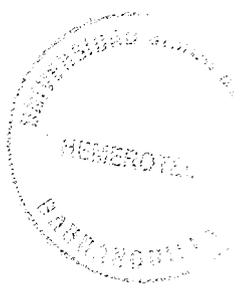


DR 0398



EL SINDICALISMO Y LA VIOLACION AL DERECHO DE ASOCIACION

ELIZABETH ANGARITA ROSALES

Trabajo de Grado presentado  
como requisito parcial para  
optar al título de ABOGADO.  
Asesor. Dr. HUGO PEREZ  
ABOGADO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1990

Barranquilla, julio 17 de 1990.

Doctor

CARLOS LLANOS SANCHEZ

Decano Facultad de Derecho

E. S. D.

Apreciado Doctor.

En mi calidad de director de la tesis titulada "EL SINDICALISMO Y LA VIOLACION AL DERECHO DE ASOCIACION" presentada por la egresada ELIZABETH ANGARITA ROSALES me permito conceptuar sobre la misma en los siguientes términos:

Se halla dividida en seis capítulos en los desarrolla su tema en una forma ordenada, concatenada y escrita en un lenguaje jurídico de acuerdo al tema.

Refleja lo anterior el espíritu de investigación de los graduantes quien se fundamentó en una selecta bibliografía sobre autores y tratadistas, que de por sí le dan mérito al estudio.

Por todo lo anterior expuesto, llenan los requisitos tanto de forma como de fondo exigidos por la Facultad, doy concepto favorable para que la tesis sea sustentada en examen de los egresados.

Atentamente,

HUGO PEREZ

ASESOR

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, julio de 1990.

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	DR. JOSE CONSUEGRA H.
SECRETARIO GENERAL	DR. RAFAEL BOLAÑOS M.
DECANO	DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIO ACADEMICO	DR. PORFIRIO BAYUELO
DIRECTOR CONSULTORIO	
JURIDICO	DR. ANTONIO SPIRKO C.
ASESOR	DR. HUGO PEREZ
JURADO	DR. MARTIN TATIS
JURADO	DRA. LESVIA DE PALACIO

BARRANQUILLA, 1990.

## AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos:

Al Doctor CARLOS LLANOS SANCHEZ, decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar, por haberme brindado apoyo en los momentos especiales.

Al Doctor MARTIN TATIS Director del área de laboral Universidad Simón Bolívar.

Al Dr. HUGO PEREZ, asesor del presente estudio por su oportuna intervención.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

## DEDICATORIA

A mis padres:

ANA Y RAFAEL

" Quienes ven materializado sus deseos, mi realización como profesional para lo cual no escatimaron esfuerzos y sacrificios para hacer posible tan anhelado triunfo".

A mis hermanos:

Por brindarme su apoyo y estimularme en todo momento".

Elizabeth.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
1. ASPECTOS GENERALES EN LA ORGANIZACION SINDICAL	18
1.1. LA ESTRUCTURA SINDICAL COLOMBIANA	20
1.2. EL DERECHO DE ASOCIACION	21
1.3. LA ORGANIZACION SINDICAL	24
1.3.1. La personería jurídica como elemento básico de la organización sindical	26
1.3.2. Facultades y funciones de los sindicatos	40
1.3.3. Prohibiciones y sanciones.	43
1.3.4. Disolución y liquidación de los sindicatos	47
2. EL FUERO SINDICAL	51
2.1. QUIENES ESTAN AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL	54
2.2. JUSTAS CAUSAS PARA LEVANTAR EL FUERO SINDICAL	58
2.3. QUIENES NO ESTAN AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL	59
2.4. ACCIONES NACIDAS DEL FUERO SINDICAL	60
2.5. PERMISO JUDICIAL DE DESPIDO	61
3. LA HUELGA	65
3.1. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA	71
4. ETAPAS PARA EL ARREGLO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO	75

4.1.	ARREGLO DIRECTO	75
4.2.	LA CONCILIACION	81
5.	LOS SINDICATOS PATRONALES (ESQUIROLES)	88
6.	ARTICULO 121 DE LA CONSTITUCION NACIONAL	90
6.1.	EL ESTADO DE SITIO EN EL DERECHO COLOMBIANO	92
6.2.	EL ESTADO DE SITIO Y SU EYECCION CRONOLOGICA HACIA EL DERECHO DE LA CLASE OBRERA	94
6.3.	FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO DE SITIO	104
	CONCLUSIONES	106
	BIBLIOGRAFIA	109

## INTRODUCCION

El anhelo de todos los pueblos buscar la unión y la conciliación en todos los actos de la vida para proceder en forma armónica a la organización y a la dirección del Estado en todas las relaciones sociales existentes.

La justicia social, en su más alto sentido, es la realización más apremiante que puede existir en un país y para lograr el equilibrio social hay que tener en cuenta lo que es el derecho economistas y lo que es el derecho laboral. Es verdad admitida por economistas y por los tratadistas del derecho público, que el desarrollo de estos dos aspectos dentro de una colectividad, debe ser paralelo , si no se requiere producir o auspiciar un desequilibrio que por uno y otro aspecto, logre poner en peligro la seguridad jurídica general de las instituciones como consecuencia de un prolongado o grave estado de injusticia social.

Lo que como antítesis, significa que esas instituciones

jurídicas deben ser en todo momento histórico un reflejo aceptado y aceptable del equilibrio social. Empeño es éste de extraordinaria dificultad si se tiene en cuenta que los avances-o retrocesos que en orden particular puedan lograrse dentro del campo a que nos referimos, dependan en gran parte de los avances o retrocesos de la actividad estatal y que esta, a su turno, es una resultante de las fuerzas que con mayor presión y en más alto grado puedan hacerse sentir sobre el gobierno o el régimen de turno.

Se comprende la dificultad en traducir normas constitucionales en preceptos jurídicos, condicionando a su vez una serie de enfrentamientos que rompen el equilibrio social y a su vez el aborto de nuevas leyes o decretos que en su turno entorno jurídico no son definibles en sí mismo si restringuen o coactan las mismas normas constitucionales o son necesarias para la recuperación del equilibrio perdido.

En este aspecto nos llega al pensamiento Radbruch que dice " mientras que el derecho económico considera las relaciones económicas bajo el punto de vista de la productividad, el derecho obrero las enfoca según el criterio de la producción del débil frente al poderoso adinerado. El primero se inclina más bien hacia el punto

de vista del empresario; el segundo preponderantemente hacia el interés del obrero. He aquí la razón de que ha menudo entren en lucha real o aparente, tanto la consideración del derecho económico y la del derecho obrero, como los órganos que respectivamente los encarnan; basta recordar, por ejemplo, la cuestión de la jornada de ocho horas"<sup>1</sup>.

Existen a lo largo y ancho de nuestra historia una serie de acontecimientos, donde han entrado en juego una serie de factores que entorpecen la visión del mejor observador, ya que el sindicalismo Colombiano presenta no solo ciertas tendencias políticas, sino también ambigüedades en cuanto a su posición frente al poder empresarial, agregándole además a esta amalgama de incomprensiones las doctrinas que el Estado aplica en momentos en que éste lo determine. Los sindicatos en Colombia no obstante que algunos cuentan con más de 60 años de existencia, tienden en forma acelerada al retroceso; son pocos los dirigentes que logran mantenerse en la legitimidad de sus representaciones y no caer en las malas tendencias proporcionales por sus empleadores que despiertan en sí mismos apetitos personales olvidándose de sus apostolados.

---

<sup>1</sup>RADBRUCH. Introducción a la ciencia del derecho. 1ª edición. Madrid. Edit. Revista del derecho privado, 1930. p. 114.

Hay que entender que el enfoque sindical no puede ser ajeno a una constante concientización y educación de las bases obreras, lo que garantiza para estas el entendimiento de la problemática que se desarrolla alrededor de sus intereses, y ésta es la principal falla del sindicalismo Colombiano, que ha ignorado que en la educación de las bases obreras se afianza el desarrollo de la conciencia sindical.

La clase empresarial Colombiana ha contrarrestado en forma constante y efectiva el avance de la organización obrera y lo ha logrado con el concurso abierto no solo del Estado, sino también de los dirigentes obreros; quienes han sido inferiores a un clase, no han comprendido en toda su magnitud la responsabilidad encomendada y abusando de la pasividad de los sectores cuya dirección le ha sido dada.

Si bien es cierto que el derecho económico se encuentra vulnerado por las normas gubernamentales, no podríamos discernir en el espíritu contradictorio que aparentemente podría darse, sino evaluar detenidamente si ese espíritu de la norma pudiera ser necesario en un momento determinado y proyectar hacia un futuro el desarrollo de las fuerzas productivas en armonía con el derecho económico y el derecho laboral.

Estos parámetros son los que nos dan base para determinar el análisis del artículo 121 y la formación de los sindicatos patronales sin determinar el efecto negativo de la ley ya que dejaría de cumplir sus objetivos como ella lo establece; sino tomar su efecto colateral.

## 1. ASPECTOS GENERALES EN LA ORGANIZACION SINDICAL

Al estudiar los sujetos del derecho laboral, veremos que, además de los trabajadores y patronos individualmente considerados, existían las asociaciones de unos y otros. A la asociación de trabajadores o profesionales la denominamos sindicato y a la asociación de patronos se les denomina pool o sindicatos de empresas o patronos.

El estudio de estas asociaciones constituyen uno de los aportes más importantes del derecho laboral. Esa importancia se debe a la trascendencia que ha tomado en estos días la colectivización o socialización de todas las facetas de la actividad humana, lo que ha hecho prácticamente imposible al hombre sobrevivir aislado de esa corriente universal. Este fenómeno no es nuevo por cuanto el hombre desde el inicio del desarrollo se ha caracterizado por su sociabilidad que ha alcanzado su más alto índice de expresión en nuestros días. En efecto desde la más remota antigüedad el hombre ha experimentado la

necesidad de asociarse con sus semejantes, primero para defenderse de los animales feroces, de los fenómenos de la naturaleza o de los mismos individuos de su especie. Posteriormente y con el desarrollo de la especie, el hombre se vió obligado por las propias circunstancias ambientales a buscar amparo en la formación de grupos; apareciendo de esta manera las familias, tribus, ciudades y naciones.

Como resultado de esta evolución social se conocieron nuevos tipos de asociación de carácter verdaderamente profesional; en Roma se conocieron con el nombre de " COLLEGIA" que obedecía a ciertas normas internas de funcionamiento y perseguían fines laborales específicos.

Posteriormente aparecen las corporaciones de la edad media y en nuestros días los sindicatos, pero no se crea que el desarrollo y nacimiento de estas asociaciones fue una situación natural y pacífica ya que no siempre contaron con el beneplácito de quienes ejercían el poder y en casi todos los países se les consideró inicialmente focos de subversión o inmoralidad y se les declaró desde un comienzo guerra o muerte. No obstante a través de toda la historia, el hombre ha vivido asociado a sus semejantes. Unas veces obligado por las circunstancias propias del medio de que le ha tocado vivir. Y otras

por razones políticas, económicas o sociales; pero la facultad de asociarse en términos jurídicos y profesionales solo fué reconocido en épocas recientes.

Visto lo anterior, el sindicato descansa sobre pilares de orden legal, que implican una formación de acuerdo a los lineamientos señalados en la misma ley.

### 1.1. LA ESTRUCTURA SINDICAL COLOMBIANA

Al hacer un análisis de la estructura sindical Colombiana y de la legislación laboral existente, se ha podido constatar que el sistema de organización sindical en su gran mayoría ha ido en contravía con el proceso que ella misma ha tenido en otros países, tanto de condiciones económicas semejantes al nuestro, como en aquellas en donde el capitalismo alcanzó su fase monopolística.

El sindicato tradicional ha sido el sindicato de base o el de empresas, coexistiendo la mayoría de las veces los sindicatos de base o un gran número de sindicatos minoritarios, resultantes de la pugna entre las centrales obreras o por el paralelismo promovido por los patronos, generando, por lo tanto, una gran dispersión dentro del movimiento sindical. En efecto la proliferación de los sindicatos de base tienden a atomizar el movimiento

sindical en detrimento de la representatividad de los trabajadores sindicalizados, por cuanto carecen de la fuerza necesaria para defender los intereses generales de los trabajadores.

Por su parte, el sindicato de industria, es decir, el formado por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial, es el más adecuado para asumir la representatividad del movimiento sindical en los procesos de concertación social y para garantizar el éxito de la negociación colectiva. El mismo desarrollo industrial moderno demanda la superación de los sindicatos de oficio y la no modernización de la estructura sindical. El sector empresarial necesita llegar a acuerdos a largo plazo con los trabajadores para asegurar los programas de producción ante la crisis económica mundial y, el Estado, para cumplir los cometidos de la intervención y la regulación económica, requiere también como interlocutores, tanto a organizaciones empresariales representativas, como a organizaciones sindicales nacionales por rama de industria y a centrales sindicales del orden nacional apoyadas en ellos.

## 1.2. EL DERECHO DE ASOCIACION

En nuestro medio el derecho de asociación está reconocido

por la Constitución Nacional y constituye uno de los pilares de nuestra organización política y social. Al efecto, el art. 44 del estatuto dice: " Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal.

