiempos medievales sirvieron a la burguesía como instrumento de lucha contra el feudalismo, como instrumento de lucha política, contra el sistema medieval."

"Marx declara que los sindicatos tienen una importancia como medios de organización para la superación del sistema del trabajo asalariado. Eso prueba que Marx atribuye una gran importancia política a los sindicatos, que no veía en ellos de ningún modo organizaciones políticas y neutrales.

Cada vez que los sindicatos se encerraban en los estrechos mar-

cos corporativos, Marx intervenía fustigándolos apasionadamente.

El mismo Congreso de Ginebra de la Primera Internacional, dio una característica del movimiento sindical de la época. En la segunda de la misma resolución, bajo el título "Su presente", leemos:

"Hasta ahora los sindicatos han atendido demasiado exclusivamente las luchas locales e inmediatas contra el capital. Todavía no han comprendido del todo su fuerza para atacar el sistema de esclavitud del salario y el modo de producción actual. Se han mantenido por lo mismo demasiado alejados de los movimientos generales sociales y políticos. Sin embargo, en los últimos tiempos, parece haber despertado en cierta medida a la conciencia de su gran tarea histórica, como se puede deducir, por ejemplo, de sus participación en los movimientos políticos recientes de Inglaterra, de una más alta concepción de su función en los E.E.U.U. , y de la Revolución adoptada por la última gran conferencia de delegados de los Tradeunionistas en Sheffield. La Revolución "Dice, así: "Esta Conferencia estima en todo su valor los esfuerzos de la Asociación Internacional para unir a los obreros de todos los países en una reunión fraternal común, y recomienda con todo interés a las diferentes organizaciones representadas en la conferencia que se hagan miembros de la Asociación en la convicción de que esta es necesaria para el progreso y bienestar de todo el proletariado."

En esta parte de la resolución hallamos ya una crítica aguda de los sindicatos que se partan de la política y ese mismo texto subraya y destaca claramente la importancia de los sindicatos que comienzan a comprender su gran misión histórica.

Pero Marx no se limita a definir el pasado y el presente de los sindicatos.

He aquí lo que dice en esta resolución con respecto a su porvenir:

"Aparte de sus fines primitivos, los sindicatos deben aprender a aclarar ahora de modo más consciente como ejes de la organización obrera, por el interés superior de su emancipación total. Deberán apoyar todo movimiento político Social que se encamine directamente a este fin. Debe ocuparse cuidadosamente de los intereses de las capas trabajadoras peor pagadas, por ejemplo, de los obreros agrícolas, a quienes circunstancias especialmente desfavorables han privado de su fuerza de resistencia. Deben llamar a todo el mundo a la convicción de que sus esfuerzos, lejos de ser egoístas y ambiciosos, han de tener más bien por fin la emancipación de las masas oprimidas."

La Constitución del proletariado en partido es indispensable para asegurar la victoria de la revolución social y de su objetivo final, la supresión de las clases; que la unificación de las fuerzas obreras, ya alcanzada por las luchas económicas, deben servir también como palanca en su lucha contra el poder político de los explotadores. "La Conferencia recuerda a todos los miembros de la Internacional, que en la clase obrera militante, el movimiento económico y la actividad política está ligados entre sí indisolublemente."

Dos meses después, en la carta a Botte, de fecha 23 de febrero de 1871 Marx plantea de nuevo la cuestión de las relaciones entre la política y la economía, determinando en ella el lugar que corresponde a la lucha económica, en la lucha general de clases del proletariado. Marx dice: "El Movimiento político de la clase obrera tiene por finalidad, naturalmente, la conquista del poder político para sí misma, y por eso es necesario, como es lógico, que vaya delante una organización de la clase obrera relativamente desarrollada, que se ha formado de sus propias luchas económicas."

Por otra parte, todo movimiento en que la clase obrera se oponga como clase a las clases dominantes, procurando vencerlas por una presión exterior, es un movimiento político. Por ejemplo, el intento de conseguir por la huelga en una fábrica o en un gremio determinado o determinados capitalistas, una

limitación de la jornada, es un movimiento puramente económico. En cambio, un movimiento encaminado a conseguir una ley de ocho horas, es un movimiento político. Y de este modo, de los movimientos económicos aislados de los obreros, surge en cualquier momento un movimiento político, es decir, un movimiento de clase para ver satisfechas sus reivindicaciones en forma general, de modo que posean fuerza social obligatoria. Si este movimiento se realiza poniendo por delante a una determinada organización, son también un medio para que estas se desarrollen.

Contra la fuerza Social de las clases poseedoras, no puede actuar el proletariado como clases más que constituyéndose en partido político en especial, opueso a todos los viejos partidos creados por las clases poseedoras; que esta organización del proletariado en un partido político es indispensable para asegurar el triunfo de la revolución social y su objetivo final la abolición de las clases; que la unión de las fuerzas del proletariado que ya se ha conseguido por las luchas económicas, debe servir también como palanca para la lucha contra el poder político de los explotadores. En vista de que los propietarios de la tierra y del capital aprovechan siempre sus privilegios políticos para salvaguardar y eternizar sus monopolios económicos y para la esclavización del trabajo, la conquista del poder político se plantea como la gran tarea del proletariado.

Los Sindicatos deben estar en manos de la clase obrera la palanca de lucha contra el poder político de sus explotadores. La lucha política está subordinada como un medio a la lucha económica del proletariado.

Los Sindicatos deben estar en manos de la clase obrera la palanca contra el poder político de sus explotadores. La lucha política está subordinada como un medio a la lucha económica del proletariado. Marx dijo que el movimiento político debe ser subordinado al gran objetivo de la emancipación económica del proletariado. Carlos Marx sentía la pulsación y sabía el lenguaje que era preciso emplear con ellas en cada momento. Los Obreros cuentan con

uno de los elementos del éxito: la cantidad. Pero la cantidad tiene peso únicamente cuando está reunida por la organización y guiada por el saber.

La Asociación Internacional de Trabajadores, escribió Federico Engels, tenía por objeto reunir un inmenso ejército a toda la clase obrera de Europa y América. No podía, pues, partir de los principios expuestos en el manifiesto. Debía darse un programa que no cerrara las puertas a las Trade Unions Inglesas, a los Prudonianos Franceses, Belgas Italianos y Españoles y a las salianos Alemanes.

Era muy difícil exponer esta cuestión de manera, escribía Marx, que nuestras concepciones adquiriesen una forma aceptable para el Estado actual del movimiento Obrero. Marx habla aquí de la forma de exponer las ideas, no de su esencia. Cuando trataba del principio, de la esencia de las ideas Comunistas, Marx fue duro e intrasigente; pero manifestaba una extraordinaria flexibilidad y capacidad para presentar la esencia de sus ideas en las mas diversas formas. Así se explica "El lenguaje Sindical" de la Proclama Inaugural el documento mas notable después del Manifiesto Comunista. Así fue como Marx, persiguiendo el único fin de impregnar al movimiento obrero de conciencia - Comunista, cambiaba las formas y métodos de relación con las masas, de acuerdo con el nivel del movimiento y el carácter de las organizaciones obreras de su época.

Cuando hablamos de la supremacía de la política sobre la economía no significa que los sindicatos deben transformarse en un partido político o que deben adoptar un programa puramente de partido; no quiere decir que haya que borrar la diferencia entre los sindicatos y el partido. No, no es esto lo que quería decir Marx, Marx subrayaba la importancia de los sindicatos como centros organizadores de las amplias masas obreras, y combatió la tendencia a meter en el mismo saco los partidos y los sindicatos. Consideraba que la organización política y económica del proletariado tienen un

solo objetivo, pero cada una con sus propios métodos específicos. Marx comprendía la supremacía sobre la economía, de tal manera, que, en primer lugar, planteaba las tareas generales de clase de los sindicatos por encima de sus particulares objetivos corporativos, y, en segundo lugar, en el sentido de que el partido político del proletariado debe determinar las tareas económicas y dirigir la organización sindical mismas.



TERCERA ETAPA

CAPITULO V

EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

SU ORIGEN HISTORICO

Una disposición legal que estableciera una protección efectiva para supervivencia y fortalecimiento de las organizaciones sindicales en el país no existía prácticamente desde la vigencia de la ley 83 del 23 de Junio de 1931, conocida generalmente con el nombre de la ley de sindicatos. Y en realidad es ese el nombre que le corresponde porque fué la que consagró de manera particular la Constitución de estos organismos sindicales que en el fondo tienen una dinámica eminentemente social. Fué necesario que transcurrieran cerca de tres lustros para que dictaran medidas, que la experiencia indicaba como más aconsejables para asegurar más efectivamente la dirección de los sindicatos y el derecho de asociación. El Decreto ejecutivo 2350 del 16 de Octubre de 1944, en su artículo 18, fué el que consagró la institución del fuero sindical en Colombia, en la siguiente forma: "La notificación formal que cualquier número de trabajadores suficientes para la Constitución de un

sindicato haga ante un Inspector o Tribunal del Trabajo, de su propósito o organizarse como tal, notificación que será transmitida inmediatamente a la Empresa o Patronos correspondientes, coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la referida modificación, hasta que al respectivo sindicato se le otorgue Personería Jurídica, sin pasar en ningún caso de tres meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, calificada por el Ministerio del Trabajo. El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato en cuanto su número excede de diez, sean principales o suplentes, desde que sea notificada su elección y por el tiempo que dure su mandato y tres meses más. "Como bien se recuerda aquella fué una legislación dictada por el ejecutivo cuando se encontraba el país en Estado de Sitio por sucesos que no es del caso mencionar en esta monografía. Esto motivó desde luego, cierta premura no solo en su adopción inicial sino que también la Jurisdicción del Trabajo comenzó a funcionar mucho tiempo después de estar en vigencia las disposiciones del citado Decreto Ejecutivo y de la Ley 6a. de 1945 del 19 de Febrero. Fué por estas circunstancias y por problemas de orden práctico y Fiscal, por lo que la marcha de una nueva Jurisdicción Especial como la del Trabajo, no podía entrar en marcha desde el primer día de su vigencia. Las disposiciones transitorias contenidas en la ley 6a. de 1945 salvaron su aplicación de la misma de múltiples tropiezos como lo hizo el art. 71.

