

SINDICALISMO Y SALUD OCUPACIONAL

MARITZA ESTHER ROA VENGOECHEA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, 1984

4034595

DR # 1053

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	
BIBLIOTECA	
BARRANQUILLA	
INVENTARIO	27 FEB. 2008
CODIGO	4034595
TIPO	DONACION

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
 BIBLIOTECA
 BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
 BIBLIOTECA
 BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
 BIBLIOTECA
 BARRANQUILLA

DOCTOR

CARLOS DANIEL LLANOS S.

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

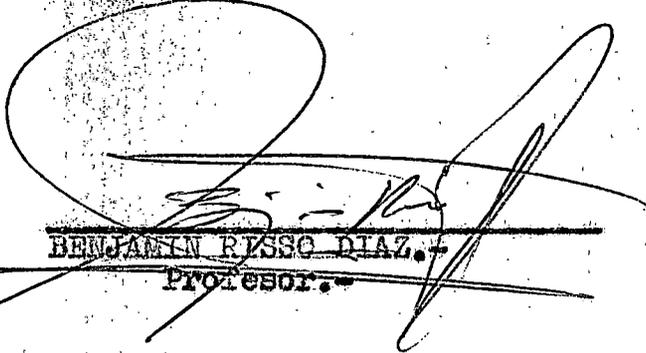
E. S. D.-

Apreciado Doctor:

Con el presente escrito manifiesto a usted el concepto favorable de la Tesis "SINDICALISMO Y SALUD OCUPACIONAL", de la Egresada - MARITZA ROA VENGOECHEA, la Tesis tiene un reparto en Capítulos y en los primeros explica la Egresada la Evolución Histórica del derecho de Asociación Sindical, y las diferentes Doctrinas que lo interpretan, y luego toca el Sindicalismo en Colombia y los movimientos obreros de alguna importancia en Colombia, la segunda parte de la Tesis la dedica a la salud de los trabajadores y forma de prevención de las enfermedades.

La Tesis es clara y tiene su fundamento lógico, por lo tanto expreso mi concepto favorable.-

De usted, atentamente,



~~BENJAMIN RISCO DIAZ.-~~
Profesor.-

SINDICALISMO Y SALUD OCUPACIONAL

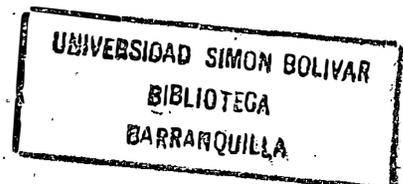
MARITZA ESTHER ROA VENGOECHEA

Trabajo de Grado presentado como requisito
parcial para optar al título de Abogado.

DIRECTOR: DR. BENJAMIN RISSO.

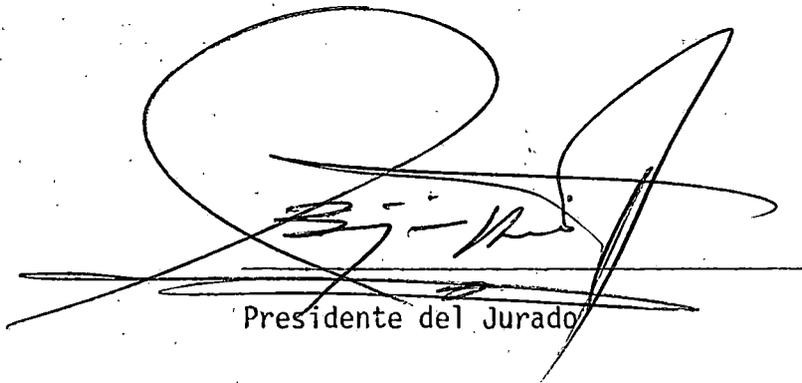
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA, 1984

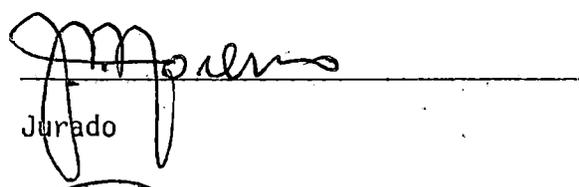


T
335.82
R.628

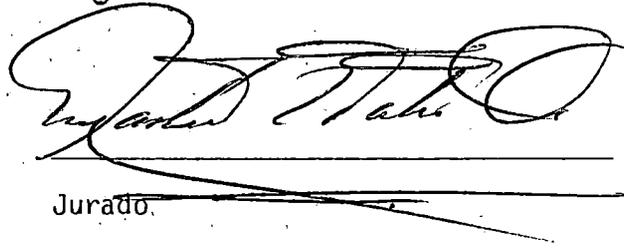
Nota de Aceptación



Presidente del Jurado



Jurado



Jurado

Barranquilla, 1984

DEDICATORIA

A todos aquellos trabajadores que han ofrendado sus vidas en el cumplimiento de una labor y, en general a la clase trabajadora colombiana.