Como vemos, el derecho de asociación es la facultad que tienen los miembros de la 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 las de los patronos cuya denominación varía en Colombia de acuerdo con la naturaleza de las actividades que desarrollan o la finalidad que persiguen.

El derecho de asociación según el postulado legal cobija a todos los miembros de la sociedad que tengan algo en común, sean trabajadores, patronos, comerciantes, industriales, etcétera.

---

2. Ibid.

La protección del derecho de asociarse e ingresar a asociaciones, compañías, fundaciones, sindicatos, federaciones o confederaciones, en fin a organizaciones de trabajadores y patronos, es resultante de nuestra organización política, social y económica.

El art. 17 de la Carta Magna, considera : "El trabajo como obligación social que gozará de la protección del Estado" y el 18 " garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos".<sup>3</sup>

El solo mandato constitucional, sería simplemente un planteamiento teórico, y se desarrolla en otras normas más concretas y específicas.

El Código Sustantivo del Trabajo en su art. 12 garantiza y reitera el mandato constitucional del derecho de asociación y huelga. Tal planteamiento lo refuerza con los artículos 353 y s.s. del C.S.T. que dice: "El Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí".<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Ibid.

<sup>4</sup>Código Sustantivo del Trabajo.

Para hacer efectivo este derecho, la ley ha consagrado una serie de sanciones para quienes atenten contra él, que va desde las simples medidas de policía hasta las de carácter penal.

El art. 354 numeral 2, establece multas, para quienes en cualquier forma atenten contra el derecho de libre asociación sindical.

Pero resulta que el legislador estima que el planteamiento teórico del constituyente, las expresiones del C.S.T. y las multas no son suficientes para evitar los atentados contra la libertad de trabajo y asociación.

Ya desde la vigencia del Código Penal de 1936 se estimó conducente determinar sanción penal para quien atente contra el libre ejercicio de industria, profesión u oficio o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos y huelgas.

### 1.3. LA ORGANIZACION SINDICAL

De acuerdo con lo establecido en el art. 359 del C.S.T. " todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco

(5) patronos independientes entre sí". Este requisito debe llenarse cuando los trabajadores se reúnen por primera vez con intención de agruparse sindicalmente, pero aquel no es imprescindible al firmar el acta del respectivo sindicato.

Así lo determina el art. 361 del citado estatuto al preceptuar que de la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato, los promotores deben levantar un acta de fundación, pero sin que en esta se exprese que debe contener la " firma autógrafa" de por lo menos 25 trabajadores, sino apenas los nombres de los mismos; con sus respectivos documentos de identificación, residencia, actividad que ejerzan y que lo vincule". Estos trabajadores deben ser miembros de la empresa con mínimo de 6 meses de antigüedad o por todo el tiempo de duración de la empresa cuando ésta fuese de reciente fundación.

Además deben ser ser mayores de 14 años de nacionalidad Colombiana por lo menos en sus dos terceras partes, no están afiliados a un sindicato de la misma clase o actividad.

Existe una serie de normas y reglamentaciones que regulan la formación de un sindicato, normas que han ido

evolucionando a través de la historia y desarrollo del aparato legal colombiano para ir poco a poco adecuándose a la realidad jurídica imperante. En forma desafortunada, no siempre esa evolución ha sido positiva para la clase obrera, ya que a partir de 1960 se han producido una serie de recortes legales que han obligado a la clase proletaria a mantenerse alerta, para evitar un total cercionamiento de conquistas plasmadas en la legislación laboral.

1.3.1. La personería jurídica como elemento básico de la organización sindical. Para el reconocimiento de la personería jurídica de un sindicato dice el art. 364 del C.S.T. que por lo menos 20 de los fundadores por sí o mediante apoderado deben elevar al Ministerio del Trabajo por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical la solicitud correspondiente acompañada de los siguientes documentos.

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

2. La copia del acta de elección de la Junta directiva provisional con los mismos requisitos del literal anterior.

3. Copia del acta de reunión en que fueron aprobados los estatutos.
4. Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por 20 asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de 20 poderdantes, para su autenticación, ante autoridad competente.
5. Dos copias del acta de fundación autenticada por el secretario provisional.
6. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato autenticado por el secretario provisional.
7. Nómina de la junta directiva provisional por triplicado, con indicación de la nacionalidad, profesión u oficio, documento de identidad y domicilio de cada directo.
8. Nómina completa del personal afiliado; por triplicados con la especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada una de ellas.
9. Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otros sindicatos, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse

paralelo, sobre la calidad de patrono y trabajadores de los fundadores en relación con la industria o actividad de que trate o de su calidad de profesional del ramo del sindicato, sobre la antigüedad, si fuera el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad sobre las demás circunstancias que estime conducente en los lugares en donde no haya inspección de trabajo más cercano.

Para el reconocimiento de las personerías de los sindicatos se seguirá el siguiente procedimiento.

1. La solicitud respectiva deberá ser elevada al Ministerio del Trabajo y seguridad social por conducto de la división de relaciones colectivas del trabajo, por no menos de 20 de los fundadores del sindicato. Dicha solicitud deberá estar acompañada de todos los documentos a que se refiere el artículo 364 del código sustantivo del trabajo y deberá presentarse ante la división o sección departamental del trabajo correspondiente ante el inspector del trabajo del domicilio de la empresa o patrono a la cual pertenezca el sindicato o ante el alcalde del lugar, para su autenticación.

2. En caso de que la solicitud se haga por intermedio de apoderado, el poder también deberá presentarse en

la forma indicada anteriormente.

3. Recibida la solicitud la sección de reglamentación y registros sindicales, procederá a radicarla y estudiarla en términos no mayor de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo de la misma.

4. En caso de que hiciere falta alguno de los documentos previstos en el artículo 364 del código sustantivo del trabajo, o hubiere alguna irregularidad en los mismos, se dictará un auto de observaciones en el cual se dispondrá de que alleguen los documentos faltantes o se subsanen las irregularidades anotadas. Este auto se notificará a los interesados el día siguiente de haber sido proferido.

5. Si la petición de reconocimiento de la personería y los documentos correspondientes llenare los requisitos previstos en el art. 364 del C.S.T., la división de reclamos colectivos de trabajo del Ministerio del Trabajo y seguridad social, procederá o elaborar dentro del término señalado en el literal 1, una resolución motivada por medio de la cual se otorga la personería jurídica solicitada.

6. En caso de que los estatutos del sindicato fueran

contrarias a la constitución, a las leyes o a las buenas costumbres, dentro del mismo término indicado, la división de reclamos colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, proyectará la resolución denegando el reconocimiento de la personería jurídica e indicando las razones de orden legal o constitucional que determine la negativa.

La resolución sobre el reconocimiento de personería jurídica de un sindicato debe ser publicada por cuenta de éste, y por una sola vez, en el diario oficial y surte sus efectos 15 días después de haberse publicado.

Si después de 15 días de haberse solicitado la publicación, esta no apareciere en el diario oficial, la organización sindical deberá hacerla en un diario de circulación nacional dentro de los 6 meses siguientes. En este evento la reducción surtirá efecto de 15 días después de publicado.

En uno o en otro caso la organización sindical estará obligado a rendir a la división de relaciones colectivas de trabajo, un ejemplar, debidamente autenticado del diario oficial o del diario de circulación nacional en donde se hubiere hecho la publicación, acompañado del recibo de pago de los derechos correspondientes en el

diario oficial.

Las circunstancias de haberse realizado la publicación en el diario oficial, después de los 15 días y antes de los 6 meses de que hablan los artículos 7 y 8 del decreto reglamentario 1469 de 1978, libera a la organización sindical de la obligación de publicarla en un diario diferente, si no la hubiere hecho.

Para la prueba de la personería jurídica de un sindicato no basta la copia auténtica, de la resolución, es necesario presentar el ejemplar del diario oficial o diario de circulación nacional donde se hizo la publicación autenticado.

Como vemos, la ley en forma pormenorizada ha previsto la serie de pasos que deben seguirse para la formación de un sindicato y toda actuación que no esté contemplada dentro de la anotada disciplina jurídica seguramente deberá ser rechazada y expuesta a su anulación o desconocimiento por parte de la autoridad competente, por cuanto al señalar la ley los pasos que deben seguirse para la formación de un sindicato, está poniendo una talanquera con el fin de conocer este derecho únicamente aquellos que cumplan con los requisitos exigidos, situación que podría mirarse como desventajosa para los tra-

bajadores cuando éstos, por no aglutinar en número suficiente de elementos para conformar un sindicato se verían privados del legítimo interés de asociarse con miras a buscar mayores reivindicaciones.

Pero la misma ley contempla la posibilidad de que en casos como éstos los trabajadores puedan afiliarse a un sindicato de oficios varios o a un sindicato gremial, cosa que en Colombia tiene muchas limitaciones debido a que, si bien en los últimos 20 años ha crecido en cantidad el número de sindicatos con personería jurídica reconocida ampliamente, los logros reivindicativos han tendido más bien a estancarse con el desmedro y olvido de situaciones que como la expuesta no son aisladas y que cuando el número de trabajadores como en el caso tratado no alcanza a aglutinar el número de miembros exigidos para aspirar a su propia personería jurídica puedan hacerlo afiliándose a un sindicato de industria, solución ideal pero imposible en nuestro medio, debido al poco impulso que han tenido estos sindicatos en Colombia por la singularización y sectorización egoísta de este polo de desarrollo. Entonces, en un 99% de los casos en que no se alcanza a aglutinar el número suficiente de miembros para aspirar a la formación de un sindicato, los aspirantes tendrán que resignarse a utilizar otra forma de presión menos efectiva para lograr el reco-

nocimiento de sus aspiraciones, o simplemente atenerse, a la buena voluntad del patrono.

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a 25 afiliados; y todo sindicato patronal no menos de 5 patronos independientes entre sí.

De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato, los iniciadores deben levantar un acta donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vinculen, el nombre y el objeto de la asociación.

En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado, por lo menos, por un presidente, un vicepresidente y un secretario. Al igual que un tesorero fiscal. Dichos presidentes y secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

Paralelamente de la formación del sindicato deben redactarse los estatutos que van a regir el desarrollo, fun-

cionamiento, vida y extinción del sindicato. Estos estatutos deben expresar:

- La denominación del sindicato y su domicilio.
- Objeto que de acuerdo al art. 373 del código sustantivo del trabajo son:
  - . Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y además condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
  - . Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia y mutuo respeto y de subordinación a la ley y de colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares y la respectiva actividad y el incremento de la economía en general.
  - . Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar el cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazca.
  - . Asesorar a sus asociados en la defensa de derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad

profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.

. Representar en juicio o ante cualquier autoridades u organismos los intereses económicos comunes y generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

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

. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, 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.

. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costos, y

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

• Condiciones y restricciones de admisión.

• Obligación y derecho de los asociados.

• Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales según su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.

• Organización de las condiciones reglamentarias y accidentales.

• Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

• Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

• Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso de los inculcados.

. Epoca de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones; quorúm y votaciones.

. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición u ejecución de los presupuestos y prestación de balances y expedición de finiquitos.

. Normas para liquidación de los sindicatos.

. Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

El presidente y el secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores de formación, deben notificar al respectivo patrono y al inspector de trabajo, y en su defecto al alcalde del lugar, 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 y datos de identificación 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, establecimiento o institución donde trabaja. El inspector o el alcalde a su vez pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente.

La facultad que tienen los sindicatos de representar a sus afiliados en juicio o ante cualquier autoridad, que emana de la ley, no necesitan por tanto, de poder especial o general para ejercerla, siempre que se trate de representación de intereses comunes o generales, ya que en las diferencias completas o particulares si es necesario ese mandato.

La adquisición de la personería jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleados, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones dice la OIT (Convenio de 1987) cuya naturaleza limita la aplicación de las disposiciones de los artículos 2 - 3 y 4 de este convenio.

Toda modificación de los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida al Ministerio de Trabajo, departamento nacional de supervigilancia sindical, adjuntando tres copias del acta de la reunión donde se hagan constar las reformas a que haya lugar y firmada por todos los asistentes a la asamblea.

El Departamento Nacional de Supervigilancia sindical emitirá concepto dentro de los 15 días siguientes al recibo y en el mismo término, el Ministerio aprobará

u objetará la reforma indicando en el segundo caso las razones de orden legal.

Para la aprobación de la modificación de los estatutos de un sindicato el procedimiento será el siguiente:

1. El sindicato elevará la solicitud respectiva ante la división de relaciones colectivas del trabajo, del Ministerio de Trabajo y seguridad Social, adjuntando las tres copias en la forma indicada anteriormente.

2. La solicitud deberá presentarse ante la división o sección del trabajo correspondiente, o el inspector de trabajo, o el alcalde del lugar del domicilio del sindicato, para su autenticación.

3. Recibida la solicitud la sección de reglamentación y registro sindical, procederá a radicar y estudiar las modificaciones en un término no mayor de 15 días hábiles contados a partir de la fecha de recibo; si éstas y el procedimiento empleado para su aprobación fueren correcto se procederá a dictar la resolución de aprobación.