Evitado este problema, la solución de continuidad entre el Decreto Ejecutivo No. 2350 y la de la ley 6a. de 1945, la vigencia de esta última prosiguió normalmente. No dejaron de presentarse enemigos de las nuevas disposiciones que por una u otra razón no vieron con simpatía las reformas y las innovaciones. Lo cierto es que hasta el presente se hace cada momento mas sensible sus buenos efectos, después de un proceso de acelerado

perfeccionamiento. A esto último, han contribuido el fuero del Congreso Nacional, la Jurisprudencia sentada por la Jurisdicción Especial de Trabajo y la rama Ejecutiva, por medio del Ministerio del Trabajo, mediante Decretos, Resoluciones, Negar la definitiva participación en este proceso anotado, así como la labor silenciosa y acetadísima de esta última dependencia, en la solución de los problemas sociales, sería un error.

La disposición inicial que consagró el fuero lo dividió en dos partes:

1o.- El que ampara a los afiliados o socios fundadores, hasta por tres meses y 2o. El que rige para los períodos ordinarios de los miembros de la directiva sindical, por el tiempo que señalen los estatutos de la organización y tres meses más.

En el primer caso el término indicado comenzaba a regir desde que se diera el aviso a un inspector del Trabajo o Tribunal del trabajo, o a la primera autoridad política del lugar, donde no existieren los dos primeros, para que cualquiera de estos lo transmitiera al patrono o patronos. A partir de la fecha indicada y con ando tres meses calendarios, era por el tiempo que regía el fuero sindical para todos los socios fundadores. La disposición no fijó límites en cuanto su número, no determinó condiciones distintas de ser afiliado, a excepción de que deben ser un número mínimo de veinte afiliados fundadores, y que, las dos terceras partes de trabajadores, como competentes para que intervinieran en el caso de controversias sobre el fuero sindical; pero no podemos menos de recordar, el art. 71 de la ley 6a.

dió facultades a aquellos para que mientras entrara a funcionar la jurisdicción transitoriamente se hizo de acuerdo con que necesario resolución motivada de las autoridades del Trabajo. Parecerá extraño que e haga alusión a las Autoridades Administrativas del de sus componentes sean colombianos, es decir, que sean Colombiano de nacimiento o por adopción de acuerdo con las normas Constitucionales.

Vencido el término de tres meses de la Directiva provisional, conserva el fuero para todos los afiliados fundadores por Ministerio de la Ley, sin el Decreto No.2392 de 1938.

Fué motivo de discusiones, si expirado el término de tres meses, sin haber conseguido el reconocimiento de personería jurídica, por una u otra razón, pueden revivir el amparo del fuero, al constituirse nuevamente en sindicato y repetir todo el procedimiento legal. He creído que tal proceder, equivaldría a un clásico fraude a la ley, por dos razones: lo.- Porque el Decreto decía: "Sin pasar en ningún caso tres meses". Facilmente se comprende que la parte transcrita no dió margen de ninguna naturaleza para constituir excepciones, fué una disposición terminante; y 2o. Porque no podían actuar como tales sino mediante el reconocimiento por parte del Estado. Claramente se ve la violación, si se pudiera acudir al expediente de una vez vencido el término, volver a constituirse en sindicato. Los ejemplos sin hipotéticos, son de frecuencia ocurrencia. La Ley fija para el otorgamiento de la Personería Jurídica términos perentorios; tanto para el Departamento Nacional del Trabajo, en rendir su concepto, como para el Ministerio de Justicia hacer el reconocimiento de la Personería Jurídica.

Hoy corresponde solo al Ministerio del Trabajo dar la Personería sin otra intervención.

Es fundamental el aviso al patrono, por conducto de las autoridades citadas, en el que se manifieste que se han constituido en sindicato; quiénes forman la organización, y quiénes la Directiva provisional. Porque los trabajadores que no forman parte de él no gozan de la ventaja de no poder ser trasladados, ni despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de labor. Si posteriormente a la fecha de la comunicación, y antes de vencerse el término de los tres meses sin haber obtenido Personería Jurídica, alguno ingresa en la organización sindical, considero, que una vez recibido como

afiliado y comunicado al empresario o patrono en ingreso y admisión, indistintamente participa del fuero sindical.

En la segunda parte de la disposición que se comete, se reguló el fuero sindical que se pudiera denominar ordinario, en contraposición al de los fundadores que como ya lo vimos, éste no se puede presentar sino una sola vez en cada organización.

C A P I T U L O VI

EL DECRETO 2351 DE SEPTIEMBRE 4 de 1965

El Decreto 2351 de Septiembre 4 de 1965, vigente, en su artículo 24 modificó el tiempo de duración del fuero sindical tanto los fundadores, como para las directivas y trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la Personería Jurídica al sindicato en formación, ingresen a él.

Dice así el art. 24 del mencionado decreto trabajadores amparados por el fuero sindical: Están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores de un sindicato desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 del código sustantivo del trabajo hasta 60 días después de la notificación ordenada por el artículo 367 del mismo código sin exceder de 6 meses.

b) Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de personería jurídica ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores .

c) Los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de Sindicatos sin pasar de cinco principales o cinco suplentes y los miembros de las subdirectivas y comites seccionales de los sindicatos previstos en municipio distinto de la sede de la directiva central sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o co-

mité seccional en cada municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y por 6 meses mas.

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos federaciones o confederaciones sindicales por el mismo periodo de la junta directiva subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis meses mas.

C A P I T U L O VII

- 1o.-Naturaleza Jurídica del Fuero Sindical.
- 2o.-Protección del Derecho Sindical.
- 3o.-Despido del sindicalizado.
- 4o.-Protección especial de los Directores de los Sindicatos.

NATURALEZA JURIDICA DEL FUERO SINDICAL

No estaría bien garantizado el Derecho de Asociación establecido en la Carta Fundamental sino se hubieran establecido acciones para defenderlo de manera efectiva.

De nada hubiera servido este derecho si libremente cualquier particular o los patronos pudieran desintegrar las organizaciones sindicales de acuerdo con su conveniencia y capricho.

Se requiere protección para este derecho desde antes de la constitución y durante toda la vida de la misma y cada uno de sus afiliados.

Dentro de las actividades sindicales hay unas personas que tienen mas responsabilidad que otras; aquellos son los que tienen cargos sindicales y aunque son de la misma categoría que los demás afiliados, se distinguen solo porque desempeñan funciones de dirección y de orientación dentro del organismo sindical, está más expuestas ante sus patronos de ser ataca-

das precisamente por la calidad que tienen



Ante este hecho que no se puede desconocer, habría que dar un amparo legal efectivo para los dirigentes sindicales. De nada o de muy poco hubiera servido la ley de sindicatos y luego las otras disposiciones, si aquellos pudiesen ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin llenar ciertos requisitos. Porque la táctica patronal era fácil de comprender; por la forma de salir de los dirigentes y consecuentemente atemorizar a los demás trabajadores para que ante la presión económica dejaran de pertenecer a la organización.

Aquí es donde se puede apreciar el origen del fuero sindical y de su naturaleza jurídica. Viene a constituir como un derecho accesorio del libre derecho de asociación.

Tal garantía fue más allá de la decisión unilateral del patrono y limitó su campo de acción dentro de los contratos de trabajo de los directores, para darle cumplimiento a las disposiciones, marcando así en esta forma una manifestación más del intervencionismo de Estado en el Derecho Social, en defensa de un derecho esencial del hombre, como es la libre asociación.

Como ya hubo la oportunidad de ver la parte histórica del sindicalismo en Colombia aunque en una forma muy ligera, el fuero sindical en nuestro país, cuando surgió el campo del Derecho Sindical Colombiano, era una garantía muy fuerte para los dirigentes. Pero en este campo del Derecho Social que están cambiando en oposición al Derecho Civil que es más estable, se han producido reformas que más adelante se estudiarán y en las que se nota una orientación del debilitamiento de esta garantía que es el Fuero Sindical. Las causas de este viraje cuáles son? a qué obedece?

Simplemente a un criterio de infundado temor y a opiniones que se basaron en criterios errados sobre este particular.

Si la ley es justa, debe dar iguales oportunidades a las partes que intervienen en las controversias de derecho. Ese equilibrio nose rom-

pió en contra del Patrono, aunque es el más fuerte, ni a favor del trabajador que es el más débil; ante la competencia sin límites del trabajo dentro de una estructura económica bien conocida que no ha establecido el equilibrio entre la oferta y la demanda de brazos, ni la ha encausado.

Con el fuero Sindical, no se ligó preferentemente el trabajador a su Patrono, ni éste tiene obligatoriamente que continuar utilizando sus servicios hastacuando así sea la voluntad del sindicato, porque la ley da medios de acuerdo con las causales correspondientes de terminar esta situación.

Por otra parte la Institución de Fuero Sindical en Colombia no se extiende a otras actividades del Derecho Social, como sucede en otros países, en los que los trabajadores que desempeñan algunos cargos en comisiones de arbitraje, conciliación, reclamos, comités obrero patronales, comités de fábricas, no pueden ser renovados de su trabajo, si sus contratos terminados, salvo, causa justa o el haberse presentado una causal prevista en la ley.

Excepcionalmente en algunas empresas en Colombia existía este derecho para los trabajadores de comisiones, pero aceptada por medio de pactos y convenciones.

La Institución de Fuero no es una tendencia dentro del Derecho Social que obedezca a un concepto político vedado y hoy combatido por todo el mundo.

