

CRISIS DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

WILLIAM VALENCIA MACIAS

SEGUNDO EFRAIN CASTILLO MEDINA

**TESIS DE GRADO PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OBTENER EL TITULO DE ABOGADO**

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA
1992**

DR 0245



PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR:	DR: JOSE CONSUEGRA
DECANO DE LA FACULTAD:	DR: CARLOS LLANOS S.
SECRETARIO GENERAL:	DR: RAFAEL BOLAÑOS M.
SECRETARIO ACADEMICO:	DR: PORFIRIO BAYUELO
PRESIDENTE DEL CONSULTORIO JURIDICO:	DR: ANTONIO ESPIRICO

BARRANQUILLA 1992

Barranquilla, 1.992

DOCTOR

CARLOS LLANOS SANCHEZ

DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

Ciudad

Apreciado Doctor:

Cordialmente le comunico, que atendiendo la designación que se me hizo como ASESOR DE LA TESIS DE GRADO presentada por los egresados WILLIAM VALENCIA MACIAS y SEGUNDO EFRAIN CASTILLO MEDINA, titulada "CRISIS DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL", realicé un minucioso estudio de los títulos y capítulos de la presente monografía, encontrando un valioso contenido que refleja el gran esfuerzo de los egresados en la investigación del tema.

En mi concepto, la materia a que se refiere el tema expresado ha sido llevado con acertado tino didáctico y en forma por demás completa, que acreditaban sin lugar a dudas que los interesados se han valido de abundante estudio, emitiendo sus propios conceptos en un afán de esbosar una teoría en relación con ese importante aspecto del derecho.

Estimo que la obra reúne los requisitos académicos exigidos por la Universidad al respecto, y en lo concerniente a los suscritos les imparto mi aprobación en todas sus partes.

Del señor Decano, atentamente,

DIRECTOR

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

PLAN DE TRABAJO

1.	INTRODUCCION	3
2.	RESEÑA HISTORICA	9
2.1.	EL MEDIOEVO	10
2.2.	LAS CORPORACIONES DE OFICIO	11
2.3.	LA REVOLUCION INDUSTRIAL Y EL DERECHO DE ASOCIACION	17
2.4.	EL MOVIMIENTO SINDICAL EN FRANCIA	27
2.5.	EL MOVIMIENTO SINDICAL EN RUSIA	28
2.6.	EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LOS ESTADOS UNIDOS	29
3.	ANTECEDENTES DEL DERECHO DE ASOCIACION EN COLOMBIA	31
3.1.	LOS PRIMEROS SINDICATOS Y SU POSTERIOR DESARROLLO	36
4.	EL DERECHO DE ASOCIACION	70
5.	ASOCIACION PROFESIONAL	73
6.	NORMAS VIGENTES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION EN COLOMBIA	79
7.	DEFENSA DE LOS DERECHOS DE ASOCIACION SINDICAL	85
8.	LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T.	89
9.	LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.	92
10.	FUNDACION DEL SINDICATO	106

10.1.	NUMERO MINIMO DE AFILIADOS	108
10.2.	FUNDACION	109
10.3.	ESTATUTOS	110
10.4.	NOTIFICACION	110
10.5.	PERSONERIA JURIDICA	111
10.6.	REGISTRO SINDICAL	112
10.7.	TRAMITACION	113
10.8.	PUBLICACION	114
11.	DIFICULTADES QUE TIENEN QUE AFRONTAR LOS TRABAJADORES PARA CONFORMAR Y PERMITIR LA SUBSISTENCIA DEL SINDICATO	115
12.	CONCLUSIONES	120
	BIBLIOGRAFIA	123

1. INTRODUCCION

Los gremios artesanales y las sociedades democráticas, constituyen el antecedente más inmediato de la organizaciones sindicales. El primer sindicato reconocido por el gobierno Colombiano fué el de la sociedad de artesanos. En su inicio no propugnaron por obtener intereses económicos y sociales, sino más bien se fundaban para rechazar las políticas económicas impuestas por el gobierno, las cuales arruinaban a los trabajadores de esa época.

El gobierno se dió cuenta que los sindicatos, eran una fuerza poderosa, en la cual había la necesidad de manejar, para sostenerse en el poder o para llegar a él. Por este aspecto los trabajadores comenzaron a hacer parte activa en la elección de los gobernantes, pero quienes ganaban con estas alianzas eran los patronos y los políticos. Al comenzar los sindicatos a agruparse, organizarse, conformaron una potencia en su momento, desafortunadamente con muchas tendencias ideológicas en su interior, las que no le permitieron ampliarse, proyectarse, sino siempre pegado al cordón umbilical de los partidos políticos. Esto conllevó a

que aprendieran sus mismos vicios y desafueros, lo que engendro una cultura antisindical, fruto de la descomposición y la desconfianza que las mayorías de las bases sindicales sienten por sus representantes.

La suma de equivocaciones, de parte de quiénes han dirigido la cosa sindical, durante muchos años ha hecho que exista un camino casi sin reversa, hacia el despeñadero del sindicalismo Colombiano. Lo que nadie puede negar es que el sindicalismo Colombiano está en estado comatoso, y todo aquello que se halle en esta condición, permite pensar que está en camino de extinguirse. Nosotros creemos que todavía es rescatable con una planeación estratégica sindical. Se debe tratar de conjugar la lucha legal con la participación en política, aprovechando que es una de las cosas buenas del nuevo texto constitucional.

Parecería paradógica nuestra apreciación al señalar que la salvación esta en hacer política, y antes habíamos indicado precisamente que esta misma era la culpable del caos y la incertidumbre en que se encuentra, no lo que ha sucedido es que por años, los partidos tradicionales usufrutaron y negaron toda posibilidad de progreso de los trabajadores, sobornando por cualquier medio a los dirigentes sindicales y

asaltando el estado de necesidad del conglomerado social, utilizando para esto diversos métodos deshonesto. Lo que se trata es de concebir nuevas formas de organización y lucha de los trabajadores, distinta de lo meramente sindical. Y reformular la concepción del sindicato.

No nos podemos llamar a engaños, como podemos hablar de organización de los trabajadores en la pequeña y mediana empresa cuando desaparecen los contratos de duración indefinida.

Al replantear el sindicato sus sistemas de defensa, estaría a la par de los patronos, que si venían haciendo política y, por intermedio de esta, montaban los Ministros que deseaban, para consolidar sus proyectos y planes estratégicos posibles, con el sometimiento y adormecimiento de los trabajadores, a través de leyes que sólo les beneficiaban a ellos, pero que estaban en contrapelo con los intereses de la población en general. Por ejemplo; la Ley 11 de 1984, la Ley 49 que incrementó el I.V.A., y suprimió 4.000 empleos en Minhacienda, la Ley 50 sobre reforma laboral, cercenó derechos obtenidos por los trabajadores hace varias décadas, como son; la retroactividad de las cesantías y la acción de reintegro por despido injusto, cuando recaía en

aquellos trabajadores que tenían 10 años o más de servicio, la Ley 60 de 1990 reglamentada por el Decreto 1660 de 1991 el cual es un instrumento para despedir 500.000 empleados públicos y ponerla un bozal a la contratación colectiva. Por otra parte, al incluir el legislador, a las empresas de servicios temporales, en el código laboral, reglamentándoles sus derechos y obligaciones, se da paso al incremento de la inestabilidad laboral y se afecta aún más el derecho de asociación sindical en Colombia.

El sindicato debe cambiar su estilo de proceder dejando de pensar que su actividad solo debe circunscribirse al plano de las querellas diarias al patrono, o utilizando todo su tiempo a exigir el cumplimiento de las normas convencionales, olvidándose de la capacitación de las bases, en forma integral, incluyendo dentro de los programas de capacitación, conocimientos políticos, política económica, legislación laboral, sicología y otras materias a fines.

Estos conocimientos van a ser muy útiles para la elaboración de pliego de peticiones, toma de decisiones en momentos cruciales, como puede ser verse abocados a una huelga, pero más que todo para ampliar la conciencia sindical, la cual se encuentra en nuestro tiempo en un nivel muy bajo. Además

será aprovechable ante la posición asumida por los patronos, al momento de discutirlos pliegos de peticiones, cuando manifiestan que ya les es imposible otorgar nuevos beneficios convencionales, que lo único nuevo serán incrementos porcentuales en las normas convencionales que tengan incidencia salarial. Por lo tanto las orientaciones a los sindicatos deberán partir de profesionales que los guíen, para así canalizar derechos como vivienda y salud, los cuales deberán ser cubiertos por el Estado.

El momento histórico que vive nuestro país, debe ser aprovechado por los trabajadores, y no proceder como lo hizo para la escogencia de los constituyentes al no visionar la dirigencia sindical que el camino de las grandes reformas estaba allí. Era este espacio político el que le hubiera servido de puente para lograr los grandes cambios que requieran los trabajadores. Con toda y esa miopía sindical la constituyente abrió el camino y marcó el camino a seguir el cual es, el Congreso de la República.

muchos sindicatos han mostrado cierta inconformidad con los resultados logrados en la constituyente, postura en que denota, que no se han puesto a estudiar profundamente la nueva constitución, al hacerlo encontrarán que si hay

cambios importantes para los trabajadores, en la medida en que se le de un vuelco total al congreso.

Mientras la Inglaterra, ya en el año 1875 el estado permitió el ingreso al parlamento de trabajadores, por intermedio del partido laboralista, en Colombia solo en el año 1991 vemos esa posibilidad, al eliminar la nueva constitución la hegemonía bipartidista existente, para darle paso a un estado social de derecho, democrático, participativo y pluralista.

Nuestro tema se centra en la crisis del sindicalismo Coplombiano, desde su raíz hasta nuestros días. Consideramos que es justificable nuestro tema, por las reformas que se han dado últimamente tanto laboral como constitucional, las cuales tocaron sustancialmente todo lo que tiene que ver con el derecho de asociación sindical. Asimismo, porque el estado lamentable del sindicalismo es fiel reflejo de la situación del país.

2. RESEÑA HISTORICA

La historia de los sistemas de trabajo, nos enseña como el hombre ha luchado a través de su existencia para mejorar sus condiciones de vida, primero para superar las dificultades de los medios naturales y luego, para liberarse de la esclavitud y la injusticia a la que lo someten las clases dominantes.

La dinámica para separar los bejámenes a que ha sido sometido, podríamos decir que es eterna, de nunca acabar. En la época esclavista, encontramos los colegios Romanos, donde hubo preocupación por la reglamentación del trabajo, dado que un número considerable de esclavos eran trabajadores, y estos tenían obligaciones, pero carecían de derecho ,

En Roma según nos lo cuenta Fernando Garrido 1 las leyes permitían la matanza de los esclavos por parte de sus señores, aplicando el derecho de gozar, usar y abusar, se les consideraba hombres-mercancías, y por tanto simplemente cosas, existía un código de comercio de esclavos al igual que para el ganado, el esclavo era indigno de la religiosidad por considerársele un animal irracional, estaba al margen de la

justicia y del derecho, las religiones estimaban el trabajo como un castigo impuesto al hombre por los dioses, la degradación y el envilecimiento del trabajador, era dogma religioso, lo mismo que el origen del poder.

GARRIDO, Fernando citado por CARVAJAL, Adalberto y JARAMILLO, Hector, Nuevo enfoque del derecho del trabajo. Bogotá, Profesional, 1978 p.21.

Entonces si tal era la condición del esclavo, no puede hablarse de normas jurídicas, antecedentes del derecho de asociación que regulara su actividad colectiva.

2.1. EL MEDIOEVO

El milenio medioeval suele dividirse en dos partes cronológicamente desiguales. La primera comprendía seis siglos y la segunda u última fase, cuatro siglos. Los avances a nivel del derecho del trabajo en la segunda fase son más significativos que los de la primera.

En la alta edad media predomina la posesión del suelo por el señor, la supremacía de campo sobre la ciudad, y la subsistencia familiar y doméstica de las pequeñas industrias.

Por el contrario la baja edad media, aparece con mayor dinámica y vitalidad. Los hombres y trabajadores comienzan a establecerse en las ciudades, e impulsan las actividades industriales y comerciales, cobra vigor el espíritu de las corporaciones, institución que más adelante será estudiada por presentarse un esquema organizativo propio, definido, que posteriormente, hizo posible el surgimiento del sindicato.

En el medioevo, encontramos a los siervos de la gleba, representantes en un estado civil intermedio, entre esclavos y los hombres libres.

Ellos no podían tener tierra propia ni cultivarla, sino para su señor. La servidumbre representó una esclavitud atenuada; convertido el amo en señor no tenía ya facultad plena sobre su vida, ni sobre la persona del siervo, ni sobre su destino. En algunas oportunidades el siervo recibía una paga o remuneración por su labor pero esta era exageradamente paupérrima, que al cancelar los impuestos propios del sistema tributario de aquella nueva época, se convertía a su nuevo estado de pobreza.

2.2. LAS CORPORACIONES DE OFICIO

Las corporaciones se fundaron en la edad media con el objeto de regular las cuestiones relacionadas con sus oficios. Según Alejandro Unsaín;

La corporación medioeval era una persona jurídica y moral, que podía poseer bienes, contratar, estipular, comparecer, en justicia por intermedio de sus representantes, sindicatos o procuradores. El poder legislativo reside en una asamblea que lo delega en parte, a su comisión administrativa, que debe rendir cuentas de su gestión, tarea que ciertamente era múltiple, ya que la corporación tenía fines económicos, sociales, morales y políticos. Económicamente la corporación es una sociedad constituida para la defensa de los intereses de sus asociados. Reglamenta los dos términos del ciclo económico reducido a impedir que el grande aplaste al pequeño, que los ricos arruinen a los pobres, y trata para ello de igualar

entre todas las cargas y los beneficios. La divisa cabe en un vocablo; solidaridad. 2

Destacamos sobre la base de este comentario que los fines estipulados por la corporación medioeval excedían en teoría a las fines de los sindicatos de hoy, pues las corporaciones lograron incidir sobre el manejo de la política económica, y al contrario sensu, nuestro movimiento sindical no ha podido repercutir sobre el manejo de la política económica.

Además Guillermo Guerrero³ manifiesta que en ellas se encuentran claros antecedentes de las asociaciones profesionales y ello se explica porque en el regimen corporativo existía ya el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el descanso semanal por motivos religiosos, de establecer los salarios y ciertas condiciones de los contratos celebrados entre el maestro y el aprendiz o el oficial.

Se estima que en la edad media, se reúnen los elementos que pueden ser considerados como los principios del actual derecho obrero; la subordinación, como soporte del contrato individual, y el sindicato como perío fundamental de la lucha por el mejoramiento económico de los trabajadores. Estos elementos específicamente se conciben por algunos estudios del derecho del trabajo, que fueron adquiridos en las

corporaciones medievales. Al respecto expresa Mario De La Cueva;

Ya en esta etapa la ciudad como defensa natural procuró bastarse, asimismo y es entonces cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema en el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en; gremios, corporaciones o guildas.

