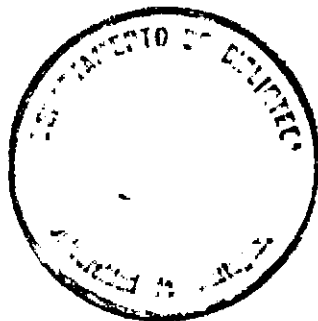


UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



CARTAGENA, 1.985

348.63  
R672a

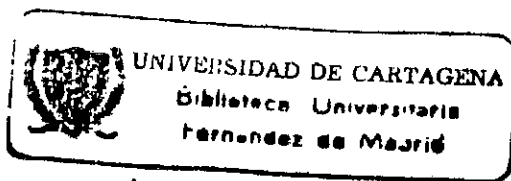
2

00018629

EL TRABAJO, EL DERECHO Y EL SINDICATO

JULIO CESAR ROCHA MACIA

RODOLFO ENRIQUE RODRIGUEZ BAENA



Trabajo de Investigación presen  
tado como requisito parcial pa  
ra optar el título de Abogado.

47276

CARTAGENA, 1.985



LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LO CONCEPTOS Y OPINIONES DE LOS GRADUADOS. TALES CONCEPTOS Y OPINIONES SON CONSIDERADOS PROPIOS DE AUTORES. (Artículo 83 Reglamento de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas - Universidad de Cartagena).

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

- RECTOR : DR. LUIS ARRAUT ESQUIVEL
- DECANO : DR. FABIO MORON DIAZ
- SECRETARIO ACADEMICO : DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ
- DIRECTOR DEL CENTRO  
DE INVESTIGACIONES : DR. GUILLERMO BAENA PIANETA
- PRESIDENTE DE TESIS : DR. SERGIO GIRADO CABALLERO
- PRIMER EXAMINADOR : DR. ANTONIO TORRES STIVENSON
- SEGUNDO EXAMINADOR : DR. EDGARDO GONZALEZ HERAZO
- TERCER EXAMINADOR : DR. RAFAEL LIRIBE RIOS.

DEDICATORIA

A nuestros padres que no demayaron en su constante aliento.

A nuestros profesores que siempre tuvieron una respuesta pronta a nuestras inquietudes.

A nuestras esposas e hijos.

A nuestros compañeros de estudio y amigos.



C O N T E N I D O

Página

DEDICATORIA

INTRODUCCION

1

I. NOCIONES Y FORMAS DE TRABAJO . . . . . 2

1. Noción Etimológica . . . . . 2

2. Noción Física . . . . . 3

3. Noción Fisiológica. . . . . 3

4. Noción Económica. . . . . 4

5. Noción Filosófica . . . . . 5

6. Noción Jurídica . . . . . 6

FORMAS . . . . . 8

1º Trabajo Material. . . . . 8

2º Trabajo Intelectual . . . . . 8

3º Trabajo Individual . . . . . 8

4º Trabajo Colectivo . . . . . 8

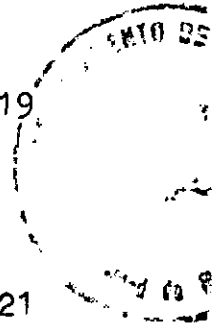
5º Trabajo Dependiente . . . . . 8

6º Trabajo Autónomo . . . . . 8

7º Trabajo Permanente . . . . . 8

9º Trabajo Transitorio . . . . . 9

- II. EL TRABAJO EN LA HISTORIA . . . . . 10
  - 1. El Trabajo en la Antigüedad. . . . . 10
  - 2. El Trabajo en el Feudalismo. . . . . 12
  - 3. El Capitalismo y el Trabajo. . . . . 13
  - 4. La Revolución Francesa . . . . . 14
  - 5. El Socialismo . . . . . 16
  
- III. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO . . . . . 18
  - El Derecho del Trabajo durante la Edad Media . . . . . 19
  
- IV. FUENTES Y ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL . . . . . 21
  - 1. Introducción . . . . . 21
  - 2. Clasificación. . . . . 23
    - A. La Ley . . . . . 23
    - B. La Jurisprudencia . . . . . 25
    - C. La Doctrina . . . . . 27
    - D. La Costumbre. . . . . 30
  - 3. Aspectos Generales del Derecho Laboral . 32
    - A. Denominaciones
      - 1. Legislación Industrial . . . . . 35
      - 2. Derecho Obrero . . . . . 35
      - 3. Derecho Social . . . . . 36
      - 4. Derecho del Trabajo. . . . . 36



5. Derecho Laboral . . . . .	37
B. Características . . . . .	37
1. Derecho Autónomo, . . . . .	38
2. Derecho Clasista. . . . .	39
3. Derecho Internacional . . . . .	39
C. Naturaleza . . . . .	40
1. Derecho Privado . . . . .	40
2. Derecho Público . . . . .	41
3. Derecho Mixto . . . . .	43
4. Derecho Nuevo . . . . .	44
a) Derecho Constitucional . . . . .	44
b) Derecho Administrativo . . . . .	45
c) Derecho Civil . . . . .	45
d) Derecho Penal . . . . .	45
D. Contenido . . . . .	46
1. Contrato de Aprendizaje . . . . .	46
2. Convención Colectiva del Trabajo	47
3. Pactos Colectivos . . . . .	47
4. Contratos Sindicales; . . . . .	48
5. La Seguridad Social . . . . .	48
V. CONFLICTOS DE TRABAJO . . . . .	49
VI. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO . . . . .	53



VII. LA ASOCIACION PROFESIONAL . . . . . 57

1. Inglaterra . . . . . 59

2. Francia . . . . . 59

3. Que Significa Asociación Profesional o  
Sindicato . . . . . 62

4. Como pueden ser las Asociaciones Profes  
sionales . . . . . 63

    a) Sindicalismo Reformista . . . . . 64

    b) Sindicalismo Revolucionario . . . . . 65

    c) Sindicalismo Cristiano . . . . . 66

VIII LA ASOCIACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA 67

1. El Sindicalismo en Colombia . . . . . 69

2. Limitaciones al Derecho de Asociación . 72

3. Clasificación de los Sindicatos . . . . . 73

4. Constitución de los Sindicatos . . . . . 75

5. Reconocimiento . . . . . 78

6. Representación Sindical. . . . . 80

7. Funciones . . . . . 81

8. Prohibiciones . . . . . 83

9. La Disolución . . . . . 85

10. La Liquidación. . . . . 86

11. Aprobación . . . . . 87

IX. EL DERECHO DE HUELGA . . . . . 89

- Huelgas Lícitas e Ilícitas . . . . . 92

X. FUERO SINDICAL . . . . . 97

1. Trabajadores con Fuero Sindical . . . . . 98

2. Trabajadores Excluidos . . . . . 98

3. Justas causas para el levantamiento del  
Fuero Sindical . . . . . 98

CONCLUSIONES . . . . . 100

BIBLIOGRAFIA . . . . . 103



## I N T R O D U C C I O N

Con el nombre de " EL TRABAJO, EL DERECHO Y EL SINDICATO " intitulamos esta tesis con la que aspiramos optar el título de abogado, y la cual, ponemos a consideración de los respetables examinadores como un modesto aporte al tema.

Es un análisis suscito del trabajo en la historia del hombre, la organización sindical y el derecho al servicio de las clases asalariadas, sus logros en este medio hostil a su propósito de justicia.

Otra expresión de la cual podría derivarse la palabra trabajo es TRIPALIUM, que en la antigüedad era un instrumento de tortura compuesto de tres piezas. De ella se derivó la palabra TRIPALIARE que significa trabajar y sufrir.

Con ella se llamó al trabajo de los penados y condenados a trabajos forzados. De allí se utiliza la expresión "estar pasando trabajo".

De la misma manera, la palabra trabajo podía venir de la locución latina LABOR, LABORIS, que significa actividad encaminada a producir, a realizar algo. Labores es, en consecuencia, sinónimo de actividades, ocupaciones.

## 2. NOCION FISICA

Para los físicos la palabra trabajo está relacionada con el cambio del mundo exterior y se entiende como "la acción de toda fuerza capaz de modificar al mundo exterior". La noción física de trabajo es muy amplia, por eso es posible el hablar del trabajo de una máquina o del de un animal lo mismo que el de un hombre.

## 3. NOCION FISIOLOGICA

Se trata del trabajo realizado por un organismo,

I NOCIONES Y FORMAS DEL TRABAJO

Hombre y trabajo, palabras unidas por los siglos de los siglos. De la palabra trabajo se tienen muy diversas acepciones. Así, la enumeración que de ella nos permitimos hacer, es apenas una prueba de la diversidad de interpretaciones que de ella se dá. Veámoslo:

1. NOCION ETIMOLOGICA

Para seguir un orden lógico, debemos convenir que la primera acepción de la palabra trabajo debe estudiarse desde el punto de vista etimológico, esto es, a aquella que de acuerdo con la lingüística ha servido a lo largo de la historia como medio de comunicación entre los hombres.

Trabajo viene de la voz latina Trabs, que significa traba obstáculos, dificultad. Es pues, la lucha del hombre contra las dificultades, lucha que es necesaria para atender a la satisfacción de sus necesidades vitales.

o mejor, dentro del organismo, para efecto de la transformación de la materia en energía y viceversa.

#### 4. NOCION ECONOMICA

No es posible pensar en el hombre sin asociarlo a una actividad productiva, no se puede concebir el estado actual de la sociedad, su desarrollo sin el concurso del trabajo, pues en la creación de todo el conjunto de bienes de que la humanidad hace uso para satisfacer sus múltiples necesidades está presente el trabajo y su equivalente económico.

Casi todo lo que nos rodea es fruto del trabajo. El trabajo ha sido recopilado por el hombre en forma paciente y eficaz para traducirlo en todo un mundo de bienes y valores que integran la actual civilización.

Si hoy podemos asegurar que el hombre es racional (Engels) se debe al trabajo; a su capacidad transformadora se debe que pueda subsistir sin depender enteramente de la madre naturaleza.

El trabajo se ha considerado, con la naturaleza y el capital, como factor de producción pero según lo asegura Charles Gide, "de los tres solo el trabajo puede pretender el título de agente libre de la producción en el sentido exacto de la palabra". Solo el hombre desempeña un

papel activo; sólo él toma la iniciativa de cualquier operación productiva en el mundo de hoy.

## 5. NOCION FILOSOFICA

Cuando el hombre se hizo pensante, esto es, se hizo consciente, comenzó su preocupación por el mundo, su origen, por su desarrollo y sus manifestaciones diversas.

Cada respuesta ha constituido una interpretación filosófica del gran problema, a cuyo alrededor se agrupan los seguidores sin poder concluir que todo se ha resuelto. Todo lo contrario, se halla hoy en un momento culminante del que seguramente habrá de surgir una respuesta concreta que nos permita ver con claridad el fondo de ésta cuestión por tanto tiempo debatida.

Los puntos de vista se convirtieron en escuelas filosóficas como la idealista y la materialista.

Para los idealistas es Dios el centro y nervio de todo lo creado y como tal gobierna al mundo con leyes divinas a las cuales nada escapa.

El desobedecimiento de esas leyes, la violación de esos principios causa de la ira de Dios, y como consecuencia, motivo de castigo. De acuerdo a ese principio el trabajo es la justa sanción al pecado del hombre.

El materialismo por su parte, sienta su concepción en principios diferentes. No acepta la aparición del hombre como un soplo divino sino como el producto de la evolución de la materia.

Los principios de esta escuela fueron expuestos por Darwin y Federico Engels.

Esta escuela no parte de la hipótesis que el trabajo es la pena que nos toca pagar por un pecado sino por el contrario, afirma que el trabajo es una necesidad del hombre para su subsistencia.

Por este medio se pasa de la vida meramente consuntiva, del sometimiento forzoso al medio, a su transformación y dominio.

A este respecto dice el profesor KOTOK "en las condiciones del socialismo el trabajo se considera como un deber y una causa de honor para todo miembro de la sociedad apto para el mismo, como el factor económico-social más importante".