Maritza

AGRADECIMIENTOS

- A NUMA ESMERAL MARQUEZ, Dr., médico especializado en Salud Ocupacional, miembro activo de "ASMEDAS" y abnegado líder sindical, por su valiosa y amplia orientación en la elaboración de este trabajo.
- A la UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
- A todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION.....	9
1. ANTECEDENTES HISTORICOS.....	12
1.1 ETIMOLOGIA Y SIGNIFICADO DE LA PALABRA SINDICATO....	12
1.2 GENESIS Y EVOLUCION DEL DERECHO SINDICAL.....	14
1.3 LOS COLEGIOS ROMANOS.....	22
1.4 LAS GILDAS.....	23
1.5 LAS CORPORACIONES DE OFICIO.....	24
2. DOCTRINAS SINDICALES.....	30
2.1 DOCTRINA INGLESA.....	30
2.2 DOCTRINA FRANCESA.....	40
2.3 DOCTRINA ALEMANA.....	50
2.4 DOCTRINA CATOLICA.....	54
2.5 EL SINDICALISMO COMO EXPRESION DE CLASE.....	56

	Pag.
3. EL DERECHO SINDICAL LEGISLADO.....	66
3.1 LEGISLACION DE ALGUNOS PAISES AMERICANOS Y EUROPEOS.	66
3.2 LEGISLACION COLOMBIANA.....	72
3.3 LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.....	76
4. EL SINDICALISMO EN COLOMBIA.....	98
4.1 GENERALIDADES.....	98
4.2 OBJETIVO DE LOS SINDICATOS.....	107
4.3 TIPOS DE ORGANIZACION SINDICAL, SU PROTECCION LEGAL Y FUNCIONES.....	109
4.4 EL SINDICALISMO COLOMBIANO Y LOS PARTIDOS POLITICOS.	120
4.5 EL SINDICALISMO COMO PARTIDO POLITICO.....	123
4.6 SINDICALISMO REVOLUCIONARIO.....	125
4.7 LAS CENTRALES OBRERAS COLOMBIANAS.....	131
5. PRINCIPALES LUCHAS SINDICALES EN COLOMBIA.....	145
5.1 HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA TROPICAL OIL COMPA- NY EN 1924.....	145
5.2 HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL FERROCARRIL DEL PACI- FICO EN SEPTIEMBRE DE 1926.....	149

	Pag.
5.3 HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA TROPICAL OIL COMPANY EN 1927.....	152
5.4 HUELGA DE LAS BANANERAS DE 1928.....	155
5.5 HUELGA DE FEDENAL EN 1945.....	159
5.6 HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD 1973 - 1975 y 1976.....	161
6. EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA.....	166
6.1 LA INSTITUCION DEL FUERO SINDICAL.....	166
6.2 CLASES DE FUERO SINDICAL.....	169
6.3 TRABAJADORES NO AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.....	175
6.4 LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL.....	176
 II PARTE	
7. LA SALUD OCUPACIONAL.....	186
7.1 JUSTIFICACION DEL TEMA.....	186
7.2 MARCO TEORICO.....	190
7.3 CONCEPTO Y DEFINICION DE SALUD OCUPACIONAL.....	193
7.4 ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO.....	196

	Pag.
7.5 CONTEXTO EN QUE SE DA LA RELACION ENTRE SALUD Y TRABAJO.....	198
7.6 INCIDENCIA DE LA PRODUCCION CAPITALISTA EN LA SALUD OCUPACIONAL.....	204
8. CONDICIONES DE RIESGOS MAS FRECUENTES EN EL MEDIO DE TRABAJO Y PREVENCION.....	209
8.1 INTRODUCCION.....	209
8.2 RIESGOS AMBIENTALES.....	210
8.3 SOBRECARGA FISICA Y SIQUICA.....	213
8.4 FATIGA.....	220
8.5 ESTADO ACTUAL DE LA PREVENCION EN COLOMBIA.....	222
9. LA SALUD OCUPACIONAL Y LA LEGISLACION COLOMBIANA.....	227
9.1 ENFERMEDADES PROFESIONALES MAS FRECUENTES.....	227
9.2 HISTORIA Y ESTADO ACTUAL DE LA LEGISLACION COLOMBIANA.....	230
9.3 EL SINDICALISMO FRENTE A LA SALUD OCUPACIONAL.....	258
10. CONCLUSIONES.....	261
BIBLIOGRAFIA.....	263