En las corporaciones existían tres clases de personales; el maestro, quién tenía la habilidad en el trabajo y los recursos económicos y era el líder en la jerarquía, y el compañero, cuyo atributo principal consistía en su habilidad en el trabajo, y el aprendiz quién no gozaba de un salario, sino que su interés era asimilar las habilidades propias del oficio, para ocupar más tarde el cargo de compañero. El maestro por contar con los recursos económicos, organizaba el taller, y llegó a tener tantas prerrogativas que se convirtió en una casta social que se consolidó en perjuicio de los compañeros.

El objeto de la corporaciones fué multifacética. A nivel de organización interna era muy rígido y vertical, lo cual llegó

a ser insoportable en razón de la concentración de decisiones y manejo.

El aprendiz recibía solamente capacitación, instrucción del oficio, mientras que al compañero se le pagaba un salario o remuneración, esto se equipara a lo que la moderna técnica económica denomina hoy, jornal o pago por mano de obra.

En las corporaciones no se permitía que se produjeran movimientos de inconformidad en su interior. Se sostiene que las corporaciones eran una especie de federaciones bajo el mando de los maestros. Intestivamente se admitía las agrupaciones de asociados que hicieran contrapeso a las formas de dirección ni se otorgaba reconocimiento de garantía!

Estas instituciones -las corporaciones- tienen su importancia histórica, la mayoría de las veces actuaban clandestinamente. Ya dijimos que no deviene de ellas el derecho de asociación en sentido concreto, no obstante ser las primeras organizaciones de carácter laboral que propugnaron los principios de; libertad, fraternidad e igualdad.

Es valioso el estudio de las corporaciones, por el cúmulo de experiencia que dejaron y que sirvieron para establecer mejores pautas, para el derecho al trabajo, y a su vez alcanzar conquistas sociales, para las clases sociales desamparadas totalmente. El ejercicio clandestino con que operaban las corporaciones fué heredado por las primeras asociaciones sindicales, que nacieron y que vieron estas actitudes como mecanismos adecuados para la consolidación de su bienestar. Aún hoy puede detectarse la huella dejada por las corporaciones, si se analiza con detenimiento, el proceso que precede la constitución de todo sindicato. Oculta debe ser la asamblea inicial, rodeada de todo hermetismo para evitar que las intenciones de ser formado, sean sepultadas incluso antes de haber nacido. Del sigilo con que se lleva a cabo este primer paso dependerá el futuro de la naciente organización. Concluimos este capítulo de las corporaciones, trayendo a colación lo señalado por Altamira en su historia de España cuando señala que las corporaciones Valencianas son el antecedente del actual sindicato. Existe un consenso de opinión al señalar los tratadistas, que las corporaciones fueron el elemento que a la postre vino a integrar el movimiento del proletariado. Pero que el origen del sindicalismo, no es del eslabón directo de las corporaciones, sino en los fenómenos de su evolución.

2.3. LA REVOLUCION INDUSTRIAL Y EL DERECHO DE ASOCIACION

Vistas las cosas hacia el pasado, podemos afirmar sin temor a equivocarnos, que el derecho de asociación sindical se gestó con las corporaciones del oficio, pero que verdaderamente logra consolidarse y fortificarse a pesar de todas sus dificultades en la Revolución Industrial.

El derecho de asociación profesional, con todo y constituir un principio filosófico que corresponde al llamado estado feudal y el pleno desarrollo de la industria, nace con la revolución industrial de Inglaterra en el año de 1879 y de súbito, inesperadamente para los contemporáneos todo cambio. El trabajo manual fué sustituido por la máquina el lugar del artesano y del maestro lo ocuparon el capitalista y el obrero. En vez de taller apareció la fábrica. La vieja aristocracia cedió su lugar a la nueva clase de burguesía. Aparecieron los ferrocarriles, los vapores, los potentes motores, las máquinas complejas, y se erigieron grandes urbes. En algunos países se produjo la revolución industrial, sus resultados se fueron reflejando en todos los países.

En esta nueva fase capitalista, encontramos que el maestro de los gremios, es remplazado por los burgueses modernos,

mientras que el proletariado nace con la ruina de los artesanos y el desalojo de los campesinos de sus tierras a través de lo que se llamó el cercamiento, o sea desaposoamiento del campesino de sus tierras, para convertirlas en pastizales.

El capitalismo desde su inicio impone una forma de vida inhumana, para la clase trabajadora, al someterlos a jornadas de trabajo de 16 y 18 horas diarias.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, emergen las condiciones para que comiencen a regularse normas laborales de carácter individual, represivas y ajustadas al derecho civil. Al trabajador se le considera libre, pero sujeto a los postulados burgueses, y sometido a las disposiciones que establecían las relaciones de propiedad. Era insustituible la necesidad de trabajar en tanto era cosa de vida o muerte, que tenían que aceptar condiciones unilaterales estipuladas en el contrato de trabajo-jornadas de trabajo extenuantes, monto salarial paupérrimo, régimen disciplinario autocrático, duración de contratos interminables. Con los mismos argumentos filosóficos se les prohíbe cualquier intento de considerar sus requerimientos colectivamente.

Las instituciones del derecho colectivo laboral no surgen como una concesión de la burguesía o su estado, ni en sus comienzos son revestidos de la protección jurídica, todo lo contrario se miran como fenómenos atentatorios del orden existente y consecuentemente se tipifican como hechos delictuosos, huelga señalar, que la clase obrera no solo tiene que soportar condiciones de tremenda explotación y miseria, sino que de sobrepeso, pende sobre ella una legislación prohibitiva de los mecanismos de defensa y lucha, como lo es la asociación profesional.

El movimiento sindical tiene su origen paralelamente en el desarrollo de las fábricas manufactureras, con las características del trabajo asalariado y división del trabajo. La labor realizada bajo un mismo techo, permite a los obreros agruparse e identificarse con base a elementos comunes.

En 1776 Adán Smith se refiere a los jornales, labor en la que depende siempre de un contrato amañado. El cual es elaborado por una de las partes, cuyo interés en ningún caso son los mismos. Manifestaba además que los obreros desean ganar todo lo posible y los patronos a pagar lo menos posible. Sobre esta materia consideramos que siguen

vigentes tales planteamientos, ya que todavía subsisten tales vicios, y en vez de primer el mutuo acuerdo entre las partes -patronos y trabajadores- se ha impuesto un contrato, cuya naturaleza es la adhesión de una de las partes, lo cual significa que no hay libre discusión de los términos del contrato. Asimismo, la disputa cuantitativa por el incremento salarial en nuestro tiempo permanece vigente, tales como lo muestran las estadísticas oficiales en Colombia.

La incorporación de la mecanización a la producción crea las primeras contradicciones, artificial por cierto entre el capital y el trabajo. Diferentes movimientos comienzan a propugnar por la protección de los trabajadores, tales como; las cooperativas y las trade-unions. En ese momento el concepto de sindicalismo no era conocido y el movimiento obrero se encontraba huérfano al no disponer de ninguna garantía para defenderse del avance incontenible de la burguesía.

Con la Revolución Industrial se consolidaron las nuevas relaciones sociales capitalistas y se impusieron condiciones de vida a los modernos esclavos; los obreros, disposición cuasi-absoluta de su tiempo libre, los trabajadores tienen

menos garantías que los esclavos. A estos últimos se les garantizaba la alimentación, un techo para protegerse, el amor, y la muerte instantánea. A los primeros o sea a los trabajadores no se les ofrece ninguna de estas garantías, salvo la muerte anunciada y lenta a falta de seguridad social y las altas tasas de desempleo.

Habían otros factores, que también lesionaban los beneficios de los obreros, eran las multas impuestas por diferentes causas. Dollenas se refiere a ellas;

El abrir una ventana, lavarse durante el trabajo encontrarse el trabajador sucio en el trabajo, no poner la ceitera en su sitio, o por silvar en el trabajo, se imponía la multa de un chelín, cuando se trataba de llegada tarde mayores de cinco minutos, por dejar el gas encendido, la multa era de dos chelines, cuando el trabajador se enfermaba y no proporcionaba un remplazo a satisfacción del patrono, la multa era de sesis chelines. 7.

La desprotección en la que se encontraba el obrero, lo obliga a bregar por formas que le garantizaran su vida. Una de sus primeras manifestaciones fué la delincuencia por el estado de desesperación en que se mantenían. Estas expresiones de reveldía demuestran la inconformidad y espontaneidad de los obreros, y su rechazo a la explotación capitalista, con el

ingrediente negativo de los bajos salarios, que se pegaban en los talleres manufacturados.

Como secuela del proceso de automatización, los obreros se despliegan en contra de las máquinas. El estado tipificó como delictuosa tales acciones. Una de las sanciones establecidas fué la pena de muerte para los responsables de tales actividades.

Como efecto de tales hechos nació el movimiento Luddista tomó el nombre del legendario tejedor Ned Ludd, quién emprendió la lucha contra las máquinas e instalación de empresas, fué una especie de movimiento guerrillero obrero, contra la revolución industrial.

En calidad de conciliador estuvo Robert Owen, quién fué uno de los precursores del socialismo. Dio a los obreros una pauta en sus luchas, demostrándoles prácticamente el camino de sus reivindicaciones económicas, a pesar de que era propietario de una fábrica, y precisamente por su condición de industrial, entendió que las máquinas podían ser utilizadas con fines sociales, dedicó su vida a demostrar a patronos y obreros las ventajas para ambos de orientar la industria hacia el beneficio de la colectividad, se trata de

fin de cuentas de reorientar la naturaleza del enfrentamiento efectuada hasta ahora en contra de la maquinización.

El movimiento obrero cuando comprendió que el enemigo no eran las máquinas, abrazó otra forma de contienda, cual fué la conquista del derecho de asociación, En 1824 buscó derechos políticos como el voto universal, aliándose con los patrones, quienes fueron los que terminaron conquistando este derecho. En ese mismo camino promovieron numerosos huelguísticos, orientados con fines exclusivamente económicos, tendientes a incrementar los niveles salariales y reducir las jornadas de trabajo.

En 1837 el derecho de asociación era muy reprimido, la clase obrera buscaba de cualquier forma consolidarlo. De esta manera nace el cartismo, cuyo nombre se deriva de una carta que contiene un programa no del todo obrero, para obtener avances económicos y sociales. Exigían los derechos en documento escrito, los cuales eran suscritos por los proletarios y entregados al patrono. Tal documento era denominado la carta del pueblo. Las reivindicaciones consignadas eran entre otras;

- Sufragio universal para los varones, -voto secreto, - circunscripción electoral igual, - abolición del censo de propiedad para los candidatos, -elección anual del parlamento,- pago de las dietas a los diputados.

Este movimiento tenía una característica y, es que era heterogeneo, pues además de los proletarios y semiproletarios, también se encontraban pequeños burgueses, quiénes a la larga aprovecharon esta unión y, utilizaron el levantamiento para conseguir, beneficios personales. El movimiento cartista fué refrenado por el gobierno mediante medidas represivas. La agitación cartista llegó a tener hasta 5 millones de adherentes, quiénes suscribieron peticiones al parlamento, las cuales nunca fueron aceptadas.

En 1848 el gobierno era enemigo acérrimo de los proletariados y comenzó una campaña de terror y amedrentamiento la que diezmó el levantamiento obrero. La convención cartista se extinguió sin pena ni gloria y las aisladas expresiones , fueron violentamente masacradas. Eliminada la tendencia cartista, siguieron otras corrientes con otras posturas políticas e ideológicas y que lograron expresarse de otras maneras.

Al final podemos indicar, que los movimientos ingleses, lograron un cúmulo de reivindicaciones, gracias a su tezón y convicción, entre ellas tenemos;

- En 1842 se aprueba una ley prohibiendo el trabajo del subsuelo para las mujeres y los niños.

-En 1844 las jornadas de trabajo para los niños ocupados en la industria textil, se reduce a cinco horas y media diarias.

- En 1847 se reduce la jornada de trabajo a 10 horas diarias. En 1867 se estableció el sufragio, el voto secreto y fueron abolidos los feudos.

-Finalmente en Inglaterra, se legalizó la existencia de los sindicatos en 1871, que hasta entonces habían sido tolerados. En 1875 se consagró el derecho a la huelga.

Desde este año fueron elegidos para la cámara de los comunes los primeros representantes sindicales. - En Colombia solo hasta 1991 se podrán materializar estos aspectos eligiendo los trabajadores gente de su mismo clase para el Congreso de la República-. El sindicalismo

inglés orientó su movimiento hacia el aumento de curules en la cámara, para asegurar normas favorables a los trabajadores. En 1906 como reacción a la leyes que querían a los sindicatos privar de los derechos conquistados, fueron elegidos para la cámara de los comunes 29 sindicalistas, dando así nacimiento al partido laborista inglés.

Entre el partido laborista y el movimiento sindical, existe unidad de criterios, por los objetivos sociales que persiguen y porque gran número de trabajadores están al frente de ese partido.

Como se ve la democracia inglesa no margina al sindicalismo en la actividad política sino que la reconoce el derecho a manifestarse libre y conscientemente en todas las actividades nacionales. Es entendible que los obreros, no tengan garantías absolutas, estando en un sistema capitalista. Por ejemplo en 1989 los mineros se fueron a la huelga, y permanecieron varios meses en ella. Los trabajadores no sufrieron al flagelo del tribunal de arbitramento, sino al final se impuso una conciliación. En este país la conciliación y el arbitraje se han referido siempre a todos los conflictos de trabajo prevaleciendo generalmente la primera. En Colombia sucede lo contrario, a

penas iniciada la huelga, cuando apenas han transcurrido 5 ó 10 días, ya en la carpa comienza a rondar el fantasma del tribunal y no han transcurrido 60 días de huelga, cuando el patrono por intermedio de sus parlantes, inicia una campaña de terror, porque sabe que si llegare a convocarse e instalarse el tribunal, la estabilidad de los trabajadores pierde valor y esto lo tienen muy claro las bases sindicales.

2.4. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN FRANCIA

En Francia el movimiento obrero se caracterizó por sus acciones de masa, al lanzarse a las calles cada vez que veían una posibilidad revolucionaria.

La beligerancia del movimiento obrero arranca desde Revolución Francesa en 1879. El pueblo se levanto en esa fecha para romper los vestigios feudales del grito de libertad, igualdad y fraternidad. El artífice de la victoria fué el pueblo; sin embargo las nuevas leyes solo favorecieron a quiénes gozaban de recursos.

- En 1834 los obreros de Lión, insurgieron en protesta por haber detenido a unos obreros, por el hecho de haber organizado un movimiento a favor del alza de salarios. Todos los movimientos fueron ahogados en sangre.

- En 1848 el descontento popular y la carestía de la vida hicieron que nuevamente los obreros se levantaran en protesta contra el gobierno y lograra derrocarlo. Se formó un

gobierno compuesto por trabajadores, los cuales estaban en minoría, sin embargo en un comienzo lograron imponerse, y con un grupo de 20.000 trabajadores, a la cabeza del obrero Marche, quién con revolver en mano impusieron el derecho al trabajo. A pesar de todas las luchas revolucionarias, el sindicalismo no había avanzado, ya que la revolución Francesa había preconizado ideas que no favorecían a los obreros y obstaculizaban todo intento de organización.