## 6. NOCION JURIDICA

Trabajo es, "toda actividad humana libre, que una persona natural ejecuta material o intelectualmente en forma permanente o transitoria, al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad..." esta es la definición



del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 50

Para LUDOVICO BARASSI, el concepto jurídico de trabajo humano es claro, y considerado como Relación obligacional, sería el despliegue que el hombre hace de energía en pro de otra persona.

Tambien afirma que trabajo es actividad, intelectual o física, o, mejor, una y otra con recíproco y variado predominio; actividad humana apta para satisfacer una necesidad ajena que la torna necesaria.

MAZZONI Y GRECHI, entienden por trabajo "el desarrollo de energías que el hombre destina a la utilidad de otra persona, en una relación jurídica".

El trabajo de acuerdo con la acepción del Diccionario de la Real Academia de la Lengua, es el "esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Se usa en contraposición al capital".

FORMAS: El trabajo puede ejecutarse bajo de las siguientes formas:

1º) Trabajo Material, es la forma más primitiva de las empleadas por el hombre en su diaria e histórica relación frente a la naturaleza.

2º) Trabajo Intelectual, surgió como consecuencia del desarrollo de la sociedad y, por consiguiente, del espíritu de sociabilidad del hombre.

3º) Trabajo Individual, esta forma de trabajo se presenta cuando quien realiza una actividad laboral es una persona natural individualmente considerada.

4º) Trabajo Colectivo, cuando se requiere el concurso de varias personas en el momento de la prestación del servicio.

5º) Trabajo Dependiente, tiene encerrada la noción de una subordinación doble en las relaciones de trabajo de que estamos hablando, comprende pues dos extremos vinculados entre sí por el fenómeno laboral.

6º) Trabajo autónomo, es aquella en que no se vinculan a una relación de trabajo los extremos, es decir, que el trabajador realiza por su cuenta y riesgo la acción, para su aprovechamiento.

7º) Trabajo permanente, cuando se habla de la labor desarrollada por una persona, se entiende que dicha labor es ordinaria, normal, permanente. Esto es, hace relación al factor de tiempo dentro de la labor desarrollada.

80) Trabajo Transitorio, por excepción cabe hablar de él. Y por ser excepcionales los casos en que esta forma de trabajo tiene ocurrencia, no merece mayores comentarios. En nuestra legislación esa que cuya duración no excede el término de un mes.



## II EL TRABAJO EN LA HISTORIA

### 1. EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD

El comunismo primitivo comprende la etapa más larga de la evolución social. Es también, la más primitiva de las que tengamos noticia.

El hombre vivía de lo que la naturaleza le brindaba. De ella tomaba lo necesario para vivir. Su trabajo consistía en luchar con la naturaleza, entre sus ocupaciones diarias se destacaban la pesca y la caza, la recolección de frutos y raíces.

El desarrollo de la sociedad siempre ha estado acompañado de grandes cambios, esta lucha por la subsistencia se fué modificando poco a poco. Al aparecer la agricultura la vida del hombre dejó de ser nómada y se transformó en sedentaria.

El correr del tiempo y el incremento de las fuerzas de producción hicieron necesaria la división del trabajo,

la especialización del mismo teniendo en cuenta la edad y el sexo de las personas.

Los hombres se dedicaron a la caza y a la pesca y las mujeres a la recolección de frutos de la tierra y de la cría de los hijos.

En épocas más avanzadas aparecieron tribus dedicadas a la agricultura, tribus dedicadas a la ganadería; esta especialización del trabajo dió origen al desarrollo de la producción de bienes de consumo, que impuso la necesidad del trueque o intercambio de productos. Así nació el comercio.

Apareció la apropiación por domesticación o fabricación y así va a nacer la propiedad privada que luego dió origen al esclavismo.

Al desintegrarse la comunidad primitiva, aparecen las clases dentro de la sociedad, con las clases la apropiación de objetos primero, y luego la de la persona humana.

En los tiempos primitivos los prisioneros de guerra eran aniquilados. Luego resultó más útil destinar a los prisioneros a la producción de bienes de consumo que eliminarlos materialmente.

El vencido en una guerra, el prisionero así se convirtió en un esclavo.

No solo la guerra causó esa situación. En tiempos posteriores lo fueron también los deudores morosos y los deudores insolventes, que tenían que entregar su vida para satisfacer las exigencias de un acreedor, cada vez más acaudalado.

Las clases privilegiadas aprovecharon para institucionalizar la esclavitud. Esta condición de hecho se convirtió así en norma jurídica aceptada por la mayoría de los pueblos de esa época.

La relación de trabajo se convirtió entonces en la principal fuente de riqueza y en pueblos como el Romano-Egipto y Griego apareció la odiada relación esclavo y amo. En el Derecho Romano el esclavo era asimilado a una cosa y se regía por el derecho de las cosas o de los bienes.

Debe quedar en claro que no todas las relaciones de trabajo en Roma estaban regidas por la misma institución, había, desde luego, trabajo libre. Y había no solo trabajo libre sino que existían los trabajadores libres asociados. Tal era el caso de los de la COLLEGIA EPIFICUM.

## 2. EL TRABAJO EN EL FEUDALISMO

En esta corta etapa, comprendida entre la caída del Imperio Romano y la Revolución Industrial, es decir, en plena Edad Media, debemos destacar que el desarrollo de las fuerzas productivas determinó la superación del esclavismo y trajo las relaciones de tipo feudales. Su característica principal fué el latifundismo, el acaparamiento de tierras por los señores feudales y la consiguiente pauperación de las masas campesinas. Es de anotar que entre los mismos latifundistas apareció una relación de dependencia llamada Vasallaje. El vasallo era un señor feudal, un propietario en menor escala, que se sometía a la protección de otro más fuerte, mediante el pago de un tributo y ayuda en caso de guerra, como soldado.

### 3. EL CAPITALISMO Y EL TRABAJO

Fué en la Edad Media cuando aparecen las primeras manifestaciones del Capitalismo alrededor del siglo XIII, en Florencia y Venecia, nos ofrecen ese antecedente remoto. El desarrollo del comercio en el Mediterráneo favoreció la aparición de ese fenómeno.

El comerciante que vendía determinado artículo recibía determinada cantidad de dinero, el comprador disponía de dicha cantidad. El fenómeno se generalizó y poco tiempo

después aparecieron comerciantes ricos que se dedicaban solamente a operaciones comerciales.

Pronto los mercados escasearon y los comerciantes se dedicaron a lograr nuevos mercados. El desarrollo de la navegación y la creación de nuevas compañías de capital le dieron un buen impulso al comercio y al capitalismo. El llamado capitalismo industrial comenzó a manifestarse desde el siglo XVIII en Inglaterra. La explotación de minas de carbón vincula a esa rama inmensos capitales creando lo que sería con el tiempo la llamada Revolución Industrial.

Profesiones como la ingeniería recibieron allí su mayor impulso y desde entonces no ha hecho otra cosa que tecnificarse.

La aplicación de la máquina a la explotación industrial es pues, la característica predominante en ésta importante época del trabajo.

#### 4. LA REVOLUCION FRANCESA

Los propietarios de la tierra durante ésta época eran los Aristócratas. Al pueblo, no se le ofrecía oportunidades distintas de la de seguir sometido a la tierra. Frente a estos hechos reaccionaron algunos pensadores de





la época.

Al absolutismo de los reyes se opuso el principio de la inviolabilidad de la persona humana; ante los privilegios de los pocos se planteó la igualdad. La libertad fué la bandera de los revolucionarios de la época.

La conciencia de estos principios se precipitaron en los acontecimientos del año 1.789. La revolución sin embargo dió prioridad a lo político sobre lo económico y lo social.

La igualdad dió paso a la llamada libertad de contratación.

La regulación del trabajo fué obra exclusiva de las personas vinculadas a él.

La jornada de trabajo de doce, catorce o dieciseis horas diarias fué la norma general en las explotaciones industriales europeas; además, la desocupación, producto del uso de la máquina en la producción originó un fenómeno de peores consecuencias todavía.

Los principios del LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER eran los quiones de la función pública del estado.

El estado liberal fracasó, se abusó de la libertad, el problema no era de carácter individual y político sino

colectivo y de raíces económicas y sociales muy hondas. El desarrollo de la industria y la poderosa organización obrera alemana le hicieron ver a los gobernantes la necesidad de la intervención del estado con dos finalidades importantes; para proteger los mercados que Alemania poseía en el exterior y para garantizar a los trabajadores una relación laboral justa y estable. Durante el gobierno de Bismarck se hizo la Legislación de Seguros Sociales, tendiente a la protección de los trabajadores de la época.

El intervencionalismo de estado es una realidad que hoy nadie puede negar por sus resultados en los gobiernos de éste tipo de políticas económicas.

## 5. EL SOCIALISMO

Las diferencias entre sector público y sector privado en los regimenes de tipo capitalista han permitido formar pequeñas islas que se rigen por leyes diferentes, e independientes dentro del mismo estado. Dentro de los países socialistas, en cambio, esa división no se presenta pues el gobierno ha sido creado, para orientar, planear y realizar el bienestar de los asociados.

Las empresas privadas se organizan bajo la vigilancia

del estado y funcionan bajo su necesidad de desarrollo.

Por esta circunstancia en el Socialismo de Estado, la sociedad en general se desarrolla en una forma más ordenada y armónica, porque el desarrollo económico se plantea a nivel nacional y no en forma aislada sin ningún control.

La producción en los países socialistas está encaminada a satisfacer las necesidades de las masas trabajadoras y no, como en los capitalistas los caprichos de unos pocos poderosos.

Podemos sintetizar los modos de producción en uno y otro sistema si tenemos presente los significados de la palabra propiedad en el uno y el otro. Para los capitalistas la propiedad cumple una función privada y particular, mientras que, en los socialista su función es eminentemente social.



### III HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los colegios de artesanos en Roma, fueron el principio de una dura lucha de los trabajadores para defender sus intereses en los tiempos de Servio Tulio, para algunos esta organización solo sirvió para testimoniar los privilegios de unos pocos en detrimento de los intereses de los demás. Los colegios tuvieron escasa importancia durante la república al igual que las otras asociaciones privadas, no gozaban de personería jurídica, ni podía poseer bienes propios.

Derrotado el insipiente artesano por el trabajo de los esclavos tuvieron que ponerse los colegios a sueldo de los agitadores políticos lo que motivó que Julio Cesar, al llegar al poder los disolviera. Reaparecieron en la época de Augusto quien los sometió a una nueva legislación, en la que sustituyó el sistema de la libre formación por el de la autorización previa.

Posteriormente luego del imperio, alcanzaron su mayor desarrollo, pues al disminuir el número de esclavos, apare

ció una gran necesidad de trabajadores libres. En el gobierno de Alejandro, se intentó una nueva organización delimitando las profesiones y permitiéndole a cada colegio que redujera sus estatutos, pero ni en esta época llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos.

#### \*EL DERECHO DEL TRABAJO DURANTE LA EDAD MEDIA

Durante la Edad Media aún no podemos decir que se encontrará un derecho del trabajo organizado, pero las reglas de la organización ya empezaban a gestarse respecto a las corporaciones pero difiere desde el punto de vista contemporáneo, ya que se enfoca desde el punto de vista de los productores, sacrificando así a los trabajadores, éste el contemporáneo, por el contrario trata de llevar a los trabajadores a una justa relación de trabajo., ya no como el trabajador individualmente hablando sino como una clase social, subordinando las conveniencias de los empresarios a las necesidades de los trabajadores.

Al llegar el siglo XIX, cuando apareció el intervencionismo de estado, se puso fin a la explotación de que era víctima los trabajadores. El derecho medieval por el contrario es producto de los artesanos, clase que en es

ta época histórica detestaba los elementos de producción siendo un derecho de poseedores y no de la clase desposeída.

En los siglos XVII y XVIII se acentió la descomposición del régimen: Los hombres de aquel tiempo, abanderados del ideal liberal, no podían tolerar el monopolio en el trabajo; la burguesía necesitaba menos hombres libres para lucha contra la nobleza.

El derecho natural proclamó el derecho absoluto a todos los trabajos y el principio de libertad de organización para luchar contra los que se oponían a la libertad de trabajo.