INTRODUCCION

El sindicalismo como órgano agrupador de la clase trabajadora surge y se desarrolla en el seno de la sociedad capitalista. Y desde este momento esta clase está llamada a ser, según Marx, la sepulturera del capitalismo, sin embargo, debió atravesar por un largo proceso para poder llegar a ubicarse como lo que hoy se conoce con el nombre de Sindicalismo. Indudablemente que el sindicalismo no surgió por espontaneidad o voluntad de un determinado gobierno, sino que se llegó a él después de un sinnúmero de luchas que tuvo que librar la clase trabajadora. Estos organismos desde un comienzo fueron el blanco de la persecución patronal y finalmente terminaban por ser destruidos, pero las necesidades y la tenacidad de la clase trabajadora terminó por romper las cadenas de la opresión. Hoy por hoy si es bien cierto que la persecución sindical no ha cesado, por lo menos, su presencia ha sido aceptada y los gobiernos se han visto obligados a legislar sobre la existencia de estos.

El movimiento sindical ha atravesado por etapas que lo han venido purificando y formando para desarrollar la misión que le corresponde en el proceso histórico. Es así como en algunos países gracias a la actividad de su fuerza organizada, a la permanencia de su beligerancia, a

su admirable estructura y su demostrada capacidad por la toma del poder, el obrero ha creado su propia órbita para movilizarse en un plano de ideas propias en donde ninguna otra fuerza puede interponerse o detenerla.

Quienes alguna vez han pretendido ser sujetos activos en la lucha sindical y quienes en una u otra forma han querido profundizar sus conocimientos en esta materia, se han encontrado con que son pocas las obras que en forma secuencial y organizada presentan y analizan los más importantes tópicos del sindicalismo a través de la historia. El presente trabajo busca llenar en algo ese inmenso vacío. Por ello se ha dividido en dos partes para su mejor comprensión, más no para establecer una clara separación.

La primera parte pretende compendiar los aspectos más importantes del sindicalismo, partiendo desde su génesis y en forma secuencial considerar las doctrinas que lo interpretan, las legislaciones más importantes de países europeos, americanos y el nuestro; hasta llegar a los importantes Convenios Internacionales adoptados en nuestro país por las Leyes 26 y 27 de 1976.

Resulta apenas obvio que al considerar generalidades, objetivos del sindicalismo y sus diferentes tipos de organización se entre a analizar el sindicalismo colombiano en el amplio contexto de algunas de sus principales luchas y en su relación con los partidos políticos, por los que han sido abrazado e incluso utilizado.

En la segunda parte se hace un estudio sobre la salud ocupacional, enfatizando sobre los riesgos ambientales a los que se somete el trabajador en el proceso de producción, sin dejar de señalar las equivocadas políticas de oscurantismo del Estado colombiano y de los dueños de los medios de producción, pero también sin dejar de reconocer el olvido de la dirigencia sindical por algo tan importante como es la salud y la vida misma de los trabajadores y tal vez lo más importante: hacer un llamado a la clase obrera para que tomen conciencia de la magnitud de este problema y en forma solidaria exijan el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 614 de Marzo de 1984. Y así como lo decía algún pensador inglés, podamos también decir en nuestro país que el único egoísmo aceptable es querer que los otros vivan bien para uno vivir mejor.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 ETIMOLOGIA Y SIGNIFICADO DE LA PALABRA SINDICATO

La palabra sindicato deriva de síndico y de su equivalencia latina *syndicus*, que significa con justicia. Se designaba a las personas encargadas de defender los intereses de un gremio de personas, o sea el procurador dedicado a la defensa de la corporación. Por traslación del representante a los representados surgió el *sindycat* francés, del cual es traducción adaptada *sindicato*.

En 1884 y 1920 en Francia emplearon la denominación de *sindicato profesional*.

A continuación transcribiremos algunas definiciones sobre lo que se entiende por asociación profesional y por sindicato.