Ha sido aceptada en la mayoría de los países Americanos y en algunos otros. Y no constituye en su tendencia un progreso a perseguir la estabilidad del trabajador en su puesto, sino un regreso que cada vez se acentúa en todos los países de celebrar contratos de trabajo ad-perpetuum, como lo afirma Mario de la Cueva, en su obra de Derecho Social.

Esto es apenas una obvia correlación entre la obligación del trabajador de todo hombre, y el Derecho a trabajar que también lo debe tener

todo hombre, y que el Estado debe ser el primero en garantizar.

Hay que aceptar que el fuero sindical no constituye ningún atentado contra los Derechos y las Libertades del Patrono, y que su naturaleza jurídica tiene fundamento en poner a salvo a los dirigentes sindicales de las acciones hábiles de los patronos para deshacerse de aquellos y consecuencialmente evitar la terminación del Sindicato; porque cuando los demás afiliados vean que los dirigentes han sido eliminados de sus puestos, no hay ninguno que no teniendo la suficiente protección del Estado, se preste para ser nombrado en cargos sindicales porque sabe desde ese momento que su pan está amenazado. Entonces el golpe de gracia se ha dado a las organizaciones sindicales, porque ahí termina su vida y el derecho de libertad de asociación se convierte apenas en una manifestación que no tiene vida, ni está respaldado efectivamente por nada.

Son pues, los aspectos estudiados los que hicieron al Derecho la Institución del Fuero Sindical, y los mismos son los que determinaron su naturaleza jurídica.

#### PROTECCION AL DERECHO SINDICAL

La protección a la libertad sindical se puede dividir en dos clases:

- a.- Protección a los trabajadores individualmente considerados, y
- b.- Protección a los organismos sindicales.

La primera es la más importante porque se refiere a la materia de nuestro estudio. La protección se debe ejercer desde el momento en que se celebra el contrato de trabajo, y durante el mismo, para evitar que el patrono someta a condiciones al trabajador para que no ingrese en las organizaciones sindicales o deje de pertenecer a las mismas; y durante el contrato para presionarlo a que se retire o no se afilie a un sindicato. También la protección debe preferirse a que el patrono no pueda establecer distinciones en-

tre personal sindicalizado y no sindicalizado dentro de una misma empresa, o evitar amenazas de despidos por pertenecer a ellos.

La protección se debe ejercer especialmente en el momento de la contratación para el trabajo y durante la vigencia del contrato del trabajo, porque es cuando la libertad de asociación esta amenazada. El Patrono puede someter al trabajador a la condición de celebrar el contrato de trabajo y a su continuación a que no entre o deje de pertenecer a una organización sindical. Puede también recurrir a la medida de dar un tratamiento discriminatorio y desventajoso al personal sindicalizado, como por ejemplo; en condiciones de trabajo, salario y trato.

El hecho, de consiguiente, de ser afiliado a una organismo sindical no debe ser inconveniente ni obstáculo para que se dejen de contratar a un trabajador, ni mucho menos obligarlo a que se retire de un sindicato para poderlo contratar.

En cuanto al 2o.- punto, o sea, al despido injusto de los trabajadores sindicalizados, hay dos clases de disposiciones protectoras:

1o.- De orden represivo que determinan sanciones cuando se presenta el despido injusto del trabajador afiliado y,

2o.- Medidas de orden preventivo que fija el procedimiento especial a que deben someterse el Patrono cuando desde terminar un contrato con un trabajador protegido por la ley. Al Patrono que despida e amenace a un trabajador por ser sindicalizado, se le sanciona, por cuanto éste procedimiento atenta contra la libertad sindical y el derecho de libre asociación:

Nuestra legislación elevó a la categoría de delito al que atenta violentamente o con amenazas o en cualquier otra forma contra el libre derecho de asociación sindical.

La ley 6a. de 1945, establecía sanción penal para el Patrono que sin justificación disminuyera, en el curso de un año, la prohibición del personal sindicalizado con el no sindicalizado.

#### DESPIDO DE SINDICALIZADOS

El despido de personal sindicalizado, exceptuando los directores y los afiliados fundadores, ordinariamente no está sujeto al llenar de ningún requisito previo, en cuanto se refiere a la protección sindical.

#### PROTECCION ESPECIAL DE LOS DIRECTORES DE LOS SINDICATOS

Hubo ya oportunidad de ver cuando se trató de la naturaleza jurídica del fuero sindical, que los directores de todo sindicato están expuestos a las represalias por parte del empleador. Cuando ellos no se encuentran seguros de que no serán atacados por desempeñar esos cargos, no pueden marchar normalmente las actividades de un sindicato porque hay la amenaza del despido.

Las legislaciones de Brasil, México, Ecuador, dan libertad al Director Sindical para que se ausente del trabajo para cumplir comisiones sindicales.

En cambio, entre las obligaciones que tiene el Patrono en Colombia, existe la de dar permisos a los miembros de un sindicato para que cumpla misiones sindicales, sin que el tiempo empleado en ellos deba ser remunerado, salvo estipulación en contrario.

El Fuero Sindical viene a ser una protección de libertad sindical individualmente considerada.

C A P I T U L O VIII

- 1o.- Otros puntos relativos al fuero sindical.
- 2o.- Quienes gozan del Fuero ordinario.
- 3o.- Cuántos pueden gozar del mismo beneficio.
- 4o.- Desde cuándo; y
- 5o.- Por cuanto tiempo.
- 6o.- Definición.

1o.- Los que pueden gozar del fuero son los miembros de la Junta - Directiva, que son los que ocupan los estatutos de la organización sindical considerada como tales.

2o.- El fuero cubre a diez afiliados de la Directiva, ya figuren como principales, ya como suplentes. Es decir, siempre se refiere a ese número y nunca se podrá extender a más, por lo menos en la directiva central y en las sub-directivas sindicales, como luego tendré oportunidad de analizar.

3o.- El primer período ordinario después del otorgamiento de personería jurídica, debe iniciarse apenas se le conceda ésta a la organización, por el período que fijen los estatutos y desde el día de elección, aunque ese mismo día no se le comunique al patrono por conducto de los funcionarios indicados para ello. Esto con relación a la misma organización, porque en cuanto al Patrono, únicamente puede sujetarse al cumplimiento de las disposiciones sobre el Fuero, cuando se le pone en conocimiento a determinadas personas que han sido elegidas para los cargos de la Directiva Sindical. Más adelante se verá que el Dpto. del Trabajo ha dictado nuevas normas que tienden a reglamentar y a super-vigilar el cumplimiento de la ley en esto particular.

4o.- El Período ordinario lo debe fijar claramente los estatutos de la organización para que se sepa cuando empieza. Cuestiones estas que im-

portan a todos los afiliados y al Patrono. El periodo mínimo fijado por las leyes es de seis meses, no se fija máximo. Por eso sería perfectamente legal la disposición estatutaria que estableciera un periodo de dos años, por ejemplo.-

Vencido el periodo del mandato no cesa la efectividad del fuero, sino que continúa por seis meses.

DEFINICION

Por lo expuesto, podemos dar una definición de lo que la ley entendía, en el Decreto 2350 por fuero sindical. Desde luego, el fuero tiene íntima relación con el Contrato de Trabajo y muy especialmente con las causales de determinación del mismo. Por consiguiente: El Fuero Sindical además de constituir una excepción o un privilegio sui generis, "Es la protección que da el Estado a los trabajadores que pertenecen a un Sindicato consistente en no poder ser despedidos, trasladados o desamparados en sus condiciones de labor sino mediante permiso de la autoridad competente de la justicia del trabajo, por espacio hasta de tres meses a los afiliados fundadores, y a diez afiliados de la Junta Directiva por el periodo que fijan los estatutos y tres meses más.

El Decreto legislativo 2350 fué presentado como proyecto de la ley al Congreso para su estudio y aprobación, ya que como fué dictado en Estado de Sitio, era urgente que para que continuara rigiendo con las modificaciones que le introdujera el Congreso, no se suspendiera su vigencia y cumplimiento. La Cámara de Representantes en las fórmulas que adoptó en la primera parte del Art., cambió la competencia de las demandas por Fuero fijándola en los jueces del trabajo, advirtiendo que ninguno de las dos dio la oportunidad de decidir la controversia en más de una instancia.

En la segunda parte, si hubo modificaciones de bastante consideración, únicamente en cuanto al número de trabajadores que debía amparar el fue-

ro en los períodos ordinarios. Distinguió entre directivas centrales y sub-directivas. Desde la Notificación se comensaba a contar el término que fijaron los estatutos y tres meses más. El fuero amparaba a los de la Directiva Central, de todo sindicato, en número equivalente al 5% del total de sus afiliados, claro está efectivo, sin bajar de 7 ni exceder de 15 en ningún caso. Para las sub-directivas y Comités Seccionales un 5% afiliados a la respectiva sección, sin bajar de 5 ni exceder de 10 en ningún caso.

Indiscutiblemente era una disposición más avanzada que la anterior y aunque no tuvo vigencia, presenta la intención de la opinión de la Honorable Cámara de esa época, queriendo favorecer con el fuero sindical al mayor número posible de trabajadores, como medio para defender las nacientes y débiles organizaciones maniobras patronales tendientes a deshacerse de los pocos dirigentes inexpertos que comensaban a iniciarse como tales y en los que veían un peligro inminente.