4. Si hubiera alguna irregularidad en cuanto al procedimiento utilizado para la aprobación o si las modificaciones fueran contrarias a la constitución, a las leyes

vigentes o a las buenas costumbres, la división de relaciones colectivas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, procederá a proyectar la resolución correspondiente indicando las razones legales que determinen la negativa.

Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene por tanto ninguna validez, sino es aprobada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

1.3.2. Facultades y funciones de los sindicatos. Son funciones principales de los sindicatos:

1. Estudiar las características de las respectivas profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

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

3. Celebrar convenciones colectivas y centrales sindica-

les, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

4. Asesorar a su asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente y representarlo ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.

5. Representar en juicio o ante cualesquiera de las autoridades u organismos los intereses económicos, comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

6. Promover la educación técnica y general de los miembros

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

8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorro, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habili-

tación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión contemplados en los estatutos.

9. Servir de intermediario para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precios de costos.

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

11. Designar dentro de sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorios y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerdan.

12. Presentar pliegos de peticiones relativas a las condiciones de trabajo • a las diferencias con los patrones, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto o que no hayan sido poder resueltas por otro medio.

13. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de

peticiones designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que halla lugar.

14. Declarar la huelga de acuerdo a los preceptos de la ley.

1.3.3. Prohibiciones y sanciones. Prohibiciones. es prohibido a los sindicatos de todo orden:

1. Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciendo representar en convenciones o directorios políticos, o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos • cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargo de elección popular, todo ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponden a cada uno de los asociados en particular;

--

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

3. Aplicar cualesquiera fondo o bienes sociales a fines

diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para esos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;

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

5. Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley.

6. 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.

7. 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, y

8. Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas.

de la personería del sindicato por el tiempo que la trasgresión subsista y,

- En último término, podría solicitar de la justicia del trabajo la cancelación, de la personería, la disolución y liquidación del sindicato.

3. Las solicitudes de cancelación de personería, disolución y liquidación de sindicatos se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o del circuito civil, en su defecto, de acuerdo con el art. 31 C. P. T., y se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en el capítulo XIV de ese código, de acuerdo con el art. 144 del mismo.

4. Las suspensiones de que tratan los ordinales 2 y 3 del presente artículo se levantarán tan pronto como cese la infracción que les dió origen.

5. Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podría ser privado del derecho de asociación sindical, en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

1.3.4. Disolución y liquidación de los sindicatos. Casos de disolución. La disolución es el fenómeno por el cual se extingue la personalidad de las entidades de derecho. Equivale, a la muerte de las personas naturales, como toda persona jurídica, un sindicato o una federación o confederación de sindicatos se ven expuestos a esta situación solamente en los siguientes casos.

1. Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

2. Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes de los miembros de la organización adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.

3. Por sentencia judicial y,

4. Por reducción de los afiliados a un número inferior a 25, cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

-

Otros casos de disolución que surgen de las respectivas normas legales por análisis lógico son las siguientes:

- Por coexistencia de sindicatos de base en una misma empresa, caso en el cual subsiste el mayoritario y se disuelven los demás.

- Por disolución, liquidación o clausura definitiva de la empresa, para el caso de los sindicatos de base.
  
- Por incorporación de una asociación profesional en otra.
  
- Por fusión de dos o más sindicatos.
  
- Por sanción judicial.

Liquidación. La liquidación 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 disolución de la sociedad se haya producido por decisión judicial o por voluntad o acuerdo de los asociados esto o aquel ( el juez) deben designar un liquidador que lleve a cabo esa distribución de bienes.

Para ellos, 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 cancelar las deudas del sindicato, incluyendo los gastos de la liquidación.

- Del remanente se reembolsará a los miembros activos la suma que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, según el caso. En caso de no alcanzar estas devoluciones, el remanente se distribuirá a prorrata de los aportes hechos por tal concepto.

- Si pagadas las deudas y hechos los reembolsos queda alguna suma de haber común, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical que designe los estatutos o la asamblea general. En caso de que no se haya hecho designación alguna, el gobierno lo destinará a una entidad de beneficencia o de utilidad social.

Aprobación oficial. En todos los casos, la liquidación requiere aprobación, 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 fuese por otra causa.

Es obligación de esas dos autoridades, además, expedir el finiquito correspondiente al liquidador, cuando ello sea pertinente.

1.3.5. Disolución y suspensión por vía administrativa. La Ley 26/1976 aprobatoria del convenio #87 de la O.I.T. dice en su art. 4. que las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a la suspensión o disolución por vía administrativa. Sin embargo de lo anterior y valga nuevamente el comentario al citado postulado, ha sido ignorado por el ejecutivo, quien en flagrante desconocimiento a la norma indicada sigue sancionando administrativamente a las organizaciones sindicales, con la suspensión de la Personería Jurídica mediante resolución emanadas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Y, es que el código sustantivo del trabajo, requiere de profundas reformas que lo adopten a una forma dinámica, a los convenios 87 y 98 de la O.I.T. ratificados por las leyes 26 y 27 de 1976, y que no han sido puesto en vigencia por cuanto su aplicación como se comentó anteriormente, implica de la reformas de las misma constitución, cosa que no ha sido considerada por ahora, en lo que se refiere, al código laboral, por cuanto la aplicación de éstos convenios implicaría el fortalecimiento del movimiento sindical, caso que no está en los planes de la clase dirigente colombiana.

## 2. EL FUERO SINDICAL

Entre las varias garantías que la ley ha consagrado en favor del derecho de asociación, merece mencionarse, por su especial importancia, la del fuero sindical.

Siendo el sindicato producto de las constantes luchas de los trabajadores contra el capital, cualquier intento por construir un organismo representativo, será torpedeado por los empleadores.

Son diferentes las tesis que han surgido su naturaleza jurídica, unas sostienen que su objetivo es proteger al trabajador individualmente considerado. Obreros argumenta que lo que se protege no es el individuo sino el sindicato como persona jurídica en sí. Hay quienes sostienen que protegen tanto al individuo como el sindicato considerado como ente jurídico. Los primeros buscan su fundamento en las normas que desde un principio consagraron el fuero sindical. Así, el decreto 2350 del 44 en su artículo 18 establece que " la notificación que

hagan los trabajadores en un número suficiente coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado".

El mismo amparo se establece a favor de los miembros de la junta directiva de todo sindicato.

La ley 6 de 1946 en su artículo 40 trata de trabajadores y miembros de la junta.

El Decreto 2553 de 1946 en su art. 67 dice: " Fuero sindical es la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de organización y de los directivos sindicales y consiste en el derecho que el reconoce a no ser despedido ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni traslado a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto sin autorización del juez competente en los términos de la ley".

La otra tesis se arguye, que en el fuero sindical no se trata de defender al individuo aisladamente, considerado que lo que se pretende es salvaguardar la organización sindical de los intentos patronales por destruirla, o sea del ferviente deseo que sienten los empleadores por exterminar la base del fortalecimiento del trabaja-

dor. El sindicato, la última corriente sostiene, que las dos tesis anteriores no son excluyentes, se complementa la una con la otra, ya que con la institución del fuero se protege tanto al trabajador si considerado como al sindicato como persona jurídica, toda vez que si no hubiere una estabilidad en el empleo para los dirigentes sindicales, fuere imposible combatir por sus intereses; igualmente sucede con la organización si ésta, no tuviera por la ley, fácilmente podría ser destruída por el patrono.

Es criterio generalizado en nuestro medio, que con la institución en comento, se pretende poner a los directivos sindicales, al cubierto de cualquier intento patronal por dejarlo acéfalo un movimiento reivindicativo, en donde el sindicalismo sea actor principal.

En nuestro medio la jurisprudencia ha conceptuado sobre el fuero sindical. El tribunal del Trabajo Seccional Bogotá, ya extinguido manifestó lo siguiente en 1946: Es una medida especial al Estado para proteger a la directiva de los organismos sindicales contra los abusos del patrono y facilitar la manera de que éstas entidades no se vean en un momento dado destrozados por maniobras de quienes no comparten la existencia y respeto debido a los sindicatos.

Posteriormente se manifestó en la siguiente forma: " al desarrollar el legislador el principio constitucional que garantiza a todos los ciudadanos el derecho de asociarse para fines lícitos, quiso rodear este derecho de todas las garantías indispensables para que no fuera ilusorio.

Nuestro estatuto laboral vigente, define la institución del fuero sindical en los siguientes términos:

Se denomina " fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

## 2.1. QUIENES ESTAN AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

Goza de este privilegio en Colombia según el art. 406 - los trabajadores siguientes:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el momento en que el presidente y el secretario provisional del sindicato en formación, notifiquen al respectivo patrono y al inspector del trabajo y en su defecto, al alcalde

del lugar, por escrito, la voluntad del grupo en constituirse el sindicato y hasta sesenta (60) días después de la resolución, donde se reconozcan la personería jurídica del sindicato sin pasar de seis (6) meses. Trata la ley, proteger a todos los trabajadores que inician la formación de un sindicato, por cuanto es en esta etapa, cuando los empleadores tratan de impedir por todos los medios cualquier intento de organización. Son múltiples las maneras empleadas por los patrones, para impedir la formación de sindicatos en el seno de sus empresas ya que ello permite a los trabajadores una fortaleza mayor en la lucha para conseguir sus propósitos y es precisamente el momento de su creación cuando los patronos tratan de destruirlos. Hay que aclarar, que la burguesía sindical que se haya formado y en cualquier época.

2. Los trabajadores no fundadores, pero que ingresen al sindicato en formación, antes de concederles personería jurídica y por el término previsto para los trabajadores que inician la formación del sindicato.

3. Los miembros de la junta directiva de todo sindicato; federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes y los miembros de la subdirectivas y comités seccionales de

los sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en municipios distintos de la sede de la directiva central sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Los sindicatos, cuyos directivos excedan de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes se exponen a que el empleador desmejore a los trabajadores que estén en la directiva sindical, pero sin gozar de la garantía del fuero, ya que como dice el art. 407 del C.S.T. "el amparo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) suplentes principales que figuren en la lista que el sindicato pasen al patrono. Para que los miembros de la junta directiva, de los comités seccionales y de la subdirectiva de los sindicatos se beneficien del fuero en la misma forma que los miembros de la junta directiva central, es necesario que se cumplan, además de los requisitos generales de los siguientes:"

1. Que exista de conformidad con los estatutos del respectivo sindicato, la posibilidad de constituir seccionales del mismo en otros municipios, ya que de lo contrario sería ilegal dicha formación.

2. Que la subdirectiva o comités seccional creados en municipios lugar diferente, sea expresamente reconocido por el sindicato central. El reconocimiento de la subdirectiva o comité seccionales debe ser expreso y emanado del máximo organismo del sindicato como es la asamblea general.

3. Es necesario, que la empresa de que se trate, tenga establecimiento en el lugar donde esté o se haya formado la subdirectiva en comités seccionales.

Cuando se produzcan cambios en la directiva de un sindicato, debe darse aviso al empleador en la forma prevista en los arts. 363 y 371 del C.S.T. pero el antiguo miembro continúa gozando de amparo, durante los tres (3) meses siguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del encargo antes de vencerse la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato; en tales casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido. Cuando se produce, por cualquier circunstancia una fusión de dos o más organizaciones sindicales, los trabajadores que hacían parte de las antiguas directivas y que no quedaron en la nueva directiva fusionada gozarán del privilegio del fuero hasta por un término de tres meses después que la fusión se realice tal como lo prevé el código

en su art. 407.

4. Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más. En los conflictos de trabajo, son precisamente, los integrantes de la comisión de reclamo, los que deben gestionar ante el patrono el arreglo de los mismos y por lo tanto están más expuestos a ser desmejorados en su trabajo, lo que hizo posible que el decreto 2351 de 1965 en su art. 24 protegiera a los integrantes de tal comisión en cualquier intento de desmejoramiento en sus derechos.

## 2.2. JUSTAS CAUSAS PARA LEVANTAR EL FUERO SINDICAL

Según nuestra codificación laboral, puede un juez competente ordenar el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical siempre que aparezca plenamente probada una causal de despido considerada como justa causa para ello. Estas causales consideradas justas para despedir un trabajador, son taxativamente fijadas por el C.S.T. y son:

1. La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento o la suspensión parcial o total de actividades por parte del patrono durante más de 120 días.

2. Las contenidas en el art. 7 del decreto 2351 de 1965.

### 2.3. QUIENES NO ESTAN AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

No gozan del beneficio del fuero sindical los siguientes trabajadores:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos según el art. 2 del decreto 1848 de 1969, que modificó el art. 5º del C.R.P.M.

2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo conforme al art. 409 del C.S.T. La suspensión del contrato de trabajo, por ser temporal, no requiere calificación judicial para el levantamiento del fuero dice el decreto 10 del decreto 204 de 1957 que modificó el art. 12 del C.S.T. " la simple suspensión del contrato de trabajo no requiere intervención judicial". De otro lado el que un trabajador esté amparado por el fuero sindical, no impide al patrono aplicar las sanciones disciplinarias

aquel, para hacer valer el principio de autoridad que debe existir en la empresa dice el art. 413 del C.S.T. " el fuero sindical no impide aplicar al trabajador que del goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento del trabajo".