En el Manifiesto del Partido Comunista de 1884, hay algunos apartes que exponen claramente la fuerza de la unidad de los trabajadores:

Unicamente la Asociación Profesional permite a los trabajadores luchar contra su patrono, para vivir mejor, y solamente la unión de las asociaciones profesionales permite al trabajador luchar contra el capital; la simple Asociación

Profesional facilita una modificación en la vida de cada empresa; las uniones sindicales permiten el cambio de la organización social; la Asociación Profesional es un organismo con fines económicos limitados; las uniones sindicales tienen un fin total, de carácter político; la Asociación Profesional contempla el presente; las uniones sindicales miran hacia el futuro. 1

Para Guillermo Cabanellas

Los principales significados del vocablo Asociación dentro del derecho, son los correspondientes al derecho de Asociación, que corresponde al derecho político, en lo referente en general a las asociaciones profesionales, culturales, religiosas y otras no lucrativas; y como sociedad o compañía: organización que persigue la ganancia, para distribuirla entre los socios (cuyo número está limitado o restringido a diferencia de la tendencia expansiva de las otras), y perteneciente en su regulación a los derechos civil y mercantil. 2

Mario De la Cueva señala que la Asociación puede definirse en términos generales, como "un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común". 3

En el Artículo 1º de la Ley Francesa del 1º de Julio de 1901, la Asociación "es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios". 4

"La libertad de Asociación Profesional corresponde a nacionales y extranjeros. Ninguna disposición establece lo contrario; y la solución positiva se desprende, entre otros preceptos, del Artículo 240 de la Ley". 5

1.2. GENESIS Y EVOLUCION DEL DERECHO SINDICAL

El hombre aparece en los comienzos del período actual o período cuaternario de la historia de la tierra, cuyos orígenes sitúa la ciencia hace cerca de un millón de años. En diversas regiones de Europa, Asia y Africa, que se distinguían por su clima templado y húmedo, habitaba una raza de monos antropomorfos altamente desarrollada. Darwin nos ha dado una descripción aproximada de estos antepasados nuestros: "...estaban totalmente cubiertos de pelos, tenían barbas, orejas puntiagudas y vivían en manadas". Los antepasados del hombre vivían en manadas en hordas (reunión de salvajes que forman comunidad y viven en régimen nómada) vivieron también los primeros hombres. Simultáneamente con la aparición del hombre surge la sociedad humana. A lo largo de un proceso de desarrollo bastante dilatado, fueron creándose entre los hombres relaciones que en el mundo animal no existían ni podían existir: las relaciones en torno al trabajo. A diferencia de sus predecesores el hombre comenzó a producir los medios de sustento necesarios por medio de instrumentos de trabajo. En el transcurso de muchos miles de años, por tanteos y a fuerza de acumular lentísima experiencia, estos primitivos se van adaptando poco a poco al medio circundante, para luego comenzar a comportarse como lo que se presume que son actualmente.

Una vez lograda esa adaptación al medio circundante, se inicia la lucha por la supervivencia de una manera más tecnificada a como lo venían haciendo desde el momento de su aparición y le hace al hombre evolucionar en las diferentes etapas o modos de producción precapita-

listas:

- Nacimiento de la sociedad humana
- Comunidad primitiva
- Régimen esclavista
- Régimen feudal
- Régimen capitalista
- Régimen socialista

El hombre necesita para subsistir de alimentos, vestidos, calzado, vivienda y otros bienes materiales y para poseerlos tiene que producirlos a través de su trabajo.

Cualquier sociedad está condenada a desaparecer si deja de producir bienes materiales; por eso la producción de bienes materiales es la base de la vida y del desarrollo de cualquier sociedad. Los especialistas en economía política afirman que el trabajo es la fuente de toda riqueza. Con el trabajo el hombre perfecciona sus órganos y así obtiene un mayor rendimiento en la elaboración de sus medios de subsistencia. De esta forma concluimos que fue el trabajo y la necesidad de éste para obtener lo que el hombre necesitaba, lo que hizo posible que nuestros antepasados adquirieran una posición erecta, mayor agilidad manual, perfección en las gesticulaciones para comunicarse y por consiguiente mayor capacidad mental y creativa.

El desarrollo del cerebro y de los sentidos a su servicio, la recién-

te claridad de conciencia, la capacidad de abstracción y el discernimiento cada vez mayor reaccionaron a su vez sobre el trabajo y la palabra, estimulando más y más su desarrollo.

Cuando el hombre se separa definitivamente del mono este desarrollo no cesa, sino que continúa entre los diferentes pueblos de las diversas épocas, en distintos grados y direcciones, interrumpido a veces por regresiones de carácter local o temporal, pero avanzando en su conjunto a grandes pasos, considerablemente impulsado y, a la vez, surge con la aparición del hombre acabado la sociedad.

El filósofo griego Aristóteles decía que el hombre es un ser sociable por naturaleza. Esto nos da una idea de la necesidad que tiene el hombre de agruparse para alcanzar los más nobles ideales que se proponga. El hombre aislado es débil, no podrá acometer jamás grandes empresas, no podrá en su constante desarrollo vencer la naturaleza.