2.5. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN RUSIA

En Rusia antes de 1827, los campesinos eran unos esclavos, hasta el punto de que podían ser vendidos, solo después de ese año se obligó a los propietarios a darles un pedazo de tierra a los campesinos. El país comenzó a industrializarse en 1800 sin que el cambio sufrido de campesinos a obreros, hubiere surtido algún efecto en sus condiciones de vida; la jornada de trabajo era de 15 horas, de igual manera para las mujeres y niños, pero con salario inferior.

-En 1875 se fundó la primera organización sindical, la cual no tardó en ser aniquilada, pero inmediatamente se fundaron otras, las cuales organizaron huelgas multitudinarias, y lograron imponer las contrataciones colectivas. Después de muchas huelgas y detenciones a los obreros sólo en 1902 se accedió a legalizar algunos sindicatos.

-En 1905 a raíz del asesinato de más de 1000 obreros, se realizaron huelgas con participación de más de 500.000 trabajadores. Desde entonces se dieron insurrecciones armadas, las cuales se quiso sofocar con más fuerza, y en algunos casos con halagos de algunas concesiones sobre la constitución de gremios sindicales. Hasta que en 1917 se tumbó a los zares del poder, y por primera vez en la historia de la humanidad la clase proletaria llegó al poder.

El movimiento obrero Ruso, en una demostración inequívoca de que las grandes transformaciones sociales no se frenan con métodos represivos, como la supresión de las libertades, el rompimiento de las huelgas, y el anaquilamiento físico de los dirigentes populares, porque cuando eso ocurra las masas,, ante la imposibilidad de expresarse libremente, recurren a las formas clandestinas de organización y a los movimientos insurreccionales y revolucionarios. 8

2.6. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LOS ESTADOS UNIDOS

En este país apenas en este siglo el movimiento obrero, tuvo aspectos propios, debido a que los trabajadores eran la mayoría extranjeros, y se formaron sindicatos por nacionalidades.

Con base a la constitución , los trabajadores de Norte América han gozado de amplios derechos de asociación, por ejemplo el sindicato no requiere de la aprobación del gobierno-, pero en cambio las acciones masivas han sido reprimidas de las formas más crueles; la horrenda masacre de Chicago en los primeros días de mayo de 1886 ha servido a la clase obrera internacional de punto de referencia durante 105 años para rechazar las posiciones reaccionarias de los diferentes estados absolutistas, y manipuladores que no permite que los trabajadores avancen en sus logros políticos, económicos y sociales. Paradójicamente es el único país del mundo que no celebra el 1 de mayo.

GOENAGA, Marina. Lecciones sindicales. Bogotá; Oveja Negra, 1988, p.52.

El movimiento sindical ha logrado en los Estados Unidos muchas reivindicaciones, sus actividades son netamente económicas, y han obtenido acciones en diferentes manufacturas; tenemos el caso de la asociación de camioneros quiénes son una organización poderosísima en este país.

3. ANTECEDENTES DEL DERECHO DE ASOCIACION COLOMBIA

Las primeras organizaciones obreras de la época republicana se iniciaron en un período de transición económica e ideologías, esta fue la sociedad de artesanos de Bogotá en el siglo XIX en 1847.

El país daba nuevamente los pasos requeridos para salir de la economía impuesta por España, ya que con el fracaso de la Gran Colombia, las cosas habían quedado truncas. El estado tenía el control del monopolio de la producción de sal, tabaco, licor, pólvora, y el control de los impuestos a la importación y exportación. El sistema estaba montado sobre la base de muchos impuestos estos eran los diezmos y la alcabala.

El movimiento sindical se inicia con el desarrollo económico del país. La sociedad de artesanos, se fundó como una reacción al intento del gobierno de Tomás Cipriano de Mosquera, de liberalizar la economía. El libre cambio llevaba a la destrucción de la clase artesanal por eso estos

resolvieron organizarse en defensa de sus ocupaciones y en contra del liberalismo económico.

Aunque la iniciativa de crear las sociedades parece haber sido el rechazo directo a la política de libre cambio, sus estatutos establecían que no era necesario que los miembros de la sociedad, como artesanos se desempeñaran activamente, se puede colegir que el objetivo fué actuar como grupo de presión política que como sindicato de trabajadores, ya que el art. 17 de los estatutos manifestaba que los miembros no podían hacer uso del derecho del sufragio, por sugerencias de otros, sin poner en conocimiento de la sociedad tal hecho.

Con el tiempo la sociedad de artesanos, varió la razón de su existencia, según el decir de Miguel Urrutia, 'la sociedad de artesanos se volvió un club político, cuando se fundó si tenía alguna de las características de un sindicato primitivo'.

URRUTIA MONTOYA, Miguel, historia del sindicalismo en Colombia 3 ed. Bogotá; la carrera, 1978, p.30.

Una de las principales funciones era la de educar a sus miembros, el aprendizaje comprendía entre otros; la lectura, y la enseñanza de la constitución política de la Nueva

Granada. Con esta capacitación se demuestra el interés de los artesanos de progresar, hacer las cosas bien y mejorar en los aspectos culturales y políticos. No sucede lo mismo en nuestros días, las organizaciones sindicales no buscan la forma de habilitar a los socios de las diferentes esferas económicas, políticas y sociales. Generalmente encontramos bases muy mal capacitadas sindicalmente. Los dirigentes sindicales desconocen el procedimiento parlamentario para dirigir una reunión de junta directiva, asamblea, etc. además teniendo en cuenta que en nuestro país somos dados a legislar en todo momento, y más cuando se permanece bajo el estado de excepción por mucho tiempo, en donde es el ejecutivo quién ha usurpado funciones al congreso, para expedir decretos leyes, constantemente. Las bases y sus dirigentes se convierten día a día en unos iletrados en los campos que les debe interesar directamente. Por poner un ejemplo la ley 50 de 1990 removió sustancialmente el andamiaje jurídico laboral, y todavía luego de pagar ocho largos meses, la clase trabajadora desconoce los alcances y repercusiones de esta ley regresiva, elaborada por el gobierno y los patronos. No puede expresarse otra cosa de esta ley, cuando su orientación estuvo en cabeza de un ministro de trabajo quién es el abogado de los monopolios nacionales al servicio de los imperios extranjeros.

No solamente los artesanos se organizaron en protesta por la política libre cambista; sino que en Colombia también habían llegado los aires de la revolución industrial, y por consiguiente, los productos manufacturados de Europa comenzaban a sacar el mercado a los artesanos criollos, pero fué la navegación a vapor por el Rio Magdalena, la que redujo los costos de las manufacturas importadas.

Ya dijimos que los artesanos rechazaban las ingerencias políticas en su organización, pero hubo algo que debió hacerlos cambiar de parecer y esto fué, el cambio tecnológico que no podían controlar, ya que les era sumamente difícil competir con la manufactura extranjera, por lo tanto debieron acudir a la protección del Estado, y la miniscuencia de la política en sus decisiones futuras.

Los artesanos tuvieron un papel importante en la elección que escogió al Presidente Liberal José Hilario López para el período de 1849-1852, por eso continuaron en el cambio político, cambiaron el nombre de la sociedad la cual pasó a llamarse sociedad democrática y eliminaron la palabra artesanos. A partir de esta época, dejaron de luchar por el mejoramiento económico de sus miembros, y se convirtieron

en el brazo armado del nuevo gobierno. El gobierno aprovechó la coyuntura de los obreros, impulsó masivamente las sociedades democráticas, para establecer sus fines, las cuales eran cambiar la estructura social y económica de la nación.

Se puede que por el carácter político que adoptaron las sociedades democráticas no fueron sindicatos gremiales, pero sí fueron el primer intento histórico de organización de los trabajadores para defender intereses comunes.

Las sociedades comenzaron también a tener tropiezos por la abolición de la esclavitud, la cual favoreció a 17.000 esclavos, quienes al quedar libres comenzaron a laborar las actividades artesanales, esto disminuyó el valor de la mano de obra y favoreció a la élite criolla. Por otra parte la reforma agraria también influyó en el desmejoramiento de los ingresos de los artesanos por el incremento de las exportaciones y el desplazamiento definitivo de estos en el año 1854.

Durante la segunda mitad del siglo pasado, solo se organizaron pequeños grupos de obreros, con el fin de crear sistemas de mutuo auxilio. Esta experiencia es similar a la

de los países industrializados, donde los trabajadores de las agrupaciones de mutuo auxilio precedieron a los sindicatos dedicados a negociar salarios o beneficios.

Este recorrido histórico de los artesanos, podemos considerarlo como antecedentes del movimiento sindical Colombiano, en el sentido de que perseguían también objetivos económicos y sociales, pero el movimiento sindical propiamente dicho, tuvo sus primeras manifestaciones, cuando surgió la necesidad de los trabajadores de unirse en forma permanente para la defensa de intereses comunes. En este sentido podemos decir que los gremios artesanales y las sociedades democráticas, constituyen el antecedente más inmediato de las organizaciones sindicales.

3.1. LOS PRIMEROS SINDICATOS Y SU POSTERIOR DESARROLLO

En 1909 el gobierno Colombiano reconoció el primer sindicato, fué el de la sociedad de artesanos de Sansón a partir de ese año se formaron varios sindicatos, cuya vida fué muy efímera. La iglesia fundo algunas organizaciones pero estas tenían más bien fines religiosos. Al momento que

la industria se hizo palpable en nuestro país ya existían obreros que tenían la capacidad para dirigir una organización sindical.

Algunos grupos sindicales en su inicio tuvieron influencia anarquista y socialista, es el caso de los portuarios de Barranquilla, es por esto que este gremio utilizó el arma de la huelga muy tempranamente en 1910, gracias a su beligerancia obtuvieron un incremento salarial del 50 por ciento las cuales alegadas fueron; contra la jornada de trabajo de 10 horas y los bajos salarios, estas peticiones y el aumento obtenido motivaron a otros sectores entre ellos, los mismos portuarios de Cartagena, cuya cese de actividades no fué pacífico según comenta Urruita ' la huelga de los portuarios de Cartagena, culminó con la muerte de dos civiles y un policía'. 10

10 *Ibid.*, p. 81.

El gobierno decretó el estado de sitio y estipuló un decreto en el cual indicaba que en los paros no podían participar personas que no pertenecieran al gremio en conflicto, so pena de ser encarcelados.

Las huelgas continuaron su curso, las cuales se extendieron por toda la costa Atlántica, y muchos trabajadores, fueron enviados a las cárceles. El problema insoportable para los capitalistas nacieses es que no estaban acostumbrados a repartir sus ganancias y estaban preocupados por la posibilidad de tener que hacerlo.

En las primeras decadas de este siglo, no hubo un desarrollo normativo en materia de luchas reivindicativas. Las primeras organizaciones no eran organismos sindicales de base, sino que así como iban saliendo eran agrupados de manera indistinta por los diversos sectores donde dependían pertenecientes al incipiente desarrollo industrial. Los sindicatos para su constitución no requerian de la personería jurídica, el triunfo o la terrota era lo que le daba legalidad al movimiento.

En 1913 surgió en Bogotá la organización obrera, Unión Obrera la cual pretendía abarcar a los distintos gremios existentes. Su acción consistía en deslindarse de los partidos políticos tradicionales para darle paso a políticas diferentes, encaminadas a lograr erradicar el analfabetismo, el alcoholismo y el estímulo del ahorro.

En 1914 comenzó a celebrarse el 1 de mayo públicamente en Colombia este se celebraba en recintos cerrados, pero se demostraba la intención de vincularse al movimiento obrero mundial. En 1915 se fundó el Honda la Unión Obrera local.

En ese mismo año se firmó un acta en Bogotá en donde se convoca la fundación de un partido obrero. como primer paso se publicó un periódico que llevaba el mismo nombre, lo novedoso era la abierta ruptura con los partidos tradicionales, este proyecto tuvo poca existencia.

Aunque en 1907 existía una ley sobre descanso dominical para empleados públicos, fué en 1915 cuando se inició la legislación laboral en el país. En ese mismo año, el General Rafael Uribe presentó un proyecto de ley sobre accidentes de trabajos que se convirtió en ley 57 de 1915.

En 1918 se explidió la ley sobre habitaciones higiénicas para los trabajadores, En este mismo año se fundó la confederación de Acción Social en Bogotá, la cual tenía como proposito el mejoramiento de la clase obrera. Esta organización no tuvo como iniciativa el querer obrero, pero sí la ideología conservadora.

Antes de 1919 no se conoce que los obreros se hubieran reunido en un convención o congreso. Ese año se reunieron en el mes de mayo un organismo Obrero-patronal, conocido como la Confederación Obrera de Bogotá, la cual era una federación regional, y reunió una asamblea de ciertas proyecciones nacionales. En este acto se palnteó el rechazó absoluto a los partidos tradicionales; liberal y conservador, sin embargo el partido liberal insistió en tratar de conseguir la aceptación de los obreros y recibir sus votos para sus planes de obtener algunas curules en el Concejo Municipal, de esta forma se hizo algunos ofrecimientos.

Las reuniones del congreso obrero dieron su fruto al crearse un sindicato de sastres de 200 miembros y otro de 200 zapateros. Estos gremios no se diferenciaban mucho de la sociedad de artesanos de 1850 ya que también se dedicaron a la acciones políticas.

En esta época existían muchas organizaciones de trabajadores, con el espíritu provinciano, y no muy aptas por consiguiente para la formulación inmediata de una alianza nacional.

Fué en este año 1919, cuando se celebró a nivel nacional el 1 de mayo, como día internancional del trabajo, participaron 48 organizaciones sindicales, por Barranquilla participaron 8 egemiaciones. Llama la atención el hecho de que estos gremios tenían como nombre la mayoría el de Unión y no el sindicato, como prima hoy. Otro punto para resaltar de esta época fué que muy pocas de las organizaciones gozaban de personería jurídica, otras se hallaban en receso, en muchos casos por carecer de organismos de objetivos de lucha continúa, el trabajo de formación y desarrollo cultural de sus propios asociados.

La clase obrera fundó su partido obrero, apartándose de los partidos tradicionales, y aliniándose al partido socialista. Los trabajadores de ese momento y los actuales siempre han tenido sueldos muy bajos, de tal forma que siempre han estado en total descontento.

Los trabajadores a través de su partido obrero, presentaron al gobierno su plataforma de aspiraciones, entre los puntos a resaltar tenemos;

-Caja de maternidad, caja de retiros para obreros que lleguen a la ancianidad, -jornada 8 horas, -descanso dominical remunerado.

Esta petición recogía el interés obrero artesanal del momento.

El estado Colombiano desde su inicio reprimió todo intento de descontento que existiere por parte de los trabajadores. Uno de los casos más sonados en la historia obrera tiene que ver con el asesinato de 10 obreros, 15 heridos y más de 300 prisioneros por parte del ejército. Este hecho se debió a la tederminación de los trabajadores Bogotanos de protestar contra la política anti-obrera establecida por el gobierno al ordenar a una firma extranjera la confección de ocho mil trajes de parada para el ejército, en el momento en que infinidad de trabajadores hábiles en esa labor estaban desocupados.

El partido socialista al cual se anexaron los obreros subsistió hasta el año de 1923. El partido representó la síntesis de las tradiciones políticas heredadas por la naciente clase obrera, su lema libertad, igualdad y fraternidad. Su plataforma era un socialismo moderado en

el cual no pretendía la abolición del estado, sino su democratización.