En ningún momento el fuero puede servir al trabajador de manera, para violar los reglamentos internos de trabajo. Cuando esto sucede puede ser castigado disciplinariamente.

#### 2.4. ACCIONES NACIDAS DEL FUERO SINDICAL

2.4.1. A favor del patrono. Para solicitar el permiso de despido del trabajador protegido por el fuero sindical.

2.4.2. A favor del trabajador. Cuando éste es despedido por el patrono sin sujeción previa a la solicitud del permiso judicial; para que se le admita de nuevo en la empresa donde fué destituido, mediante lo que se conoce como " acción de reintegro".

También nace la acción anterior, cuando el trabajador ha sido desmejorado en las condiciones de trabajo o tras-

lado a otro municipio diferente al acordado.

Mediante la " acción de reintegro" el trabajador busca ser reintegrado al trabajo del que fué despedido y al pago de los salarios dejados de devengar a partir del momento del despido, hasta el día del reintegro.

Para todo lo anterior será necesario que el patrono lo haya despedido sin justa causa ya que como establece el C.S.T. art. 408 cuando se comprobare que el trabajador fué despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle , a título de indemnización , los salarios dejados de percibir por causas de despido.

Igualmente, cuando el trabajador ha sido desmejorado o trasladado sin intervención judicial, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo y se ordenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

## 2.5. PERMIS● JUDICIAL DE DESPIDO. 1371

La solicitud debe llevar los requisitos exigidos por

el C.P.T. en su art. 25, exponer concretamente las causas invocadas y hacer relaciones detalladas de las pruebas que demuestren la existencia de la causa.

Debe además contener la acción de despido los siguientes requisitos:

1. Existencia del contrato de trabajo con el trabajador.
2. Que el trabajador demandado se encuentre amparado por el fuero sindical.
3. Existencia de la causa justa invocada.

La solicitud hecha por el patrono para despedir a un trabajador, amparado por el fuero sindical o para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa, o un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren. Si la solicitud no reúne los requisitos exigidos en el art. 25 del C.P.T. el juez lo devolverá al actor para que subsane las deficiencias que le señale.

Recibida la solicitud dentro de las 24 horas siguientes, dictará providencia que se notificará personalmente y

en donde se ordenará el traslado al trabajador o trabajadores indicados en la solicitud y citará a las partes para una nueva audiencia. Esta tendrá lugar dentro de los cinco (5) días y en ella se intentará la conciliación; si esta fracasa, en la misma se practicarán las pruebas, pedidas por las partes y se pronunciará la correspondiente decisión.

En caso que la decisión no se pudiere dictar se citará para una nueva audiencia dentro de los dos (2) días siguientes con ese fin. Si las partes no concurrieren a la audiencia, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga o los que de oficio convenientes a llegar.

Si no comprobare por el patrono la justa causa invocada, el juez negará el permiso solicitado. La acción de reintegro, prescribe en dos meses contados desde el día en que el despido se produce.

Para algunos autores, cuando dicha acción debe realizarse contra una entidad autónoma o una institución de derecho social, solamente procede cuando se haya agotado la vía gubernativa correspondiente y desde esa fecha, comienza a contarse el término de prescripción de la acción de reintegro. Sería absolutamente contraria a derecho que

mientras se agote la vía gubernativa en los casos en que la ley exige esa condición previa para recurrir a la vía jurisdiccional, pudiera prescribir la acción jurisdiccional por incoarse.

### 3. LA HUELGA

El título II de la segunda parte referente al derecho colectivo del trabajo y que trata este tema, comienza en su capítulo 1º y más concretamente en el art. 429 con la designación de huelga dice: Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestas a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título".

Las huelgas como armas de luchas constantes y permanentes comenzaron a mediados del siglo XIX cuando la gran industria adquirió caracteres de tal y el sindicato obrero tomó lineamientos sólidos con fines declarados de lucha en defensa de sus intereses de clases. A esto se agrega la preponderancia política del obrero por el voto universal. Hasta 1870 la huelga en los Estados Unidos no era muy frecuente pero en el período de 1971 al 80 se declararon más de 1.100 huelgas. Ya en España eran motivos

de preocupación.

En Cuba en 1833, los gremios obreros empezaron a exigir el pago de su salario en oro a causa de la depreciación del papel moneda y en Argentina y otros países de América empezaron a iniciarse poco a poco desde 1894 aproximadamente.

La mayoría de los tratadistas, definen la huelga como la herramienta jurídica que utiliza la clase obrera para conseguir un fin económico o profesional.

Mario de la Cueva dice: " Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

Por lo general en cualquier definición de huelga que encontremos vamos a hallar similitud ya que en forma general no es otra cosa que la herramienta legal de que hacen uso los trabajadores para presionar al patrono a entrar a considerar solicitudes de tipo económico o laboral que son motivos de previa negociación y causa de su declaratoria.

Este derecho de herramienta legal está garantizado en nuestro país por la misma Constitución Nacional que la contemple en su artículo 18: " Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos."  
La ley reglamentará su ejercicio.

Al efecto ha reglamentado este derecho sin desbordar la prohibición de la norma constitucional. El decreto 2351 del 65 subrogó al art. 444 del C. L. que a la vez fué nuevamente subrogado por el art. 9 de la ley 39 de 1985.

En Colombia este derecho fué reconocido por medio de las leyes 78 de 1929 y 21 de 1920, pero sólo se le dió carácter constitucional en el año de 1936 en la norma del art. 18 transcrito. En obediencia a este mandato constitucional, en el año de 1950 al expedir el código sustantivo del trabajo se reglamentó ampliamente el ejercicio de ese derecho.

Pero el derecho de huelga no apareció en los anales legales, como un reconocimiento gratuito de las clases dominantes o como la satisfacción de una obligación estatal.

El derecho de huelga es una conquista de la clase obrera, conquista lograda mediante la tenaz y heroica lucha

desarrollada, contra toda organización económica y estatal. Al comienzo de la organización obrera la huelga era considerada un delito y éste se castigaba en forma drástica. Representaba un gran riesgo para todo aquel que la desarrollaba y era violentamente reprimida, a tal extremo que siempre dejaba gran saldo de muertos, heridos y encarcelados y lo que no eran proscritos del trabajo, que pasaban engrosar las fatales listas negras. Las autoridades, por mandato de la ley se ubicaban al lado del patrono, para defenderles el fuero explotador que disfrutaban, reprimiendo al máximo a los trabajadores, cuya única arma era la rebelión.

Estrictamente, hablando el fin que se persigue al declarar la huelga es el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la clase asalariada y particularmente de quienes participan en el movimiento.

Este concepto de mejoramiento es un concepto amplio, ya que tiene que ver con la condición económica social profesional o laboral, es decir atañen al momento y condición en que el trabajador se halle, en un momento dado dentro de la empresa.

Como ocurre con la mayoría de las disposiciones de la legislación laboral, el reconocimiento de la facultad

de los trabajadores para suspender el trabajo en determinadas circunstancias, bien sea para respaldar una solicitud o para protestar por una determinación patronal, es de reciente origen. El presente siglo ha marcado la pauta en estos reconocimientos.

Sin embargo el derecho de huelga no es universal en nuestro medio. Este ha sido reservado por la Legislación Nacional, para determinada categoría de trabajadores.

En efecto, en el sector público la huelga está prohibida por la misma constitución, no pueden participar en ella ni los trabajadores oficiales ni los empleados públicos.

En el sector privado también está prohibida, para aquellos trabajadores que a juicio del Estado desempeñen una función pública y aquellos trabajadores que desempeñen labores de manejo y confianza, concepto muy elástico y de moda en la época actual. --

En las controversias de carácter económico o profesional, que se susciten entre patronos y trabajadores del sector oficial, por causa o con ocasión de la prestación del servicio, el conflicto debe resolverse por medio del Tribunal de Arbitramento.

Esta limitación del derecho de huelga para los trabajadores del sector público cubre también a los trabajadores del sector privado que desempeñen una labor considerada por la ley como de servicio público, lo que limita en grado extremo el número de trabajadores que gozan de este derecho.

Pero el ejercicio de este derecho no se puede iniciar sin haber agotado previamente las etapas de arreglo directo y de mediación.

Pues bien, concluidas estas etapas sin que haya llegado a un acuerdo sobre la totalidad o sobre parte del pliego, que sea causa del conflicto, los trabajadores tienen la alternativa de declarar la huelga o solicitar al Ministerio de Trabajo que la diferencia surgida con la parte patronal sea sometida a la decisión de un tribunal de arbitramento. En cualquiera de éstas dos alternativas la decisión debe ser tomada por la mayoría de los trabajadores de la empresa, en asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa. Es indispensable además que esta decisión sea tomada en votación secreta mediante papeleta escrita y que cada trabajador lo haga en forma individual. Además debe levantarse un acta de éstas diligencias en el

cual conste el resultado de la votación, situación que debe ser supervisada por un funcionario del Ministerio de Trabajo, al que previamente y con una antelación no inferior a cinco (5) días se le debió dar aviso de la Asamblea a desarrollar especificando el fin que se busca.

### 3.1. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

Dice el art. 449 del C.S.T: " la huelga solo suspende el contrato de trabajo por el tiempo que dure, el patrono no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación del servicio suspendido, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector del trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguista no autoricen al ingreso del personal necesario de esas dependencias".<sup>5</sup>

Según lo anterior, mientras dure el movimiento huelguístico, se suspenden los contratos de trabajo celebrados

---

<sup>5</sup>Legis. Código Sustantivo del Trabajo.

entre el patrono y sus trabajadores, pero el patrono no puede dar por terminado los contratos en estas condiciones ni contratar personal nuevo que remplace el personal que se halla participando del movimiento.

El efecto principal jurídicamente hablando de la huelga es la suspensión de los contratos de trabajo, pero terminado el conflicto ya sea por un acuerdo o porque el conflicto sea sometido a la decisión de un tribunal de arbitramento, los contratos recobran todo su vigor con las modificaciones introducidas por el movimiento.

La suspensión jurídica del contrato afecta dos aspectos: la no prestación del servicio por parte del trabajador y la no cancelación de la prestación económica o salarios por parte del patrono.

La ley no contempla otros efectos jurídicos que se desprendan de la huelga, pero ajeno al espíritu de la norma y por efecto de la tensión de las relaciones obrero-patronales que al llegar a ésta etapa en forma necesaria van a producir un resquebrajamiento de las relaciones, es necesario actuar con toda la cautela posible para no llevar al movimiento a los extremos, extremos éstos que son peligrosos para ambas partes y que legales o no van a producir efectos jurídicos que van a ser

objeto de permanentes conflictos por abuso , desconocimiento o simplemente por el resentimiento mutuo que pueda presentarse si las negociaciones en esta etapa conflictiva no se han llevado por el cause normal y con el ánimo de buscarle salida decorosa a la nueva situación planteada.

Estos efectos jurídicos anotados se producen cuando la huelga se inicia con las formalidades legales y se desarrolla dentro de éstos cauces, pero si el movimiento huelguístico es declarado ilegal por violación de algunos de los ordenamientos que la rigen, como es lógico los efectos serán otros. ya que como consecuencia de ellos, los patronos quedan autorizados para despedir y sancionar a los trabajadores que han intervenido en él, autorización que por demás es legal por cuanto el mismo código sustantivo del trabajo autoriza a los patronos para hacer los despidos pertinentes, previo concepto del Ministerio del Trabajo, quien debe ser consultado al efecto.

En cuanto a los trabajadores individualmente considerados, el patrono queda facultado para despedir a quienes hayan participado en el movimiento, más no podrá despedir aquellos trabajadores que hicieron cesación pacífica del trabajo, y que una vez restablecida la normalidad

se integraron a él. El trabajador que se encuentre ante esta circunstancia, deberá justificar que la cesación del trabajo se debió exclusivamente a circunstancias imperantes durante el movimiento huelguístico y no a su propia iniciativa.

En lo que se refiere a lo del sindicato, es importante tener en cuenta que la ley faculta al Ministerio del Trabajo para imponer sanciones cuando éstos promueven cesación intempestivas del trabajo sin cumplir con las normas legales, y entre las sanciones que se le puede imponer al sindicato están la suspensión y la cancelación de la personería jurídica, pero ésta última deberá hacerse siempre por el juez del trabajo previa solicitud del Ministerio y mediante proceso.

#### 4. ETAPAS PARA EL ARREGLO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

##### 4.1. ARREGLO DIRECTO

Presentado el pliego de peticiones, el patrono dentro de las 24 horas siguientes, debe acusar recibo del mismo y recibir a la comisión negociadora del sindicato. En este momento se inicia la etapa de arreglo directo, de acuerdo a lo contemplado en el art. 433 del C.S.T. que dice: " El patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentó el pliego, considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o avisar al patrono dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego, avisando así a los trabajadores sobre el traslado. En todo caso la iniciación de conversaciones en esta etapa no pueden diferirse por más de cinco (5) días hábiles

a partir de la presentación del pliego.

El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo como multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto, por cada día de demora, a favor del servicio nacional de aprendizaje (SENA); para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento".