La expresión, "En todo sindicato", utilizada por la Cámara es parcialmente inexacta, porque como más adelante se verá hay miembros de directivas que no pueden gozar de tal beneficio, unas veces porque la misma organización está integrada por personas que no tienen de quién hacer cumplir el precepto legal, por naturaleza del trabajo, oficio o profesión a que se dedican; otros, por no reunir las condiciones y requisitos que exige la ley; y por último, aquellos directores que forman parte de organizaciones sindicales integradas por empleados públicos. No obstante este último caso tiene la excepción de los obreros de las dependencias oficiales y es esencialmente de las obras públicas y los trabajadores de algunas Entidades Oficiales y semi-oficiales que tienen sindicatos, y a los que se refiere el Art. 4o. del Decreto 2127 de 1945 por haber entre ellos y la Administración Pública contrato de trabajo. Posteriormente el Gobierno le hizo una adición a la parte final del Art.18,



muy conveniente que sirvió para aclarar la primera parte del mismo, porque estableció la competencia y el procedimiento a seguir en estos casos. El Parágrafo conservó subtexto hasta la aprobación de la ley 6a. de 1945. Este es un caso concreto y ejemplar para demostrar que el Decreto Ejecutivo 2350 del 16 de octubre de 1944 es el antecedente principal de la reforma social de 1945. La única variación que tuvo fue la de cambiar la expresión "El mismo día de la suspensión", por la de, "Que en el término de la distancia y 48 horas más". Denada o muy poco hubiera servido el amparo de la ley para el fuero sindical si se hubiera admitido la manera de decidir los problemas provenientes del desconocimiento de un derecho social consagrado en la norma obligatoria como la presente, a entidad de poca responsabilidad o sometida a influencias de diverso orden. Después de veré que en la redacción definitiva se la agregó a la disposición, otro parágrafo y una parte que vino a consagrar puntos muy importantes acerca de los empleados públicos y de los trabajadores particulares que ejerzan funciones de dirección o confianza quienes no gozan del fuero sindical.

Indiscutiblemente el establecimiento del fuero sindical en nuestra legislación es una ampliación, a la vez que una protección del libre derecho de asociación consagrado por nuestra Carta Fundamental en su Art. 44, Codificación del año 1945. En cuanto a las causales de terminación del contrato de trabajo, también el fuero está íntimamente relacionado. Fácilmente se entiende la razón de esto. N.º la Ley puede establecer una especie de privilegio a favor de los trabajadores que incumplan el Contrato o cometan faltas graves, consistente en no poder despedirlos, ni el Patrono puede estar obligado a sostener personas que por razones de conveniencia industrial, disciplinaria, de rendimiento, no le ofrecen garantías. La Jurisprudencia que hay sobre el caso, habrá lugar de tratar este punto más a espacio que ahora solo se anuncia.

La disposición consagrada en el Art. 2o del Decreto Ejecutivo

vo, que ha citado, estableció en su parte final: "Para los empleados públicos no regirá en ningún caso el fuero establecido en el art. 18°.

El Art. 37 del proyecto de fórmulas adoptadas por la Cámara estableció: "Para los empleados públicos que ejerzan autoridad o jurisdicción y que formen parte de un sindicato no regirá en ningún caso el fuero establecido en el Art. 27°.

Consideró que la norma del Decreto Ejecutivo se ajustaba a la norma Constitucional y a las leyes que la desarrollaban, porque es bien sabido que los empleados públicos son de libre nombramiento y remoción. No así la disposición adoptada por la Honorable Cámara que indiscutiblemente tiene el defecto que se le asigna a la norma del Decreto Ejecutivo 2350. Por la sencilla razón, de que a pesar de encerrar un principio general entendiéndose que no quedan incluidos, no sucede tal cosa ni se interpreta a "Contrario-Sensu", pues los empleados públicos que no ejercieran autoridad y jurisdicción si hubieran quedado amparados con el fuero indical. Esta hubiera cobijado a un gran número de trabajadores oficiales de las diversas entidades de Derecho Público, y a quienes si se hubiera extendido la aplicación y desarrollo del fuero dando a entender que había una relación contractual que nunca existió ni puede existir.

Por eso en buena hora la ley 6a. consagró una disposición terminante en el sentido contrario, que salvó la situación que se acaba de anotar. No obstante, como se verá mas adelante, por haberse referido a la mencionada ley a "Empleados", quedó campo para excepcionar a favor de los obreros públicos. Pero no fue esta la única; ha otras que por su importancia son dignas de estudio y crítica, por cuanto entidades que son de Derecho Público han sido consideradas administrativamente, como empresas semioficiales o particulares, para amparar con el fuero a sus servidores.

El Decreto legislativo No. 2350 vigente desde el 16 de

Octubre de 1944 hasta el 15 de febrero de 1945, fecha en que sin solución de continuidad las normas consagradas en el primero con algunos retoques, unas veces fundamentales, quedó convertido en la ley 6a. de 1945. Por eso siempre que se quiera tratar de los antecedentes de la ley 6a. de 1945, habrá que referirse al articulado de este Decreto y a los motivos que impulsaron su redacción. En aquella época el país atravesaba una duración crisis política y económica como resultado del contragolpe de la segunda guerra mundial. El desarrollo material y el proteccionismo económico que ha sido una norma de la política de Gobierno y que se acentuó en gran manera con el fin de poder atender a la producción de artículos cuya importación era imposible para los cuales no había cupos hizo que se fuera engrosando el movimiento sindical.

El 10. de Mayo de 1946 empezó a funcionar la Jurisdicción del trabajo. Mientras tanto, y conforme a lo previsto por el Art. 71 de la ley 6a. de 1945 "Del amparo especial de las organizaciones de los trabajadores", conocía el Ministerio del Trabajo, por medio de sus inspectores seccionales y Auxiliares. La solicitud la debía hacer el Patrono ante las Autoridades sindicales, cuando quiera que se tratara de cierre parcial, total, temporal, de la Empresa, o se fuera a trasladar a otro Municipio, desmejorar y despedir a trabajadores.

El Funcionario administrativo estudiaba la petición y convocaba a las partes, en este caso el Patrono y el Representante legal del Sindicato, a fin de que en Audiencias se presentaran ampliamente los motivos que consideraran la determinación, de acuerdo con el Decreto 2392 de 1923 (Art. 18).

El Art. 18 del Decreto Ejecutivo tenía un inicio bastante notable que consistía en no haberle fijado el término al Tribunal de Trabajo para que fallara en estos casos. Fué por estos por lo que la ley 6a.

vió después alegar esta omisión tan manifiesta y que desde luego se prestaba a estimular la imperencia administrativa. Una vez que el funcionario hubiera llegado todos los elementos para fallar dictaba, una Resolución. La aplicación de la ley 167 de 1941 se hacía indispensable. Los interesados podían interponer los recursos correspondientes ante el Ministerio del Trabajo, quien decidía en definitiva de la solicitud.

Hasta el 3 de Febrero de 1945 se vino a dictar el Decreto No. 224 de 1945 de 3 de Febrero, reglamentario de los Artículos, 11-12 y 18 del 2350, dejando en esta forma colmado un vacío manifiesto.

Se estableció que cuando fuera a verificarse el cierre definitivo o temporal o hubiera una reucción de personal, sin perjuicio del aviso de que trata el Art. 13 de la ley 78 de 1919, se debía solicitar por el Patrono al Inspector Seccional el permiso para el despido o suspensión de trabajadores que gozaran de fuero sindical.

Cuando se verificara la sustitución del Patrono esta no liberaba al sustituido de pedir el permiso correspondiente, por considerar que no había terminación de los contratos de trabajo por el hecho de presentarse el indicado fenómeno jurídico de la subatitución de Patronos.

El haber aceptado lo contrario hubiera sido una fácil salida para el Patrono al deshacerse de los dirigentes y terminar con la organización sindical que no le complacía.

Si el cierre era inferior a un año, con sustitución de Patronos o sin ella, en la reanudación de labores de la empresa debía recibirse nuevamente a los que gozaran del fuero en condiciones no inferiores de las que tenían al tiempo del cierre o licenciamiento temporal. Para suspensiones o cierres de las empresas superiores a un año, es claro que no estaban obligadas a recibir el personal que gozara del fuero sindical porque la misma disposición puso término preciso.

El Decreto en vez de haber establecido la disposición de la proporcionalidad con prohibición de no terminar con aquella de personal sindicalizado y no sindicalizado ha debido establecer el mandato para el Patrono de respetar a los trabajadores sindicalizados al tenor que reintegrarlos a todos dejando la excepción para aquellos que por causas graves motivaron la terminación unilateral del contrato, debía ser autorizado el levantamiento del fuero, es decir sin perjuicio de que el Patrono pudiese salir libremente del personal que no le diera garantías en el trabajo o en último caso, el Patrono tuviera que dejar 25 trabajadores a su servicio que es el número mínimo que requieren las organizaciones para subsistir legalmente. Porque sucedía que en caso de reducción de personal o de cierre, guardando esa proporcionalidad, se le daba oportunidad al Patrono para dejar la organización desintegrada en el número exigido por la ley. De igual defecto adolece el Art. 42 vigente de la ley 6a. y tal vez situó en condición más desventajas, a los sindicatos.

La Resolución que se dictara era revisable en segunda instancia en el Dpto. nacional de trabajo y mientras se decidía, el trabajador no podía ser trasladado o despedido.

El Fallo que condenaba al Patrono por violación del Fuero Sindical, en la primera instancia, cuando no pudieran las partes ser notificadas personalmente dentro de los tres días ordinarios siguientes a su pronunciamiento, se notificaba por estado que duraba fijado dos días en la Secretaría de la oficina correspondiente; dentro de los tres días siguientes ordinarios, podía ser recurrida la providencia. El Fallo inicial debía imponer las sanciones correspondientes y ordenar el reintegro; restablecimiento; o autorizar el del cargo que venía desempeñando el trabajador, siempre en condiciones muy inferiores de los que se encontraba antes.