Este y otros factores de su misma evolución han hecho posible que el hombre se asocie para crear lo que conocemos con el nombre de sindicatos.

Máximo Leroy sostiene que en 1886 una asociación de zapateros tomó el nombre de Cámara Sindical.

Para el análisis de este tema es necesario tener en cuenta, no solo el aspecto histórico de su desarrollo, sino que concurren para su me-

por comprensión aspectos de orden sociológico y filosóficos.

Los cambios sociales son el reflejo del constante influjo del medio de las situaciones dadas. Marx decía: "...No es la conciencia del hombre lo que determina su ser, sino por el contrario su ser social el que determina su conciencia..."⁶. Lo anterior nos hace pensar que el sindicalismo como forma organizativa de los trabajadores, ha sido producto de factores de la más diversa índole, tales factores han sido de orden fundamentalmente económico; esto sin perder de vista la importancia que ha tenido el aspecto político y cultural.

Son muchos los criterios seguidos para analizar el desenvolvimiento del sindicalismo, aquí solo haremos un recuento histórico desde el momento en que surgen las primeras formas asociativas en los pueblos antiguos, que marcan el inicio del desarrollo de agrupaciones de trabajadores y que en cada etapa del progreso social han tomado nombres específicos.

Es criterio de los autores que el origen prehistórico de las asociaciones profesionales debe buscarse en la familia, ya que es aquí donde están los primeros cimientos del sindicalismo actual. El desarrollo natural de la especie humana, su procreación progresiva y constante, permitió que este núcleo familiar fuera desbordado, pero manteniendo en lo fundamental conexión entre ellos, por lo que se pueda decir que existían "familias de familias", que cooperaban entre sus miembros para poder sobreponerse al medio que los circundaba o sea

para vencer la naturaleza.

Renard expresa que está constituido por seres que reconocen un antepasado común y quieren constituir una familia agrandada; ya que supone no solo una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos casados y sus descendientes. El clan llega a contener dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre y, además, miembros adoptivos que pueden ser clientes en busca de protección, o esclavos en un principio prisioneros de guerra. En esta etapa el trabajo solo dependía de la fuerza muscular del hombre. Posteriormente y a causa de la aparición de la propiedad rural, se presenta una tendencia distinta del clan; en lugar de la comunidad de sangre, surge la comunidad de domicilio y de intereses que van uniendo a los hombres y que son las tribus. Así se tomaron los demos en el Atica, los incas en el Perú, los nomos en Egipto. Esta es una asociación no diferenciada profesionalmente, sino solo dividida en grandes grupos de actividades: la actividad agrícola, la industrial y la guerra. Encontramos después una forma de asociación, la que ya no se da como institución material en donde su formación depende de la humana necesidad de mutuo apoyo y solidaridad sino precisamente porque su origen es estatal y además fue extraordinaria su intervención en los asuntos públicos, esta forma de asociación la constituyen los colegios de artesanos.

Aseguran que el pueblo judío desde Solón conoció los organismos corporativos. Atribuyen a la antigua civilización egipcia las corporaciones de guerreros, mercaderes, agricultores, pilotos y otros ofi-

cios.

Igualmente como en el caso del clan, es difícil encontrar en ellos el verdadero origen de la asociación profesional. Según Cabanellas de los lejanos tiempos, lo primero concreto en esta materia es una Ley de Solón, conservada por el digesto, que permitía a los distintos colegios o agrupaciones profesionales de Atenas, redactar libremente sus reglamentos sin contrariar las leyes del Estado. Consta una autorización especial de los nautas o barqueros con lo que aparece forjada por primera vez, entre cuantas leyes se conocen, la categoría profesional.

Todo lo anterior sucede en la antigüedad, donde las relaciones de producción son atrasadas en comparación con las que se dan en el capitalismo. Esto, si tenemos en cuenta que tanto en el colectivismo primitivo, en el esclavismo y en el feudalismo, las fuerzas productivas corresponden a una etapa bien definida en el desarrollo que ha tenido nuestra sociedad.

Es bueno recordar aquí que la dialéctica plantea que nada es eterno, nada está estático, todo se mueve, cambia; lo que es cierto si nos detenemos a analizar las etapas que han precedido al capitalismo.

El capitalismo que inicia su etapa ascendente con la invención del vapor y la máquina, dando al traste con la producción gremial y manufacturera, permitiendo un desarrollo prodigioso de la producción, lo que origina el surgimiento del proletariado, base fundamental de

las organizaciones de carácter sindical.