La clase obrera tenía tradiciones heredadas, las cuales no permitían avanzar, tener su propia identidad. Dentro de estas encontramos la tradición religiosa, las creencias espirituales, la masonería etc, su principal fé comenzó a replantearse alrededor del socialismo. Entendía por socialismo, un proyecto de bienestar social para las clases menos favorecidas.

Las informaciones acerca de la revolución de octubre comenzó a ser explicada y publicada por diferentes medios, entre otros tenemos el periódico obrero, gaceta republicana.

El marxismo y el anarco-sindicalismo, contribuirían a la cristalización de proyectos políticos obreros. La masa obrera comienza a ubicarse en su posición de clase, al comenzar a entender que lugar le pertenece con el contexto social, y esto lo patentizaba cuando manifestaba, que no eran siervos ni esclavos y exigían un trato justo, acorde con su dignidad de obreros.

Uno de los valores codiciados por la clase obrera, era la educación entroncada en el tradición racionalista. El educarse facilitaba mejor el conocimiento político y la consecución de la libertad.

En algunos círculos obreros influenciados por la iglesia católica, la educación prestaba función moralizadora, promoción personal y ascenso social.

Los obreros tuvieron que soportar muchas penurias, entre ellas; las extensas jornadas de trabajo, -doce a quince horas diarias-, y el descenso del salario nominal. Esta forma de explotación ya tenía sus protagonistas directos, como eran los créditos norteamericanos.

A finales de la segunda década del presente siglo, las huelgas eran espontáneas, y no estaban sujetas a ningún control legal. En noviembre de 1919 hubo varias huelgas entre ellas encontramos la de los ferrocarriles de Cundinamarca y era el gobierno y la empresa quiénes le daban el carácter de huelga buena o mala, la primera era aquellas donde se filtraban elementos anarquistas o volcheviques, la segunda era considerada por su carácter pacífico, claro está que las huelgas pacíficas, eran aquellas

que se realizaban en fábricas; cuyos trabajadores no eran calificados, las cuales no podían ser remplazadas por los rompr-huelgas -esquiroles-.

Las primeras leyes sobre huelgas, fueron la 78 de 1919, y la ley 21 de 1920, se celebraron al calor de los movimientos de protesta obrera. Las características de estas leyes eran controlar el fenómeno huelguístico el establecer etapas previas a su declaratoria, se permitió el esquirolaje y se prohibió las huelgas en la entidades consideradas de servicio público.

En los años 1920 a 1926 se expidieron varias leyes. La ley 57 de 1925 versaba sobre accidentes de trabajo. La ley 15 de 1925 estableció las condiciones de higiene social y asistencia. La ley 57 de 1926 estipularía el descanso dominical para todos los trabajadores.

El estado situado en su política de *laissez-faire* económico debía dejar que las fuerzas del mercado, solucionaran los diferendos salariales. Las fuerzas del mercado eran capital y trabajo. Si el conflicto se salía de esos lineamientos, entonces era considerado de orden público. El estado no debía

inmiscuirse en la negociación económica. La clase obrera era objetivamente excluida como clase del juego democrático.

El obrero podía participar en el sistema político como ciudadano, pero no podía hacer como clase. El estado bajo la hegemonía conservadora, no daba cobertura a todos los sectores sociales. La adhesión de ideologías revolucionarias por parte de los obreros, es la consecuencia de esta ausencia de concenso en torno al estado. Los liberales no asumían la misma posición, sino que consideraban la existencia de la clase obrera como algo inevitable.

La huelga fué el fenómeno más importante para la resistencia obrera en los años veinte. La huelga en ese entonces era bien distinta de la contemporánea. Era más bien un motín, que una huelga, entendida como un fenómeno relativamente preparado y organizado.

Dentro de las actividades huelguísticas la que mayor transcendencia ha dejado para la historia, ha sido la huelga de noviembre de 1928. Los trabajadores de la United Fruit Company presentaron el pliego de peticiones el cual no era sino el resumen de la poca legislación laboral del momento. Las peticiones estaban encaminadas a obtener, seguro

colectivo, cumplimiento sobre la ley de accidentes de trabajo, habitaciones higiénicas, descanso dominical, aumento salarial al 50 por ciento, cesación a los comisariatos, pagos no por quincena sino semanal. A pesar se lo modesto del pliego los resultados fueron funestos, por asesinatos cometidos en contra de los obreros quienes se encontraban indefensos en la plaza de Ciénaga esa noche.

Además de las huelgas como ente de protesta también los trabajadores tenían un sinnúmero de periódicos, y detrás de cada uno se encontraba una organización obrera, algunos de ellos fueron; El Camarada de Tumaco, El Comunista en Cartagena, El partido Obrero en Bogotá.

Todo lo planteado hasta ahora, nos muestra la forma como los gobiernos de los años veinte reprimieron a la clase trabajadora, por su impulso como movimiento clasista que quería proyectarse, hacia un mejor futuro. El partido que más golpeó a los obreros en ese tiempo fué el conservador. Los trabajadores por todas esas experiencias nefastas, buscaron otros caminos políticos, y este fué ya lo dijimos el partido socialista, el cual si tenía una proyecciones bien claras sobre lo que eran las necesidades de los trabajadores.

Este compromiso con la ideología socialista parece que no favoreció del todo a los sindicatos en el aspecto de la contratación colectiva, por poner un ejemplo los trabajadores del Ferrocarril de la Dorada iniciaron una huelga pidiendo un incremento del 258 por ciento y al final obtuvieron fué el 10 por ciento al utilizar posiciones radicales y anarquistas.

De todas maneras la alianza obrera socialista, favoreció de alguna manera, ya que forzó al liberalismo a defender los intereses de la clases obrera por razones de estrategia electoral.

En el año de 1925 se fundó la Confederación Obrera Nacional -C.O.N.- cuya vida fué muy efímera. Esta organización según manifiesta Torres Giraldo;

Debe entenderse como la primera central del movimiento sindical clasista en Colombia, en el sentido que fué realmente nacida de la fuerza en acción del proletariado, pese a que tenía mucho acento occidentalista y a que su labor y su misma existencia estuvieron limitadas por las condiciones políticas de entonces. 11

11 TORRES GIRALDO, Ignacio. Los Inconformes, Bogotá; Latina. 1965, p.784.

Hasta 1930 no se puede decir que las bases del sindicalismo fueran fuertes, más bien eran dispersas, sin unidad de acción, debido a que los regímenes conservadores no lo permitieron. Es a partir de la llegada del poder del partido liberal como los obreros aparecen como un cuerpo poderoso y permanente.

El obrero Colombiano de los años veinte , no era calificado y por lo tanto podía ser remplazado fácilmente por otro trabajador, en el momento que se iban a la huelga.

Las diferentes huelgas no habían dejado un sindicalismo preparado, esto teniendo en cuenta que los ceses de actividades no era el fruto de una organización bien concertada. Los gobiernos y los patronos las disolvían con facilidad en la medida en que eran encarcelados sus líderes.

El liberalismo tampronto llegó al poder, abrió los caminos dirigidos a desarrollar a la masa obrera, pero incuestionablemente con una mira electoral.

El gobierno de López Pumarejo promovió una política de incremento de salario, y consideraba que estos aumentos podían lograrse por medio de convenciones colectivas

siempre que tales aumentos no amenazaran con crear desempleo.

Con la ley 83 de 1931, se modifica la tendencia de huelgas violentas toda vez que el gobierno liberal cambió las estrategias, y en vez de prohibir las protestas obreras lo que hizo fué institucionales. Con esta ley se da inicio a la protección legal del derecho de asociación sindical en Colombia y se establecieron multas para aquellas personas que impidieron la libre afiliación o la pertenencia al sindicato, pero el estado Colombiano no solamente cedió en beneficio de la clase trabajadora, sino que introdujo normas que velaron por la tranquilidad del estado. Es así que estableció disposiciones que prohibían medidas que amenazaran la provisiones constitucionales sobre el derecho al trabajo, multas para los sindicatos que declararan huelgas pasando por encima de los cánones legales vigentes, y por primera vez se dió poderes al gobierno para declarar la disolución de cualquier sindicato que persistiera en una acción ilegal. Política que ha perdurado hasta nuestros días, y que el ministerio de trabajo aplica sin ningún problema, violentando de pasos los convenios de la O.I.T. e incluso la reciente y en entredicho ley 50 de 1990 que prohíbe la

suspensión de la personería jurídica por vía administrativa, por parte del ministerio del trabajo.

La ley 38 fué de gran trascendencia ya que impulso en forma obligatoria a los patronos conceder anualmente vacaciones a los trabajadores , lo mismo que la introducción de ocho horas como jornada diaria. Se estableció en la misma ley, la sanción para quién osara tratar de eliminar en cualquier forma el derecho de otros a trabajar o sea, la protección del esquirol.

No puede negarse que el liberalismo de los años 30 impulsó el sindicalismo, pero también hay que reconocer que los gobernantes tenían otra versión económica y social, y por lo tanto se necesitaba tener alineada a la masa obrera y no como había sucedido hasta antes del 30, que andaban dispersas y no escuchaban a nadie, que no fueran sus líderes. Al no existir mecanismos que contuvieran esa o la inmensa de obreros había que crearlos. Fué así como se siguieron impulsando normas reguladoras que dividieron a la clase obrera caso palpable la ley 21 de 1920 que le dió la categoría de huelga ilegal a la que fuera realizada en una empresa que prestara servicio público, disposición que ha perdurado y que en todo momento es aplicada por el gobierno

que se encuentra dirigiendo los destinos del país. Al entender los gobernantes que todas las empresas estatales prestan un servicio público y por consiguiente cualquier amago de paro es declarado ipso facto, ilegal.

Cuando el Presidente César Gaviria en su discurso de posesión manifestaba que la prohibición de huelga en los servicios públicos había que eliminarla, entendía la clase trabajadora de estos sectores que nuevos vientos de renovación se avecinaban pero la verdad ha demostrado el trasfondo al que se refería el Presidente y es que con la apertura económica, todas las empresas estatales serían convertidas en empresas privadas, llámense empresas públicas, teléfonos, puertos, bancos, electrificadoras etc, es de fácil lógica concluir que era a eso a lo que se refería el mandatario en comento.

Qué significado tendría seguir vedando algo, cuando esos entes ya no existen. Como muestra real de lo aquí plasmado tenemos la ley 60 de 1990 y su decreto 1660 de 1991 disposiciones que le otorgan el acta de defunción a los sindicatos estatales, al permitir la insubsistencia con indemnización y la renuncia voluntaria con bonificación a los

empleados públicos, no interesa que sean empleados de carrera.

Afortunadamente la constitución le da un respiro a este sector, de acuerdo a lo que prescribe el art. 125.. ' Los empleados de los organos y entidades del estado son de carrera'.

Frente a esta norma constitucional, los trabajadores deberán asesorarse inmediatamente, para que los abogados a los servicios de los trabajadores, inicien las respectivas demandas, ante la nueva corte constitucional y obtener que se declare que el decreto 1660 de 1991 es contrario a la norma fundamental, y por lo tanto deberá ser declarado inexecutable.

Con la ley 21 de 1931 se estableció que las disputas obrero-patronales que se presentaron en las empresas del estado, debían definirse por intermedio de un tribunal obligatorio, ya sabemos que los obreros se encuentran en desigualdad de condiciones cuando se les impone esta figura jurídica. Este mecanismo patronal les ha sido de tanto beneficio que mncumunadamente con el gobierno, lo han tecnificado hasta lograr por último con la ley 50 de 1990 que todos los

caminos al final convergen al mismo lugar; tribunal de arbitramento.

Los trabajadores Colombianos pasan por un período laboral sumamente difícil, teniendo en cuenta que las disposiciones que se expiden con el fin de reglamentar sus actividades cada día que pasa, el estado les va cerrando las rutas de supervivencia incluyendo en esta supresión su mayor instrumento de defensa como es la huelga.

Los obreros lo piensan demasiado en nuestra época, para irse a la huelga, ya que el código laboral le tiene señalado un término perentorio de dos meses, para permanecer en la carpa de la huelga, si vencido este tiempo no ha habido acuerdo el ministerio del trabajo podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento.

De esta forma los obreros consideran que si se deciden por la huelga el patrono puede esperar pacientemente en que se venzan los 60 días para que los trabajadores decidan levantar la carpa. De lo contrario, si el ministerio convoca al tribunal, ya de antemano saben que futuro les espera este organismo. Así que estando en la huelga, comienza a ser

cábalas, qué si no hubiera sido mejor aceptar lo que ofrecía el patrono en discusión del pliego a pesar que las propuestas patronales no copaban la expectativas que ellos tenían.

Nunca los obreros Colombianos habían tenido tanto apoyo por parte de los gobiernos, como el que recibió con el Presidente López Pumarejo con su famosa revolución en marcha. Tal posición de apoyo, por parte de López hacia la clase trabajadora, conllevó a que los congresistas liberales -la mayoría terratenientes lo mismo que los conservadores- volcaran en contra del presidente, tildándolo de comunista. Esa actitud asumida en ese momento por los congresistas ha perdurado, debido a que ellos jamás han permitido una verdadera democracia en nuestro país y generalmente a pupitrazo aprueban las leyes que están en contrapelo con los intereses de los obreros. Hacemos referencia nuevamente a la 50, por la cual el gobierno eliminó derechos de muchas décadas tales como el derecho a la retroactividad de las cesantía, y la acción de reintegro para los trabajadores de más de 10 años de servicio.

En 1935 se convocó a todos los sindicatos del país a un congreso que debía reunirse en Bogotá, acto que se llevó a cabo el día 10 de agosto de ese año.

Los delegados asistentes a dicho congreso estaban conformados por liberales, uniristas, comunistas y anarcosindicalistas.

La división en el seno del congreso entre socialistas y comunistas dió al traste con lo que verdaderamente debía lograrse en ese evento de clase proletariada. Consideramos que es aquí donde se da inicio a la crisis del sindicalismo en Colombia, ya que nuestro sindicalismo nace como cualquier otro, en otros países gracias a unas organizaciones mutualistas, que poco a poco y por el mismo impulso o adelanto el estado Colombiano en sus aspectos económicos y políticos también fué progresando y pudo allí sentar las bases sindicales necesarias para lograr conseguir un sindicalismo puro y limpio apartando de él toda ideología foránea, lo mismo que las ataduras a los feudos partidos tradicionales, que cortaron la consecución de un verdadero sindicalismo, que defendiera los derechos de todos los trabajadores Colombianos sin importar a que credo, raza o ideología política pertenecían.

El error consistió en no construir un cimiento sólido, impenetrable a las directrices liberales, conservadoras, o de cualquier otro matiz, que quisiera conquistarlos.

Con esto no se quiere decir que los trabajadores no deben conocer ni hablar de política, como en forma orquestada de los sindicatos y cuando se llevó a cabo un congreso de unidad, este pudo lograrse gracias a la ayuda del gobierno, pero esto no era gratuito estas prerrogativas, no obedecían a que se fuera solidario con la causa proletaria. Lo que se buscaba era estar cerca de los proletarios, en una palabra vigilarlos fué la intención.