Este plazo de cinco días ( 5) de que habla el artículo transcrito, no es perentorio, ya que a concepto del sindicato y si existen relaciones cordiales con la empresa puede demorar un poco más por acuerdo de las partes, pero no existir entendimiento y cordialidad, es aconsejable que se fije la iniciación de las conversaciones dentro de éste término que da la ley o sea dentro de los cinco ( 5) días.

Si pasados estos cinco (5) días, la empresa no llama al sindicato a iniciar las negociaciones éste puede demandar ante la oficina del trabajo del lugar, para que ésta conmine al patrono a iniciar las conversaciones.

La conversación de arreglo directo tendrá una duración de 15 días hábiles., prorrogables por solicitud de una de las partes por 10 días más.

Las conversaciones se desarrollarán dentro de los horarios que acuerden las partes; no se exige que sean de tiempo completo, ni todos los días y para la prórroga adicional a los 10 días iniciales, debe haber completo acuerdo de las comisiones negociadoras lo cual no está prohibido por la ley.

Cosa distinta es, que los directivos sindicales o comisión sindical que está al frente de la conversación no está facultada para prorrogar las conversaciones, lo que requiere de autorización expresa de la asamblea, situación que debe ser prevista por los negociadores antes de iniciar el arreglo directo, lo que hace necesario que la asamblea faculte ampliamente a sus negociadores, para evitar la pérdida de tiempo en consultas posteriores, lo que iría en perjuicio de los eventuales acuerdos que se están discutiendo en el momento de la suspensión de las conversaciones.

El arreglo directo, es indudablemente la etapa más importante de la negociación colectiva, ya que en ésta etapa las partes sin intermediarios, buscan soluciones al

pliego. En ellas se deben hacer todos los esfuerzos y diligencias posibles que permitan llegar a un acuerdo.

En esta etapa los negociadores del sindicato tienen que desarrollar toda la capacidad técnica y psicológica de que son poseedores para saber si los ofrecimientos de la empresa permiten satisfacer las aspiraciones del sindicato, o si por el contrario no deben ser acogidas. También debe tener la capacidad necesaria para detectar a tiempo si los negociadores de la empresa están haciendo propuestas serias que lleven a un posible acuerdo o si lo que pretenden simplemente es quemar ésta etapa, para ya en el terreno de la mediación presionar a los negociadores del sindicato aprovechando la ventaja que puedan sacar.

Los negociadores de las empresas, muchas veces, obstaculizan el arreglo directo con el fin de desacreditar ante los trabajadores a los negociadores del sindicato, artimaña empresarial que sin embargo de ser conocida por los obreros, produce sus frutos especialmente cuando los directivos sindicales confiados no hacen la labor de preparación a las bases para que éstas, estén en capacidad de rechazar todas éstas actitudes negativas de los patronos.

Los negociadores del sindicato, deben cuidarse de tomar una actitud intransigente ante la propuesta de la empresa, pero también deben ser muy cuidadosos al acogerlas ya que los extremos no son recomendables y en ambas situaciones los empresarios saben de antemano que camino elegir.

Si las respectivas comisiones llegan a un acuerdo sobre el pliego en discusión, se procederá a firmar la convención colectiva de trabajo.

Es importante resaltar que las conversaciones se inician mediante la apertura de un acta en la cual se trazan las reglas de juego y que deben ser firmadas por las partes. Además en cada período de discusión se van levantando actas en las cuales consten los acuerdos logrados o simplemente la quema de determinado período con las propuestas o acuerdos logrados o fallidos.

Pero si finalizada ésta etapa y su respectiva prórroga las partes deciden de común acuerdo continuar con la discusión en arreglo directo, bien pueden ampliar las discusiones por el tiempo que juzguen necesario para llevar a feliz término la negociación.

La ley aunque nada dice al respecto tampoco lo prohíbe

y como lo que no está prohibido por la ley es permitido se entiende que la prórroga extraordinaria acordada por las partes goza del total respaldo.

Si agotado todos los esfuerzos las partes no logran un total acuerdo , se hará constar en un acta que ponga fin a la etapa de arreglo directo, así mismo se expresará el estado en que quedaron las conversaciones y se indicará con precisión cuales fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno. Copia de ésta acta final se entregará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es importante tener en cuenta lo dispuesto en el art. 435 del C.S.T. que se refiere a las facultades de que deberán estar investidos los negociadores de los pliegos de peticiones. El mencionado art. dispone que éstos deberán tener plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en etapas posteriores del conflicto colectivo.

Esto quiere decir, que una vez levantada el acta y firmada por las partes los acuerdos que allí se consignen

son inmodificables y como tal deben formar parte de la convención o pacto colectivo.

De lo dicho hasta aquí , se desprende la importancia para ambas partes de llegar a un acuerdo en la etapa de arreglo directo, pero esta importancia se nos presenta únicamente desde el punto de vista de la agilidad de las conversaciones, sino que nos demuestra el sano entendimiento entre la empresa y el sindicato o trabajadores no sindicalizados.

El arreglo directo como tal necesariamente demostrará el ambiente cordial entre las partes y como es lógico redundará en mutuo provecho por cuanto limadas las asperezas, que producen la expectativas de un eventual enfrentamiento en el campo del conflicto colectivo, las relaciones cordiales deben continuar, he aquí la importancia de llegar a un pronto entendimiento que beneficie pronto y holgadamente a las partes.

#### 4.2. LA CONCILIACION

Con la Ley 39 de 1985 desaparece la figura de la conciliación y se crea en su remplazo " la mediación", ente jurídico que ya estaba presente en la anterior legislación, pero que era facultativa del Ministerio

del Trabajo, quien podría intervenir ante las partes para procurar un arreglo del conflicto, pero su mediación no podía ir más allá, de hacer propuestas a las partes sin que éstas fueran de obligatoria aceptación.

En la actual reforma de 1985 se contempla la obligación por parte del Ministerio del Trabajo, para intervenir directa y oficialmente en el conflicto. Veámos lo que dicen las mencionadas normas.

Art. 437. " Al día siguiente de concluida la etapa de arreglo directo, el conflicto colectivo entrará en la etapa de mediación, que consiste en la intervención obligatoria del Ministerio del Trabajo dirigida a procurar la solución del mismo."

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrá la obligación perentoria de intervenir directa y oficialmente en el conflicto, a través de funcionarios idóneos y experimentados en la materia.

Para que la intervención sea realmente eficaz, el funcionario designado estará investido de facultades para mediar entre las partes en conflicto, con la obligación de presentar formulas de solución suficientemente motivadas y claras que puedan ser rechazadas o aceptadas".Di-

ce la ley, que mediante la etapa de mediación, tanto los trabajadores como los patronos o sus voceros, podrán reestructurar sus propias comisiones y sustituirlas parcial o totalmente si así lo consideran conveniente, pero deberá ratificarse los poderes plenos, para que puedan resolver el diferendo, si se producen acuerdos.

La mediación tiene un término de 10 días hábiles improporables que comenzarán a contarse a partir del día siguiente al de la terminación de la etapa de arreglo directo.

Los representantes de las partes, tienen la obligación de presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cada vez que éste lo solicite, salvo excusa justificada , y suministrarán todas las informaciones solicitadas y pertinentes al conflicto o que conduzcan a su solución. Si éstas informaciones tuvieran carácter confidencial, deberán ser mantenidas en forma reservadas al público a menos que exista autorización de quien las hubiere suministrado.

Si las partes una de ellas demora el suministro de datos o se niega a suministrarlo, lo mismo que cualquiera información que requiera el Ministerio y que sea solicitada en ejercicio de la función de mediación, el Minis-

terio del Trabajo, sancionará con multa de \$10 mil a \$100 mil pesos a favor del Instituto de Seguros Sociales y mientras las partes sancionadas, no hagan la cancelación de la multa a órdenes del mencionado instituto no podrá ser oída ni se le dará trámite a los recursos legales interpuestos.

Como se ve aparentemente el legislador ha buscado imprimir más celeridad, a ésta etapa de negociación, recordando los términos, ya que anteriormente mediante la conciliación, las partes contaban con 25 días hábiles para sanjar las diferencias dejadas pendientes en las etapas de arreglo directo y ahora con la reforma de la Ley 39 de 1985, las partes deben llegar a un acuerdo sobre los puntos en disputa en escaso 10 días hábiles improrrogables.

Pero esta celeridad imprimida en la conciliación que pretende el Ministerio del Trabajo en la etapa de mediación, en la práctica, se puede considerar que va más en perjuicio que en beneficio de los trabajadores, ya que los aboca en forma rápida a enfrentar los tribunales de arbitramento, que tantas veces a dado el traste con las aspiraciones de más de un sindicato.

Tal vez la intención del legislador al aprobar la refor-

ma del código en lo referente a las etapas de negociación haya sido sana, pero en la práctica recorta un tiempo precioso, obligando a la vez a las partes a aceptar una mediación ajena al verdadero sentir de los negociadores, situación en que como es natural, la parte afectada es el trabajador, por la inveterada costumbre de los funcionarios públicos de mirar siempre con mayor simpatía, a los representantes de los patronos.

Por otra parte, el patrono siempre va a tener la oportunidad de enfrentar preparado la eventual huelga o el tribunal de arbitramento, que ajeno a la filosofía con que fué citado, se inclina siempre a complacer las posiciones patronales de ahí la simpatía de los empresarios por estos tribunales.

Dice el art. 7 de la ley 39 de 1985, reformativa del art. 441 del C.S.T.: " la mediación tendrá una duración de 10 días hábiles, improrrogables que comenzarán a contarse a partir del día siguiente al de la terminación de la etapa de arreglo directo, momento a partir del cual el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social procederá a convocar a las partes para que procedan a reiniciar las negociaciones sobre los puntos no solucionados en la etapa de arreglo directo".

La ley es perentoria al respecto y busca la solución rápida del conflicto, más con el criterio de salvaguardar la paz social y la tranquilidad pública del momento, situación que preocupa al legislador y al país en general, evitando en lo posible la eliminación de focos urbanos que en cualquier momento puedan ser causa de infiltración de movimientos subversivos con el grave problema económico y social que ésto acarrea, máxime con la grave situación de orden público por la que atraviesa el país en estos momentos.

En realidad lo que busca el legislador con la reforma puesta en vigencia es mantener en todo momento un control de los conflictos laborales existentes y poder detectar a tiempo cualquier situación de orden público que pueda desbordar los causales normales.

Contempla la ley en su art. 8º reformativo del art. 442 del C.S.T. que si al término de la mediación persisten diferencias sobre alguno o algunos puntos del pliego, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán suscribir un acto final que registren los acuerdos a que hubieren llegado dejando constancia expresa sobre las diferencias pendientes, los términos señalados para la etapa de arreglo directo y de mediación se contarán conforme lo prescribe el

art. 62 del C.R.P.M.; es decir salvo los días festivos expresamente contemplados en el código y los días de descanso obligatorio, todos los días son hábiles, es decir se labora de lunes a sábado inclusive. -

## 5. LOS SINDICATOS PATRONALES ( ESQUIROLES)

Otros de los vicios que aqueja al sindicato es el patronalismo incrustados en ellos. Esto ocurre en los países capitalistas o en los países dependientes del imperialismo. Esta fué una táctica adoptada en la sociedad de las naciones, y en forma colateral también se estableció en la O.I.T. La lucha misma que se estableció en la O.I.T. se debió a la presión de dos puntos diferentes.

En primer lugar, esta institución estaba obligada a cumplir las promesas hechas a los trabajadores de los países aliados durante la guerra, en segunda lugar la conferencia de paz era presa del miedo al comunismo. El nuevo cuerpo debió ayudar a los líderes de la segunda internacional y de los movimientos sindicales a inmunizar a los trabajadores contra el virus de la revolución social.

La O.I.T. nació con una concepción eminentemente anti-proletaria pero poco a poco ha ido inclinándose a cami-

nos primeros conciliatorios y ahora de abierta defensa de la clase obrera, la que ha obligado a países de corte imperialista como los Estados Unidos a retirarse de ella.

Ante el avance progresivo de la clase obrera, en el logro de reivindicaciones de tipo económico y social el capitalismo secundado por el aparato estatal, no se ha quedado quieto y cuando por la fuerza de la ley no ha logrado frenar o coartar las conquistas a los trabajadores, han incrustado dentro de sus filas a destacados de la clase proletaria quienes poco a poco van preparando y ganando, hasta convertirlos en enemigo de su propia clase, labor que no es aislada, sino que se encuentra previamente trazada dentro de las tácticas del manejo sindical y cuando la lisonja y mejores máquinas a determinado trabajador o grupo de trabajador no rinden los efectos deseados, como es el recorte y entrega de conquistas, esta labor se hace por la fuerza de la presión y el descrédito a los organismos sindicales ante la masa obrera, logrando con esto la desconfianza de los afiliados que por la misma fuerza del contagio alimentado por la propaganda patronal, termina por dar la espalda a sus dirigentes, dejando el campo abierto, para que la patronal sin obstáculo alguno, dosifique y empiece a manejar el sindicato a su antojo.