Pero la institución del fuero sindical en Colombia no se estableció en beneficio de los trabajadores para que fuera un medio de determi-

nar con la autonomía de libre contratación del patrono, ni con él, ni se quiso autorizar la terminación del principio de disciplina que debe existir en el trabajo. Las disposiciones iniciales y las que luego vinieron a regir, dieron al empresario el derecho de solicitar el permiso de autorización emanante ante el Inspector del Trabajo para poder despedir, deasejorar o trasladara cualquiera de los dirigentes, que hubieren incurrido en una falta que motivada la terminación del contrato y consecuencialmente del fuero sindical. Fué por esto por lo que se le concedió al empresario la facultad de suspender al trabajador que hubiera cometido una falta grave, proporcionalmente siempre que el mismo día de la suspensión presente la solicitud para que se le autorice el despido definitivo acompañado a aquella el valor de 15 días de salario, como caución, para garantizar el resultado, y que podía ser aumentada discrecionalmente por el funcionario administrativo, de acuerdo con las circunstancias y como garantía del pago de salarios. Comprobadas las faltas se debía autorizar el despido definitivo. Se incurrió en este Decreto nuevamente en una omisión y que ya la anotamos, como fué la de no haber establecido término fijo al funcionario para que decidiera sobre la solicitud.

CAPITULO IX

REGLAMEN TACION

El Decreto Ejecutivo No.2313 de 1946 trata de la reglamentación de las organizaciones sindicales.

Tan pronto se celebró la Asamblea General de fundación de un sindicato cualquiera que sea su clase, debe darse el aviso de tal hecho y los nombres de los miembros fundadores, así como de los de la Directiva Provisional, al Patrono directamente por medio de una comunicación de cuyo recibo por parte de aquel debe dejarse la constancia pertinente para los efectos legales, y para prever circunstancias, que después pueden presentarse. También puede darse el inspector del trabajo del lugar en caso de que no haya, al Alcalde Municipal o al Inspector de Policía o Corregidor, para que comunique, a su vez, al Patrono o Empresa la Noticia, en el menor tiempo posible porque de lo contrario se le impondrá una multa por el Dpto. Nacional del Trabajo; las disposiciones anteriores son aplicables a los sindicatos, a las Federaciones y a la Confederación de Trabajadores. Si se incurra en la omisión de dar aviso por cualquier motivo y el patrono despidiere alguno de los que por el Puerto están protegidos, al empresario no se le puede imponer sanción, únicamente se hace imperiosa la orden de reintegro.

DEPARTAMENTO DE  
BIBLIOTECA  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

C A P I T U L O X

- 1o.-Requisitos que hay que llenar para estar amparado por el Fuero Sindical.
- 2o.-Críticas a las Directivas.
- 3o.-Libertad Contractual.
- 4o.-Libertad Sindical de los Trabajadores Públicos.

REQUISITOS QUE HAY QUE LLENAR PARA ESTAR AMPARADO POR EL FUERO SINDICAL

Varios son las disposiciones que rigen sobre el particular. Ya tuvimos oportunidad de tratar uno de ellos, o sea que no pueden disfrutar de él los trabajadores particulares que tengan cargos de dirección, conforme el Art. 40 de la Ley 6a.

El Art. 1do. del Decreto Ejecutivo 2313 exige seis requisitos para los socios que vayan a desempeñar los cargos de Directores, en forma taxativa, tanto para las juntas provisionales, que tiene tres meses de fuero, como para las ordinarias que tiene seis meses como mínimo y tres más después de recibir el mandato. Los estatutos pueden exigir nuevos requisitos, que desde luego deben estar aprobados por el Gobierno, de lo contrario no tiene valor de ninguna clase. El límite que tienen los organismos sindicales está bien definido y fácilmente puede comprenderse la razón de estas exigencias, los afiliados deben estar todos en pie de igualdad y de oportu-



tunidades. Pero en cuanto a elección para director sindical es indispensable que el candidato reúna requisitos que se hacen necesarios:

10.- Requisitos: Ser Colombiano.

Constitucionalmente se puede ser colombiano por nacimiento o por adopción. De tal suerte que como la disposición es general, comprende las dos clases. Así, si un nacionalizado aspira a ser miembro de una Directiva, puede ser elegido, llenando los demás requisitos. Algunos consideran que la disposición ha debido referirse a "Colombiano de nacimiento".

Esta es una opinión bastante fundamentada por que comprende múltiples conveniencias para la seguridad del Estado y la tranquilidad y paz social. Pues no sería extraño, que un nacionalizado que para poderlo ser necesita de residencia en el país de 5 años, se dedicara en las organizaciones más importantes, a orientar la política sindical por caminos vedados y con perjuicio de la economía nacional.

No es exagerada la reforma, que se hace necesaria, ni implica un ánimo preventivo o un sentimiento contra los extranjeros es apenas proveer lo más conveniente para los intereses propios de los trabajadores colombianos.

20.-Requisito: Ser miembro activo del sindicato. Hay aquí una división hecha por el Decreto y que se venía sosteniendo por la Jurisprudencia.

La expresión "Miembro" es inadecuada, sería mas precisa la de "Afiliado a Asociado". Cosa semejante puede decirse de la expresión "Sindicato", para comprender de una vez las Federaciones y la Confederación.

Miembro activo del Sindicato, significa que esté a paz y salvo con la Teoría de la organización, por concepto de cuotas sindicales y que concurra a las sesiones de la asamblea general y de la mesa Directiva, además que no haya sido suspendido en su calidad de tal como consecuencia

de sanción disciplinaria y que no haya sido expulsado de la misma.

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. El ejercicio de la actividad, profesión u oficio debe ser normal.

3o. y 4o. Requisito: Saber leer y escribir.

La Dirección sindical que parte de manera general desde las asambleas viene a tener operancia por medio de la Directiva y especialmente de su presidente que es el representante legal de la organización sindical judicial y extrajudicialmente; ante los empresarios, paritáculares y el Estado. Esa responsabilidad, de la que algunos no se han dado cuenta todavía, pesa sobre estas personas o implica un mínimo de conocimiento y un máximo de ética sindical para ser un eficiente Director Sindical, dado nuestro bajo nivel cultural entre las masas obreras. Las comunicaciones que debe sostener el sindicato; el contacto con las Ramas del poder público; el tener que rendir informes; representar las organizaciones en comisiones; el ser elegido como conciliador o árbitro, requiere tener esos conocimientos. La Dirección que debe imprimirse a las organizaciones sindicales, no sería lo suficientemente independiente si los encargados de dársela no saben leer y escribir. Los dos requisitos a que se refiere este numeral deben llenarse cabalmente, uno sin el otro no permiten cumplir las exigencia legal.

5o.- Requisito: Tener cédula de ciudadanía o de Identidad personal.

Hacer relación indirectamente a la edad y directamente a una obligación en que está toda persona menor de tener su tarjeta de identidad y todo hombre mayor de edad de tener cédula de ciudadanía. Para poder ser elegido legalmente se requiere tener tal documento, según el caso.

otros menos, somos trabajadores, como lo sostiene un notable expositor y comentarista del Derecho Social Colombiano con la diferencia de que unos trabajan independientemente y otros dependientes por varios conceptos y principalmente económicos, estos trabajadores tienen intereses opuestos a los independientemente económicos, o sean los Patronos. Nuestras organizaciones obreras luchan hoy por hoy en contra la concentración de capitales y buscan que los salarios y las contribuciones al Estado por parte de los Empresarios guarden una normal proporción con el interés del capital de la empresa. Por eso, y no sin razón se ha dicho, que para que haya paz social se requiere la justicia social. Cumplido esto se habrá sabido superar una de las crisis sociales más agudas, inspirada y sostenida por nuestro incipiente régimen económico.

#### CRITICAS A LAS DIRECTIVAS

La dirección de las organizaciones sindicales, podemos manifestarlo sin ningún temor y a todo pulmón, en la casi totalidad de ellas no existe. Es una verdad elemental. Es un lugar común para aquellas personas que han tenido la oportunidad de estar cerca de sus dirigentes. He ahí otro punto de vital importancia del sindicalismo en Colombia; ellos mismos lo reconocen; la falta de preparación educativa, la carencia de personalidad y honradez entre ellos mismos, es por hoy indiscutible, la total ausencia del conocimiento de la responsabilidad que se les ha confiado; son motivos para que el movimiento sindical se encuentre al borde del fracazo; y cuando esto suceda, los trabajadores colombianos caerán en la cuenta del error tan craso en que incurrieron.

En nuestra organización sindical se ha optado por el camino más expedito para el logro de los apetitos políticos. Si el sindicalismo colombiano no se desprende de aquellos afiliados que han tomado las organiza-

ciones como disfruto bien pagado de Gerencia de un feudo sindical, alegando en apariencia, motivos demagógicos, pero persiguiendo únicamente en el fondo su bienestar personal.

### LIBERTAD CONTRACTUAL

Indudablemente la libertad contractual en el Derecho del Trabajo está muy restringida por normas que fijan su radio de acción y su procedimiento, dando garantías a los trabajadores para que no puedan renunciar a los Derechos que la ley ha consagrado en su beneficio; solo en casos excepcionales y que han sido claramente reglamentados. El Fuero es una limitación fijada por la ley al Patrono en cuanto a la libertad de terminar el contrato de trabajo en cualquiera de sus variaciones o formas. En la vigencia del Contrato de trabajo a término indefinido, en el contrato presuntivo o en el término fijo, requiere, en caso de fuero, para darlo por terminado, previo permiso de las autoridades competentes. De lo contrario se corre el riesgo de incurrir en situaciones de hecho que al empresario le traerán sanciones tales como las previstas en el Art. 70 de la ley 6a. de 1945. Las protestas no dejaron de sentirse al poco tiempo de la vigencia de las disposiciones y aún las personas más avanzadas creyeron su deber consignarlas en forma que dejaban traducir una profunda zozobra y expectativa por los resultados al aplicarlas.