El congreso reconoció la acción y alzaron la bandera a favor de López Pumarejo brindándole su apoyo incondicional. En el fondo la protección del gobierno era lograr que los obreros entraran por la puerta del liberalismo.

Tenía tanta influencia la política en las cuestiones obreras que el hecho de que la derecha del liberalismo obtuviera varias curules en el congreso, influyó en el congreso obrero que se realizó en 1938. Era imposible que los partidos políticos dejaran de analizar la importancia de los obreros,

ya que este congreso estaba representado por 80.000 trabajadores.

Este congreso se caracterizó por su mescolanza política, por un lado los liberales pertenecientes al grupo de Eduardo Santos, director del periódico el Tiempo, estaban también los liberales de López y Echandía, igualmente los socialistas y comunistas. Al final salió una gran mayoría liberal en el comité ejecutivo.

Una muestra de la influencia del gobierno en las actividades sindicales y la aceptación expresa de los trabajadores lo encontramos en el siguiente texto;

El tercer congreso sindical, a nombre de los trabajadores organizados, agradece al partido de gobierno el apoyo que a prestado a las organizaciones sindicales y espera que persevere en esa política, desarmando para ello a unidades regresivas y reconoce que al liberalismo le corresponde la representación mayoritaria de las directivas sindicales. 12

Una de las consecuencias funestas de este pensamiento obrero, era que no se preocupaba por lograr disposiciones que le permitieran independizarse del gobierno y defender la

causa obrera, a través de la discusión de convenciones colectivas.

También en este congreso se impuso las mayorías liberales pero se concluyó en él la negación al apoliticismo. Lo cual originó el rechazo por parte de la dirección liberal nacional, quien condenó la política antidemocrática del congreso y promulgó una política de neutralidad en relación con el movimiento obrero.

Con la administración de Santos, se nota la disminución de la creación de nuevos sindicatos lo mismo que la ausencia de nueva legislación laboral. Este gobierno eclisó al sindicalismo y solo se mantenían fuertes las que estaban bajo la bandera del Presidente Eduardo Santos. Las demás sobre todo las comunistas comenzaron a ser perseguidos y se ordenó la expulsión de los elementos comunistas del regazo liberal.

En 1940 se organizó el cuarto congreso de la confederación sindical de Colombia, con las pugnas internas por conquistar el poder la confederación por parte de los comunistas y los liberales que habían apoyado a Santos. En esta oportunidad el gobierno por su posición neutral no financió tal

acontecimiento , y los sindicatos liberales económicamente estaban mal, mientras que los comunistas como siempre, manejan bien sus ahorros, para poder salir adelante, y así controlar el congreso.

El 22 de diciembre de 1942 se realizó un nuevo congreso que llenó las aspiraciones de ambos bandos liberales y comunistas. La distribución de los ejecutivos fué equitativa. Aspecto que los congresos sindicales no se da, por los mismos vicios enquistados en las diferentes organizaciones por años y años. A estos congresos asisten los delegados por diferentes aspectos pero ninguno unos criterios claros sobre cuáles son los objetivos a obtener en dichos congresos, tampoco existen los conocimientos acerca de la problemática de los obreros y cuáles son las causas que las originan. El tener los conocimientos referentes a los males que los agobian les permiten entender porque de las medidas económicas del gobierno; las implicaciones de la inflación , las incidencias en las violaciones de los derechos humanos, entre otros el desempleo -derecho del trabajo- asesinatos a líderes sindicales, obreros, por parte de mecanismos amparados por la impunidad estatal etc, toda esa gama de puntos pueden desarrollarse en un congreso obrero, pero lo que se hace es superficial se nombran unas comisiones, las

cuales elaboran unas ponencias sobre los diferentes aspectos en comento y cada una esboza sus criterios al respecto, los que solamente quedan en eso, ya que posteriormente todos se olvidan de las ponencias

Generalmente se busca es acabar con determinado miembro de la confederación, que por cualquier circunstancia haya caído en desgracia e impulsar el candidato, que va a ocupar el cargo de Presidente de la organización. En estos congresos no existe democracia, la elección del comité ejecutivo se realiza a través de una lista única donde las minorías aspirantes a una curul quedan rezagadas. También se observa que muchos delegados ni siquiera son trabajadores de determinada organización, sino solamente son personas a quienes les regalán unos pasajes y viáticos, y le dicen que deposite su voto, por los candidatos escogidos por la mayoría del llamado planchón.

Generalmente de los auxilios que concede el gobierno para el certamen, no todo se utiliza en los gastos del acto, sino que algún pícaro se apropia de parte de estos. No existe lucidez para obtener una clara conciencia alrededor de los participantes para plantear cosas, alternativas que busquen soluciones a la clase trabajadora. Un ejemplo podría ser

rediseñar las estrategias sindicales hacia el futuro, con el fin de enfrentar la política de privatización de las empresas estatales.

Repeler la política abrumadora de las bolsas de empleo o sea realiza el papel protagónico que tiene que llevar la clase obrera de un país, y no como se ha llevado, trayendo como resultado la eliminación o desaparecimiento del sindicalismo en Colombia.

Son muchos los aspectos negativos los que giran alrededor de estos actos. Al personal se elige en los comités ejecutivos, no se les mira con capacidad sindical, sino que sindicato pertenece, la grandeza de sus afiliados, de esta forma adquieren varias secretarías. Mientras que los sindicatos pequeños que van muchas veces con gran esfuerzo no se les brinda oportunidad.

Todos estos aspectos nos ponen a pensar que mientras no se reordene la moral sindical, para lograr un sindicalismo sin ataduras políticas ni dirigencias con cerebros carcomidos por la avaricia y la corruptela, el sindicalismo nuestro estará condenado a una muerte sin precedente en la historia del sindicalismo latinoamericano.

Al llegar nuevamente López Pumarejo a la presidencia el movimiento obrero salió de su marasmo sindical y estando unificados los trabajadores liberales y comunistas en diciembre de 1943 se reunió el congreso de la C.T.C. este fué bien llevado en esta oportunidad, ya que además de las participantes arriba mencionados, asistieron católicos y conservadores.

Fué en este año cuando esta entidad obtuvo mediante resolución ejecutiva, el reconocimiento del cambio de nombre de confederación sindical de trabajadores de Colombia al de Confederación de Trabajadores de Colombia, - C.T.C.-

Al tomar la bandera del sindicalismo Jorge Eliecer Gaitán se dividió la C.T.C. lo cual conllevó a que unos siguieran apoyando a los liberales tradicionales y el resto al caudillo liberal. Al realizarse el séptimo congreso de la C.T.C en 1945, este se fraccionó y un grupo de trabajadores formó la confederación nacional de trabajadores CNT.- a favor de Gaitán.

El debilitamiento obrero se vislumbró con la huelga promovida por la federación de los trabajadores del Río, - Fedenal-, la cual fué acabada por parte del Presidente Alberto Lleras quién manifestó que en el país no podían coexistir dos poderes del gobierno y el de los trabajadores, que por lo tanto esa huelga era ilegal. Con la ayuda de los esquirolas, la actividad en el Río continuó su labor y se demostró que el movimiento sin la simpatía del gobierno no era nada.

Posteriormente la CTC. comenzó a reducir su presencia y prestigio, al querer imponerle al gobierno conservador de Ospino Pérez por medio de la huelga, un gobierno netamente sindical. En los años 48 y 49 todas las huelgas de la CTC. fueron un fracaso, y sus líderes tuvieron que cambiar la negociación política por la negociación colectiva.

En el año de 1946 nació la unión de trabajadores de Colombia UTC. esta fué una creación del partido conservador y la iglesia católica cuyo fin era contrarrestar la creciente influencia del comunismo en Colombia.

De los sindicatos que se afiliaron a la nueva confederación encontramos los de Antioquia, sindicatos de grandes

empresas textiles, como coltejer, también se afiliaron pequeños sindicatos de trabajadores manufacturados.

La U.T.C. no tenía la misma estrategia de la C.T.C. sino que cogió el camino de la negociación colectiva. Esta organización podemos decir que aparte de lo negativo de su nacimiento como fué la influencia del clero católico, es bueno señalar que en su principio, a diferencia de C.T.C. no permitían la ingerencia de ningún partido político en su organización, solamente se requería que fueran trabajadores Colombianos, sin embargo el gobierno conservador nunca fué hostil a esta central obrera razones tendría para hacerlo.

El gobierno conservador no solo se dedicó a desconocer las luchas reivindicativas obtenidas hasta ese momento sino que consideró necesario eliminar el principio prohibitivo del paralelismo sindical, bajo cuyo amparo se había sostenido todo el andamiaje de la C.T.C.

Con el fin de imponer a la U.T.C. como nueva organización de tercer grado, el gobierno abre aun más la brecha de la crisis del sindicalismo, cuando deroga parcialmente el decreto 2313 de 1946, el cual prohibía el paralelismo sindical.

Más tarde con la resolución 248 de septiembre de 1949 se reconoce formalmente a la U.T.C. otorgándole su personería jurídica.

Esta confederación existió hasta 1989 cuando por problemas internos, consistentes en defraudaciones millonarias a los socios de su cooperativa. Estos ilícitos terminaron con esta organización que ya tenía desprestigiada por su falta de principios sindicales, acompañada de mucha burocracia y corrupción.

Al comenzar a retirarse sus sindicatos, filiales para afiliarse a la C.T.C. o a la C.U.T. no tuvieron más que cambiar de nombre y hoy se llama la C.D.T.C., confederación de trabajadores democrática de Colombia, seguramente con sus mismos vicios.

Podemos concluir que la C.T.C. y la U.T.C -hoy la C.D.T.C.-, tienen muchos rasgos comunes. Ambas están concebidas para actuar dentro de los marcos de la ley y la forma de vida burguesa, y sólo de tales marcos. Ambas nacieron y se desarrollaron adheridas vitalmente a los huesos y a los nervios del aparato del poder.

En 1964 se crea una nueva confederación la C.S.T.C. confederación sindical de trabajadores de Colombia, la cual viene a ser una contribución unitaria del movimiento sindical independiente. Este organismo repudió la explotación y tuvo simpatía por el socialismo, por el matiz clasista que la envolvió tenía una política reivindicativa más partidista que gremial.

Los sindicatos que la seguían salieron de las confederaciones tradicionales, muchos inconformes por la política rodillona utilizada por ellas, Representando día a día los problemas que podían mejorarse adoptando una actitud sindical más beligerante y el primer paso debía ser acabando con el contubernio que han mantenido con los gobiernos de turno.

En el año 1970 aparece la C.G.T. la cual en su inicio despertó para ilusión, esta es hija legítima de las asociaciones transnacionales y el despliegue ideológico de la gran burguesía internacional.

La verdad es que esta confederación todavía existe, pero tiene más bien un corte patronal, y no ejerce ningún liderazgo

en el campo sindical, e incluso es totalmente desconocida en el ámbito nacional.

Por último la C.U.T. confederación unitaria de trabajadores, la cual nace con una gran fuerza, quién recogió un inmenso sector de muchas vertientes de la izquierda de los sindicatos de la extinguida C.S.T.C. y muchos sindicatos que vieron en ella la salvación del sindicalismo nacional. Claro está que al ingresar en ella grupos matriculados con los partidos liberales y conservadores, echaron por tierra cualquiera buena labor que pensara realizarse en su interior.

Consideramos que la equivocación radicó en su dirigencia izquierdosa al querer mantener una confederación pluralista, pero dirigida por ellos. Desafortunadamente como que no manejaron bien el asunto, y la dirección cayó en manos de Jorge Carrillo, exdirigente de la U.T.C. quién en vez de impulsarla, hacerla más confiable, lo que ha hecho es guiarla por el mismo sendero de las anteriores.

Creemos que es correcto manifestar que la confederación de mayor prestigio en los actuales momentos es la C.U.T. lógicamente al decir esto es con base a que es el organismo que mayor número de sindicatos aglutina en su seno. No solo

esto, sino que el gobierno el que más consulta sus determinaciones es a esta confederación, tiene que ser por entender que es la que por mayor representatividad tiene. Aún más , en las actividades que se programan a nivel nacional o local, primero de mayo o cualquier otro acto, quién pone más trabajadores es la C.U.T.

Otra causa que denota su fuerza es que los sindicatos que por cualquiera razón salen de las confederaciones a las cuales están afiliados no buscan otra confederación sino otra. Esto no significa que en su interior no hay luchas y diferencias, si existen, las cuales para un futuro sino hacen un alto sus directivas, se pueden dar una desbandada sindical.

Por otra parte, las bases no olviden que el culpable del fracaso del paro del 14 de noviembre de 1990 fué el presidente de la C.U.T.

4. EL DERECHO DE ASOCIACION

Aristóteles ¹³ . decía que el hombre es un animal sociable, y agregaba que el que no puede vivir en sociedad, o el que no necesita de nada ni de nadie porque se basta a sí mismo, no forma parte del Estado es un bruto o es un Dios, de ahí que la naturaleza impulsa pues a todos los hombres hacia tal asociación.

Por derecho de asociación se entiende según el profesor De la Cueva; ¹⁴ en términos generales, la asociación puede definirse como una agrupación de hombre para la realización de un fin común permanente. ¹⁴

Los anteriores conceptos nos ilustran acerca de la necesidad de los hombres de asociarse y su significado, el cual consiste en la agrupación de personas para obtener fines comunes.

¹³. ARISTOTELES citado por GUERRERO FIGUEROA, Op. Cit. p. 25

¹⁴. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano de trabajo. México; Porrúa, 1959, tomo 3, p.317.

El vocablo asociación tiene diferentes significados, por regla general su utilización de presta para equívocos, cuando no se precisan sus circunstancias y sus situaciones concretas.

Las asociaciones pueden ser legales si están protegidas por la ley. Si están contra ella serán ilegales o ilícitas y si están en el centro extralegales.

En el derecho del trabajo el término asociación, se ha venido utilizando en un sentido equívoco, neutral y político.

Los tratadistas, abogados, jueces, profesores, estudiantes y dirigentes sindicales, defensores por acción o por omisión de la explotación y de la opresión, han hecho poco o no han hecho nada por sacar del terreno general, abstracto, teórico, al campo concreto y particular, el vocablo que no puede ser nuestro, como pretende manifestarse, tanto en el art 38 de la constitución nacional, como en los art 12 y 353 del código sustantivo del trabajo.

Equivocadamente pensamos nosotros, se estableció en el art. 353 del código sustantivo del trabajo en igualdad de condiciones, la garantía tanto para los empleadores, como

para los trabajadores, el derecho de asociación libremente, sin tener en cuenta el grado de explotación, que ejercer el primero contra el segundo. A sabiendas que los trabajadores para constituirse, requieren de muchos requisitos y superar muchos escollos. Mientras que el otro sector, el de los explotadores, contrata con la absoluta libertad de que gozan para lograr asociarse dentro del marco de la ley. El estado nunca interviene en la vida de esas organizaciones, tales como; la S.A.S., Acopi, Fenalco, Andi o Anif.