## 6. ARTICULO 121 DE LA CONSTITUCION NACIONAL

En caso de guerra exterior o de conmoción interior podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, declarar perturbado el orden público y en estado de sitio toda la república o parte de ella. Mediante tal declaración, el gobierno tendrá, además de las facultades legales, la que la constitución autoriza para tiempo de guerra o de perturbación del orden público y la que conforme a las reglas aceptadas por el derecho de gentes, rigen para las guerras entre naciones.

Los decretos que dentro de estos precisos límites dicta el presidente tendrán carácter obligatorio, siempre que lleven la firma de todos los ministros. -

El gobierno no puede derogar las leyes por medio de los expresados decretos. Sus facultades se limitan a la suspensión de las que sean incompatibles con el estado de sitio.

La existencia del estado de sitio en ningún caso impide el funcionamiento normal del congreso por consiguiente, éste se reunirá por derecho propio durante las reuniones ordinarias y en extraordinarias cuando el gobierno los convoque.

En el caso de guerra exterior, el gobierno convocará al congreso en el decreto que declare turbado el orden público y en estado de sitio la república, para que se reuna dentro de los 10 días siguientes, y si no lo convocare, podrá el congreso reunirse por derecho propio.

El gobierno declarará restablecido el orden público tan pronto como haya cesado la guerra exterior o terminado la conmoción interior y dejarán de regir los decretos de carácter extraordinarios que haya dictado.

Serán responsables el presidente y los ministros cuando declaren turbado el orden público sin haber ocurrido el caso de guerra exterior o de conmoción interior, y lo serán también, lo mismo que los demás funcionarios por cualquier abuso que hubieren cometido en el ejercicio de las facultades a que se refiere el presente artículo.

PARAGRAFO: El gobierno enviará a la Corte Suprema al día siguiente a su expedición, los decretos legislativos que dicte en uso de las facultades a que se refiere este artículo, para que aquella decida definitivamente sobre su constitucionalidad. Si el gobierno no cumpliera con el deber de enviarlos, la Corte Suprema de Justicia aprehenderá inmediatamente de oficio su conocimiento.

Los términos señalados en el art. 214 se reducirán a una tercera parte, y su incumplimiento dará lugar a la destitución de los magistrados responsables, la cual será decretada por el Tribunal disciplinario (art. 43 del acto legislativo N° 1 de 1968).<sup>6</sup>

#### 6.1. EL ESTADO DE SITIO EN EL DERECHO COLOMBIANO

En consecuencia, el art. 121 de la Constitución Colombiana define las circunstancias en las cuales el gobierno puede declarar el estado de sitio y las atribuciones de las cuales pueda hacer uso en este evento. Dicha norma precisa también la naturaleza jurídica de las medidas que se adopten y las exigencias a las cuales deben someterse el gobierno durante su vigencia.

---

<sup>6</sup> Constitución Política de Colombia p.2.

Para poder hacer uso de este derecho constitucional, es necesario que tenga lugar uno de estos dos eventos; una guerra exterior o conmoción interior. Tales son las dos expresiones que la constitución utilizā textualmente. En cuanto a la primera, no cabe duda que se trate de un enfrentamiento armado con un país extranjero. La segunda por el contrario, deja un margen de interpretación bastante amplio. Efectivamente se podría entender por conmoción tanto un levantamiento armado contra el poder central como una huelga o el tráfico de drogas.

Es cierto que la mayoría de los juristas y buena parte de los políticos que se han ocupado de este tema han afirmado, bajo diferentes formulas la necesidad de que esta conmoción sea extremadamente grave, de una gravedad semejante a la que implicaría una guerra exterior, para que pueda ser invocada como justificativa.<sup>7</sup> E incluso de ellos han sostenido que debe tratarse de una verdadera guerra civil según las intenciones que habría tenido los constituyentes en 1986.<sup>8</sup> No es menos cierto, sin embargo, que la interpretación que ha predominado en la práctica ha sido la que otorga el gobierno la liber-

<sup>7</sup> PEREZ ESCOBAR, Jacobo. Derecho constitucional colombiano. Bogotá. Ed. Temis, Horizontes, 1974. p.452.

<sup>8</sup> CHARRIS SAMPER, Hector. La reforma del art. 121 de la constitución nacional. 1962. Tomo I. p. 28.

de apreciación sobre la gravedad de la situación, que le permite hacer un amplio uso de la institución, y que le hace posible considerar como conmoción cualquiera de los hechos mencionados en esta párrafo a manera de ejemplo pero que han tenido lugar en la realidad.

Esta interpretación ha sido respaldada por la jurisprudencia y por el Congreso. La Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado explícitamente en este sentido<sup>9</sup>. En cuanto al parlamento, a quien corresponde el control político de la utilización del art. 121 no se ha pronunciado nunca contra los motivos indicados por el ejecutivo para la declaración del Estado de sitio.

## 6.2. EL ESTADO DE SITIO Y SU EYECCION CRONOLOGICA HACIA EL DERECHO DE LA CLASE OBRERA

La proyección de nuestra investigación no determina tomar rigurosamente en su marco histórico total la relación que enfrenta la clase obrera con las medidas gubernamentales; sino describir algunos aspectos que den base para demostrar la vulnerabilidad del derecho obrero frente a los requerimientos de las clases dominantes o industriales a través del aparato estatal.

---

<sup>9</sup> PEREZ ESCOBAR, Jacobo. Op. Cit. p. 61.

Entre 1962 y 1965, la clase obrera alcanzó un nivel de combatividad nunca antes conocido. El número y la duración de los conflictos, así como las formas de protestas que en ocasiones se intentaron, bastan para probarlo. Esta combatividad correspondía por demás a la disminución considerable de la capacidad adquisitiva de los salarios y al conjunto de medidas que sobre el lomo de los asalariados, tendían a contrarrestar la baja de la tasa de ganancias.

El gobierno sin embargo no muestra respecto del proletariado la misma vacilación que frente a las presiones de las clases dominantes; un ejemplo de esta diversidad de acción la encontramos, en la ejecución que se le dió a los manifestantes de una huelga de " CEMENTOS EL CAIRO", donde 13 obreros perdieron la vida.<sup>10</sup>

Encontramos que durante este período no solamente la represión por parte del ejército será la acción más generalizada, sino también la creación de las autodefensa civil.

En 1963 se declara el estado de sitio sobre 4 municipios del Departamento de Santander: Barrancabermeja, Puerto

---

<sup>10</sup>CAICEDO, Edgar. Op. Cit. p.140.

Wilches, Lebrija y San Vicente. Esta zona es importante por su riqueza petrolera y por ser la sede de la refinería de Ecopetrol y de una parte de las explotaciones de la empresa norteamericana " INTERCOR", filial de la INTCONATINAL PETROLEUM COMPANY.

El motivo invocado por el gobierno fué el desarrollo de un paro cívico en Barrancabermeja que incorporó a amplios sectores de la población en un movimiento de solidaridad con los obreros petroleros.

Pero reflexionemos cuales eran las causas del paro cívico: Además del aumento salarial denunciaban por primera vez las condiciones en las cuales las empresas extranjeras explotaban los yacimientos en Colombia con la complacencia del gobierno y Ecopetrol.

Los resultados de la evocación del estado de sitio, no sólo tuvimos el nombramiento de un coronel como jefe civil y militar de Barrancabermeja, sino también la detención por más de 40 días de los dirigentes y asesores sindicales.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>CAICEDO., Edar. Op. Cit. p.144.

El 21 de mayo de 1965 el orden público se declara turbado y todo el país en estado de sitio;<sup>12</sup> pero es en el mes de septiembre cuando el gobierno empieza a utilizarlo.

El gobierno decreta una reforma de la legislación laboral, producto de los compromisos sobrevenidos en el Senado de la Comisión de Estudios creada en la declaratoria del 21 de mayo. Los compromisos a los cuales llegan los dirigentes patronales y los de las centrales sindicales tradicionales permiten ciertamente consagrar algunas conquistas de los trabajadores pero al precio del establecimiento de mecanismos más claros y eficaces para aniquilar sus posibilidades de organización. Se precisan las reglas de los contratos de trabajo, la naturaleza y las condiciones de las diversas modalidades de contrato, el carácter privilegiado de los salarios en caso de quiebra de la empresa, la prohibición del cierre intempestivo de ésta, la responsabilidad solidaria del patrón y sus representantes para con los trabajadores, la protección de las cotizaciones sindicales etcétera. Se suprime también la cláusula de reserva, que permitía despedir al trabajador por medio de un previo aviso de 15 días. Pero se establece en su lugar

---

<sup>12</sup>Decreto Legal 1288 del 21 de mayo de 1965.

la posibilidad de despedir " sin justa causa" gracias a una indemnización en dinero. La negociación colectiva es sometida a etapas de obligatorio cumplimiento y a condiciones que permiten la intervención del gobierno para impedir que la huelga se realice.

En esta materia debe mencionarse la creación de los tribunales de arbitramento, compuestos de un representante de los trabajadores, otro de la empresa y un tercero del gobierno, encargados de trazar un litigio sindical cuando la asamblea de trabajadores así lo decida, lo cual supone " la obligación de suspender la huelga y de reiniciar el trabajo". El decreto deja a los funcionarios ministeriales un amplio margen de maniobras para imponer en la práctica ésta decisión de la asamblea.

En los servicios públicos, donde la huelga está absolutamente prohibida la constitución de estos tribunales es obligatoria. Y se deja al gobierno la atribución de declarar la calidad de servicio público de una empresa.

---

13Decreto Legal 2351 del 4 de sep. de 1965.

Entre los múltiples aspectos de la reforma laboral debemos llamar la atención sobre la consecuencia de la reglamentación del derecho de huelga y especialmente de la creación de los tribunales de arbitramento. Estas modificaciones constituyen el inicio de un proceso destinado a "reducir a cenizas" el principal medio de protesta de la clase obrera. Ellos abren la puerta a la promulgación de una medida aún más agresiva en el mes de abril de 1966: La limitación de la duración de la huelga a 30 días. Cumplido este plazo, el conflicto debe pasar a ser dirimido obligatoriamente por el Tribunal de Arbitramento.<sup>14</sup> A partir de éste momento, la combatividad de este movimiento obrero desciende notoriamente, el número de huelga pasa de 84 en 1965 a 44 en 1966. El poder de la clase obrera queda plasmado en la representación que tendrán en un tribunal de arbitramento: un sólo representante sobre 3; además del uso que el gobierno ha hecho de su atribución de declarar una empresa de "servicio público" para dejar sin piso legal la posibilidad de los trabajadores de paralizar sus actividades.

Con las medidas anteriores dictadas en virtud del 121 podemos determinar la magnitud de los decretos dictados;

---

<sup>14</sup> Decreto Legal 939 del 20 de abril de 1966.

ya la clase obrera, tendrá que presentar sumisamente sus requerimientos y ésta solo se estudiarán antes las desventajas que representa un tribunal de arbitramento, no sólo esto, sino que la no observación de las normas dejaría fuera de la ley a los líderes sindicales y quedarán sometidos a las sanciones correspondientes, que van desde la suspensión de la personería jurídica hasta el encarcelamiento.

La utilización del 121 en momentos en que la clase obrera reclama reivindicaciones es de uso corriente, tal caso lo demuestra en la última parte del año 1965 frente a una huelga declarada por los empleados de la contraloría para obtener aumentos salariales; el gobierno declara "en interinidad" a todos los empleados públicos y autoriza el despido de quienes participan en la huelga, además se ordena suprimir o suspender la personería jurídica de los sindicatos de funcionarios públicos que convoquen la huelga"<sup>15</sup>.

Estas medidas son de importancia particular porque demuestran la capacidad del régimen político colombiano, de utilizar toda suerte de mecanismos legales especialmente el de estado de sitio para golpear y reducir a la impotencia las conquistas más elementales de los

---

<sup>15</sup>Decreto Legal 3093 del 24 de sep. de 1965.

Es innegable que éste régimen no soporta la práctica de la huelga como forma de protesta, aunque se declare formalmente que ella; tiene la calidad de un derecho reconocido y protegido por la legislación. Las excepciones predominan sobre la regla, la huelga ha sido objeto de reglamentación que permitirá posteriormente la limitación de su duración y la sumisión. Se trata entonces de disposiciones generales que cortan de antemano y en abstracto las posibilidades de ejercicio de la huelga.

En lo sucesivo la autorización de despido de trabajadores y la supresión de la personería jurídica de los sindicatos serán poderes indispensables del estado de sitio que bajo el pretexto de restablecer el orden público se combinarán con el funcionamiento de los tribunales de arbitramento y con la declaración de una actividad determinada como servicio público para impedir la expresión de la reivindicaciones laborales a través de la huelga.