La revolución del 4 de Agosto de 1.789, le dió el sagrado golpe de muerte al monopolio del trabajo, quedó consignado en el decreto 217 de Marzo de 1.791, cuyo artículo séptimo decía "a partir del 1º de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, arte, profesión u oficio, que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar impuestos de acuerdo con las tarifas estipuladas y a someterse a los estatutos y leyes que lo rijan".

#### IV FUENTES Y ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

##### 1. INTRODUCCION

Por fuentes, se entiende aquellos manantiales de donde provienen no solo la forma propia de las normas jurídicas, sino el contenido de los preceptos regulares de la conducta humana, tanto en el campo laborar como en el derecho común.

El tratadista GUILLERMO CABANELLAS, y otros más, hacen una clasificación de las fuentes que contribuyen a un mejor entendimiento, y aportan luz sobre el tema de que tratamos. Para CABANELLAS las fuentes pueden ser de varias clases, así:

- a) Fuentes nacionales o internacionales
- b) Fuentes directas o indirectas
- c) Fuentes generales y específicas
- d) Legislativas o particulares
- e) Contractuales o extracontractuales
- f) Reales o formales



- g) Principales o supletorias
- h) Escritas o no escritas

En realidad, cuesta saber, tomando cualquiera de esas de nominaciones, cómo se procede para no incurrir en lo relativo a los principios fundamentales que establecen las fuentes del derecho; porque hablar de fuentes contractuales y extracontractuales, escritas y no escritas, para solo tomar un ejemplo, es incurrir en un círculo vicioso. Así se encontrará que es una fuente escrita, ya que conforme al derecho colombiano, la convención colectiva, para que sea válida, tiene que constar por escrito. Pero además es nacional, porque las convenciones colectivas foráneas, no son fuentes del derecho en el campo nacional, y porque además no se conoce en el campo internacional el sistema de colaboración de las convenciones colectivas.

Así pues, esta clasificación, a pesar de su importancia como pionera de las clasificaciones, resulta caprichosa.

Sintetizando el trabajo que estamos haciendo, podemos clasificar las fuentes del derecho del trabajo en:

- a) Fuentes reales
- b) Fuentes formales



En esta forma son fuentes formales, la ley y la costumbre en primer lugar, así como las convenciones colectivas en planos posteriores, y ya en un plano un tanto más distante, la jurisprudencia y la doctrina. Y respecto de las fuentes reales estas se entienden como los fenómenos sociales económicos y políticos que dan origen a la norma positiva, es decir, la legislación del trabajo propiamente dicha.

## 2. CLASIFICACION

### A. LA LEY

Es la fuente más importante del derecho del trabajo, tenemos en primer término la definición general, conforme a la cual es una regla de conducta impuesta por un acto de soberanía de carácter genérico e impersonal, emanada del órgano que constitucionalmente es competente para hacerla; y en segundo término, la cuestión de averiguar cual es la jerarquía de su aplicación en el derecho del trabajo.

Un principio común de la interpretación de la ley enseña que puede existir, para regular situaciones sociales, una norma de carácter general y otra especial y que el intérprete o juez, al momento de aplicarla, debe tener en cuenta, que la norma especial prevalece sobre la

general; es decir, que cuando una misma situación esté regulada por dos preceptos diferentes, debe tener en primer término a aquel que regule específicamente la materia, y solo en defecto de una norma debe remitirse a la aplicación de la norma general.

En principio aplicado a todas las normas de derecho y a todas las funciones jurisdiccionales sobre interpretación de la ley, es igualmente aplicable a todas las normas de derecho y a toda función jurisdiccional yza la legislación del trabajo.

En nuestro derecho laboral suele presentarse conflicto entre la ley general y la especial, no obstante el gran movimiento legislativo verificado entre 1.936 y la actualidad, pues quedan disposiciones de leyes anteriores, como la civil, la mercantil, etc., que regulan o regulaban situaciones de carácter general; más en presencia de un Código de Trabajo y de normas especiales sobre el contrato y la situación que se desprende de él, es necesario aplicar en primer término las leyes especiales con sagradas en el Código del Trabajo y solo ante la ausencia de ellas habrá que recurrir a las generales.

Teóricamente es difícil saber cuando una norma puede ocasionar un gravámen patrimonial, pues comúnmente la comparación hay que hacerla entre los textos de las normas.

En muchos casos hay que recurrir a otras fuentes del de recho o a otras normas convencionales o contractuales, a fin de saber si es necesaria o conveniente para cada caso la aplicación de la ley general.

El principio de la legislación colombiana que ordena tener en cuenta la norma más favorable para el trabajador, se deriva del artículo 30 de la ley 6 de 1.945, que por primera vez adoptó para el derecho del trabajo, la técnica de interpretación que se usaba en el Derecho Penal.

#### B. LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia está compuesta por las disposiciones de los más altos tribunales de justicia, sobre el sentido y alcance de las disposiciones legales. La fuerza que tiene la jurisprudencia como fuente del derecho es innegable, puesto que es orientadora de toda la actividad interpretativa, no solo en el terreno sustantivo sino en el terreno procedimental.

Evidentemente las decisiones de los tribunales más altos sirven a cualquier país, son las guías a los jueces menores para la aplicación de la ley.

Conviene hacer notar, sin embargo, una diferencia entre

la importancia teórica e ilustrativa que tiene la jurisprudencia como fuente de derecho y la obligatoriedad de la misma.

Entre nosotros, el artículo 4º de la ley 169 de 1.896, establece que tres disposiciones uniformes de la Corte Suprema como tribunal de casación, sobre un mismo punto de derecho, constituía doctrina probable para los jueces menores en orden jerárquico, esta disposición en extremo absurda, por la Corte puede equivocarse tres veces seguidas, como a cualquiera le puede ocurrir, ha caído en desuso, puesto que es contraria a toda regla de interpretación.

Obliga en el sentido que los jueces inferiores pueden ilustrarse, teniendo como fundamentos las decisiones de autoridades de mayor jerarquía, en el orden de disposición judicial.

En realidad, las grandes modificaciones jurisprudenciales no han nacido solamente de las Cortes de Justicia, sino en muchas ocasiones, como ocurrió con el derecho francés, han tenido origen en jueces modestos, ajenos a la Corte.

De suerte que, una es la importancia de la jurisprudencia como fuente interpretativa del derecho, y otra es

su obligatoriedad. Tanto es así, que la misma corte puede recoger su tesis en cualquier momento, para acomodarla a las nuevas situaciones sociales y a las nuevas creaciones jurídicas que los tiempos vayan imponiendo.

Así entre nosotros, por ejemplo, la tesis sobre responsabilidad contractual y extracontractual sobre filiación natural y otros temas de mucha importancia, fueron objeto de una revisión general por la Corte de 1.936.

### C. DOCTRINA

La doctrina de los autores está constituida por los estudios de carácter jurídico, social y político, sobre los orígenes de las normas positivas, su desarrollo y aplicación.

Es, en realidad, y así puede considerarse, como una fuente del derecho, pero de carácter secundario. No tiene la importancia de la legislación escrita, ni siquiera la importancia mediata que tiene la jurisprudencia; porque en ésta es el mismo legislador quien opina y en la doctrina son autores ajenos a ella los que omiten su opinión, la doctrina de los autores está integrada por la especulación acerca de los principios del derecho y de las normas generales que forman la legislación.

En efecto, tanto los jueces en la aplicación de la ley

como el legislador al dictar los preceptos que regulan determinadas situaciones, tienen en cuenta la doctrina de los autores; pero es una fuente que no tiene ni la importancia ni la trascendencia de las otras.

En el terreno del derecho del trabajo, mucho más importante que la doctrina de los autores, es por ejemplo, la convención colectiva del trabajo, vale decir, la voluntad de las partes.

Casi todas las modificaciones legislativas y las concepciones sobre el contrato individual, tanto como las consecuencias del mismo, han tenido origen en la voluntad de los contratantes, recogidas de contratos o convenios de carácter colectivos. De donde se advierte que a ese factor se dá una importancia extraordinaria en el derecho del trabajo, hasta el punto de considerársele una de las fuentes más importantes; más importante que la ley, porque ésta en el fondo establece un status, una situación jurídica, a la cual deben someterse incuestionablemente las partes contratantes.

Cuando un patrono y un trabajador, por ejemplo, celebran un contrato, y no dicen nada sobre los términos en que se va a desarrollar, salvo el acuerdo sobre salarios, todas las situaciones que comprenden el régimen de duración, de los plazos, modificaciones y obligaciones, por este aspecto, algunos han llegado a tomarlo como contra

to de adhesión, acepción que podría ser válida si se mediaran ciertos factores en donde el juego de las voluntades todavía es importante para las decisiones del trabajador.

Por el lado de la ley, están las convenciones colectivas los aspectos colectivos y los contratos sindicales, que en muchas ocasiones establecen situaciones de ventajas para los trabajadores; y no hay duda de que, en tales circunstancias, entre esos preceptos que tienen su origen en la voluntad de las partes y el juego de la aplicación de la normas que provienen del legislador, aquellas tienen generalmente una aplicación preferencial; sobre todo en la legislación colombiana no existe duda alguna de que será de preferente aplicación, el texto de la convención colectiva a la ley, pero con la adición de que tal convención, debe ser objeto de una demostración especial como si se tratara de cualquier hecho que se va a probar en juicio.

Mientras el juez está obligado a conocer la voluntad del legislador, es decir, el texto legal, no lo está a conocer la voluntad de las partes en cada caso, y, por consiguiente se alega un derecho o se sostiene una defensa fundada en el acto a la cual ha concurrido esa voluntad privada de las partes, debe demostrarse en juicio, tal

como se hace la demostración de otro hecho.



#### D. LA COSTUMBRE

Otra fuente del Derecho Laboral es la Costumbre, que ha sido definida como el uso repetido y general de cierto hecho que termina convirtiéndose en norma de convivencia y al cual los preceptos jurídicos de algunos países le han dado el valor de regla de derecho, aunque restringida y de aplicación muy limitada.

En el derecho común la costumbre es de aplicación restrictiva no solo, porque la legislación exige una serie de condiciones de difícil probanza, sino porque además hay un texto escrito según el cual, mientras haya una ley aplicable al caso controvertido, deberá ser aplicada sin ninguna consideración, a pesar que exista una costumbre que afirme la existencia de usos contrarios.

En el derecho del trabajo la costumbre tiene una trascendencia extraordinaria. Hay que estudiar en lo referente a ella, en primer lugar, su generalidad, y en segundo término su campo de aplicación.

Por su propia naturaleza, la costumbre, si llega a adquirir en un momento el carácter de norma jurídica, debe ha



cer relación a un hecho repetido indefinidamente y que ha llegado a la postre a convertirse en una norma favorable al trabajador; debe tenerse en cuenta que tanto en el derecho del trabajo, como en el derecho común, el precepto del artículo 131 de la ley 153 de 1.887, según el cual, la costumbre siendo general y conforme con la moral cristiana, constituye derecho a falta de ley positiva.

En cuanto al lugar donde se produce, generalmente la costumbre tiene un espacio limitado; debe ser una costumbre de fábrica, empresa o taller y excepcionalmente más amplia; la que se cumple a través de convenciones de industrias, y por consiguiente en determinada región del país.

A diferencia de lo que ocurre con las costumbres, con los usos que el Derecho Civil acoge excepcionalmente como norma jurídica, en el derecho del trabajo ella no adquiere esa amplitud.

Esas costumbres que no son más que formas de convivir y reglamentar las situaciones jurídicas entre trabajadores y patronos son por su propia naturaleza restringidas al espacio donde se lleva a cabo el trabajo, esto es, el ámbito de la empresa o el taller.

Los usos y costumbres a que la ley se refiere en ciertos

casos se comprueban con el dicho de testigos hábiles para afirmar su existencia, dando la razón de su testimonio con expresión de los varios casos determinados y distintos de que tienen conocimiento, de suerte que el juez puede deducir, sin lugar a dudas la existencia del uso o de la costumbre.

2. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Al igual que ocurre con otras ciencias, el estudio del Derecho Laboral debe comenzar con el estudio de aquellos aspectos generales en los cuales el investigador pueda encontrar una noción global del mismo. Son el caso, de sus denominaciones, características principales, naturaleza, relaciones con otras ciencias, contenido, ramas en que se deriva y sujetos.

Antes sin embargo, tratemos de definir lo que se entiende por Derecho Laboral.

El Derecho Laboral es entendido de diversas formas. Esto se deduce de las diferentes concepciones, que de él, han dado los investigadores del derecho.

En efecto, unos lo definen como la expresión jurídica de la política social; otros como un simple ordenamiento jurídico de la producción; otros lo ven como el regulador

de la actividad laboral, en general; otros, finalmente, lo entienden como el derecho protector de los económicamente débiles, y más exactamente, de los asalariados.

ALBERTO TRUEBA URBINA, por ejemplo, lo define como el "conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

RAFAEL CALDERA, dice que el derecho laboral es " el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto en lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".

ALEJANDRO GALLART FOLCH, a su vez, dice que el derecho del trabajo "es el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre patronos y trabajadores, además otros aspectos de la vida de éstos últimos; pero, precisamente en su condición de trabajadores".

EUGENIO PEREZ BOTIJA, lo define como "el conjunto de

principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores, y ambos con el estado, a los efectos de la penetración en el proceso de protección y tutela del trabajo".

MIGUEL HERNANDEZ MARQUEZ, "es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación y desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los (contratos) elementos personales que en ella intervienen".

ERNESTO KROTOSCHIN, lo define como "el conjunto de los principios y de las normas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de ésta relación".

DOMINGO CAMPOS RIVERA, lo define como "el conjunto de normas de carácter jurídico que regulan la actividad de los trabajadores independientes".

Para nosotros el Derecho Laboral es la suma de todas las normas jurídicas tendientes a armonizar las relaciones entre el trabajador y el patrono.

## A. DENOMINACIONES

Los calificativos para este derecho han sido muy amplios y variados a través de los tiempos.

Las denominaciones más usadas han sido las siguientes:

### 1. LEGISLACION INDUSTRIAL

Con este nombre comenzó a conocerse esta disciplina una vez que su objeto específico fué diferenciándose de los lineamientos del Derecho Civil. Con ella se configuró su cuerpo, contenido y finalidad.

Fuó utilizada en Francia por PAUL PIC, quien escribió una obra denominada: *Legislations Industrielles*. Fuera de PIC la han utilizado, entre otros, Georges Bry, Capitant y Cuche, Rouast y Durand.

Es, desde luego una expresión limitada que no cuadra suficientemente con el contenido de la disciplina que designa. Se refiere al trabajo industrial y deja por fuera a los trabajadores del campo, por ejemplo, o a los del servicio doméstico, motivo por el cual resulta inconveniente.

### 2. DERECHO OBRERO

Es una manifestación de carácter clasista

de ésta rama del derecho, y los autores que la han utilizado hacen hincapié en ésta circunstancia.

En Francia lo utilizó Georges Scelie, quien escribió una obra denominada DROIT OUVRIER. En América la usa el Mejicano Jesús Castrorena, quien ha publicado, un tratado de Derecho Obrero. En otros países no le han tenido en cuenta.

### 3. DERECHO SOCIAL

Es la denominación más popular entre los autores españoles, pero su amplitud la hace aparecer inconveniente, dado que todo el derecho, en general, es social. De ahí que tampoco sea la más adecuada.

### 4. DERECHO DEL TRABAJO

Es la más conocida de las que se han utilizado para designar la nueva disciplina jurídica. Los autores de todos los países del mundo la han utilizado para titular sus obras, y cuadra, con una propiedad casi perfecta, con el contenido de aquella disciplina. De ahí que goce de tal prestigio.

Entre los más notables autores que la usan se cuentan:



Mario de la Cueva, Alberto Trueva Urbina, Rafael Caldera, Ernesto Krotoschin, Juan D. Pozzo, Mario L. Deveali, Francisco de Ferrari, Alfredo Gaete Berrio, entre otros.

## 5. DERECHO LABORAL

No se le usa con la profusión de la anterior porque se trata de una expresión nueva que apenas empieza a conocerse. Comprende no solo el aspecto jurídico del trabajo, sino todas las consecuencias del orden económico y social que de él se derivan. Esta amplitud con que se abarca el fenómeno, no le quita, sin embargo, precisión. No es pues una expresión ambigua desde ningún punto de vista. Tampoco es una expresión vacía e incompleta. Abarca todo el fenómeno laboral y solo él.

### B. CARACTERISTICAS

Al mencionar las características del Derecho Laboral nos referimos a las cualidades que son propias de él. Entre ellas podemos mencionar su novedad, su autonomía en relación con las otras ciencias, su carácter clasista y su tendencia a la internacionalización.

DERECHO NUEVO: La característica más notoria del Derecho Laboral es, su novedad. Comparado con otros derechos, resulta ser de formación reciente. Los años que tiene son

realmente pocos. Y a pesar de haber alcanzado ya una estructuración propia y caracteres definidos, su novedad es probable por tratarse de una disciplina que se halla aún en proceso de formación. Ello se debe a su contenido eminentemente social que hace que tenga que acomodarse casi diariamente a los cambios, a las transformaciones que se presentan en el seno de la sociedad. De ahí, que acoplado al ritmo de desarrollo de la sociedad, esté expuesto a nuevas formulaciones acordes con el momento histórico que se vive. De ahí, también, de la notoria inestabilidad que acusan sus normas.

#### 1. DERECHO AUTONOMO

Si nos es posible distinguir y confirmar la existencia del Derecho Laboral como un conjunto de instituciones con un grupo ordenado y armónico de principios de naturaleza propia y diferente de la de las otras ciencias, nos resulta obligado hablar de su autonomía. No queremos hablar de una desvinculación de las otras ciencias jurídicas. Solo deseamos hacer conocer que sus principios jurídicos son propios y peculiares, exclusivos.

Confirman esta característica la continua aparición de Códigos Laborales en todos los países desarrollados del



mundo, la existencia en esos países de la jurisdicción del trabajo; el establecimiento en las facultades de derecho, de cátedras sobre Derecho Laboral, y, finalmente, el incontable número de autores que se han dedicado a su estudio.

## 2. DERECHO CLASISTA

Se deriva de la división de la sociedad en clases sociales, en todo régimen alineado en los moldes del capitalismo, es palpable la existencia de dos clases sociales, los propietarios de los medios de producción y los asalariados.

En un medio dispuesto de esa manera los propietarios disponen del Derecho Civil, como el instrumento apropiado a la defensa de sus intereses. Los asalariados disponen de su nuevo ordenamiento jurídico llamado Derecho Laboral. Este estatuto es eminentemente clasista.

## 3. DERECHO INTERNACIONAL

El mismo bien jurídico que protege lo hace internacional, el trabajo es el *modus vivendis* por lo general en todos los trabajadores del mundo, y sus luchas han tenido por escenario los más variados lugares del orbe.



De otra parte la labor desarrollada por la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, justo es reconocérlo, ha sido ingente. Por medio de las recomendaciones y convenciones internacionales del trabajo ha evidenciado su interés por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo.

C. NATURALEZA

El Derecho Laboral es una rama del Derecho Privado, aunque algunos autores sostienen que pertenece al Derecho Público, otros afirman que el Derecho Laboral es mixto, Y los últimos autores afirman que es un derecho independiente, único.

1. DERECHO PRIVADO

Han sido los civilistas los principales defensores de ésta teoría. Impregnados de los principios generales del Derecho Romano, cortos de vista con respecto al desarrollo de los fenómenos sociales, siguieron la rigidez monolítica de sus instituciones jurídicas, sin atender a los nuevos valores surgidos como consecuencia de la necesaria evolución social.

Por tal motivo al escudriñar en los principios del dere

lo llevan a los mismos causes del Derecho Civil.

LUISA RIVA SANSEVERINO, por ejemplo, dice que el Derecho Laboral es Derecho Privado, porque sus normas no tienen por sujeto al estado y a los demás entes públicos, sino a los ciudadanos que tienen intereses privados.

## 2. DERECHO PUBLICO

Ese criterio individualista y liberal primó durante todo el tiempo anterior a la Primera Guerra Mundial.

A partir de entonces, y más concretamente, a raíz de la expedición de las constituciones de México en 1.917 y de Weimar en 1.919, tuvo expresión un movimiento liberal encaminado a revisar las viejas tesis civilistas y a dar le campo a los nuevos principios que han determinado in formar y guiar a los pueblos que posteriormente se han encargado de legislar sobre la materia.

La constitución mejicana tiene el honor de ser la primera en el mundo en establecer y elevar a la categoría de constitucionales los temas fundamentales del Derecho Laboral.

Los autores para determinar la calidad de pública o privada han tenido en cuenta varios factores que aquí trataremos a continuación.

Sujetos.- De acuerdo con ese criterio las relaciones jurídicas tienen una naturaleza distinta, según sean los sujetos que en ella intervengan. Si las partes que intervienen son personas de derecho público, como cuando entre dos organismos del estado se celebra un contrato, dicho acto o declaración de la voluntad sería de derecho público. Igual naturaleza tendría el contrato firmado entre una entidad del estado y un particular.

Para el Derecho Laboral no es suficiente que un contrato se celebre entre dos particulares, patronos y obreros, para perder la calidad de derecho público, porque si bien el estado no interviene en la negociación, en el perfeccionamiento de las relaciones contractuales, también es cierto que las formalizaciones de dichas relaciones se hallan sujetas a normas superiores, de carácter general y de orden público, que impiden que se lleguen a acuerdos laborales desconociendo el contenido de aquellas normas.

El hecho pues de que el contrato de trabajo se haya regido por normas de carácter general, imperativas y de orden público, hacen que de acuerdo con nuestra organización jurídica el derecho laboral sea eminentemente público.

Intereses Protegidos.- Otro criterio tenido en cuenta por los tratadistas, es la clase de intereses que protege.

Sería pública o privada, según sean los intereses que tutele como protege intereses generales en los que todos tenemos acciones vitales para el armónico desarrollo de la comunidad, entonces es un derecho público.

Irrenunciabilidad de derechos.- El trabajador posee un mínimo de garantías sociales que le son dadas aún en contra de su voluntad y que se encuentran consagradas en muchas constituciones y códigos laborales del mundo entero, estos derechos son irrenunciables y de forzosa aceptación con miras a garantizar una justa relación entre el patrono y el obrero.

En tal virtud los derechos consagrados por estas normas no pueden ser desconocidas por los patronos, ni renunciadas por los trabajadores, en consideración a que por el simple acto de la renuncia existe un interés colectivo, social, público que debe ser amparado por el estado.

Imperatividad de sus normas.- Las normas del derecho laboral son de imperativo cumplimiento. Quiere ello decir que salvo los casos expresamente exceptuados por la ley, sus normas no pueden ser derogadas, ni los derechos por ellas consagradas, desconocidos por acuerdos entre particulares.

### 3. DERECHO MIXTO

Autores que no se hallan de acuerdo con las

teorías expuestas anteriormente, afirman que el Derecho Laboral es un Derecho Mixto.

Opinan que participa en ambas ramas, siendo por tanto, incuestionable su ubicación en una rama intermedia que participa de la una y de la otra según sea el caso que se trate. Entre quienes merecen especial atención por lo preciso de sus conceptos, podemos citar a Ernesto Krotoschin, Guillermo Cabanellas y Miguel Hernández Marquez, entre otros.

#### 4. DERECHO NUEVO

Un gran sector de los tratadistas de Derecho Laboral afirman que en realidad no es ni público, ni privado, ni mixto, sino un derecho nuevo, único y autónomo. Cesarino Junior, ha sostenido esta tesis " el derecho social dadas sus características, ya enumeradas, se opone a todo derecho anterior, tanto público como privado no siendo, por tanto ni el uno ni el otro ni el intermedio.