Todas estas asociaciones buscan por distintos medios o caminos, llegar al mismo fin; mantener sus privilegios, mantener su explotación, mantener su poder. De acuerdo a la forma planteada en el código sustantivo del trabajo, el vocablo asociación, no identifica ni la agrupación de patronos capitalistas, ni la asociación de trabajadores asalariados.

5. ASOCIACION PROFESIONAL

Esta es otra expresión equívoca, ya que da a entender que es un conjunto de personas que desempeñan una misma profesión. Estas dos palabras se utilizan como sinónimo de sindicatos, en una forma antitécnica y neutralista que conviene desvirtuar.

La expresión asociación profesional, se utilizó por primera vez en la ley inglesa en el año de 1871 para calificar una situación que en su momento tuvo justificación. En aquella época se buscaba reglamentar las asociaciones de personas con una misma profesión.

El concepto de asociación profesional se desarrolla en Inglaterra, Francia y Alemania, dentro de un marco económico bastante distinto al nuestro. Esta asociación aparece reglamentada por una necesidad económica, cuando se encontraba en pleno auge el tradeunionismo. Al respecto señala el profesor de la Cueva;

Algún fraude escandaloso provocó la ley 29 de junio de 1871, primera en la historia que reglamenta la asociación profesional y la dotó de personalidad jurídica, la ley de 1871 reconoció la libertad de las asociaciones de trabajadores y patronos y su licitud declaró la autonomía de las mismas asociaciones para todos los asuntos internos, y autorizó a los miembros de la Trade Unión para aprovechar los beneficios que derivaron de los pactos que celebraron las asociaciones. 15.

Este concepto de asociación profesional fué acogido por diversas constituciones de diferentes países, entre ellas la constitución Mexicana de 1917; de igual manera se plasmó en el art. 353 de nuestro código sustantivo del trabajo.

Existe una real equivocación al confundir la asociación profesional con la asociación sindical. Este desacierto se observa con mayor claridad al estudiar los pasos necesarios para la constitución de la asociación sindical la que debe ser minuciosamente revisada por el ministerio de trabajo. Mientras que en la genérica, la asociación profesional, su personería jurídica es otorgada por el ministerio de justicia, sin ninguna clase de problemas, ni impugnaciones, pérdida de empleos, etc, nada de lo que a los trabajadores son sometidos afecta a los patronos. Es más, la mayoría de las

asociaciones profesionales - ingenieros, abogados, arquitectos-, no regulan su asociación según el código sustantivo del trabajo. Hay algunas excepciones como el caso de los médicos y odontólogos -Asmedas y Asdoas-, asociación médica sindical y asociación sindical de odontólogos.

15. DE LA CUEVA, citado por CARVAJAL, Op, CIL, p.177.

En la asociación profesional, no existe la subordinación ni dependencia de un patrón, por el contrario, la característica es la independiente. A nuestro juicio la asociación profesional, no tiene nada que ver con el carácter clasista de los trabajadores, para quienes está dirigido el código sustantivo del trabajo, y denota por el contrario forma inconsecuente como nuestros legisladores ubicaron en el art 353 del código sustantivo del trabajo, la asociación profesional como sinónimo de sindicato.

La asociación sindical se crea para enfrentar los atropellos de los patronos, presentar pliego de peticiones, respecto a los derechos humanos, conseguir una vida digna como personas, obtener un salario decoroso, lograr en lo posible una alimentación adecuada a las diferentes tareas realizadas por los obreros. Por el contrario los patronos se organizan

para tecnificar los contraplegos, liquidar los sindicatos, recortar las conquistas logradas por los trabajadores etc, con suma facilidad se detectan las diferencias entre lo que es el derecho de asociación profesional, y el derecho de asociación sindical.

Por otra parte podemos agregar, que el sindicalismo Colombiano, desde su inicio, no supo sostenerse en forma independiente, de tal manera que le hubiere permitido actuar con criterios auténticos y personales. oligarquía capitalista imperante, metió las narices en los quehaceres sindicales y no accedió a la autonomía requerida para hacer las cosas como tenían que hacerse sin ataduras ni dádivas.

la crisis del sindicalismo no es nueva, lo que pasa es que no ha tocado fondo, sino que se sostiene con una ligera capa de barniz democrático, que la práctica, no opera y no se da la democracia participativa a nivel sindical porque existe mucho compromiso con los patronos, los gobiernos y las organizaciones internacionales.

En nuestro país las organizaciones de tercer grado no buscan la manera de unificarse o sea, de montar una sola central obrera, que a todo el conglomerado obrero, para sacarlo

adelante del atraso que en materia sindical existe. Infortunadamente los lazos, que unen a estas centrales con los diferentes partidos políticos, no permiten esto. Algunas veces vemos en los diarios comentarios que se refieren a la unidad, pero que nunca se materializan por diferentes intereses personalistas, como son entre otros los viajes al exterior, con viáticos pagados en dólares.

Los anteriores aspectos nos indican que la clase trabajadora tiene varios contrarios, comenzamos con los legisladores quiénes al expedir leyes sólo piensan en su posición de clase social dominante, La ley 50 de 1990 es una muestra. Los patrones quiénes a pesar de que gracias a la labor que durante muchos años desarrollan los obreros, se enriquecen, no escatiman esfuerzo para maltratarlos, puede ser a través de despidos injustos que hacen que este hombre y su familia sufran penurias, por la falta de dinero, hasta que después de 2 o 3 años salga un fallo favorable en caso de que lo sea. Por otra parte, dentro de las mismas organizaciones se encuentran dirigentes sindicales y trabajadores en base, que se van del lado del patrono para obtener beneficios. Estos elementos son sumamente peligrosos, sobre todo para las épocas en que se discute pliego de peticiones, ya que en este momento, cuando mayor

actividad desarrollan, sirviendo de informantes a patrono, de las desiciones que la base va a tomar, para defender su pliego de peticiones, y demás normas convencionales

6. NORMAS VIGENTES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION EN COLOMBIA

El derecho de asociación se encuentra consagrado en Colombia en diferentes normas nacionales, lo mismo que en tratados internacionales, por ser por tal fundamenta para la libertad sindical.

Hacemos un recuento cronológico de las normas que contiene este derecho;

- En el año 1921, la O.I.T. expidió en convenio 11 sobre derecho de asociación en agricultura- ratificado por Colombia en 1931.
- En 1931 se expidió la ley 83 la cual reza en su art. 1; 'la ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc'.

Esta ley no garantizaba la existencia de los sindicatos, ya que no preveía el amparo del fuero sindical, y apenas establecía unas multas ridículas de veinte a docientos pesos por persecución sindical.

Esta ley daba primacía a los sindicatos industriales sobre el sindicato de base, principio este que es fundamental para el desarrollo y fortalecimiento del movimiento sindical, porque permite la organización de los trabajadores a través de grandes sectores de la rama de la industria y no como el sindicato de base, cuya organización divide y separa a los trabajadores por empresas.

Esta misma ley prevía la formación de federaciones y confederaciones y posibilitó la fundación de la confederación de trabajadores de Colombia en el año de 1936.

-El acto legislativo No. 1 de 1936, consagró como norma constitucional el derecho de asociación.

-Ese mismo año se expidió el decreto 2300 código penal el cual señala en su capítulo VI del título XI de su libro II los delitos contra el trabajo y la libertad de asociación expresando en su art, 309 lo siguiente;

El que impide materialmente o turbe una reunión o asociación lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos o helgas, o uso de represalias con motivo de la huelga legítima, incurrirá en arresto de dos meses y en multa de cincuenta a dos mil pesos.

-La ley 165 de 1938, en su art. 13 estableció; 'es entendido que con sujeción a la ley 83 de 1931, los empleados públicos pueden constituir sindicatos y asociaciones profesionales'.

-La ley 6 de 1945 en su art. 37 dice; 'el estado garantiza a los trabajadores y a los patronos el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a estos, los derechos de unirse o defenderse entre sí'.

Esta ley otorgó el fuero sindical, que es una medida necesaria para evitar que los patronos destruyan las organizaciones sindicales nacientes o que las aniquilen posteriormente despidiendo a sus dirigentes.

Este derecho fué acogido como puntual decisivo en el código sustantivo del trabajo, para la protección de la estabilidad en el empleo a los directivos sindicales. Para darle mayor

jerarquía en Colombia, a la institución del fuero sindical, fué reglamentada como norma constitucional a partir del día 5 de julio de 1991, fecha en que nació una mejor ley fundamental para el país.

La nueva carta la contempla en su art. 39 al decir; 'se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión, salvo los miembros de la fuerza política'.

En la conferencia de la O.E.A., en 1948 se aprobó la carta internacional Americana de garantías sociales que en su art.26 estableció; los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que a su vez pueden defenderse entre sí. 16.

-La convención 87 de 1948 de la O.I.T. ratificada por 80 países entre otros Colombia, mediante la ley 26 de 1976.

-El 10 de diciembre de 1948, se aprobó y proclamó por la asamblea general de las naciones unidas la declaración universal de los derechos humanos que establece en su art.

20; toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica' 17

16 DUEÑAS RUIZ, Oscar José. Curso de sindicalismo y fuero sindical. 2 ed Bogotá; profesional, 1986, p.11

17 Ibid., p.11

La convención 98 de 1949 de la O.I.T. que consagra el derecho de sindicalización, ha sido ratificada por países entre ellos Colombia por la ley 27 de 1976.

-El código sustantivo del trabajo, corresponde a los decretos 2663 y 3743 de 1950, establece en sus artículos 12 y 353 - este último fué modificado por la ley 50 de 1990;

Art. 12 CST; El estado Colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga en los términos prescritos por la constitución nacional y las leyes.

Art. 353. 1.CST; de acuerdo con el art. 12, el estado garantiza a los empleadores a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a estos, el derecho de unirse o federarse entre sí.

-La convención Americana sobre derechos humanos, firmada en San José de Costa Rica, en su art. 16 reconoce el derecho de asociación.

-El convenio 135 de 1971 de la O.I.T. se refiere a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes a los trabajadores.

- La ley 26 de 1976 que como se dijo aprobó el convenio 87 de la O.I.T. relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

-La ley 27 de 1976 que a su vez aprueba el convenio de la O.I.T. relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva.

7. DEFENSA DE LOS DERECHOS DE ASOCIACION SINDICAL

La multiplicidad de las normas transcritas, nos demuestran que en Colombia el derecho de asociación se encuentra protegido. Este conjunto de normas nacionales e internacionales, no son más que apariencias, falacias estatales. Primero porque el código sustantivo del trabajo y la constitución nacional nuestra, se refiere a un derecho de asociación general, y no en forma expresa que dijera; en Colombia se garantiza el derecho de asociación sindical.

Por otra parte los patronos, apoyados por el gobierno desearían que en nuestro país no existieran sindicatos de obreros, los aceptan como requisito para demostrar que vivimos en un país democrático.

Si existiera respecto por este derecho, no hubiera tanto agravio despiadado contra los directivos sindicales

consecuentes. Tampoco se le daría el tratamiento que los patronos le propinan a los pliegos sindicales.

Los trabajadores por lo general presentan peticiones acordes con la empresa donde laboran, pero sin embargo el patrono siempre rechaza tales propuestas, alegando illquidez y déficit económico. No les interesa que la empresa se vaya a un cese de actividades, por petición como; una buena alimentación para los obreros que laboran en condiciones difíciles, entre estas tenemos; altas temperaturas, a la interperie, sitios cerrados sin ventilacion, etc, . Claro está que un cierre de empres casi siempre favorece a los empresarios al no tener que cancelar salarios y prestaciones sociales, teniendo en cuenta los factores de la huelga.

Además la legislación laboral Colombia, en la norma que favorece a los trabajadores no se cumplen su mandato, podemos indicar algunos casos; cesantías parciales, nunca hay dinero para estos rubros, cuando los trabajadores quieren plasmar en el pliego unos términos que permiten abligar al patrono a cumplir lo dicho por el código laboral, dicen que no pueden permitir tales propuestas, ya que esto conllevaría a que constantemente estarían violando la

convención al no tener dineros para pagar tales rubros o prestaciones.

No le cancelan al I.S.S. las cotizaciones que les corresponden, cuando el trabajador se dirige a pedir un servicio médico o asistencia al ente de seguridad social encuentra que no se han hecho los pagos correspondientes, y el trabajador ve frustrada su necesidad.

La otra cara de la moneda si se cumple como un reloj suizo, vamos a poner un solo ejemplo para demostrar la veracidad de lo dicho hasta ahora. El art. 448 del código sustantivo del trabajo, modificado por el decreto 2351 de 1965, y la ley 50 de 1990 dice en su numeral 4;

Cuando una huelga se prolongue por 60 días calendario sin que las partes encuentre fórmulas de solución al conflicto que dió origen a la misma el ministerio de trabajo y seguridad social podrá ordenar que el tribunal de arbitramento en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres días hábiles.

En este caso a pesar que el verbo a conjugar es el de poder, y no el de ordenar, el que se aplica es el segundo, ya que el

patrono vencido el período de los dos meses hace la solicitud de convocación del tribunal, y el gobierno inmediatamente lo impone, ya se sabe cuales son las consecuencias de un tribunal, donde dos personas se enfrentan a una. Por lo tanto el patrono muchas veces no le preocupa la huelga, porque sabe que la legislación actual, lleva a los trabajadores a un laberinto cuya finalidad en el tribunal de arbitramento.

Si en Colombia existiera el mecanismo jurídico de otros países, como es la huelga imputable al patrono, otra cosa sería, ya que este no estaría con los brazos cruzados esperando que se venzan los dos meses para solicitar el tribunal, con el ítem a su favor, que si los trabajadores en un plazo improrrogable de tres días no ingresan a sus labores, será justa causa para despedirlos.

8. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO -O.I.T.-

La O.I.T. presenta una organizacion tripartidista, esta composición ha sido invariable desde su creación. Sus órganos están compuestos por delegados de los gobierno, representántes de los trabajadores y los empleados. Este organismo establece normas y lanza programas económicos y sociales, los cuales deberán ser acogidos por los estados afiliados.

Su primera corporación la constiruye la confederación internacional del trabajo, la cual se reúne anualmente. El objetivo esencial de la confederación es la adopción de instrumentos internacionales en materia de trabajo, política social y derechos humanos.

El consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, es el órgano ejecutivo de la O.I.T. le incumbe definir la política de la organización.

La oficina internacional del trabajo, es la secretaría permanente de la organización internacional del trabajo, constituye por una parte el aparato administrativo, técnico en que se apoya la confederación y el consejo de administración, a la vez que un laboratorio de investigaciones en materia de política social.

A la confederación internacional del trabajo, cada estado envía 4 delegado; -2 gubernamentales, 1 empleador, 1 trabajador.

En esta reunión anual, se examinarán los problemas sociales, y se adoptan convenios y recomendaciones para someterlos a la consideración de los gobiernos.

El tripartismo, que viene a ser el procedimiento como se conforma la confederación internacional, en su desarrollo práctico ha tenido una serie de inconvenientes. Por ejemplo en los regímenes totalitarios, quiénes nombran a los representantes se los trabajadores es el mismo gobierno.