Durante el Gobierno de Misael Pastrana Borrero, podemos considerar que el repertorio extraordinario de limitaciones y de instrumentos no basta el gobierno para impedir la expresión de descontento de las clases populares. Nuevas medidas serán puestas en práctica con miras a

obstaculizar a todo precio la realización del paro general de trabajadores del 8 de marzo. Considerado subversivo como toda acción similar que se proponga en Colombia, se confiere autorización a los gobernadores para imponer hasta 180 días de cárcel a quienes promuevan cese de actividades o reuniones no autorizadas. Los simples participantes en estos actos pueden ser sancionados con 30 días de arresto, cuya imposición se atribuye a la policía.<sup>16</sup>

Si es posible reprimir un paro general por medio del estado de sitio resulta aún más sencillo desconocer el derecho ordinario de huelga. El Gobierno de pastrana prolonga el proceso iniciado por sus predecesores de mutilación de esta conquista obrera. De este momento todos los conflictos que llegan a la etapa de prehuelga pueden ser sometidos al conocimiento de los tribunales de arbitramento, bajo decisión del gobierno. Las huelgas que se lleven a cabo desconociendo esta decisión serán declaradas ilegales y los sindicatos que la realicen o apoyen serán sometidas a las sanciones legales entre las cuales se encuentran no sólo la suspensión de la personería jurídica, sino también " la congelación de sus fondos"<sup>17</sup>. Como puede verse cada gobierno que trans-

<sup>16</sup>Decreto legal 290 del 4 de marzo de 1971.

<sup>17</sup>Decreto legal 276 de marzo de 1971.

curre agregue una medida represiva y en este caso no sólo practican los decretos ya enunciados sino que agregan uno más que es la congelación de fondos de los sindicatos; una medida más a quienes pretenden ejercer un libre derecho adquirido.

El período de Alfonso López Michelsen, se caracteriza además de la represión de las huelgas con los instrumentos ya conocidos aplicados sobre todo ante las amenazas del magisterio nacional y a los médicos del seguro social, hacemos énfasis sobre todo en las sanciones a quienes infringe ( 60 días) e introducen un procedimiento especial ára el juzgamiento de esta clase de infracciones. Se trata de audiencias colectivas, en las que pueden ser juzgados simultáneamente hasta no acusados; estos disponen tan sólo de un defensor común y del derecho de la palabra durante 10 minutos cada uno; los alcaldes y los inspectores de policía a quienes corresponde decidir este tipo de asunto, gozan de 5 horas para pronunciar sentencia, después de los alegatos del representante del Ministerio Público y del defensor, que son respectivamente limitados a una hora.<sup>18</sup>

Es tanto la represión sólo comparada con el régimen

<sup>18</sup>Decreto legal 1250 del 26 de junio, 1412, del 17 de junio, 2407 del 10 de nov. de 1975.

del terror de Pablo Morillo que es mejor no comentar.

### 6.3. FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO DE SITIO

Si quisieramos sintetizar el funcionamiento del estado de sitio podríamos decir que él se orienta preferencialmente a impedir la organización de la clase obrera. Los medios considerados más eficaces para ello son la prohibición de los derechos de reunión, de circulación de expresión y de huelga, así como la limitación de la libertad personal, a través de un ensanchamiento de la actividad de la policía y de los aparatos militares.

Podemos considerar también que a pesar de las más diversas justificaciones, que ha estado dirigido de manera preferencial aunque no expulsiva, contra la población urbana su vigencia se ha convertido en un elemento esencial para el funcionamiento del estado colombiano y, en parte a través de ella, se han modificado las relaciones de poder y de equilibrio entre los diversos aparatos y esferas del régimen político, específicamente en lo relativo a la presencia y el peso de la corporación militar en su seno.

Entre los entes justificantes intepretan no sólo la represión gubernamental sino el reforzamiento de la

legitimidad del gobierno con la necesidad de rodearse de " garantías".

La declaración de turbación del orden público es un llamado a la defensa de las instituciones, entendida como el fundamento de una comunidad nacional; la denominación de subversivo dado a los conductos percibidos por el estado de sitio tienden a descalificar la legitimidad de las luchas o de la reivindicaciones populares y por último el levantamiento del estado de sitio, presenta las características de victoria del gobierno contra la pretendida subversión, asegurar autoridad al ejecutivo; permite difundir nacional e internacionalmente una imagen democrática del régimen, y bendice de antemano la próxima imposición del estado de sitio.

## CONCLUSIONES

Si bien es cierto que el sindicato obrero tiene amplia limitaciones, que lo hacen aparecer ante sus afiliados no como el ente representativo llamado a ser, sino como el ente creado para apaciguar sus ansias de reivindicación ya que el sindicato como representante de la clase trabajadora, ha actuado más como catalizador que como instrumento llamado a alimentar ordenadamente esas ansias reivindicatorias que nacen de la misma limitación económica y profesional inherentes al papel del salario.

No se puede decir lo mismo de las asociaciones patronales, quienes si han aprovechado en forma conveniente la coyuntura señalada por la ley. Vemos que cada día florecen con mayores bríos las asociaciones de empresas ya sea de carácter nacional o internacional, y que éstas basadas en la solidaridad de clase sacan el máximo provecho a sus acometidas.

El Estado en materia laboral, ha dado el traste con

las mejoras que en ese sentido se han intentado hasta la fecha.

Nuestro movimiento sindical obrero, está basado en normas caducas, y es que el código sustantivo del trabajo requiere profunda reforma que lo adopten en una forma dinámica, à los diferentes convenios como son el 87 y 98 de la O.I.T. ratificado por las leyes 26 y 27 de 1976, y que no han sido puestos en vigencia por cuanto su aplicación como se comentó anteriormente implica de la reforma de la misma constitución, cosa que hasta ahora no ha sido considerada en lo que se refiere al código laboral.

## BIBLIOGRAFIA

CAMPOS PINILLA, Ernesto. Hacia un nuevo enfoque del derecho al trabajo. Edición 1. 1978. Bogotá. D.E.

CHARRIS GONZALEZ, Guillermo. Derecho al trabajo. Edit. Temis, Bogotá, 1970.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legis.

RIVERA CAMPOS, Domingo. Derecho laboral colombiano. Edición 3ª. Editorial Temis. Bogotá, 1981.

GIRALDO GALLON, Gustavo. Edit. Guadalupe Ltda. Bogotá, 1979.

Constitución Política de Colombia.

*Aprobado*  
*Comisión de Bibliografía y el método*  
*Proceso Curricular*  
*1990*

*Dr. H. Talis*  
*JUNES 4 P.M.*

EL SINDICALISMO Y LA VIOLACION AL DERECHO DE ASOCIACION

*Hacer constar que el proyecto de grado presentado para la graduación del año 1990, en el área de Derecho Laboral, es un trabajo de grado aprobado.*

ELIZABETH ANGARITA ROSALES

*Tel. 365150 Res.*  
*581397 Ofic.*

Anteproyecto de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de ABOGADO.

Asesor:

BARRANQUILLA  
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO

## TABLA DE CONTENIDO

	pág
0.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
0.2. OBJETIVOS	6
0.2.1. Objetivo general	6
0.2.2. Objetivos específicos	6
0.3. JUSTIFICACION DEL TEMA	7
0.3.1. Justificación teórica	7
0.3.2. Práctica	8
0.4. DELIMITACIONES	9
0.4.1. De contenido	9
0.4.2. Espacial	9
0.4.3. TEMPORAL	9
0.5. MARCO REFERENCIAL	10
0.5.1. Marco teórico	10
0.5.2. Marco histórico	12
0.5.3. Marco conceptual	17
0.6. DISEÑO METODOLOGICO●	19
0.6.1. Tipo de estudio	19
0.6.2. Método	20

0.7. TECNICAS	20
0.7.1. Técnica documental	20
0.7.2. Diseño de campo	20
BIBLIOGRAFIA	20

## 0.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando hablamos de los principios fundamentales de la organización sindical, estamos indicando que la actividad de los sindicatos debe desarrollarse inspirada en unos principios diferentes a la actividad burguesa, cuyo único soporte es el éxito personal expresado en el enriquecimiento sin importarle otro interés que el del capital; es muy claro conocer que la producción y comercialización de bienes y servicios tiene una función social, pero es aquí donde el capitalismo en su relación social de producción, con su clase obrera presenta su gran contradicción.

Quizás el enfrentamiento entre obreros y patronos se deba al reparto de beneficio y mucho se especule respecto de la inflación sistemática, pero hay que aclarar que las presiones por un mejor salario y se ejecutan por factores ya causados.

Podemos considerar que el derecho de huelga y su ejercicio por los sindicatos, frente a los problemas colectivos

de trabajo surgidos al calor de las relaciones obrero patronales como única arma de coacción de los trabajadores para establecer el equilibrio exigido en la desigualdad de la lucha entre capital y la fuerza de trabajo ( art. 12 C.S.T).

El origen de la huelga como institución laboral su filosofía, su objetivo y finalidad, su verdadero contenido jurídico objetivo, la razón de ser esencialmente contradictoria como es la vía de hecho, para engendrar vías y normas de derecho, comprende toda una amalgama de fenómenos jurídicos laborales, que en el campo de los conflictos ha marcado derroteros de bellas conquistas por los trabajadores, que han ido más allá de las disposiciones legales y normativas y que son las que impulsan la evolución del derecho del trabajo llegando a culminar con el nacimiento de la Institución llamada " Convención Colectiva", figura con amplio contenido objetivo extralegal.

Se fundamenta el derecho de huelga en dos principios que son la esencia y la razón de ser de ella como ente jurídico.

1. El de libre asociación.
2. el de la autonomía jurídica

Interpretando la ponencia anterior podemos cuestionarnos algunos interrogantes que serán la base de nuestra investigación y que determinarán si existen mecanismos para quebrantar el hermoso derecho constitucional de asociación y huelga. Entre otros tenemos;

1. El Estado podrá por vía administrativa atentár contra el derecho de asociación y huelga?

2. El derecho de asociación y huelga podrá coactarse mediante la eliminación de la personería jurídica?.

3. El artículo 28 y 121 de la Constitución Nacional puede restringir el derecho de asociación y huelga y/o constituirse en un mecanismo rompe huelga?

## 0.2. OBJETIVOS

0.2.1. Objetivo general. Analizar la situación actual en cuanto al libre derecho de asociación y huelga y determinar cuanta protección se le concede a la clase obrera.

0.2.2. Objetivos específicos.

0.2.2.1. Evaluar la incidencia de los artículos 28 y

121. en el libre derecho de asociación y huelga, para determinar la verdadera protección constitucional a la clase obrera.

0.2.2.2. Analizar los mecanismos que conllevan a la eliminación de la personería jurídica ( art. 380 C.S.T.) para conciliar sus resultados con el art. 44 de la C.N.

0.2.2.3. Estudiar los diversos mecanismos rompe huelgas tales como: la vía administrativa, la sub-contratación, los sindicatos patronales como elementos básicos que atentan contra el derecho de libre asociación y huelga.

### 0.3. JUSTIFICACION DEL TEMA

0.3.1. Justificación teórica. El sindicato, organismo de defensa de los intereses de la clase obrera o productora, ha tenido durante su existencia en Colombia, una serie de enfrentamientos contra el órgano máximo del Estado, el cual en diversas épocas ha presentado una serie de Decretos tales como el 2004 de 1976 y 1923 de septiembre de 1978 donde inclusive se la ha considerado delito".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>CAMPOS RIVERA., Ernesto. Hacia un nuevo enfoque del derecho del trabajo. edición 1, 1978. Bogotá. p.12.

Es necesario entonces, reevaluar la información para conceptualizar por medio de una investigación más detallada la actualización de nuestra investigación y considerar si ese derecho constitucional puede ser vulnerado.

Las diversas alternativas no pueden considerarse como ley fundamental, ya que los factores que determinan la interpretación deberán ser permanentemente evaluados para concluir, con un cúmulo de razones la transparencia o no de los elementos contradictorios que aquí tratamos de explicar e investigar.

0.3.2. Práctica. La importancia del estudio radica en conocer claramente los factores contradictorios que se dan en el libre ejercicio de un derecho y la inoperancia de las garantías fundamentales que nuestra constitución consagra a favor de los trabajadores y los marcados intereses de la clase capitalista en fragmentar o quebrantar este derecho.

La presente investigación no se constituirá en la panacea de los problemas que contra el sindicalismo ha surgido, pero podrá servir de estudio futuro para quien sienta el interés de investigar temas similares.

#### 0.4. DELIMITACIONES

0.4.1. De contenido. La presente investigación queda enmarcada en los factores que inciden directamente en el derecho de asociación y huelga, análisis que se llevó a cabo de acuerdo a algunos decretos emanados del gobierno nacional. Como los siguientes aspectos;

1. Análisis del artículo 121 C. N.
2. Evaluación de medidas tomadas contra el Derecho de Asociación por vía administrativa.
3. Análisis del surgimiento y objetivos de los sindicatos patronales.
4. Análisis de las estrategias tomadas por empresas para no contratar directamente sino, subcontratar.

0.4.2. Espacial. El presente trabajo se sujetará al estudio de las normas legales vigentes en el territorio Colombiano.

0.4.3. Temporal. La actual investigación se refiere a las normas constitucionales, laborales, penales y decretos vigentes, ya que perderían su eficacia legal al

ser modificadas o al emanar nuevos decretos.