El aspecto más combatido fue el relativo a la protección dada por el Estado, ipso-jure a los fundadores de una organización. Después desaparecieron los temores porque se llegó a la conclusión que la limitación era transitoria y no implicaba la terminación de las Industrias. Si hay razones técnicas o económicas que se dedican, no hay ni habrá razón alguna de elemental justicia social, que obliguen al industrial a continuar pagando salarios y corriendo con los riesgos relativos al ejercicio del cor

trato del trabajo, cuando aquél ha dejado de beneficiarse puesto que ha dejado de producir. Cosa semejante puede decirse en el caso de presentarse un caso fortuito o una fuerza mayor que impida definitiva o temporalmente la continuación de actividades. Los trabajadores amparados por el fuero que incurran en faltas graves, no están inmunes ante las disposiciones previstas en los reglamentos internos de trabajo. Las sanciones disciplinarias previstas las aplica el empresario sin cortapiza de ninguna naturaleza a todos los trabajadores. La única que no puede imponer y que es la máxima pena, es el despido para los Directores de la Organización, sin obtener el permiso previo de la autoridad competente. Lo anterior no lleva a la conclusión necesaria de que la ley no recató el derecho de libre contratación para el empresario sino que reglamentó el trámite de los despidos para los dirigentes sindicales, y no podía ser de otra manera. "Abía que proteger las organizaciones en su período inicial de desarrollo para que pudieran adiestrarse en las luchas sindicales y fortalecerse para serles frente a estas.

De qué hubiera servido haber consagrado en la Carta Fundamental y en la Ley el principio del libre Derecho de Asociación del que tanto se ha tratado discutido, si el empresario tenía la libertad de terminar directa o indirectamente con las agrupaciones legalmente constituidas de los trabajadores? De muy poca cosa. En la práctica hubiera sido nula su efectividad. Por eso la consagración de esta Institución en el Derecho Social Colombiano se hacía imperiosa.

#### LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES PUBLICOS

El libre derecho de asociación esta garantizado por la Constitución en su Art. 44 inciso lo. del Art. 20 del Acto Legislativo No. 1 de 1936, las condiciones que se deben llenar con que las Asociaciones no sean contrarias al orden moral y al orden legal.

El Art. 20. de Ley 83 de 1931 y el Art. 13 de la Ley 165

de 1938 (Sobre carrera administrativa) dio a los trabajadores asalariados por el Estado, Departamento Municipios la facultad de constituirse en sindicatos por asociaciones profesionales.

Las facultades de las organizaciones sindicales compuestas por empleados públicos, no pueden ser las mismas de los obreros públicos y particulares.

Los primeros no pueden suscribir contratos colectivos de trabajo, ni declarar la huelga. De aquí se desprenden lógicamente varias consecuencias para el sindicato de empleados públicos. De no ser así, serían los problemas y discusiones que se presentarían, si como ha sucedido está compuesta por obreros y empleados, pues todos sus componentes no tendrían los mismos derechos.

El Contrato de trabajo no existe entre los empleados públicos y la administración pública. La relación jurídica es muy distinta, es una relación legal y reglamentaria, y en lo que están de acuerdo tanto la jurisprudencia como los tratadistas. La Ley en este caso, está por encima de cualquier convención colectiva que se pudiera suscribir entre el Estado y sus empleados, de ahí precisamente emanarían su ilegalidad y por consiguiente su nulidad.

La Huelga es incompatible con el servicio por esto está terminantemente prohibida. Por iguales motivos no pueden elevar pliegos de peticiones. Esto no quiere significar que no puedan elevar solicitudes respetuosas a las autoridades correspondientes y que les sean prontamente resueltas. El Estado como gestor y orientador de la política social, debe ser el primero antes que los empresarios particulares, de interpretar las necesidades y deseos de progreso económico de sus servidores.

El Derecho de asociarse de los empleados públicos los reglamentó la ley en la Sección Segunda del Capítulo 2o. del Decreto regla-

mentario No.2313 de 1946, fué mas enfático sobre el problema. A pesar de establecer una regla general las leyes citadas, el Art. 53 del Decreto que se acaba de mencionar prohibió constituirse en "Sindicatos" a los individuos pertenecientes a las Fuerzas ARMADAS: Ejército Nacional Policía Nacional, Policía de Aduanas, Policía Sanitaria y Resguardos de Rentas Nacionales, Departamentales o Municipales.

Hace algunos años un grupo de trabajadores civiles del Ministerio de Guerra se constituyó en sindicato, el Ministerio del Trabajo, por medio del Dpto. Nacional de Trabajo concetúó favorablemente para que se les diera personería jurídica. Sin embargo, el Ministerio de Justicia se pronunció desfavorablemente. La resolución materia de tal determinación fue demandada ante el Honorable Consejo de Estado. Esta cooperación falló sosteniendo que era permitido al personal civil del Ministerio de Guerra formar sindicatos.

Estas organizaciones, que en alguna época de la reciente vida sindical del país tuvieron gran interés, hoy no tienen ninguno, porque sus componentes llegaron a determinar con el tiempo que con las limitaciones que tienen, los hacen completamente inoperantes. La afirmación anterior está comprobada ampliamente por las estadísticas de la sección de Supervigilancia Sindical, casi todos los sindicatos de empleados públicos hacen mucho tiempo se liquidaron o están en receso definitivo.

Sá a todo lo anterior agregamos que no existe el Fuero Sindical para los empleados públicos, por razones constitucionales, y legales ya mencionadas, cobra mayor fuerza el deseo de establecer una prohibición definitiva a la formación de estos organismos.

El Parágrafo 2o. del Art. 4. de la Ley 6a. dio oportunidad para que se interpretara en el sentido de los obreros que gozan del amparo especial al Estado y que por consiguiente tienen fuero sindical los

Directores de sus organizaciones. Pero no solamente se ha llegado a este extremo por cuanto el legislador no empleó el vocablo genérico de trabajadores sino el de empleado. Así es como los empleados de entidades semi-públicas, o semi-oficiales tienen este privilegio han surgido grandes dudas pero se ha llegado a establecer por medio de jurisprudencia del Ministerio del Trabajo, que si gozan de él, es decir, se ha favorecido a las agremiaciones notablemente, no obstante resultar tales conceptos muy dudosos y en perfecto desacuerdo con disposiciones constitucionales.

De tal suerte que los obreros de ICS/O. P.P. tienen fuero para sus Directivas, de acuerdo con el Art. 40. del Decreto 2127 de 1945 así como los Ferroviarios Nacionales y Obreros de la Universidad Nacional. Porque lo anterior implica, para la organización dentro de nuestro Derecho y Social, el poder elevar pliegos de peticiones y en consecuencias declarar la huelga. También que han incluidos los de las empresas departamentales y municipales, como Energía Eléctrica, Aseo, Alcantarillado, Beneficencia, etc. según concepto del Dpto. Nacional del Trabajo del 26 de abril de 1945. Necesariamente hay que excluir a los trabajadores de los servicios públicos enumeración que hace el Art. 50 de la Ley 6a. de 1945 como reglamentario del Art. 18 de la Constitución.

Por disposición especial, la segunda parte del Parágrafo 2o. del Art. 40, excluyó del amparo del fuero sindical a los trabajadores particulares que desempeñan puestos de dirección. Varios argumentos pudieran aducirse para dar por muy acertada esta norma; pero es suficiente decir que los trabajadores de dirección de una empresa particular deben ser de libre remoción y cambio por parte de los patronos por razones de seguridad y confianza; lo es también, por que no sería lógicamente compatible de acuerdo con las exigencias de la organización sindical, el que los directores, ge-



rentes, administradores y jefes de sección, por ejemplo, fueran también miembros de las directivas. Los intereses opuestos que representarían al mismo tiempo les haría inclinarse a favor de los más fuertes, con perjuicio de los fines propios de la organización sindical. Por medio de la jurisprudencia se ha venido aclarando que debe entenderse por trabajadores de dirección. Por ejemplo no es el caso sostener que un capataz o cuadrillero se considere dentro del Art. 9o. del Decreto 2127 de 1945, no tiene ninguna dirección dentro de la Empresa, ocupan el 2o. puesto después de un obrero raso y para el desempeño de sus funciones no requieren conocimientos especiales como tampoco ejercen fuero intelectual alguno.

C A P I T U L O X I

1o.-Reformas introducidas por el Código Sustantivo del Trabajo al Fuero Sindical.

Definición.

2o.-Trabajadores amparados por el Fuero.

3o.-Justas causas para obtener la autorización de despido.

4o.-Causales que no requieren autorización judicial.

5o.-Demanda para obtener la autorización judicial de despido.

REFORMAS INTRODUCIDAS POR EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO AL FUERO SINDICAL. DEFINICION/

El Art. 405 del Código Sustantivo del Trabajo, fue subrogado por el Art. 1o. del decreto legislativo No.204 de 1957, lo define así: "Se denomina Fuero Sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto, sin

justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo."

La Institución denominada Fuero Sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos, compete, cual es la defensa de los intereses comunes de sus afiliados.

Persigue la Ley, con dicho fuero el desarrollo normal de las actividades sindicales; que no sean ilusorio el derecho de Asociación que la Constitución Nacional garantiza, por lo que mira a los trabajadores; y que las Directivas Sindicales puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetas a las represalias de empleadores retardatarios, que ven en los sindicatos sus peores enemigos.

La Institución del fuero sindical tiene por objeto impedir que, mediante el despido o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que la ley asigna a los sindicatos. Mas esa Institución no responde al interés particular del trabajador amparado por el fuero, sino al de la organización sindical, considerada en abstracto.

TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO

Por mandato del Art. 406 del Código Sustantivo del Trabajo, están amparados por el fuero sindical, los siguientes trabajadores:

a).-Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el Art. 363, hasta 30 días después de la publicación, en el Diario Oficial, del reconocimiento de la Personería Jurídica, sin pasar de 6 meses.

b).-Los trabajadores distintos de los fundadores que con

anterioridad a la concesión de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; y

c).-Los miembros de la Junta Directiva Central de todo sindicato, Federación y Confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, y los miembros de la subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos, y que actúen en Municipio distinto de la sede de la Directiva Central sin pasar del mismo número, sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio. Este amparo se hará efectivo desde cuando sea notificada la elección en la forma prevista en los Art. 363 y 371; por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más.