En el caso Colombiano es muy típico, por la manera como se nombran los representantes. Los delegados gubernamentales son designados directamente por el gobierno, es decir por el presidente de la República, el ministerio de trabajo, y el ministerio de relaciones exteriores. Los delegados empresariales son designados por las entidades representativas de los empresarios. Por el lado de los trabajadores, teniendo en cuenta que la falta de holgura económica, no les permite sufragar sus gastos, las centrales obreras acuden a la ayuda del gobierno, para el pago de los pasajes y viáticos. De ahí se haya dicho en algunas ocasiones que los delegados de la clase trabajadora de Colombia, no son delegados de los trabajadores, sino delegados del gobierno.

9. LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.

Los convenios y recomendaciones de la O.I.T. se reciben en todo el mundo, los que son traducidos en convenios internacionales y recomendaciones que se van integrando al derecho de cada país, mediante el mecanismo de ratificación. El conjunto de convenios y recomendaciones adoptados por la conferencia internacional del trabajo, constituye lo que se ha llamado el código internacional del trabajo.

Que se entiende por convenio. Un convenio es un tratado internacional tiene la misma fuerza de este instrumento jurídico, pero elaborado por las partes que van a cumplir o ratificarlo. Son los mismos que van después a proyectar los convenios en sus países quiénes elaboran las bases de ellos y los aprueban en la confederación o poder legislativo de la O.I.T. El convenio es obligatorio una vez ratificado, cada estado miembro de la O.I.T. está obligado a someter a su

Que se entiende por convenio. Un convenio es un tratado internacional tiene la misma fuerza de este instrumento jurídico, pero elaborado por las partes que van a cumplir o ratificarlo. Son los mismos que van después a proyectar los convenios en sus países quiénes elaboran las bases de ellos y los aprueban en la confederación o poder legislativo de la O.I.T. El convenio es obligatorio una vez ratificado, cada estado miembro de la O.I.T. está obligado a someter a su parlamento o autoridades legislativas competentes, cada convenio que aprueban en la conferencia.

El art. 19 de la constitución de la O.I.T. dice textualmente; cada uno de los miembros de obliga a someter el convenio en el término de un año a partir de la clausula de la reunión de la conferencia, - cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tampronto como sea posible, pero nunca más de 18 meses después de clausurada la reunión de la conferencia-, a la autoridad o autoridades a quiénes compete el asunto, al efecto que se le den forma de ley o adoptar otras medidas, - No. 5 lebra b, art. 19- 18

Existen dos teorías acerca del valor que los países le dan a los convenios internacionales. La primera, la teoría monista la cual indica que existe identidad entre el orden jurídico supranacional y normatividad que se elabora en el derecho

local sin que pueda este último contradecir los principios o normas internacionales consignados en los convenios ratificados. Lo que significa que los tratados ratificados queden incorporados automáticamente a la legislación aplicable en cada estado.

Esta teoría es aceptada por numerosos países entre los cuales se encuentra Colombia. La doctrina dualista considera que el derecho internacional y el interno, constituye los órdenes separados. De acuerdo a lo mencionado anteriormente; y al aceptar Colombia la primera teoría los convenios 87 y 98 de la O.I.T. ratificados por la leyes 26 y 27 de 1976, quedaron incorporadas automáticamente al derecho laboral Colombiano, aspecto que no es cierto, teniendo en cuenta lo siguiente;

18 YESID TRIANA, Francisco. derechos humanos y garantías sindicales. Bogotá; Pazgo, 1978, p. 42.

El art. 19 de la constitución de la O.I.T. indica un término perentorio de un año para que los miembros se sometan al convenio y excepcionalmente se prolongue hasta 18 meses. Sin embargo Colombia solo en 1976, aprobó los convenios 87 y 98 de 1948 y 1949 respectivamente.

La no aprobación oportuna debe tener su pretesto, el cual desconocemos hasta la fecha, pero que a nuestro modo de entender la problemática sindical lo que sino tiene defensa es porqué, si ya en el año 1976 los susodichos convenios fueron aprobados por Colombia y este país acepta la teoría monista, no tenían vigencia.

Pensamos que la respuesta a nuestra inquietud es la siguiente; en primera instancia para impedir su aplicación se expidió el decreto reglamentario 1469 de 1978, en donde bajo el pretesto de reglamentar las leyes 26 y 27 de 1976 se limitaba su alcance y se levantaba una serie de obstáculos a la aplicación de dichos convenios. Los abogados patronales instauraron numerosas demandas ante el consejo de estado contra dicho decreto y finalmente buena parte del mismo fue dejado sin efecto y en una de las sentencias proferidas por el consejo de estado, esta institución manifestó que las leyes 26 y 27 no tenían que ser reglamentadas pues ya eran leyes de la republica que debían ser aplicadas en su plenitud. A pesar de este pronunciamiento el gobierno se ha negado de manera permanente a aplicar en todo su contenido las leyes 26 y 27 dentro de las normas aprobadas y no aplicadas en Colombia, tenemos;

Convenio 87, art. 1; Obligatoriedad ineludible; todo miembro de la O.I.T. para el cual esté en vigor el presente convenio, se obliga a poner en práctica sus disposiciones.

Esta norma nos indica la obligación que tiene el estado a la O.I.T. de poner en la práctica las cláusulas vigentes.

Art, 4; Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa. 19.

Lo único cierto en Colombia con relación a este art. es que a quienes no se les suspende o disuelve por vía administrativa es a los empleadores. No así podemos indicar que existe igual tratamiento para las organizaciones de trabajadores, a quienes sin contemplación si se les acomoda tal medida, acogiéndose los ministros del trabajo al literal C del art 380 del código sustantivo del trabajo.

19 Ibid., p. 57

Esta disposición fue modificada por la ley 50 de 1990 eliminando la posibilidad de suspensión de la personería jurídica, por vía administrativa. Se debe reconocer que este cambio es muy favorable para los intereses de las

organizaciones sindicales. La constitución política de Colombia de 1991, también tuvo en cuenta este aspecto en su art 39.

A pesar de que aceptamos de que esta parte de la reforma laboral es benigna para las bases sindicales somos exceptivos de su aplicabilidad. Por ejemplo el art 292 del código laboral se refiere a la violación de los derechos de reunión y asociación. Sin embargo a pesar de que esta disposición no es nueva, son escasísimos los casos en que se ha sancionado a patronos que han adecuado su conducta a esta norma y no son pocos la que lo hacen diariamente.

Art, 4 convenio 98; deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. 20

Este artículo demuestra que la O.I.T. se ha preocupado porque los conflictos laborales, se libren en camino de mutuo acuerdo, donde no existen perdedores y ganadores, sino que se deben adoptar procedimientos que tengan como fin la negociación voluntaria.

En Colombia los gobiernos y los patronos no se ciñen fácilmente a la normatividad internacional cuando no le conviene, ya declaramos cual ha sido la política que han adoptado, opuesta totalmente a los intereses de los trabajadores.

En nuestro país se expidieron las leyes 78 de 1919 y 21 de 1920 sobre tramitación de conflictos, negociación colectiva y derechos de huelga. De esta manera en forma sucesiva se fueron expidiendo muchas normas referentes a este aspecto. Lo que detectamos en todo el recorrido desde que comenzaron a darse las huelgas espontáneas, acompañadas siempre de una solidaridad inmediata, hasta la época actual, es que las puertas amplias de la huelga, a la cual se llegaba sin que se supiera cuando terminaban, debido a que no existían límites para imponer el tribunal de arbitramento, se han ido cerrando de tal manera que el espacio que queda para acogerse a ella es muy reducido.

20 Ibid., p.65

Al respecto es pertinente la observación de Mario Deveall quien manifiesta;

Si se establecieron procedimientos de solución de conflictos de tal naturaleza que en todos los casos pudiera llegarse a un arbitraje obligatorio-con aplicación forzosa de los laudos en que se dicten-, aún en contra de la voluntad de los trabajadores interesados en tales casos la prohibición de la huelga está implícita en el sistema vigente. 21

La anterior cita es propicia para indicar que la huelga en Colombia, no solamente está vedada para los empleados públicos sino también para muchos sindicatos del sector privado.

Analicemos el art. 9 de la ley 39 de 1985, el cual modificó el art. 31 del decreto 2351 de 1965 en concordancia con el art. 61 de la ley 50 de 1990 para así determinar como las leyes laborales en nuestro país se adecuan para favorecer a los patronos.

21 DEVEALI, Mario en *Ibid.*, p. 103

Art. 444 CST. Subrogado por la ley 39 de 1985. art. 9; Decisión de los trabajadores; concluido el término legal señalado para la etapa de mediación sin que hubiere ogrado acuerdo total, se realizará una asamblea general de los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto que deberá tomar la decisión de optar entre la

declaratoria de huelga o la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

Art. 61 de la ley 50 de 1990. El art. 444 del CST modificado por el art 9 de la ley 39 de 1985, quedará así; art 444 decisión de los trabajadores; la huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación a la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen a más de la mitad de aquellos trabajadores.

Nótese que la norma anterior es más benéfica que la ley 50 de 1990, a pesar que el presidente Gaviria, y su ministro de trabajo, alaben la ley, por que se ajustó a los procedimientos de O.I.T.

Nosotros insistimos en que esto es una solemne falacia mirese desde el ángulo en que se quiera observar, ya que la ley 39 de 1985 permitía que una decisión de tanta transcendencia, como es votar la huelga o acogerse al tribunal de arbitramento, fuera decidida por los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto, y no como lo indica el art. 61 de la ley 50 cuando manifiesta que esta determinación debiera adoptarla la mayoría absoluta de los

trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Debe entenderse el art 61 de la siguiente manera; -Primero; Que la determinación podran tomarla la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, en este caso el término trabajadores según los abogados de los patronos, involucra a todas las personas que laboran en la empresa. Esto es representantes del patrono, aprendices del sena, revisor fiscal, etc. Sobre los anteriores tópicos ya se estan abriendo algunos debates de mucho interés y que el ministerio de trabajo deberá dilucidar prontamente. Las empresas también vienen utilizando la política de incrementar sus nóminas, dándole cabida a trabajadores, con contratos a término fijo, inferior a un año, aprovechándose la conyuntura de la ley patronal, que permite esta clase de contratos, con el fin de que al momento en que los trabajadores presentan el pliego de peticiones, se encuentren en inferioridad numérica.

Segundo; En idéntica forma la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. El mico de este art. radica en lo contemplado en esta ultima parte.

Los trabajadores lógicamente se acogen a la huelga con base al número de socios que tiene el sindicato. Al declararse la hora cero, cesan las actividades y montan la carpa. Transcurrido 10 días la empresa presenta demanda de ilegalidad de la huelga ante la oficina del trabajo, acogiéndose a lo prescrito por el literal d, del art 450 del CST, este contiene las causales de ilegalidad.

Vamos a trabajar con un ejemplo este punto, con el objeto de hacerlo más comprensible; supongamos que una empresa tiene 269 empleados, incluidos representantes del patrono-gerente, sicologo, subgerente administrativo, ingenieros etc-, aprendices del sena y el sindicato tiene 133 socios.

Los trabajadores en sus cuentas no estan incluyendo ni a los aprendices, tampoco a los representantes del patrono. Al hacer la operación de 260 entre 2 nos dá 134,5 lo que significaría que la huelga es ilegal por no tener afiliados al sindicato o sindicatos la mitad de los trabajadores.

Lo que llama la atención en el hecho de que en una decisión, sumamente interna de las bases sindicales, tengan que tener ingerencias en ella, personas como el Gerente, subgerente,

quiénes de por sí y por naturaleza son enemigos acérrimos de los trabajadores.

El art. 61 -Ley 50 de 1990- presenta además un vacío jurídico o sea, en la medida en que una empresa se presenta la situación anterior, los trabajadores afiliados al sindicato no podrán ni votar la huelga, como tampoco acogerse al tribunal de arbitramento. Pregunta; Que posición deben adoptar entonces ; consideramos que sobre estos tópicos las centrales obreras deberán encaminar sus esfuerzos con el fin de que esta norma sea derogada ya que atropeya y disminuye un derecho legal y constitucional como es el sagrado derecho a la huelga.

Uno de los principios del derecho es el de la equidad, el que en materia laboral pensamos no existe, los conflictos obreros-patronales son inequitativos, los patronos tienen todas las de ganar. Aparte de lo declarado anteriormente, estos últimos tienen otro recurso, y es el de acogerse al art. 60 de la ley 50 de 1990, que permite la convocación del tribunal de arbitramento, cuando han transcurrido 60 días calendario de huelga. Esta arma que es favorable al empleador, obliga al trabajador a levantar la huelga, so pena

de ser despedido, si transcurrido tres días hábiles no lo ha hecho.

Encima de todo los trabajadores se van a la huelga sin un peso en los fondos sindicales, cuando no es porque las cuotas sindicales son mínimas es por que los miembros de las juntas directivas, las malgastan. Vencidos dos días de huelga los participantes se convierten en unos pordioseros al tener que recurrir al pôte, para poder sobrevivir. De trabajadores con dignidad se convierten en unas personas dignas de lástima; al verlos en los bancos, empresas etc, pidiendo una moneda para poder medio alimentarse en el transcurso de la huelga.

Rechazamos estas formas de auto-ayuda, porque degradan a ser humano. En este aspecto la culpa del patrono se circunscribe al hecho de no querer aceptar las propuestas de los trabajadores. Pero cual es la responsabilidad de la junta directiva, que comete delitos con los ahorros del sindicato. Qué papel juegan las federaciones y las confederaciones, y las organizaciones internacionales en situaciones como las aludidas. Sencillamente ninguno, por que en una huelga no es tanto la solidaridad moral, la que necesitan los trabajadores, sino la económica.

Al imponerse el tribunal de arbitramento el asunto no termina allí, simplemente los trabajadores deben desmontar la carpa de la huelga y regresar a su trabajo, con la moral por el suelo, mientras que el patrón por el contrario, se siente triunfante. Los trabajadores tienen que continuar con el mismo sueldo que percibían antes del cese de actividades.

Por otra parte, el nombramiento de los tres arbitros no es inmediatamente, puede llevarse 3 meses un año nadie puede predecir el tiempo teniendo en cuenta que no existe una norma que obligue a aceptar a los arbitros tales nombramientos. No debe olvidarse que esta tardanza solo beneficia al empleado cuando al fin se instala la mesa para definir el laudo arbitral cuyo término para proferir fallo es de 10 días contados desde la instalación del tribunal, las bases sindicales se encuentran aniquiladas, diezmadas. Con un interrogante a flor de labio; En Colombia se respecta el derecho a la huelga.

10. FUNDACION DE SINDICATO

La reforma laboral se orienta a colocar teóricamente en pie de igualdad a las organizaciones de empleados y trabajadores. En el art 353 del CST, se insertó textualmente como inciso 3 el art. 2 del convenio 87 de 1948 -ley 26 de 1976- que dice;

Los trabajadores y empleados sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de los mismos.

El derecho de asociación sindical, no obstante otorgársele en idénticas condiciones a trabajadores y empleadores -igualitarismo civilista-, su razón de ser es la defensa y protección de los trabajadores. Los empleadores suelen asociarse a través de formas que les son más expédidas, tomadas del derecho civil o del comercial, de allí que este derecho a favor de los empleadores sea letra muerta. Prevé el

art 356 del CST que los sindicatos de trabajadores se clasifican así; -de empresa, -de industria o por rama de actividad económica, -gremiales y -de oficios varios.