## 0.5. MARCO REFERENCIAL

0.5.1. Marco teórico. El Estado no es una unidad ideal ni es una unidad moral; cualquiera que sea la noción que de él se tenga, es el resultado de la situación económica en un momento dado, en un pueblo y en una hora determinada; que esa situación, caracterizada por el régimen de propiedad, presenta una serie de contradicciones que suelen desenvolverse en un estado de crisis cuyos resultados son inciertos; en algunas ocasiones esas crisis abortadas; pudiéramos decir, pueden resolverse en favor de la clase dominada y a otras en favor de las clases dominantes, lo cual demuestra, según los criterios citados, que no es cierto que el Estado, concebido dentro de la teoría de JELLINECK y de los alemanes, sea una unidad moral, en el sentido en que ellos lo conciben y teniendo como función principal la de regular las actividades ciudadanas con el efecto de mantener esa integridad ( F.Engels)<sup>2</sup>.

Encontramos luego las teorías de Duguit, quien sostiene también que no es cierto que el Estado sea una unidad moral que predicaba JELLINECK, sino la coexistencia en un momento dado y en un pueblo determinado, de una serie

---

<sup>2</sup>CHARRIS GONZALEZ, Guillermo. Derecho del trabajo. Ed. temis, Bogotá, 1970. p.25.

de factores que Duguit sintetiza en la diferenciación entre gobernantes y gobernados, allí donde se pueda establecer concretamente un territorio determinado y una diferenciación entre gobernantes y gobernados, se encuentra el Estado moderno, según la concepción de Duguit.<sup>3</sup> ¿Cuál es el papel de este tipo de estado dentro de las teorías intervencionistas, y sobre todo en relación con el régimen de propiedad privada que es el que sirve de nudo gordiano a todos estos problemas que desembocan en la creación del derecho del trabajo?

El Estado, para su propio mantenimiento, para la seguridad del territorio y de los ciudadanos que él rige, debe tener un papel regulador. No puede ser el Estado liberal individualista del siglo XVIII que se conformaba con la famosa conducta de dejar hacer y dejar pasar, porque el régimen económico de propiedad privada, que, según, los intervencionistas, es el que más acomoda a la naturaleza de las cosas, no puede dejarse a la libertad irrestricta de quienes por una u otra razón lo detentan, ya que esa conducta desenfrenada puede crear una serie de situaciones conflictivas, políticas y económicas que ponen en peligro la seguridad de la estructura misma, seguridad que es necesario preservar antes que cualquiera otra cosa.

---

<sup>3</sup>Ibid, p. 26.

Por consiguiente, el Estado es un regulador de la actividad económica. Aceptando, como se acepta, el principio de la existencia del derecho de propiedad, el Estado tiene que regularlo para establecer en qué forma debe ejercerse, cuál es la propiedad que realmente merece la tutela y el respeto de la organización política del Estado; y, a partir de que movimiento ( que también fué recogido en cláusulas constitucionales sumamente importantes no solo en la constitución francesa sino después en la República de Weimar, en la constitución de la República Española, y que más tarde pasó al movimiento constitucional de Latinoamérica) se quiso hacer una distinción entre la propiedad privada como tesis general y la propiedad como función social, o sea, como ente merecedor de la tutela y protección del Estado.<sup>4</sup>

0.5.2. Marco histórico. Hace doscientos años, cuando la burguesía triunfó definitivamente en el mundo en su dura lucha contra la aristocracia y el feudalismo, no se permitía ningún tipo de asociación general o sindical a la clase obrera naciente. Existían los paros espontáneos, los levantamientos de los obreros contra la brutalidad de la explotación capitalista, contra las

---

<sup>4</sup>Ibid, p. 27.

ristocracia y el feudalismo, no se permitía ningún tipo de asociación general o sindical a la clase obrera naciente. Existían los paros espontáneos, los levantamientos de los obreros contra la brutalidad de la explotación capitalista, contra las jornadas extenuantes de trabajo, de 15 o más horas, pero no existía el movimiento sindical.

De nuestra patria es mucho lo que podemos decir y principalmente de sus luchas, pero tengo solamente la obligación de sintetizar o resumir lo que ha sido el movimiento obrero.

El pueblo colombiano tiene un largo historial consistente en la lucha de los colonos sin tierra, de los artesanos y el papel que estos tuvieron en los años 10 y 20 al impulsar una gigantesca solidaridad internacional en defensa de la revolución socialista de Rusia. Es un período en que aparecen las primeras organizaciones de artesanos dirigidas por ellos y de corte socialista.

En el año de 1919 el gobierno de Marco Fidel Suárez, gestionaba la compra de uniformes a los Estados Unidos para el ejército colombiano. La decisión gubernamental provocó la ira de los artesanos que se amotinaron para

protestar, pero siempre de la protesta con razón o sin razón, la respuesta fué que la guardia presidencial disparó sobre el pueblo Bogotano causando varios muertos y una cantidad de heridos. La primera huelga que se registra es la de los trabajadores de los ferrocarriles en 1978. Esta huelga da origen a la creación del primer sindicato industrial y se unen a ellos los navieros del río y los transvarios de Bogotá y otras fábricas.

La segunda huelga es la de los trabajadores de la construcción del Canal de Panamá y la tercera que llevaron a cabo los trabajadores del transvía de Bogotá.

Se prueba una vez más la importancia que tiene la organización de los trabajadores y aquí cabe decir, el obrero sólo no vale nada pero el obrero unido vale mucho.

En Colombia han surgido movimientos de obreros a lo largo y ancho del país, y algunos de ellos según la historia con influencia anarquista y otros de tendencia comunista, en fin nuestro movimiento obrero ha estado dirigido además por grupos y subgrupos lo que lo ha llevado en este momento a la división y por ende su debilidad frente a los problemas sociales que debe afrontar, el sindicato como escuela de revolucionario y no la de partido político, puesto que muchas veces el acento

y sin querer los lleva a tomar partido, olvidando que en sus filas sindicales participan liberales, conservadores, comunistas, sociales y sin partido.

La burguesía colombiana ha entendido palmariamente que los obreros colombianos aglutinados en la confederación de Trabajadores Colombianos ( C.T.C) y la Unión de Trabajadores Colombianos ( U.T.C.), la primera creada por el partido liberal y la segunda por la jerarquía eclesiástica, tiene un origen conocido, la segunda nació para impedir la lucha que libraba la primera, es decir, en principio, posteriormente y hasta nuestros días las dos fueron iguales.

Para sostener parte aunque mínima de lo que venimos diciendo nos remitimos a la huelga conocida como las bananeras y concretamente al día 6 de diciembre de 1928: "Se dieron tres toques de cornetas con intervalos de un minuto cada uno y una descarga cerrada ahogó el grito de " Viva Colombia Libre", que quedó cuajado en los tempános de sangre en la boca de más de cuatro centenares de víctimas indefensas que calleron allí envueltas en el tricolor nacional en momentos en que en Santa Marta el gerenta Yanqui y los productores nacionales se frotaban las manos en señal de satisfacción".<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia. bananeras. 1928-1978. Algarravan, Bogotá.1979.p.153.

Para no ser extensos, la huelga de las bananeras es conocida en nuestro medio por quienes desde luego han estado interesados en conocer la verdadera historia de Colombia, pero que reclamaban los obreros bananeros a sus patronos extranjeros, un salario no menor de \$150.00 para Río Frio, Sevilla, Tuciriaca y Aracataca y \$2.00 para Santa Ana, más otras reclamaciones como mejora de vivienda para los obreros, construcción de hospitales, paga semanal, supresión de los vales, seguro colectivo, descanso dominical, contratación directa, es decir eliminación de la subcontratación.

Qué diferencias existen entre las huelgas de hoy día y de las bananeras y otras como la Santa Bárbara en Antioquia en fin, era que el gobierno de entonces prefería a todas luces apagar vidas, no solo de los obreros combatientes sino acabar con mujeres embarazadas y niños como los que murieron en este siniestro día.

Los tiempos cambian y la historia queda, quiere decir lo anterior que los procedimientos también cambian de parte y parte.

Estos hechos de violencia generan a no dudar reflexiones, que llevan a pensar y a estudiar seriamente que la lucha obrera no se circunscribe al simple reclamo de reivindicación.

ciones económicas, sino que el objetivo central de los sindicatos en todas las categorías se encaminan a la concientización de las bases hacia una meta más elevada y concreta, la preparación política e ideológica del movimiento obrero para sus gentes gloriosas y eliminar el odio de clase y vivir en una verdadera comunidad donde no exista la división de las clases sociales.

### 0.5.3. Marco conceptual

**CONTRATO DE TRABAJO:** Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

**CONVENCION COLECTIVA:** Es el acuerdo a que llegan las partes respecto a las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

**FUERON SINDICAL:** Es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

**HUELGA:** Es la suspensión colectiva temporal y pacífica

del trabajo que se efectúa con fines económicos o profesionales, que los trabajadores proponen a sus patronos.

**MEDIACION:** Etapa que sustituyó la de conciliación y consiste en la intervención obligatoria del Ministerio del Trabajo, dirigida a procurar la solución del conflicto colectivo de trabajo.

**ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT):** Es una organización internacional y especializado que pretende la internacionalización del derecho al trabajo, impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo entero.

**PACTO COLECTIVO:** Se denomina el acuerdo cuando la negociación es adelantada por trabajadores no sindicalizados.

**PLIEGO DE PETICIONES:** Es el medio válido para plantear el conflicto colectivo; es un documento escrito que presentan los trabajadores al patrono en el cual le formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o las diferencias que no están sometidas por ley o por convención a un procedimiento distinto, o que no haya podido ser resuelto por otro medio.

**SALARIO:** Es la contraprestación ordinaria y principal

que recibe el trabajador por sus servicios, ya sea en dinero o especie.

SINDICATO: En su sentido más amplio es una asociación formada por la defensa de intereses comunes a todos sus asociados, pero su acepción más generalizada, el vocablo sindicato se emplea para designar especialmente a la asociación obrera organizada en defensa de sus intereses económicos y conforme a sus condiciones de trabajo.

TRABAJO: Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta concientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectue en ejecución de un contrato de trabajo.

## 0.6. DISEÑO METODOLOGICO

0.6.1. Tipo de estudio. El tipo de estudio es el analítico explicativo, debido a que se va a explicar la congruencia e incompatibilidades que podría haber entre ciertos decretos y la facultad que concede el derecho de libre asociación.

Al analizar la congruencia e incompatibilidades buscamos un propósito el cual es discernir sobre tales hechos y

presentar conclusiones.

0.6.2. Método. Nos valdremos del método investigativo inductivo, al utilizar el análisis de situaciones ya conocidas y a través de razonamientos llegaremos a conclusiones posteriores.

## 0.7. TECNICAS

0.7.1. Técnica documental. Consecución de tipo directo a través de libros, revistas, folletos, C.S.T. la Constitución Nacional , C. P. bibliografías de consultas así como estudios que sobre el tema se hayan realizado en memorias de grado o cualquier otro tipo de medio escrito que ayuda a la presente investigación en sus diferentes etapas.

0.7.2. Diseño de campo. Consecución de información e tipo directo mediante entrevistas de funcionarios, doctos en la materia, abogados, jueces, directivos sindicales., personas que directa e indirectamente se encuentran relacionados con la materia fruto de nuestra investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

## INTRODUCCION

## 1. ASPECTOS GENERALES EN LA ORGANIZACION SINDICAL

## 1.1. LA ESTRUCTURA SINDICAL COLOMBIANA

## 1.2. EL DERECHO DE ASOCIACION

## 1.3. LA ORGANIZACION SINDICAL

1.3.1. La personería jurídica como elemento básico de la organización sindical.

1.3.2. Facultades y funciones de los sindicatos

1.3.3. Prohibiciones y sanciones

1.3.4. Disolución y liquidación de los sindicatos

## 2. EL FUERO SINDICAL

2.1. QUIENES ESTAN AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

2.2. JUSTAS CAUSAS PARA LEVANTAR EL FUERO SINDICAL

2.3. QUIENES NO ESTAN AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

2.4. ACCIONES NACIDAS DEL FUERO SINDICAL

2.5. PERMISO JUDICIAL DE DESPIDO

## 3. LA HUELGA

3.1. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

4. ETAPAS PARA EL ARREGLO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE  
TRABAJO

4.1. ARREGLO DIRECTO

4.2. LA CONCILIACION

5. LOS SINDICATOS PATRONALES ( ESQUIROLES)

6. ARTICULO 121 DE LA CONSTITUCION NACIONAL

6.1. EL ESTADO DE SITIO EN EL DERECHO COLOMBIANO

6.2. EL ESTADO DE SITIO Y SU EYECCION CRONOLOGICA  
HACIA EL DERECHO DE LA CLASE OBRERA

6.3. FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO DE SITIO

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

CAMPOS RIVERA. Ernesto. Hacia un nuevo enfoque del derecho del trabajo. Edición 1. 1978. Bogotá. D.E.

CHARRIS GONZALEZ. Guillermo. derecho al trabajo. Edit. temis, Bogotá. 1970.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. legis.

RIVERA CAMPOS., Domingo. Derecho laboral colombiano. Edición 3<sup>a</sup>. Editorial temis, Bogotá, 1981.

GIRALDO GALLON, Gustavo. Edit. Guadalupe Ltda. Bogotá 1979.

Constitución Política de Colombia.