El Derecho Laboral guarda una estrecha relación con otras ciencias como:

##### a) DERECHO CONSTITUCIONAL

En nuestro estatuto constitucional se regula



y protege la libertad del trabajo, derecho a la asociación profesional, derecho a la huelga, derecho a la seguridad social.

b) DERECHO ADMINISTRATIVO

Porque el estado para cumplir su gestión administrativa necesita de trabajadores que se regulan por contratos sujetos a las normas del Derecho Laboral.

c) DERECHO CIVIL

Es la rama del derecho que más armonía tiene con el laboral, como que de él se desprendió.

d) DERECHO PENAL

El Código de Derecho Penal en sus artículos 308 y 309 ha establecido sanciones a quienes atenten contra la libertad del trabajo y la libertad de asociación, es decir para quienes impidan el ejercicio normal de toda actividad laboral lícita.

e) Economía, el trabajo tiene un indudable sentido económico tanto para el patrono como para el asalariado.

## D. CONTENIDO

Entre los temas principales del Derecho Laboral se encuentran los siguientes: el contrato individual de trabajo, la convención colectiva de trabajo, el contrato de aprendizaje, los pactos colectivos, los contratos sindicales y la seguridad social.

### 1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El código lo define en su artículo 22 como "aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia y mediante remuneración.

De aquí podemos deducir tres elementos importantes:

- La actividad personal del trabajador, esto es la actividad directa personal.

- La remuneración, esto es lo que el trabajador debe recibir a cambio de sus servicios, es el llamado salario, y constituye la principal obligación del patrono.

- La dependencia o subordinación.- Es la facul



dad que tiene el patrono para imponer al trabajador algunas condiciones bajo las cuales se llevará a cabo el trabajo.

## 2. CONTRATO DE APRENDIZAJE

"Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño fué contratado, por un tiempo determinado y le pague un salario convenido!"

## 3. CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO

"Es la que se celebra entre uno o varios patronos por una parte y una o varias asociaciones sindicales por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia."

## 4. PACTOS COLECTIVOS

"Los pactos colectivos entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solo serán aplicadas a los que la firmen o se aco

jan a ellas posteriormente" se diferencia de las convenciones colectivas en que los pactos se firman entre los trabajadores no sindicalizados y las convenciones se firman entre patronos y trabajadores representados por las respectivas organizaciones sindicales.

#### 5. CONTRATOS SINDICALES

"Se entiende por contrato sindical el que se firma o celebra entre uno o varios sindicatos patronales, para la prestación de servicio o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

#### 6. LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es, para muchos la parte fundamental del Derecho Laboral. Comprende aquella serie de prestaciones que van a garantizarle al trabajador un Status vital ante emergencias que suelen ocurrir con motivo de la prestación de un servicio o a consecuencia de él.



## V CONFLICTOS DE TRABAJO

Es indudable que los conflictos de trabajo tal como hoy en día se nos presenta, son una consecuencia forzosa del sistema capitalista.

La descomposición del sistema feudalista, la extinción del régimen corporativo medieval y más tarde la revolución francesa, han sido etapas históricas que se han ido presentando por la decadencia y crisis de los regímenes anteriores; después de éstos períodos surge el liberalismo económico y político, que a su vez engendró el capitalismo moderno.

El desarrollo de las vías de comunicación, los adelantos científicos engendran un auge incalculable de la técnica y se consideran como factores determinantes de la producción, se crean las grandes fábricas y los centros productores a los cuales llegan miles de trabajadores, bajo la dirección de un patrono u organización patronal, mediante el sistema de pago de un salario como remuneración a la fuerza de trabajo.

La concentración de grandes capitales en manos de pocos y la anarquía en la producción, y por ende el monopolio, que fija de antemano el precio de los productos, su salida al mercado pagando a los trabajadores salarios de hambre, lleva al trabajador a pensar en un organismo formado por ellos, que les permita garantizar su estabilidad laboral.

El régimen de producción capitalista progresa y se acrecienta en pleno auge de las libertades individuales absolutas. Por eso se puede observar continuamente que el patrono que inicia un determinado negocio, elabora de antemano los reglamentos de trabajo máximo, fijando sus condiciones y sus jornadas de trabajo, los salarios que va a pagar y el régimen interno de la empresa.

Todo esto hace que los trabajadores, hallándose en circunstancias económicas apremiantes se vean dispuestos a contratar en las condiciones que el patrono exija, presentándose así los conflictos de adhesión. Esto tiene que ser así porque dentro de la organización social vigente el patrono no persigue otra finalidad que la excesiva ganancia.

Sin embargo, suponiendo que el trabajador no acepta el trabajo por considerar el salario como irrisorio, hay otros que si estan dispuestos a aceptarlo, creándose una situación conflictiva entre trabajadores.

Llegando el salario a depender de la oferta y la demanda de trabajadores.

Las injusticias vividas y el enriquecimiento injusto con el trabajo del empleado llevó al gobierno a intervenir al tasar un mínimo de salario y una jornada determinada de horas de trabajo. Ya las ganancias de las empresas debían ser utilizadas en mejorar el status de vida de los trabajadores.

Para llegar a tener estas prerrogativas fué necesario que la clase trabajadora pasara por numerosos períodos de lucha, ya que no podía ser de otra manera. Es por esto que se ha dicho con mucha razón que las conquistas de los trabajadores se han hecho a precio de sangre.

El tratadista Trueba Urbina, con gran acierto y de una manera magistral señala el origen de los conflictos de trabajo así: "si por cuestión social se entiende el complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencias de clases, estratos y estamentos sociales distintos, por hábitos de vida y por su ideología y visión del mundo, las contradicciones y pugnas entre esas clases integrantes de una misma sociedad originan los conflictos de trabajos".

Esta contradicción y pugna entre el capital y el trabajo,

Es decir entre los ingresos que son intereses o beneficios de una parte y los salarios de otra; constituyen el contenido de la cuestión social, en el sentido moderno de la palabra.

Sintetizando entonces, tendremos que los conflictos de trabajo tienen como base y fuente la lucha de clases. Esto es así, porque los intereses del capitalista no son los mismos que los intereses de los trabajadores, cuando los empleadores o patronos no quieren acceder a la justa petición de los trabajadores, se plantea el conflicto entre capital y el trabajo. Los patronos no van a consentir de una manera espontánea las reclamaciones de la clase obrera y para ello están dispuestos a todo.



## VI CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Este problema de las causas de los conflictos de trabajo guarda íntima relación con el origen de los mismos. Si afirmamos que el origen de los conflictos de trabajo se encuentra en la lucha de clase, lo mismo podemos decir de las causas.

De tal manera que las causas de los conflictos tienen su origen en el antagonismo de clase, es decir, los conflictos de trabajo tal y como se presentan son el resultado de la lucha de clases.

Es este pugilato continuo y permanente que determina formas superiores del desarrollo y avance.

Veamos como nos precisa el tratadista mejicano Armando Porras López, las causas de los conflictos laborales o los conflictos de trabajo, que son las manifestaciones de la lucha de clases, es decir, los conflictos de trabajo tal como son en nuestra época, constituyen la más clara y rotunda manifestación de la lucha de dos clases. La clase desposeída de los bienes satisfactora, que es

la mayoría. La lucha de clases surge precisamente cuando aparece la propiedad privada, dividiendo la sociedad en libres y esclavos, o en otros términos entre quienes tienen los medios de producción y los que no poseen más que su fuerza de trabajo.

En la desintegración de la etapa primitiva, el hombre empieza a producir más de lo necesario para su subsistencia dando margen a la apropiación del excedente a la propiedad privada.

Pero no solo surge la lucha de clases, era necesario crear un aparato coercitivo, para que la clase dominante pudiera mantener sus privilegios y entonces surge el estado, sobre las bases económicas como una super estructura. Por consiguiente, la división de la sociedad en clases, no solo fué el punto de partida de las luchas entre las mismas, sino que originó a su vez instituciones como el estado y el derecho.

- CONCEPTOS SOBRE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.- La palabra conflicto es una derivación de la voz latina CONFLIGARES, que significa combatir, dicha locución es sinónimo de cohesión que quiere decir, chocar, rozar, etc.

Mucho son los autores que han definido esta figura para encuadrar entre ella, su naturaleza jurídica e importancia.



MARIO DE LA CUEVA, conceptúa que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasiones o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo. Esta definición es bastante completa porque se habla de relación individual o colectiva de trabajo, que son los modos de manifestarse los conflictos de trabajo.

Para CASTORENA, los conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia o interpretación, etc. del contrato de trabajo y sus normas.

Pero en nuestro modo de ver, quien mejor ha definido los conflictos de trabajo ha sido el tratadista Porrás López, quien nos enseña que "los conflictos de trabajo son las controversias jurídicas-económicas que surgen con motivo de la tutela de la ley, a la relación de trabajo individual y colectiva". Esta noción destaca dos elementos importantes, ya que los conflictos pueden ser jurídicos o económicos y surgen con ocasión de la tutela legal o relación de trabajo legal o colectivo.

Así lo afirma el autor en estudio. "Esta definición debe tener errores pero sin embargo, debemos manifestar que hemos procurado atender a los dos aspectos que todo pro

blema de trabajo tiene: el jurídico y el económico".

Conflictos de trabajo es toda controversia que surge entre empleadores y trabajadores ligados por una relación de derecho laboral, cualquiera que sea la causa y el objeto del conflicto.

## VII LA ASOCIACION PROFESIONAL

Son muchos los tratadistas que han propuesto teorías para tratar de definir en mejor forma lo que es una asociación profesional, aquí transcribimos algunas de las más importantes.

DE LA CUEVA, sintetiza el Sindicato en las siguientes proposiciones:

- a) Es una organización corporativa, entendiéndose por tal, una coalición permanente de trabajadores o de patronos, cuya finalidad es constituir una unidad ante el derecho y sus relaciones sociales y jurídicas.
- b) Es una corporación libre, lo que significa, en primer término que su existencia se apoya en la constitución y no depende del estado, y en segundo lugar que debe ser independiente.
- c) La frase, persona de la misma profesión y condición, indica de un lado que la corporación debe estar forma

da por personas de una misma profesión, éste término sin embargo, debe entenderse en un sentido amplio, pues se estimaba que las personas que concurrían a la elaboración de un producto formaban parte de una misma profesión. Por otra parte significa la frase citada que las personas que componen la corporación deben ser de la misma condición, quiere decir trabajadores y patronos lo que resulta excluyente al sindicato mismo.

- d) Por último la finalidad de la asociación profesional es la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o patronos, fórmula más amplia que la francesa.

El profesor Ernesto Krotoschin propuso: "Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores de carácter permanente con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el Derecho Laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo"

El tratadista francés Durand, dice sobre el sindicato que "es una agrupación en la cual varias personas ejercen una actividad profesional conviene poner en común, de una manera durable y por medio de una organización

interna, sus actividades y una parte de recursos, con vista a asegurar la defensa y la representación de su profesión y mejorar sus condiciones de existencia."

Raide, caracteriza los sindicatos como las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros!"

En la legislación encontramos las siguientes definiciones:

#### 1. INGLATERRA

El término Trade Unión quiere decir: Toda agrupación transitoria o permanente cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros o entre patronos, o entre obreros y obreros o entre patronos y patronos, o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio. Esta definición es tan amplia que cubre organismos diferentes a los sindicatos o asociaciones profesionales.

#### 2. FRANCIA

El Sindicato Profesional es la asociación perma



nente de personas que ejercen la misma profesión u oficio semejantes, o profesionales conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea, el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas.

El Código Laboral Chileno en su artículo 407 , dice:" Son Sindicatos Profesionales las asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria y trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados"

La Ley Federal del Trabajo de México, en su artículo 232, dice:"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituidas al estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Con esta condición se permitió en México la Asociación de Obreros o de patronos, cosa que estaba abolida anteriormente para los patronos.

En Colombia la antigua Ley 83 del 23 de junio de 1.931

propuso como definición la siguiente: " Se llama Sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o profesiones, oficios o especialidades conexas, constituidas exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión sin repartición de beneficios".

Como se observa, esta definición es inaceptable a la luz de la actual legislación, por cuanto deja por fuera a los sindicatos de patronos.