El Art. 407 Ibidem aclara aun más la materia al expresar que cuando la Directiva se componga de más de 5 principales y más de 5 suplentes, el amparo solo se extiende a los 5 primeros principales y a los 5 primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono. En caso de cambio, al antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres meses sub-siguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse a la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso-facto para el sustituido.

En los casos de función de dos o más organizaciones sindicales, siguientes gozando de fuero los anteriores directores que no pueden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la Función, hasta tres meses después de que esta se realice.

Pero en su art. 409, el citado Código excluye expresamente del beneficio del fuerosindical a los siguientes trabajadores:

1o.- Los que sean empleados públicos de acuerdo con el Art. 5o. del C. de R.P. y M.

2o.- Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

Como se ve, la excepción comprende estos dos grupos de trabajadores, los que tengan el carácter de empleado público, específicamente considerables como tales en el Art. 5o. del C. de R. P. y M., pero no a los demás trabajadores oficiales, los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza, o de manejo, dentro de la respectiva empresa oficial o particular.

Con respecto al primer grupo de trabajadores mencionados, la excepción se funda en el hecho de que los empleados públicos son, por regla general, de libre nombramiento y remoción por parte de las autoridades que conforme a la ley tienen esa atribución, salvo aquellos que por mandato legal expreso tiene período fijo, o etemido, cuya remoción dentro del citado período está condicionado a ritualidades o procedimientos especiales.

Y por lo que mira al segundo grupo, la excepción tiene su base en el hecho de que los trabajadores allí mencionados sustituye al empleador, dentro de la empresa, en sus facultades de mando, de organización y dirección, a tal punto que, como lo dice la Doctrina son el alter-ego de éste.

"En casación del 5 de Octubre de 1948, expresó el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo reemplaza al Patrono, frente a los demás asalariados a su cargo, de modo que por la imposibilidad del empresario de estar en todas las dependencias o secciones del establecimiento hacen sus veces, lo sustituyen en sus facultades directivas, de mando y de organización .

De manera que para eliminar toda traba que puede entor-

pecer el ligitimo ejercicio de los derechos que al sindicato corresponde, la ely excluye del mencionado fuero a aquellos individuos que si bien son trabajadores de la empresa, como los restantes, en sus funciones y por razón de los cargos que allí desempeñan, se confunde en la práctica con el verdadero empleador, por cuanto relamente lo reemplazan en sus funciones comando, organización fiscalización y dirección.

JUSTAS CAUSAS PARA OBTENER LA AUTORIZACION DE DESPIDO

El fuero sindical no hace inamovibles a los trabajadores amparados por él, La Legislación Laboral Colombiana, no establece la permanencia en el empleo para ningún trabajador subordinado, como ocurre en la Méxicana, por ejemplo. El sistema que adopta la legislación muestra al respecto en garantizar la estabilidad del trabajador dentro del plazo del Contrato del Trabajo.

Todo Contrato de Trabajo cualquiera que sea su modalidad, tiene un plazo fijo de duración en el tiempo y a cuyo vencimiento el contrato termina, o se disuelve, por Ministerio de la Ley. Y ese plazo fijo opera para todos los trabajadores, hýense o nó amparados por el fuero sindical. La ley señala taxativamente las causales de rescisión del contrato dentro del plazo; causales éstas que también operan con respecto a los trabajadores subordinados, están o no amparados por el citado fuero. La única diferencia consiste en que el ejercicio legítimo de la facultad rescisoria, por parte del empleador, requiere la previa autorización judicial cuando se trata de trabajadores amparados por el fuero sindical; requisito que no exige la ley con respecto a los demás trabajadores subordinados.

El Art. 410 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Art. 80. del Decreto legislativo No.204 de 1957, señala taxativa-

mento las justas causas que den lugar a la autorización mencionada.

Dice así la norma: "son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero".

a).- "La liquidación o calusura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del Patr.no durante mas de 120 días, y

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

CAUSALES QUE NO REQUIEREN AUTORIZACION JUDICIAL

El Código Sustantivo del Trabajo, en su Art.411, subrogado por el Art.9o. del mencionado Decreto legislativo No.204 de 1957, expresa que "la" terminación" que el contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso".

No sobraré advertir que "Las simples suspensiones del contrato del trabajo no requieren intervención judicial", como lo dice expresamente el Art. 412 del C.Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Art.10o. del Decreto legislativo No.204 de 1957.

Advertencia legal ésta que aquí sobra, como quiera que las causales de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, taxativamente señaladas en el Art. 51 del citado Código, no producen ni pueden producir, como es obvio, la terminación del contrato, que es lo que requiere la previa autorización judicial cuando se trata de trabajadores amparados por el fuero sindical.

Como también sobra lo dispuesto en la mal redactada e incompleta norma del Art. 411 del C.S. del T., por cuanto para el fin perseguido por la ley con respecto a los trabajadores amparados por el fuero sindical, basta con lo preceptuado en los art. 405 y 410 de ese estatuto.

DEMANDA PARA OBTENER LA AUTORIZACION JUDICIAL DE DESPIDO

La demanda debe sujetarse, en su formulación, a los requisitos de forma exigidos en el Art. 25 del C.S. del T., que es la regla general para toda demanda judicial, en materia laboral.

El artículo 113 del citado C.S. del T. subrogado por el Art. 2o. del Decreto legislativo de 1957, dice al respecto: "la solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para de mejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un Municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren".

Como se ve, los únicos requisitos especiales mencionados en la norma procedimental transcrita, consiste en la manifestación de la justa causa invocada para solicitar la autorización respectiva y en el señalamiento de las pruebas con que el actor pretende demostrar los hechos que constituyen la justa causa por él invocada como fundamento del petitum de la demanda.

Requisitos estos que a la postre pese a su exigencia legal expresa, no son especiales de la citada demanda. En efecto, la expresión de "la justa causa invocada" no es más que uno de los hechos que sirven de apoyo a la demanda, o sea, una parte de sus elementos históricos; y la relación pormenorizada de las pruebas que servirán para demostrar la existencia de la justa causa invocada, es otro de los requisitos generales de la ley exige en toda



demanda laboral, como lo enseña el Art. 25 del C.P. del T.

C A P I T U L O X I I

- 10.-Tramitación del Juicio.
- 20.-Traslado de la demanda.
- 30.-Contestación de la demanda.
- 40.-Audiencia pública.
- 50.-Conciliación.
- 60.-Investigación y Fallo
- 70.-Inasistencia de las partes al juicio.
- 80.-Contenido de la sentencia y
- 90.-Apelación de la sentencia.

TRAMITACION DEL JUICIO

La demanda correspondiente a este juicio es susceptible, como cualquiera otra, de ser rechazada por el juez a quien se dirige, por incompetencia de jurisdicción por ejemplo; y de ser devuelta al demandante para que subsane las irregularidades de que adolezca, en caso de que no llene los requisitos de forma mencionados antes. Pero si la demanda reúne los expresados requisitos y el Juez ante quien se presente es competente para conocer de ella, la admitirá "En providencia que adictará dentro de las 24 horas siguientes", como lo dice el C.P. del Trabajo, en su Art. 114, subrogado por el Art. 30. del Decreto legislativo No. 204 de 1957.

TRASLADO DE LA DEMANDA

Admitida la demanda en la misma providencia se ordenará correr traslado de ella al trabajador o trabajadores contra quienes se dirige la acción traslado que se surtirá sobre la copia o copias que el actor está obligado a acompañar a la demanda. El C.P. del Trabajo no señala el término del traslado, pues se limita a decir en la norma citada, que "recibida la solicitud, el juez en providencia que se notificará personalmente y que dictará dentro de las 24 horas siguientes, ordenará correr traslado a ella al trabajador o trabajadores indicados en la solicitud.

Más si se tiene en cuenta que el traslado se surte ordinariamente para que el demandado o demandados conozcan la demanda instaurada contra ellos y para que la contesten, es lógico concluir que el término del traslado no puede ser, en ningún caso, superior al que la ley procesal señala para la celebración de la audiencia pública. Frente al silencio de la ley al respecto, el juez debe señalar dicho término prudencialmente, en ejercicio de la facultad que para tal efecto le asigna el Art. 10 del C.P. del Trabajo, de manera que la demanda sea contestada antes de la celebración de la audiencia pública.

CONTESTACION DE LA DEMANDA

El trabajador o trabajadores contra quienes se dirige la acción pueden o no contestar la demanda, pues como expresamos en otra oportunidad, el demandado o demandados no están obligados a contestarla, y existe sanción alguna para el demandado que deje de contestar la demanda, como ocurriría bajo el régimen de la legislación procesal civil anterior. En derecho hemos dicho quien calla, ni afirma ni niega. De la suerte que si el demandado deja transcurrir el término que tiene para contestar demanda, sino lo hace, el juicio sigue su curso legal, sin más dilación. Pero lo acertado y correcto es que el de-

mandado conteste la demanda para fijar claramente su posición en el juicio expresamente cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega; indicando, así mismo, los hechos y razones en que apoye su defensa. Además de lo anterior, ese acto procesal tiene para el demandado señalada importancia, puesto que solo en la respuesta a la demanda puede solicitar la practica de las pruebas que estime conducentes y necesarias para la demostración de los hechos en que fundamente su defensa, como lo enseña el Art. 31 del C.P. del Trabajo.

AUDIENCIA PUBLICA

En la misma providencia en que el juez admite la demanda y orden correrla en traslado al trabajador o trabajadores indicados en ella, citará a las partes una audiencia, la "que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes, como lo dice el Art. 114 del C.P. del Trabajo, subrogado por el Art. 30. del Decreto Legislativo 204 de 1957.

CONCILIACION

EN dicha audiencia, "se intentará en primer término la conciliación," conforme lo enseña la citada norma. Como lo hemos expresado, ya, el proceso laboral se inicia siempre con el intento conciliatorio y es una de las principales características que infirman el Derecho Procesal del Trabajo.