Como órgano de expresión el movimiento sindical aparece como producto de la industrialización y va unido directamente a la ~~gestación~~ del sistema capitalista de producción. Sin embargo algunos teóricos han intentado establecer una relación entre los modernos sindicatos y los gremios medievales, a los que consideran antecesores de aquellos.

Existen autores que remontan su origen a las asociaciones de beneficios mutuos formados por los esclavos y libertos de la antigua Roma. Aún cuando no hay duda de que existe alguna similitud entre los gremios y otras corporaciones más antiguas por una parte y los sindicatos por otra, el movimiento obrero sindical se circunscribe al desarrollo y evolución de los sindicatos.

El sindicalismo no político, sino laboral que se desarrolla y culmina en los siglos XIX y XX, aunque los primeros sindicatos existían ya en la Inglaterra del siglo XVIII, encuentran su raíz en la tendencia a la negociación colectiva por parte del obrero, que va esfumando su individualidad en el conjunto de la masa productora.

En una sociedad típicamente industrial, el productor terminó invariablemente por adoptar una actitud recelosa o antagónica ante los dogmas del capitalismo, que hizo de la propiedad privada la base de la dirección unilateral de la empresa.

El movimiento sindical surge al principio como reacción espontánea verdadera declaración de guerra al patrono y a la autoridad, quienes consideraban esa conducta como delictuosa, aún tuviera como origen el pedido negado de mejores condiciones de trabajo. Más tarde la simple coalición momentánea de los trabajadores de una o varias empresas, en actitud de defensa o de amenaza hacia el empleador, dirigido a obtener mejores condiciones, bajo la presión de la posible suspensión concertada de trabajo.

Por último, la creación de las llamadas sociedades de resistencia con carácter estable, aunque todavía de una simplicidad muy grande, dada por la limitación de su objetivo, consistente fundamentalmente en reunir fondos para obtener reservas destinadas a solventar las necesidades de sus afiliados cuando se efectúan paros. Además, presentan como modalidad la de imponer, si es preciso con la violencia física, a los demás trabajadores, el cumplimiento de las medidas de fuerzas dispuestas.

Esta etapa corresponde a un desarrollo progresivo de la industrialización, fenómeno que aparece en la Europa del siglo XIX signado por las corrientes ideológicas del individualismo político y el liberalismo económico, de modo que es explicable la resistencia al reconocimiento de aquel derecho de asociación que hasta había sido declarado ilegal por las normas dictadas a partir de 1791 una vez impuesta la Revolución Francesa.

1.3 LOS COLEGIOS ROMANOS

En Roma con el reinado de Servio Tulio, se formalizan en la constitución por él promulgada, 241 A. de C., los colegios "Sodalites" y colegias, formados por músicos dedicados al culto, zapateros, curtidores, alfareros, joyeros.

Según Plutarco, los colegios de artesanos fueron fundados por Numa. Posteriormente Las Doce Tablas reconocen la existencia de esos colegios y la Lex Julia, más adelante reorganiza las asociaciones profesionales romanas y prohíbe la operancia de muchas de ellas.

Los colegios romanos tenían la facultad de recibir bienes de toda naturaleza, a cualquier título, adquiriendo con la evolución todas las atribuciones y derechos a la personalidad civil. Para existir, necesitaban de autorización previa que concedía la correspondiente personalidad jurídica, siempre y cuando estos organismos presentaran los estatutos que no se opusieran al orden público y a las buenas costumbres.

Los colegios apenas se preocupaban de la reglamentación del trabajo, ya que el número considerable tanto de esclavos como trabajadores tenían obligaciones pero carecían de derechos, regulándose únicamente lo referente al salario. A este respecto una ordenanza del Emperador Dioclesiano, modifica la legislación establecida por sus predecesores, al fijar la escala de salarios que debían tener los mercaderes

y productores.

Los colegios romanos podían ser públicos y privados. Los primeros constituían los formados por profesionales, indispensables para la subsistencia del pueblo y los segundos comprendían los vinateros, arrieros, barqueros, etc.

1.4 LAS GILDAS

Hacia el siglo X advertimos la creación de nuevas corporaciones. Los pueblos germánicos y anglosajones conocen una institución denominada "Gilda", desenyuelta en una especie de asociación, ya religiosa, ya artesana, o de mercaderes; solamente las gildas de artesanos servían de antecedentes laborales. Cada una de estas Gildas tenían su propia naturaleza, se daba su propia reglamentación y perseguían su propia finalidad. Así las primeras no eran sino agrupaciones de creyentes, las de artesanos tenían un carácter eminentemente profesional y las de mercaderes tenían como función esencial asegurar a sus miembros la protección a sus personas y bienes. Las Gildas podría decirse, fueron las precursoras de la división tripartita de: aprendices, compañeros y maestros. Discusión que posteriormente irá a constituir la base de la organización corporativa; en las gildas fue preponderante el criterio de solidaridad, el fin propuesto era el de la asistencia a los enfermos, honrar la memoria de los fallecidos y en forma secundaria perseguía el aprendizaje de algún oficio y la consiguiente práctica de éste para los ingresados a ellas. La organización de

estas Guildas es nítidamente democrática, ya que sus miembros participan en las elecciones de sus directivos y en la administración de los fondos mutuos.