Las definiciones legales que hemos visto no comprenden el sindicato denominado en nuestra legislación de oficios varios." que se puede formar en los lugares en donde no hallan trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar un gremial o sea, los formados por trabajadores de diversas profesiones disímiles o inconexas!"

La actual ley colombiana, no define lo que es sindicato como lo hizo con la ley 83 de 1.931, dejando a la jurisprudencia la definición, la Legislación colombiana propuso la siguiente definición: " Es toda organización de carácter permanente de trabajadores o patronos que se unen con el objeto principal de proteger los intereses, que le son comunes en su profesión, y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, excluyendo todo ánimo de lucro, político o religioso, dentro

de un espíritu de equilibrio social y económico.

### 3. QUE SIGNIFICA ASOCIACION PROFESIONAL O SINDICATO

En el siglo pasado se usó el término de asociación profesional para designar cualquiera aspiración de los trabajadores a la unidad. La ley francesa de 1.884, habló de sindicatos profesionales en España, se habló indistintamente de las dos acepciones. En Alemania, se usó la denominación Asociación Profesional, y en China se habló definitivamente de Sindicatos.

En el Diccionario Latino Español de Valbuena, Sindicato tiene la siguiente definición: " Syndicus-Sindico, agente, procurador representante de ciudad, gremio o comunidad (Mario de la Cueva, página 276 tomo II).

La evolución de los sindicatos, también en su faz jurídica no se puede entender sin tener en cuenta los desarrollos acelerados de las capas sociales de los trabajadores dependientes en general.

Estos progresos se deben en parte a las actividades de la misma organización, en parte a el incremento en las legislaciones de casi todos los países del mundo desarrollado, bajo el impulso de otras fuentes nacionales e internacionales del trabajo, las Confederaciones Paname



ricanas y las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la Organización Internacional del Trabajo.

El Sindicato también ha sido y es la condición previa del funcionamiento de instituciones tan importantes como por ejemplo: De las Convenciones Colectivas del Trabajo y de los procedimientos de conciliación y arbitraje. Desde luego, en ciertos momentos los sindicatos inclusive han ejercido influencias políticas como conglomeración de fuerzas sociales activas e impulsoras, aunque en más de una oportunidad, fracasaron en sus tentativas progresistas debido a su división, y al ambiente económico social más bien hostil en que tuvieron que moverse.

En Argentina, el movimiento sindical ha evolucionado considerablemente en los últimos años, y ha tenido un auge notable en cuanto a organización, posibilitando con ello el desarrollo del derecho colectivo en general.

Han llegado los sindicatos a ejercer presiones políticas importantes, usando su masa electora lo que le ha valido en los últimos años un reconocimiento en las capas que ostentan el poder político y una estimación en el orden general.

#### 4. COMO PUEDEN SER LAS AGRUPACIONES SINDICALES

##### a) Reformistas

b) Sindicalismo Revolucionario

c) Sindicalismo Cristiano

a) SINDICALISMO REFORMISTA

Tiene por fin luchar para encaminarse en una forma continua hacia un estado social mejor y definitivo, hasta la obtención de un sistema que la experiencia y las demostraciones científicas revelaron como régimen normal. El objetivo del Sindicalismo Reformista es mejorar las condiciones inmediatas de la vida del obrero, luchar por el establecimiento de los contratos y la superación del arbitraje individual en materia de fijación de salarios ya que ellos aceptan, la tesis liberal del trabajo-mercancía, pero difieren en que el precio de su alineación se ha fijado unilateralmente por el patrono, y por la implantación de una legislación social.

Las reformas se obtendrán por medio de la conciliación, las huelgas serán realizadas al último extremo de los procedimientos utilizables; solo deberá ser declarada cuando exista la certeza del triunfo.

Con este tipo de sindicalismo es innegable que se han obtenido avances, el trabajo estaba reglamentado de manera cada vez más estricto, el número de horas de trabajo se redujo a lo justo, el descanso semanal fué impuesto y

los salarios aumentaron considerablemente.

#### b) SINDICALISMO REVOLUCIONARIO

Constituye una forma de sindicalismo reformista, protagoniza la lucha, las huelgas son indispensables en sí mismas, porque habitúan a la clase obrera a la acción y la defensa de sus intereses. Se oponen igualmente al militarismo y a todos los principios de la burguesía.

Para los revolucionarios, todo trato con la burguesía es una traición, toda conciliación es una derrota; el proletariado ha sido rechazado por la sociedad liberal y es preciso que tome conciencia de ésta separación, de la cual no es responsable, debe aceptarse como una realidad social y fundamental en ella una táctica de combate.

El papel principal de las minorías sindicalistas es precisamente hacer tomar conciencia a la masa para encontrar el apoyo que la fuerza combatiente necesita. Esta lucha sin cuartel tiene su origen y su razón de ser, en la opresión que padece la clase obrera, opresión que nace del industrialismo capitalista. El objeto del sindicalismo revolucionario, es idéntico en su espíritu al combate de un pueblo colonial cuya minoría consciente y operante suscita y dirige la rebelión.

c) SINDICALISMO CRISTIANO

La Confederación de Trabajadores Cristianos, nació como resultado de un esfuerzo por llevar a la realidad las Doctrinas de la Social Cristiana, expresada en la Encíclica " RERUM NOVARUM " de León XIII.

Estos sindicatos, pretendieron realizar las transformaciones económicas necesarias para mejorar el destino de los obreros, no por la lucha de clases, sino por la educación y colaboración de sus elementos que intervienen en la producción, reunidos en grupos diferenciales y unificados en organismos mixtos, donde cada uno respete la independencia y los derechos de los demás, y aún cuando se hicieron muchos esfuerzos por subsanar estos impases todo fué inútil.



## VIII LA ASOCIACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA

Realmente son recientes relativamente en comparación con Europa, y apenas se remontan hasta las últimas décadas del siglo pasado. En principio solo tuvo como finalidad la de ayuda al compañero necesitado.

La inmigración hacia la Argentina de alemanes, españoles, italianos, etc. dieron un gran impulso a esas organizaciones, de un sello de unión y lucha en defensa de sus intereses.

En 1.882 se fundó el Club Berwarta, con el objetivo de realizar un programa socialista. En 1.890 se creó la Federación Obrera de la República de Argentina.

Fué a principios del siglo XX cuando tuvieron un fin netamente sindical. Con este objeto se fundó la Federación Obrera Sindical de Argentina y de unión general de trabajadores y de las huelgas suscitadas por ellas fué creada en 1.922 la Unión Argentina, contando con cerca de 400 empleados.

En 1.930 se creó la Confederación Obrera Argentina con

unos 90.000 afiliados. Estas dos organizaciones poco después se fusionaron, creando la Confederación Nacional del Trabajo.

Además de estas organizaciones, adquirieron importancia especial, la Confederación de Trabajadores de Chile, la de Cuba, la de México, la Unión de Trabajadores de Uruguay, la U.T.C. y la C.T. C. de Colombia.

Estas organizaciones propendieron por la unión internacional y surgió de éstas aspiraciones la Confederación de Trabajadores de América Latina (C.T.A.L.) en el año de 1.938 en cuya fundación el dirigente mejicano Lombardo Todelano, desempeñó un papel decisivo. Una década posterior se fundó la Confederación Interamericana de Trabajadores, bajo los auspicios del Chileno Ibeñez, de tendencias conservadoras.

Para el año 1.951 se creó la Organización Interamericana de Trabajadores, con sede en la Habana, con organismo regional americano de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales. Esta última como contrapeso a la Federación Sindical Mundial, en la cual a su vez se había fusionado, inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, las llamadas "segundas y terceras Internacionales" de Amsterdam y Moscú respectivamente, produciéndose una nueva con la fundación de aquella Federación de Sindicatos Libres. Por otro lado, la C.I.T. se

disolvió recomendando a sus agrupaciones adheridas la cooperación directa con la C.I.T.

## 1. EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

En nuestro medio, ese derecho está reconocido por la Constitución Nacional y constituye uno de los pilares de nuestra organización jurídica y social. El artículo 44 de ese estatuto dice que "es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral y al orden legal".

El derecho de asociación es, pues, la facultad que tienen los miembros de una sociedad para poner sus bienes o su capacidad personal al servicio de una causa o fin común. Tal es el caso de las asociaciones de trabajadores que se conocen con el nombre de sindicatos, federaciones y confederaciones, o la de los patronos, cuya denominación también varía con la naturaleza de las actividades que desarrollen o la finalidad que persigan. Por lo tanto, el derecho asociación cubre a todos los miembros de la sociedad que tengan algo en común y no solo a los trabajadores y patronos.

De allí que el artículo 353 del Código diga que "el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el dere

cho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a estos el derecho de unirse o federarse entre sí".

Para hacer efectivo ese derecho, la ley ha consagrado una serie de sanciones a quienes atentan contra él, que van desde las simples medidas de policía hasta las de carácter penal.

El artículo 309 del Código Penal, por ejemplo, dice que "el que impida materialmente o turbe una reunión o asociación lícita, o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos o huelgas, o use de ropesalias con motivo de huelga legítima, incurrirá en arresto de dos meses a un año y en multa de cincuenta a dos mil pesos.

"Si el hecho de que trata el inciso anterior fuere cometido por funcionario o empleado público, se le impondrá además la privación del cargo que ejerza.

La sanción a que se hizo referencia fué aumentada posteriormente de doscientos a dos mil pesos.

El decreto 3378 de 1.962 dice que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación profesional sindical por parte del patrono, estos actos:

- Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a



47276

una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de beneficios.

- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades en caminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.

- Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.

- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el fin de impedir o dificultar el derecho de asociación.

- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de ésta norma.

Por otra parte, el decreto 1489 de 1.952 dice en su artículo 3º que "se presume que el patrono turba el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindi

catos, cuando en el curso de seis meses despiden o desmejora en las condiciones de trabajo a un número de sus trabajadores sindicalizados y altere la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado dentro de la empresa, a menos que justifique ampliamente, la causa de tales despidos o la ruptura de dicha proporción".

Además, con la institución del fuero sindical se ha brindado una nueva garantía al derecho de asociación, como se verá más adelante cuando trataremos más a fondo el problema.

2. LIMITACIONES AL DERECHO DE ASOCIACION

Se deben, en unos casos, a la calidad del trabajador, esto es, a la posición que ocupe dentro de la empresa o establecimiento tal es el caso de los denominados ALTOS EMPLEADOS, como son el gerente, subgerente, directores de personal, directores de departamentos, etc. cuyo ingreso al sindicato de base le puede ser restringido por los estatutos de la entidad. Por otra parte, no pueden ser parte de la junta directiva, ni funcionarios de éste.

Por otro lado, la imposibilidad de permanecer en un sindicato se debe a las sanciones impuestas por el mismo sindicato, por ejemplo la expulsión del trabajador de la misma

entidad, determinación que solo puede tomarse por la mayoría de los miembros.

Desde otro punto de vista, al trabajador le está prohibido ser a la vez, miembro de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

### 3. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patronos.

Ya dijimos que para que funcione uno de los sindicatos de patronos se necesita que un mínimo de cinco patronos independientes entre sí, se organicen.

Los sindicatos de trabajadores se clasifican, a su vez, así: de Base, si estan formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios a una misma empresa o establecimiento; de Industria, si estan compuestos por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial; Gremiales, si estan integrados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; de Oficios Varios, si estan constituidos por trabajadores de profesiones diversas e inconexas. Los últimos solo pueden funcionar en los lugares donde no hallan trabajadores de



una misma actividad, en el número requerido para formar uno de gremio, y solo mientras subsista esta circunstancia.

La representación como veremos posteriormente corresponde a los Sindicatos de Base. Esto está bien en ciertos casos. Más exactamente en aquellas empresas que no tienen afines en el territorio nacional.

Pero en aquellas ramas industriales en que se reúnan diversas empresas afines como la construcción, del transporte, automotriz, del petróleo, del acero, los consorcios cerveceros, etc. esa función debe de otorgársele a los Sindicatos de Industria.

Es necesario fortalecer estos sindicatos en beneficio de los trabajadores de los patronos, porque los sindicatos de Base son muy aislados y pequeños.