Este período procesal, según lo hemos dicho y repetido en el curso de esta monografía, lo impone al juez del deber de intervenir activamente y a proceder de la manera que estime más acertada para lograr de las partes el acuerdo amistoso y justo dese diferenciencia, Solo así se obtendrá que la conciliación cumpla la noble finalidad que persigue la ley. La misión del juez en esta etapa del juicio debe ser eminentemente activa, porque actúa en nombre de la comunidad que tiene interés en que los litigios laborales disminuyan

yan y se logra, con su arreglo amigable, la paz social. La conciliación en este juicio especial se celebra de igual manera que en el juicio ordinario, y a ella nos remitimos para volver una vez más sobre el mismo tema.

INVESTIGACION Y FALLO

Fracasada la conciliación, dice la susodicha norma procedimental, "en el mismo acto se practicarán las pruebas pedidas por las partes y se pronunciará la correspondiente decisión. Sino fuera posible dictarla inmediatamente, se citará para una audiencia que tendrá lugar dentro de los días siguientes, con este fin". De manera que fracasada la conciliación, el trámite normal del juicio se cumple decretando y practicando las pruebas que las partes hayan pedido en la demanda y su respuesta, respectivamente. Y una vez practicadas las pruebas, actuación esta que cierra el período investigativo del juicio, el juez debe proferir en el acto el correspondiente fallo.

Más si no fuere posible dictarlo inmediatamente, por cualquier circunstancia, citará a las partes para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos días siguientes, en la cual proferirá oralmente la sentencia que se notificará en estrados.

INASISTENCIA DE LAS PARTES AL JUICIO

Dice el C.P. del Trabajo, en su art. 115, subrogado por el Art. 40. del Decreto Legislativo No. 204 de 1957, que "si notificadas las partes de la providencia que señala fecha para audiencia, no concurrieron, el juez dictará teniendo en cuenta los elementos de juicio de que dispongan, los que de oficio juzgue conveniente allegar."

Dicha norma no hace más que reproducir el principio general contenido en el Art. 30 del citado Código, por medio del cual se reprime la rebeldía de las partes que voluntariamente incurre en rebeldía consistiendo en que el juicio siga su curso sin la asistencia de la parte rebelde, privándose di-

cha parte, como consecuencia lógica de ejecutar los actos procesales a que tiene derecho con el siguiente perjuicio que tal actitud puede implicarle.

CONTENIDO DE LA SENTENCIA

El Art. 116 del C.P. del Trabajo dice al respecto: "Cuando la sentencia fuera adversa al patrono no deberá contener a cargo de este la obligación alternativa de conservar al trabajador o prescindir de sus servicios mediante el pgo, al título de indemnización especial, de una cantidad líquida de dinero equivalente a seis meses de salarios, sin perjuicio de sus demás derechos y prestaciones legales.

A su vez, el C.S. del T., en su Art. 408, modificó el citado art. 116 del C.P. del Trabajo, en estos términos:

"El Juez, previo el trámite previsto en el C.P. del T., autorizará el despido definitivo si se comprobare la justa causa invocada por el Patrono. Si lo negare declarará en la sentencia la obligación alternativamente del Patrono prevista en el Art. 116 del C.P. del T., pero la modificación de la indemnización especial equivalente a seis meses de salario allí ordenada se pagará al Sindicato respectivo, sin perjuicio de los derechos que correspondan al trabajador por los salarios y prestaciones sociales, considerando el caso como de despido injusto".

Pero el Decreto legislativo 616 de 1954, en su Art. 30. sustituyó el Art. 408 del C.S. del T., así: "La solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación promenorizada de las pruebas que la demuestren."

Finalmente, el Art. 70. del Decreto legislativo 204 de

1957 subrogó el mencionado art. 408 del C.S. del T., en estos términos: "El Juez negará el permiso que hubiera solicitado el patrono para despedir aun trabajador amparado por el fuero sindical o para desmejorarlo o para trasladarlo, sino comprobare la existencia de una justa causa".

Fue así como a través de la historia de serie de reformas, efectuadas sin técnica alguna y con el solo propósito de quitarle a la justicia laboral la competencia para conocer de los juicios sobre fuero sindical, que originalmente le atribuyó el C.P. del T., se volvió al sistema - originalmente le atribuyó el C. P. del T., se volvió al sistema original mediante el Decreto legislativo No. 204 de 1957, por medio del cual se le devolvió a la jurisdicción del trabajo la competencia para conocer de aquellos juicios. Pero lo dispuesto en el Art. 116 de C.P. del T., quedó implícitamente subrogado por la norma del Art. 7o. del citado Decreto Legislativo No. 204 de 1957, según el cual si el empleador demandante no probare la justa causa invocada, para despedir, desmejorar o trasladar al trabajador o trabajadores amparados por el fuero sindical, contra quienes se dirige la acción el juez negará el permiso solicitado.

Lo que equivale a expresar sencillamente, que si el actor no prueba los hechos invocados como constitutivos del derecho demandado, fracasará la acción, por cuanto, conforme lo enseña el derecho prevatorio al actor incumbe siempre la carga probatoria (actori incumbit probatio). Y al contrario", cuando se demuestra una de esas justas causas, el juez debe conceder el permiso, está en la obligación de otorgarlo, porque no es esa una atribución facultativa suya o que queda a su libre arbitrio, sino que está sujeta a la comprobación de la existencia de uno de esos motivos legales de despido, de modo que si aparece acreditado alguno no debe ni puede denegar la autorización correspondiente, sin violar la ley u oponerse extensiblemente a ella", como lo dijo el extinguido Tribunal S. del T. en casación del

17 de Dic. de 1948.

APELACION DE LA SENTENCIA

Conforme a lo dispuesto en el Art. 117 del C.P. del T., subrogado por el Art. 5o. del Decreto Legislativo No.204 de 1957," la decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo T. Superior de Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco días siguientes al en que se recibiere el expediente, contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso."

Como se ve, en la segunda instancia de este juicio especial, no tiene cabida la actividad de las partes alegar o para solicitar la práctica de pruebas, como puede ocurrir en la segunda instancia del juicio ordinario, puesto que por mandato legal expreso el Tribunal debe decidir de plano el recurso, o sea sin estar las partes.

B I B L I O G R A F I A

EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS. GUILLERMO CABANELLAS.

DERECHO SINDICAL Y COOPERATIVO. GUILLERMO CABANELLAS

LEGISLACION DEL TRABAJO. CAMPO E. Barón

DERECHO DEL TRABAJO .CAMPO E. BARON

CURSO DE DERECHO PROCESAL DE MIGUEL GERARDO SALAZAR

TRABAJO.

DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO. MARIO DE LA CUEVA

ESTATUTO SINDICAL DE COLOMBIA. PUBLICACION DEL MINISTERIO  
DEL TRABAJO. └

ORGANIZACION Y PROCEDIMIENTOS.





I N D I C E

PRIMERA ETAPA

CAPITULO I

- Formación y evolución del sindicalismo.
- El fondo ideológico del sindicalismo.
- Los principales problemas del sindicalismo.

CAPITULO II

- La unidad de los trabajadores.
- Las finalidades del sindicalismo y la táctica sindical.
- Las principales corrientes sindicales.

CAPITULO III

- Historia del sindicalismo Inglés
- El Sindicalismo Francés.
- El Sindicalismo Católico.

SEGUNDA ETAPA

CAPITULO IV

- El lugar de los sindicatos en la lucha general de clases del proletariado.

TERCERA ETAPA

CAPITULO V

- El fuero Sindical en Colombia. Su origen histórico.

CAPITULO VI

- El Decreto 2351 DE SEPTIEMBRE 4 de 1965

C A P I T U L O VII

Naturaleza jurídica del fuero sindical

Protección al derecho sindical

Despido del sindicalismo.

Protección especial de los Directores de los Sindicatos.

C A P I T U L O VIII

Otros puntos relativos al fuero sindical. Quienes gozan del fuero sindical. Cuántos pueden gozar del mismo beneficio.

Desde cuánto tiempo. Definición.

C A P I T U L O IX

REGLAMENTACION.

C A P I T U L O X

Requisitos que hay que llenar para estar amparado por el fuero Sindical.

Críticas a las Directivas.

Libertad Contractual.

Libertad Sindical de los trabajadores Públicos.

C A P I T U L O XI

Reformas introducidas por el Código Sustantivo del Trabajo al Fuero Sindical. Definición.

Trabajadores amparados por el Fuero.

Justas causas para obtener la autorización de despido.

Causales que no requieren autorización judicial.

Demandas para obtener la autorización de despido.

C A P I T U L O III

- Tramitación del juicio.<sup>1</sup>
- Traslado de la demanda.
- Contestación de la demanda.<sup>1</sup>
- Audiencia Pública.<sup>1</sup>
- Conciliación.<sup>1</sup>
- Investigación y fallo.<sup>1</sup>
- Inasistencia de las partes al juicio.<sup>1</sup>
- Contenido de la sentencia y
- Apelación a la sentencia.<sup>1</sup>

Mario de la Cueva-Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 294 T. II

Idem. Pags. 294- 295- 296 Tomo II

Obras citadas.<sup>1</sup> 296- 297- Tomo II

Obra citada. Pags. 297- 298 Tomo II

Idem. Pags. 298- 299- 299- 299- 300 Tomo II

Obra citada. Pags. 300- 301 - Tomo II

Obra citada Pags. 300- 301 Tomo II

Obra citada Pgs. 302- 303- 304- Tomo II

Obra citada Pags. 304- 304- 305- Tomo II

Obra citada. P g s. 305- 306- Tomo II

Obra citada. Pags. 309- 306- 310- 310 Tomo II

Obra citada. Pags. 311- 311- 312-312- 313-314- Tomo II

Obra citada. Pags. 314-315 315- Tmo II

Obra citada. Pags. 316- 316, 317- Tomo II