Surge hacia las postrimerias del siglo X un poderoso movimiento comunal, con ideas emancipadoras y aspiraciones hacia un estado social mejor, cumpliendo funciones de tipo económico y laboral. Ese gran movimiento comunal contribuye poderosamente a un replanteamiento de las instituciones corporativas, sobre las bases de un nuevo plan, precedida por la idea de privilegio y de protección mutua, dando origen así a las corporaciones de oficio.

1.5. LAS CORPORACIONES DE OFICIO

El origen de las corporaciones de oficios parece encontrarse hacia finales del siglo XI. Sustituídas las relaciones de economía familiar que desde la polis griega determinaban la forma de producción, por aquellas de subsistencia organizadas a partir del trabajo en conjunto, surgieron las primeras agrupaciones de laborantes que con el tiempo dieron lugar a la corporación en sentido estricto. El apareamiento de los burgos y de grandes conglomerados humanos diseminados desde el Volga hasta los pirineos, motivaron la creación de incipientes industrias artesanales cuyo empeño era el de defenderse económicamente de los poderes que para entonces aún mantenía la nobleza. Eran agrupaciones secretas estructuradas en tres grados: maestros, compañeros y aprendices, categorías que con el Edicto de Turgot, en

1776, se transformaron en logias de ayuda mutua que evolucionaron hasta el punto de ser consideradas peligrosas para la seguridad del nuevo estado. ⁷

La escala gremial de las corporaciones de oficio estaba constituida por la jerarquía profesional. Esta es una característica de las corporaciones de oficio, se daban en forma escalafonada, a todo operario se le presentaba la oportunidad de alcanzar el grado máximo de su profesión.

La practica de los oficios comenzaba por la condición de aprendiz en la mocedad y a veces en la infancia; se ascendía después a oficial o compañero, que requería ya un conocimiento a fondo de la profesión, etapa en la que solían consumirse los años de la juventud. Se concluía con el grado de maestro, luego de una larga experiencia y de haber acreditado ciertos exámenes.

El aprendiz constituía la primera y obligatoria fase del artesano corporativo, con estricto acatamiento al que tenía autoridad, conocimiento y experiencia para enseñar el oficio.

Los estatutos de cada gremio fijaban el sistema de trabajo, el número de aprendices permitido a cada maestro, según sus necesidades, establecían además, la cantidad mínima que el maestro debía pagar la duración del aprendizaje, que en algunos oficios alcanzó hasta diez años. El aprendizaje carecía de derechos dentro del gremio, pero po-

día adquirirlos al pasar de grados. El aprendiz estaba obligado a obedecer y respetar al maestro, por su parte el maestro debía tratar al aprendiz como hijo de hombre honrado, albergarlo, mantenerlo, vestirlo y esencialmente darle la debida instrucción. Por lo general a más de dejar al aprendiz el fruto de su trabajo a favor del maestro, solía estipularse que pagar una módica suma por la enseñanza.

El aprendizaje concluía una vez que el aprendiz obtenía el pase de grado, o sea cuando había cumplido el término necesario para su evolución dentro de su escala gremial; igualmente por la expiración del término fijado en el contrato; también terminaba por rescate del aprendiz, cuando por el pago de determinada suma se hacía más corta la duración del término a prueba. A estas causas normales hay que agregarles la expulsión del aprendiz del gremio por faltas cometidas o por abandono del oficio e igualmente por la muerte del aprendiz.

Compañeros; en la etapa corporativa inicial solo se reconocieron dos grados, el maestro y el aprendiz, principalmente en Francia a partir del siglo XVI se introduce un nuevo grado en la escala gremial, el de compañero, denominada también mancebo. El compañero constituía en realidad un aprendiz en condiciones de ser maestro y era tratado como obrero. Se creaba una condición especial para aquellos que teniendo los conocimientos suficientes, no pasaban a la categoría superior por no haber llenado los requisitos exigidos por el gremio.