Así se fortalecería el sindicalismo en general, y la tramitación de los pliegos de petición se vería inmensamente favorecida, teniendo además los trabajadores un respaldo más solo a los patronos serviría también, por la inmensa economía de tiempo y de energías, ya que en vez de discutir cada dos años, dos, diez o más pliegos de peticiones en las distintas empresas, podrían discutir solo uno, que rigiera para todas las empresas de la misma rama industrial.

#### 4. CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Para constituir un sindicato de trabajadores se necesita un mínimo de 25 miembros.

Pero fuera de éste requisito meramente cuantitativo, debe reunirse otros de carácter cualitativo. Ellos son: la edad, la nacionalidad, el ejercicio de una actividad, y la no afiliación a un sindicato de la misma clase.

En efecto, solo pueden ser miembros de un sindicato, los trabajadores mayores de catorce años.

Por otra parte, no puede funcionar ningún sindicato cuyo personal no esté compuesto por lo menos en sus dos terceras partes por ciudadanos colombianos. Además, ningún extranjero puede ser elegido para cargos directivos en un sindicato.

Es indispensable, también, que quien pretenda formar parte de un sindicato, ejerza una actividad de la cual derive parte fundamental de sus ingresos.

Finalmente, al trabajador le está prohibido afiliarse, a la vez, a dos o más sindicatos de la misma clase o actividad.

Ahora bien, de la reunión inicial de constitución de un

sindicato debe levantarse un ACTA DE CONSTITUCION, en la cual se expresan los nombres de quienes en ella, han intervenido, sus documentos de identidad, dirección de sus residencias y la actividad que ejerzan, lo mismo que el nombre y objeto de la asociación.

En la misma, o en sucesivas reuniones, deben discutirse y aprobarse los ESTATUTOS que regirán la asociación, y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado por un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y un fiscal.

Para ser miembro de la junta directiva provisional o reglamentaria de un sindicato, deben reunirse las siguientes cualidades:

- a) Ser colombiano
- b) Ser miembro del sindicato
- c) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis meses en el año anterior.
- d) Saber leer y escribir
- e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, se

gún el caso; y

- f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección.

Sin embargo, las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata el literal - c - no invalidan la elección cuando ellas han sido causadas por la necesidad de atender funciones de orden sindical.

El presidente y el secretario provisional tienen como en cargo primordial realizar las gestiones conducentes a la obtención del reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

Además, deben notificar al patrono y al inspector del trabajo, y en su defecto al alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres de cada uno de los fundadores, y de los miembros de la junta directiva provisional, clase y objeto de la asociación, y en su caso la empresa o establecimiento donde trabajen.

El alcalde o inspector deben pasar, a su vez, igual comunicación al patrono.



## 5. RECONOCIMIENTO

Para que un sindicato pueda actuar como tal, esto es, para que pueda ejercer todos los derechos y las funciones que la ley y los estatutos le señalan, deben obtener el reconocimiento de la correspondiente personería jurídica.

Para ello se requiere que un número no menor de veinte de los fundadores, directamente o por medio de apoderado, eleven al Ministerio del Trabajo, por conducto de la división de asuntos colectivos, la solicitud correspondiente, acompañada de los siguientes documentos:

- a) Copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes, y la notación de sus respectivas cédulas, o de quienes firmen por ellos.
- b) Copia del acta de la elección de la junta directiva provisional, con los mismos requisitos que acaban de mencionarse.
- c) Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.



- d) Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por los veinte asociados directamente. El poder debe ser presentarse personalmente por no menos de veinte poderdantes, para su autenticación, ante autoridad competente.
- e) Dos copias del acta de función, autenticadas por el secretario provisional.
- f) Tres ejemplares de los estatutos del sindicato autenticados por el secretario general.
- g) Nómina de la junta directiva provisional, por triplicado con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y el domicilio de cada dignatario.
- h) Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado con especificación de nacionalidad, sexo y profesión.
- i) Certificado del correspondiente inspector del trabajo de la existencia de un solo sindicato, si se trata de uno de Base que pueda considerarse paralelo. Sobre la calidad de patronos y trabajadores, de los fundadores

en relación a la industria o actividad de que se trata o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato. Sobre la antigüedad, si es el caso, de los directivos profesionales en el ejercicio de la respectiva actividad, y sobre las demás que estime conveniente.

En los lugares donde no halla inspección del trabajo, esa certificación la expedirá la primera autoridad de policía y refrendarla el inspector del trabajo más cercano.

Después de recibida la documentación el Ministerio dispone de quince días, para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos y formular las observaciones pertinentes.

Dentro de los quince días siguientes al recibo del expediente, el Ministerio dictará la resolución sobre reconocimiento o de negación de la personería jurídica, indicando en éste último caso, las razones del orden legal o las disposiciones del código que determinen su negativa. La resolución sobre el reconocimiento de la personería jurídica debe ser publicada por cuenta de éste, una vez en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince días después de hecha la publicación.

## 6. REPRESENTACION SINDICAL

Representaría los trabajadores de la empresa o del establecimiento en todos los actos relacionados con el fenómeno de la contratación colectiva.

Como regla general, esta función le corresponde al sindicato de Base de la empresa.

Puede ocurrir sin embargo, que en un momento dado, en una misma empresa coexistan dos o más sindicatos de Base. Como por mandato expreso de la ley en una misma empresa no pueden coexistir dos sindicatos de esta clase, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, con la obligación de admitir el personal de los otros, sin hacer más gravosa la admisión.

Si coexisten dos o más sindicatos de diferentes clases la representación corresponderá al que tenga mayor número de afiliados, si ninguno puede hacerlo la representación será conjunta.

## 7. FUNCIONES

Fuera de la importantísima función de representación que acabamos de ver, los sindicatos tienen las siguientes facultades principales:

- a) Estudiar las características de la respectiva profesión, salarios, prestaciones, horarios de trabajo, sistema de protección o de prevención de accidentes y

demás condiciones de trabajo referente a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

- b) Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mútuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos particulares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- c) Promover la educación técnica y general de sus miembros.
- d) Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
- e) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mútuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes, y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.
- f) Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo,

materias primas y elementos a los afiliados para el trabajo a precio de costo.

- g) Asesorar a los afiliados en la defensa de los derechos emanados del contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.
- h) Representar en juicio o ante cualquiera autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar sobre esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo procurando la conciliación.
- i) Celebrar convenciones colectivas de trabajo y contratos sindicales. Garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos que de ellos nazcan.

8. PROHIBICIONES

A los sindicatos les está prohibido:

- a) Intervenir en política partidista o en asuntos



religiosos haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o, en congresos o congregaciones profesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo ello sin el menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que correspondan a cada uno de los asociados en particular.

- b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
- c) Destinar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la institución o que aún para esos fines, impliquen que existan gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizadas en la forma prevista por la ley o en los estatutos.
- d) Efectuar operaciones comerciales de cualquiera naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o terceros.
- e) Promover cualesquiera cesaciones o paros de trabajo,

excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley.

- f) Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima.
- g) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados.
- h) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patrones o de terceros.

## 9. LA DISOLUCION

Es el fenómeno por el cual se extingue la personalidad de las entidades de derecho, equivale, pues, a la muerte de las personas naturales.

Como toda persona jurídica, los sindicatos se ven expuestos a esta situación en los siguientes casos:

- a) Al cumplirse cualquiera de los casos previstos en los

estatutos para tal efecto.

- b) Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptados en asamblea general, y acreditados con las firmas de los asistentes.
- c) Por la reducción del número de afiliados a uno inferior al requerido para su fundación, que es de 25.
- d) Finalmente, por sentencia judicial en los casos y en las condiciones previstas en el número anterior.

#### 10. LIQUIDACION

Se refiere a la distribución de los bienes de la sociedad disuelta. Es decir, a la extinción del patrimonio de la sociedad.

Según que la sociedad se haya disuelto por decisión de los asociados o por sentencia judicial, estos o aquel debe designar un liquidador que lleve a cabo esa distribución de bienes.

Para ello, el liquidador establecerá una relación de los bienes existentes y una de las deudas y de las acreencias del sindicato, que aplicará a los siguientes fines:



- a) A cancelar las deudas del sindicato, incluyendo los gastos de liquidación.
- b) Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas con el sindicato. En caso de no alcanzar a hacer estas deducciones se distribuirá a prorrata de los aportes hechos por tal concepto.
- c) Si pagadas las deudas y hechos los reembolsos queda alguna suma al haber común, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical que designen los estatutos o la asamblea general. En caso de que no se halla hecho designación alguna, el gobierno la destinará a una entidad de beneficencia o de utilidad común.

#### 11. APROBACION

Toda liquidación requiere de una aprobación oficial, bien sea que la imparta el juez que decretó la disolución o que la imparta la división de asuntos colectivos del Ministerio del Trabajo, cuando la disolución fuere por otra causa.

Es obligación de estas dos autoridades, además de expe

dir el Finiquito correspondiente al liquidador, cuando  
ella sea pertinente.



## IX EL DERECHO DE HUELGA

Denomínase huelga, la suspensión temporaria del trabajo concertada por obreros; y Look-out, el cierre del establecimiento por el patrón, en ambos casos por disidencias originadas en el contrato de trabajo. En el régimen corporativo italiano, en que ambos eran tratados como delitos se consideraba HUELGA la suspensión del trabajo por acuerdo entre dos o más trabajadores para abandonar o realizarlo en condiciones que perturben la continuidad o regularidad del mismo; mientras que el LOCK-OUT bastaba que el cierre fuere decretado por un solo patrono.

Aunque se recuerdan vestigios históricos de una huelga que estalló en el antiguo Egipto, este medio de lucha entre el capital y el trabajo fué desconocido en la antigüedad, en que predominó el trabajo de los esclavos. Tampoco fueron campos propicios para la huelga los talleres familiares de la Edad Media. Las huelgas aparecieron con el advenimiento de la gran industria y del maquinismo que colocaron al proletariado en condiciones preca

rias de trabajo. Su carácter lícito o ilícito se vinculó al régimen de las coaliciones ocasionales y al de las asociaciones permanentes. Cuando estas fueron prohibidas, se declaró ilícito declarar la huelga, porque se consideraron atentados a la libertad de comercio, de la industria y del trabajo. Cuando se legitimó, un tiempo después, a los sindicatos profesionales, desapareció este delito, primeramente en Gran Bretaña, después en Francia y finalmente en los demás países europeos y americanos. Solo se conservó como delito contra la libertad del trabajo el sometimiento al comité de huelgas, el Picketing pacífico, el boycott, las violencias, las amenazas, las vías de hechos, el sabotaje y la destrucción de maquinarias o herramientas.

Actualmente las legislaciones positivas pueden clasificarse en varios grupos:

- a) La mayoría reconoce el derecho de huelga y lock-out, en forma expresa o tácita, pero con algunas restricciones derivadas de la libertad del trabajo o de la prohibición de las huelgas de los empleados públicos o en servicios públicos.
- b) Otras exigen la previa conciliación o el recurso previo del arbitraje, en ambas soluciones a la vez, an

tes de considerar como lícita la suspensión del trabajo o el cierre del establecimiento.

- c) Para justificar el delito de huelga, se dice que la libertad de trabajar no implica la obligación de trabajar, pues si un operario individualmente tiene el derecho de negarse a trabajar, o si un patrón no puede admitir a un asalariado no hay motivos para declarar ilícito para un grupo de obreros, para un patrono o un grupo de patronos lo que está permitido a cada uno de ellos en particular. Este pensamiento fué expresado en el 1.907 por WALDECK - ROUSSEAU en el parlamento de Francia, cuando dijo que el derecho de un solo hombre para trabajar es tan respetable como el derecho de diez mil de ir a la huelga. Algunos partidarios de los paros obreros no se contentan con el derecho de trabajar, sino que pretenden que todo obrero del mismo ramo tiene el deber de plegarse al paro decretado por sus camaradas, como un deber jurídico cuyo cumplimiento es exigible en juicio, sin recurrir a las vías de hecho. La huelga se convertirá así en una institución social reglamentada por las leyes en que el interés individual se cedería ante el interés del gremio, como consecuencia de la solidaridad profesional, que se valdría de la huelga para el logro de sus fines lícitos. Este modo de encarar la huelga fi

guró en los proyectos de la ley presentados en Francia en 1.906 por MILLERAND.