En este art hay dos innovaciones una odjetiva como es la de cambiar e nombre de sindicato de base por el de sindicato de empresa, el cual no ofecta la esencia de este tipo de sindicato.

Este cambio amplía la cobertura para los sindicatos de empresa que puedan acogerse a esta nueva disposición se constituyen en sindicatos de industria. Lo cual desde todo punto de vista es más beneficioso, teniendo en cuenta que sus luchas no serán en forma aisladas como lo hacen el sindicato de empresa, sino que tendrán un radio de acción más amplio, lo cual les permitirá consolidarse ahora que el sindicalismo se encuentra en un estado deprimente. Es sólo en esta forma como se puede entender lo que se ha denominado el nuevo sindicalismo autonomo independiente y responsable. En segunda instancia para salir de esa concepción insular que persiste en Colombia cuando se da preferenci al sindicalismo aotizado que actúa dentro de las fronteras de cada empresa, sobre esa otra forma de hacer

sindicalismo en grande, como es el sindicato de industria. Dentro del movimiento sindical es preciso cambiar la mentalidad localista por una visión más global de los intereses de las clases trabajadoras para llegar a formar organizaciones de tipo industrial o por rama de actividad económica que permitan de un lado, ni velar los derechos y las garantías, de otra parte, impulsar el desarrollo armónico de las empresas.

10.1. NUMERO MINIMO DE AFILIADOS

El art. 359 del CST. señala que 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, legislaciones como la de México limitan el número mínimo para trabajadores a 20 y para patronos a 3. Todo número fijado por las legislaciones es arbitrario, pero la ley tiene la necesidad de fijar condiciones mínimas a los sindicatos, sin un número fijado prudencialmente como mínimo no podrían luchar con ventajas frente a la parte contraria.

El gobierno actual aspiraba a que el número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato debía ser 125. Por

10.3. ESTATUTOS

Toda organización sindical tiene el derecho al redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. En concordancia con el art 3 del convenio 87 de 1948, -ley 26 de 1976-, se otorga libertad a las organizaciones sindicales, de tal manera que la camisa de fuerza de los modelos oficiales no tiene cabida. También desaparece la estructura rígida de un presidente - art 361-. Desaparece igualmente la junta directiva provisional, por la nueva figura de la personería automática.

10.4 NOTIFICACION

Ya no es formalmente una notificación, no obstante que el art conserva esa denominación, sino apenas una comunicación. Cualquier trabajador podrá realizar esta diligencia cuyo destinatario será el empleador, o en su defecto el alcalde del lugar.

En la legislación anterior esa notificación sólo podía efectuarla el presidente y secretario del sindicato. Ahora basta que en la comunicación al patrono se comunique la

constitución del sindicato con el solo nombre e identificación de los fundadores. En la norma anterior, debía incluirse el nombre de la junta directiva, clase y objeto del sindicato.

Como comunicación que es, debe hacerse llegar pero para efectos de prueba, es prudente la entrega personal con constancia de recibido o su remisión por correo certificado, télex certificado etc.

Pero que sentido puede tener esta comunicación si ya el fuero de los fundadores, ni la personería jurídica, ni el registro sindical dependen de ella. Consideramos en que va a surgir la interpretación que ella sigue siendo necesaria para que nazca el fuero de fundadores.

10.5. PERSONERIA JURIDICA

El art 364 del CST indica que toda organización sindical por el solo hecho de su fundación y, a partir de la fecha de la asamblea constitutiva goza de personería jurídica.

La nueva norma es un aparente acatamiento al art 2 del convenio 87 de 1948 -ley 26 de 1976- al reconocer

personería jurídica automática a los sindicatos, pero el art 50 -art 372 del C.S.T.- dispone;

Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponden, mientras no se haya constituido como tal, registrado ante el ministerio de trabajo y seguridad social, y solo durante la vigencia de esta inscripción.

Este art hace que la personería jurídica automática sea pura demagogia, teniendo cuenta que el art 50 de la ley, manifiesta que el sindicato a pesar de estar constituido, y mientras no se obtenga su registro, no podrá adquirir ni enajenar bienes, no podrá cobrar ni recibir cuotas sindicales, ni hacer transacciones, tampoco podrá hacer reuniones de la junta directiva o de asamblea general, ni presentar pliego de peticiones, es decir se encuentra atado. Esto significa que los requisitos exigidos anteriormente para la personería jurídica fueron trasladados para la inscripción.

10.6. REGISTRO SINDICAL

El art 365 del C.S.T. indica que el sindicato en formación dentro de los 5 días hábiles siguientes, a la reunión de fundación, el sindicato presentara ante el ministerio de

trabajo y seguridad social, solicitud escrita de inscripción con los documentos pertinentes. Si analizamos este art comparándolo con el art 364 derogado, vemos que la nueva norma es expédida y favorece a los trabajadores, teniendo en cuenta que exige menos requisitos para lograr la inscripción.

Pero que ocurre si en el lapso de los 5 días no se presenta la documentación. Puede suceder que cese la personería y el fuero de fundadores, por ser el término preclusivo deberá presentarse nueva asamblea de la constitución pero por otra parte, no debe olvidarse que la disolución de la personería solo cabe por vía judicial, estaría descartado lo indicado anteriormente.

10.7 TRAMITACIÓN

Recibida la solicitud de inscripción, el ministerio de trabajo y seguridad social, dispone de un término máximo e improrrogable de 15 días hábiles contados a partir de su presentación.

Si la solicitud no llena los requisitos de la ley se formulan las observaciones con el fin de que se hagan las correcciones anotadas.

Corregida la documentación, el ministerio dispone esta vez de 10 días hábiles para resolver sobre la misma. Vencidos los términos anteriores, sin que el ministerio se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

10.8. PUBLICACION

El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de este por una sola vez en el diario de amplia circulación nacional dentro de los 10 días siguientes en el registro sindical del ministerio de trabajo.

Se agilizó el procedimiento publicitario, ya no de la personería, sino de la inscripción. No se requiere que sea en el diario oficial, sino en cualquier diario de amplia circulación nacional.

La publicación debe realizarse dentro de los 10 días siguientes, luego de quedar ejecutoriado el acto administrativo. Nada dice en que momento surte sus efectos

la inscripción - antes para el reconocimiento de personería jurídica se disponía que surtía efectos 15 días después de la publicación-. Al no decirlo entendemos que inmediatamente o sea, tan pronto se efectúe el depósito en el registro sindical del ministerio del trabajo y seguridad social.

11. DIFICULTADES QUE TIENEN QUE AFRONTAR LOS TRABAJADORES PARA CONFORMAR Y PERMITIR LA SUBSISTENCIA DEL SINDICATO

Los derechos de asociación sindical y de huelga están formalmente consagrados en la constitución nacional, y en la leyes laborales del país, esta es una conquista indiscutible del movimiento obrero.

Estas actividades fueron consideradas ilegales en Colombia por mucho tiempo, La USO se formó en una larga y prolongada actividad ilegal de los trabajadores, el sindicato surgió, bajo la luna, queriendo significar con esto que fué el producto de una labor clandestina de los trabajadores, que aprovechan las altas horas de la noche para poder hacer las reuniones y planificar en ellas la fundación del sindicato. 22

Luego vino la consagración formal del derecho, pero una cosa es el derecho formal a organizarse y otra muy distinta es lograr organizar el sindicato.

22 BUENA MORA, Gonzalo. Citado por OSPINA, Edgar. Reforma laboral. 2 ed. Bogotá; Perspectiva, 1983, p 107

En el capítulo anterior, indicamos el procedimiento a seguir para fundar un sindicato de trabajadores. El código laboral muestra teóricamente un camino fácil para lograrlo, lo que no es cierto al acogerse los trabajadores a las normas legales, tropiezan con innumerables obstáculos no solo para obtener el personería jurídica -inscripción- sino también para sostenerse como organización sindical y convertirse en una nueva alternativa para la base de los trabajadores.

Se dice que hacer un sindicato en Colombia es una obra de arte, criterio que compartimos en su totalidad. Todos los pasos para lograr la fundación del sindicato deben ser en forma sigilosa y clandestina, a pesar que las normas legales o constitucionales, llámense nacionales o internacionales digan lo contrario.

En las empresas en las cuales no existe sindicato, pensamos que los patronos con la ley 50 estarán más celosos para evitar que se configure tal organismo.

Hemos dicho en forma reiterada que el acto de creación del sindicato es muy secreto, los fundadores optan por reunirse el domingo en la sede sindical, federación o confederación de su preferencia con el objeto de efectuar la asamblea y levantar un acta, hoy suscribir una acta de fundación.

Se debe aclarar que la primera reunión no necesariamente debe efectuarse en el día domingo. En el caso en que lo fuere así, el lunes temprano comienza para los trabajadores una gran odisea.

El segundo paso será comunicar al empleador, además al inspector del trabajo y en su defecto, al alcalde el lugar, la constitución del sindicato. Este art a pesar de que sufrió una modificación no fué sustancial, pensamos que ha bebido quedar el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador o a sus representantes legales, dentro de estos podíamos incluir a el jefe de personal, al director de relaciones industriales o sea a quiénes tengan a su cargo manejo de personal. Lo anterior para evitar lo que

hasta ahora ha sucedido o sea, cuando los trabajadores se dirigen a la empresa a comunicar al empleador, la constancia del sindicato, este no aparece, puede ser porque se esconde. En su defecto, se le comunica al jefe de personal tal situación. Este hecho por no ser fortuito, sino premeditado, origina una impugnación, ya que los abogados patronales alegan que el jefe de personal no es empleador.

El art 365 manifiesta cuales son los requisitos requeridos, para inscribir en el registro sindical a la nueva organización, dentro de ellos aparece el literal g, certificación del correspondiente inspector de trabajo, sobre la inexistencia de otro sindicato si se trata de un sindicato de empresa que pueda considerarse paralelo.

Antes de la reforma laboral se dieron muchos casos en los cuales el sindicato en formación conseguía la personería jurídica, y sólo servía como un documento para enmarcar sin ningún valor, debido a que era expedida en forma extemporánea, esto es, pasados los 6 meses indicados en el literal a, del art 406 del C.S.T.

Culminamos este capítulo, manifestando que la reforma laboral en lo que tiene que ver con la parte colectiva, tuvo

unos aciertos, los cuales indicamos a lo largo del presente trabajo. Pero, por ser conocedores de la zancadillas y mala fé adoptada por los patronos a lo largo del recorrido sindical, sólo nos falta esperar y el tiempo será el mejor juzgador.

12. CONCLUSIONES

Con el siguiente trabajo quisimos demostrar, que muy pocas veces el sindicalismo Colombiano estuvo en períodos ascendentes, por el contrario, día a día las contradicciones internas se agudizan, como consecuencia de la falta de conciencia sindical, que pelula en los organismos sindicales, y por otra parte el estavo crítico se acentúa debido al interes marcado que tiene el gobierno de adecuar la normatividad laboral a los lineamientos internacionales, para permitir el incremento de los monopolios extranjeros y nacionales, tal es el caso de la ley 50 de 1990, y el decreto 1660 de 1991, normas expedidas con el objetivo de acabar con el derecho de asociación en nuestro país.

El relato es muy diciente, toda vez que en él encontramos pasajes importantes, por la lucha dada por los trabajadores por obtener mejores beneficios; buscando siempre un trabajo más digno, con menos esfuerzo y en la búsqueda siempre de un salario decoroso.

La política neo-liberal que golpea Latinoamérica, también ha llegado a nuestro país, y su paso trae consigo la famosa apertura económica. La tesis neo-liberal de la economía informal, concordato y quiebra para las empresas manufactureras, debido al ingreso desmesurado y sin ningún control de artículos como tales, materias primas de países como Taiwan, Japón, China, Estados Unidos y más países desarrollados industrialmente. Esta política no solamente afecta a las pequeñas y medianas empresas, sino que también viene causando perjuicios a las empresas estatales, al privatizarlas, no importa las consecuencias ni el costo social. En las empresas estatales que es donde se aglutina el sindicalismo más fuerte en nuestro país, está causando mucho daño, por ejemplo; los ferrocarriles Nacionales, Emplotán, ya desaparecieron del contexto nacional, igual camino le siguen Colpuertos, Caja agraria, Banco Cafetero, Banco Central Hipotecario, y muchos bancos que están en la mira de la revolución institucional.

Frente a esta política de tierra arrasada, el sindicalismo Colombiano no puede seguir dormido en sus laureles, con las peticiones de tipo reivindicativo, sino que es imperativo adherirse a una misma central obrera, donde existan unos mismos ideales, los cuales serían por una parte, lograr del

gobierno y los patronos la dignidad y el respecto a los Derechos Humanos de los trabajadores, y por la otra, detener la ola de despidos indiscriminados que se vienen dando, acabando con su estabilidad laboral.

BIBLIOGRAFIA

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTA AL SERVISIO DE LOS TRABAJADORES. Trabajo y Derecho. Bogotá, s.e. 1983

BUENAVENTURA, Nicolás. Cartilla Básica de Educación Sindical. 2 ed. Bogotá; Oveja Negra. 1981

CARVAJAL. Adalberto y Jaramillo, Héctor. Hacia un nuevo enfoque del Derecho del Trabajo. Bogotá; Profesional 1978

CONTI PARRÁ, Augusto. El fuero Sindical. Bogotá; Ternis 1981

CORDOBA, Marco. Elementos de sindicalismo. 5 ed. Bogotá; Tercer Mundo, 1986

DE LA CUEVA. Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México; Porrúa, 1959, tomo 3

DUEÑAS RUIZ, Oscar José. Curso de sindicalismo y Fuero sindical. 2 ed.
Bogotá; Profesional, 1984

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Tratado del Derecho del Trabajo. 4 ed.
Bogotá; El foro de la justicia, 1984

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho colectivo del Trabajo. 3 ed.
Bogotá; temis, 1986

HERRERA, Beethoven. Sindicalismo en Colombia. Bogotá; Fescol, 1990.

LAGOS PANTOJA, Luis Arturo. El proceso del fuero sindical. Bogotá;
Jurídica Wilches, 1990

OSPINA DUQUE, Edgar. Reforma laboral. 2 ed. Bogotá; Perspectiva, 1983

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Procesal del
Trabajo. Bogotá; temis, 1982

PRODEMOCRACIA. Política Laboral y empleo. Bogotá; Tercer mundo, 1987

RENATO SALAZAR, Diego. Constitución política de Colombia. Bogotá;
Profesional, 1988

VILLEGAS ARBELAEZ. Jairo. Jurisprudencia laboral 1940 - 1987.

Bogotá; Profesional, 1987

TORRES GIRALDO, Ignacio. Los inconformes. Bogotá; Latina, 1965

TULIO RUIZ. Servio. Código penal. Bogotá; Dintel, 1988

URRUTIA MONTOYA. Miguel. Historia del sindicalismo en Colombia. 3 ed.

Bogotá; La carreta, 1978

YEZID TRIANA. Francisco. Derechos Humanos y Garantías sindicales.

Bogotá; Pazgo. 1987