- HUELGAS LICITAS E ILICITAS

Antes de la Segunda Guerra Mundial, en Italia, se consideraban como delito contra la administración de la justicia y la economía nacional. Las penalidades se guardaban según que la huelga o el cierre se producía entre los particulares o en los servicios públicos. En Portugal, el estatuto del trabajo de 1.933 y leyes posteriores prohibieron todo paro obrero o patronal, análoga prohibición existe en Rusia, desde que los sindicatos se transformaron en órganos integrantes del estado, y en Alemania desde que se crearon los "Tribunales Sociales del Honor" en 1.934; en España desde la Institución de la "Magistratura del Trabajo en el 1.938".

El derecho de la huelga se haya restringido en la Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Guatemala, México y Panamá.

Además de las restricciones generales a todos los países antes mencionados, el Código Penal Argentino reprime el empleo de la violencia para obligar a un obrero a participar en el paro; del mismo modo al patrono que ejerce coacción sobre otro patrono para que participe en un cierre.



En Bolivia, ni las empresas, ni los trabajadores pueden decretar el paro o cierre sin ensayar previamente la conciliación o el arbitraje.

En Brasil rige una disposición análoga que las sancionan con multas de los patronos y suspensión o despido a los obreros.

En Chile se exige la previa conciliación; si las partes recurren al arbitraje deben antes reanudar el trabajo; aún después del fracaso de la conciliación o del arbitraje, la huelga debe reunir determinadas condiciones para ser considerada como lícita.

En Colombia es de rigor la previa conciliación.

En Guatemala la conciliación y el arbitraje son obligatorios; se exige un preaviso de quince días para suspender el trabajo ferroviario, alumbrado público y fabricación o ventas de artículos considerados indispensables a la subsistencia.

En México, la huelga es lícita cuando busca el cumplimiento, revisión o renovación de un contrato colectivo, o para apoyar a un paro decretado con tal fin, o cuando es declarada por la mayoría del gremio, o cuando no se dió curso a reivindicaciones en un plazo de seis días en las empresas privadas, y de diez días en la de los servicios públicos. La huelga lícita es protegida por la ley y durante el paro ni el patrono ni sus representantes pueden concertar nuevos contratos con los obreros

en huelga ni con otros del ramo; tanto el empleador como los huelguistas tienen el deber de mantener en las empresas un número de trabajadores suficientes para resolver las tareas que puedan comprometer gravemente la reanudación ulterior del trabajo o la seguridad o existencia de la empresa; se prohíbe cualquier acto de violencia contra personas y cosas. Se consideran ilícitas las huelgas que no llenan las condiciones expresadas antes; en este caso son declaradas ilegales por la respectiva comisión de la Conciliación y de Arbitraje, la que adopta medidas para la protección de los trabajadores que se hallen plegados al paro, e íntima a los huelguistas reanudar el trabajo ej. en el término de veinticuatro horas. Uno de los efectos de la huelga lícita es que únicamente "suspende" el contrato de trabajadores, de modo que no extingue los derechos y deberes que emanan del mismo; el patrón está obligado a abonar a los obreros en huelga los salarios devengados en el paro; en cambio, la huelga lícita "rompe" el contrato de trabajo.

En Panamá, son ilícitas las huelgas y cierres agresivos o abusivos; los culpables no tienen derecho a los jornales devengados y cuando el paro es por más de un día no pueden exigir que se les empleen nuevamente. El concepto de huelga ilícita existe también en Gran Bretaña, desde 1927. Es ilegal cuando no se propone sostener un conflicto de



rivado del contrato de trabajo dentro del gremio directamente afectado, ya cuando pretende presionar al gobierno, ya en perjuicio de la colectividad; en tal caso, son responsables tambien los respectivos sindicatos.

Otras restricciones muy generalizadas del derecho de huelga se refiere al paro de los empleados públicos o en los servicios públicos. Se considera que el paro como elemento de resistencia en el orden económico tiende a obtener mejoras en las condiciones de trabajo; pero si se esgrime contra el estado implica una insubordinación, porque el vínculo entre el funcionario y el estado no es un contrato común Civil o Comercial, sino una relación de derecho público, sin embargo, algunas legislaciones establecen diferencias entre funcionarios de autoridad y funcionarios de gestión.

En Bolivia se prohíbe la suspensión de todos los servicios públicos y su contravención, se castiga con severas penas.

En Chile, cuando paro afecta un servicio cuya paralización pone en peligro inmediato la salud o la vida económica social de la población, el gobierno provee a la realización del trabajo, pero no puede contratar al personal necesario en condiciones inferiores a las que señalan la junta permanente de conciliación.

En Colombia se declaran ilegales las huelgas cuando persiguen fines distintos de los económicos o profesionales, cuando la mayoría de los trabajadores no la aprueban, cuando se declaran antes de que se agoten las etapas de arreglo directo y de conciliación, cuando se declaran después de dos meses de terminadas las etapas de conciliación, cuando son violentas y cuando se trate de servicios públicos. El artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, amparado en la Constitución Colombiana, prohíbe la huelga en los servicios públicos.

Se consideran servicios públicos, según la doctrina, aquellas actividades que satisfacen necesidades de carácter general en forma regular y continua.

En Guatemala, se exige el anuncio previo de quince días en los servicios públicos de los ferrocarriles, muelles, alumbrados, fuerza motriz, subsistencia; y con ocho días de anticipación en los demás casos; las infracciones son contra el orden público tratándose de servicios públicos el gobierno puede intervenir para administrarlos; durante el movimiento pero solo el tiempo indispensable para evitar el perjuicio público.



## X FUERO SINDICAL

Etimológicamente, la palabra fuero se origina en la voz latina FORUM, que equivale a Foro, Tribunal.

Nuestra Legislación Laboral le atribuye un significado de protección, garantía, coraza al Fuero Sindical. Se estableció en Colombia en 1.944.

Se llamó primero Amparo Sindical, posteriormente cambió de nombre y desde entonces se llama Fuero Sindical.

El Fuero Sindical, es el privilegio que otorga el Estado a los dirigentes sindicales para no ser despedidos, trasladados o modificados en sus condiciones de trabajo sin justa causa. Cabanellas lo define como la garantía que se le da a determinados trabajadores, motivada en su condición de representativa principal, para no ser despedidos, trasladados ni modificados en sus condiciones de trabajo sin justa causa. Esta definición constituye un verdadero acierto, pues comprende dos aspectos principales que deben tenerse en cuenta para fundamentar la concepción de éste privilegio. Se desprende de esa definición, la relación directa que existe entre la necesidad

de dar plena garantía a la actividad sindical, que determinados trabajadores deben realizar, y la protección en sí misma.

### 1. TRABAJADORES CON FUERO SINDICAL

En nuestra legislación están amparados por el Fuero Sindical, los miembros de la Junta Directiva, los fundadores, los que ingresan al sindicato en formación antes del reconocimiento de la personería jurídica, los miembros de las comisiones estatutarias de reclamo.

### 2. TRABAJADORES EXCLUIDOS

Los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los trabajadores del sector privado, siempre que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo dentro de la respectiva empresa o establecimiento.

### 3. JUSTAS CAUSAS PARA EL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL

Para despedir, desmejorar, o efectuar el traslado de un trabajador amparado por el Fuero Sindical, es necesario que exista una justa causa previamente calificada por el Juez del Trabajo.

Como justas causas para que el Juez determine o autorice el despido, tenemos:

- a) Liquidación o clausura de la empresa o establecimiento y la supresión de actividades total o parcialmente por parte del patrono durante más de 120 días.
- b) La existencia de una cualquiera de las causales consideradas por el código como justa para dar por terminado el contrato de trabajo.

El trabajador que gozando del Fuero Sindical, sea despedido, desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado a otro establecimiento o municipio, sin que medie el levantamiento de amparo por las autoridades, podrá intentar ante la justicia laboral, la acción de reintegro; prescribe esta acción, en el término de dos meses.



## C O N C L U S I O N E S

Después de haber hecho una recopilación de conceptos y definiciones respecto a los diversos tópicos del Tema del Trabajo, solo nos resta dar nuestra modesta opinión al tratado suscinto que hemos desarrollado. El trabajo ha sido y será durante muchos años la única fuente real de ingresos del pueblo en todo el mundo, y como tal, estará en primer plano en las actividades sociales en todos los sistemas. Es tanta la importancia del trabajo que las legislaciones de casi todo el orbe han tratado de incluir en su articulado normas que protegen a los trabajadores y que le garantizan libertad para asociarse y defenderse de las injustas agresiones de los patronos.

A pesar del violento desarrollo que ha logrado el Derecho del Trabajo en los últimos años, producto de los logros sindicales, de los acuerdos internacionales, de la lucha de la Organización Internacional del Trabajo, de la concientización de los patronos y de la llamada función social de la propiedad, incluida en la Constitución

Colombiana de 1.936. Aún existen formas del Esclavismo, vergonsozo, a que estuvimos sometidos durante una larga época de la historia. Si antes los patronos hacían a los deudores morosos, y a los deudores insolventes, esclavos, que tenían que servir al amo durante el resto de su vida; hoy, solo han variado las formas, no la esencia. Los trabajadores son prisioneros de los bienes y servicios que la misma sociedad de consume les presenta como necesidades inaplazables, que crean en la conciencia del trabajador la obligación del trabajo exagerado en jornadas de diez y más horas, esto trae como consecuencia la mano de obra barata y el mal pago.

La evolución del concepto de trabajo, ha ido con el tiempo formando eco en las nuevas generaciones de trabajadores que aprovecha las garantías y libertades que le dan las modernas legislaciones, para agurparse y hacer sentir que realmente la fuerza está solo en la unión, que la lucha de un solo trabajador no es suficiente para cambiar un régimen que tiene raíces muy profundas, enterradas en épocas oscuras para la civilización, y que hoy, se prefiere ignorarlas para no avergonzarnos, del poco valor que nuestras antepasados dieron a la persona humana y el poco sentido de solidaridad de los trabajadores en eras remotas.

El sindicalismo llegó como tabla salvadora, y a pesar que

muchos beneficios ofrece a la clase obrera, muchas vidas fueron sacrificadas a lo largo de la historia sindical para que hoy, tengamos tratos más justos y se nos mire, no como elementos de producción, sino como miembros activos de esa complicada operación de producir.

Trabajo y Lucha parecen palabras nacidas de una misma fuente.

Trabajo y Lucha serán hasta el fin de los días compañeras inseparables.

Para finalizar traigo como invitada ocasional una frase que ha significado mucho para los que como nosotros, profesamos la religión Católica. "GANARAS EL PAN CON EL SUDOR DE TU FRENTE".





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

AVRON, Henry. Filosofía del Trabajo, Taurus Ediciones S.A., Madrid, 1.965.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano, Ediciones Temis Librería, Tercera Edición, 1.981.

CORDOBA A. Roberto. Elementos del Sindicalismo, Ediciones Tercer Mundo, Bogotá, 1.973.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Librería el Ateneo, Editorial, Tomo I, Segunda Edición, 1.960.

CODIGO LABORAL VENEZOLANO Y COMENTARIOS. Caracas, Editorial Eduven, 1.978.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A, Tomos I y II, Quinta Edición, 1.963.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO BASICO. Caracas, Ediciones

Plaza & Janes, 1.972.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1.977.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo, y Código Procesal del Trabajo, Editorial Temis, Segunda Edición, Bogotá, 1.976.

ROMERO, Ramón Rolando. Derecho de Huelga, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1.973.

PLAZAS, Arcadio. Código Sustantivo y Procesal del Trabajo, Talleres Editoriales de la Librería Voluntad, Bogotá, 1.970.

TRUEVA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. Edición 1.972, México.

URRUTIA MONTOYA, Miguel. Historia del Sindicalismo en Colombia, Ediciones de la Universidad de los Andes, Bogotá 1.969.

W.M. Jackson. Enciclopedia Práctica Jackson, Ediciones W.M.J. México Inc. 1.978.