En tanto el número de aprendices era generalmente limitado, el de com-

pañeros y criados era ilimitado. Percibían una retribución por los servicios prestados, podía abandonar, no sin ciertas cortapisas a su patrono, elegían libremente al patrono a cuyo servicio ingresaban y discutían las cláusulas de su contrato cuya finalidad no era ya la instrucción como en el caso del aprendiz, sino la prestación de un servicio retribuido. En ciertos casos y épocas los compañeros podían trabajar por su cuenta y tomar a su cargo aprendices.

Circunstancias históricas y sociales conspiraron contra el normal desarrollo de los compañeros. De una parte la guerra de los cien años desplomó y desorganizó a muchos de los países europeos y contrajo en grado superlativo el desarrollo artesanal con el consiguiente estancamiento en la escala gremial. Por otro lado la tentación de perpetuar las ventajas personales en la familia, llevó a los maestros a promover a sus hijos y yernos con preferencia a los compañeros ajenos a grupos familiares estrictos. Esa protección da lugar al resentimiento de los compañeros y origina la creación de organizaciones entre ellos, incrustadas en los mismos gremios.

La mutua ayuda y la cooperación en buscar empleos fue su base. Los modernos sindicatos están más cerca a esas asociaciones de compañeros que de los gremios corporativos y más próximos los actuales obreros de los compañeros que los patronos de los antiguos maestros.

En la cumbre de la escala gremial el maestro representaba algo más que una jerarquía, ya que simboliza la unidad del artífice y la del

actual capitán de industria. Aparece como un antiguo aprendiz o compañero que solamente ha pasado, sino que además ha contado con medios suficientes para instalar su propio taller. El maestro podía comprar el oficio, el que podía otorgarlo al gremio, a la autoridad local, al señor feudal o al rey. El nuevo maestro aceptado, ya por la profesión o por la autoridad era recibido en sesión solemne y juraba sobre la reliquia de los santos patronos observar fielmente los estatutos corporativos y ejercer la profesión con lealtad.

En principio la maestría estaba reservada a los varones, pero se aceptaba a la de las mujeres en oficios femeninos o cuando la ciudad de un maestro con experiencia profesional suficiente era autorizada para continuar la profesión del marido. Los privilegios que obtuvieron los maestros los convirtieron en castas; las corporaciones se transformaron en entidades cerradas, en cuyo gobierno dejaron de participar los compañeros: se daba así la exclusividad familiar de la maestría.

Las dificultades a la aprobación de las obras maestras empujaron a los maestros a que fueran formando una naciente burguesía, de esta forma el corporativismo engendra la propia causa de su destrucción.

El deseo de los maestros de enriquecerse a costa del sacrificio de los obreros y de los aprendices, el afán de perpetuar su título y de hacerlo hereditario, y la intervención real para convertirlos en cuerpos administrativos, desencadenan la tempestad débilmente contenida por los principios religiosos, fundamento de unidad de las instituciones corporativas... 8

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2ed., Buenos Aires, Depalma, 1968. pp. 183 y 184. Cita tomada de CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical. Bogotá, Temis, 1980. p. 18.
- 2 CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. tomo 1, 8ed., Buenos Aires, Heliasta. p. 231. Cita tomada de CARVAJAL, Adalberto y JARAMILLO, Héctor. Bogotá, Publicación Núcleo de Acción Social. pp. 173-174.
- 3 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. tomo 2, 9ed., México, Porrúa, 1969. p. 323.
- 4 Ley Francesa del 1º de Julio de 1901, Artículo 1º.
- 5 DE LA CUEVA, op. cit., p. 418.
- 6 MARX. Prólogo a su libro Contribución a la Crítica de la Economía Política. 1959.
- 7 CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical. Bogotá, Temis, 1981. p. 4.
- 8 RENGIFO, Jesús María. La Seguridad Social en Colombia. Bogotá, Temis, 1974. p. 22.

2. DOCTRINAS SINDICALES

2.1 DOCTRINA INGLESA

Para una mejor comprensión de la doctrina inglesa, vale la pena hacer a grandes rasgos, un recuento histórico sobre: La Revolución Industrial, situación de la clase obrera, primeras luchas obreras, el ludismo y legislación penal y social sobre los problemas del trabajo asalariado.

Inglaterra país clásico por excelencia en el desarrollo del capitalismo, el cual no se da por simple azar, sino como consecuencia de todo el desarrollo económico anterior. Requirió de condiciones históricas materiales que hicieron posible la Revolución Industrial, las cuales fueron: primero la producción de hombres "libres" con el fin de poder utilizarlos como fuerza de trabajo asalariado y segundo la acumulación y concentración de capital por un reducido número de personas.

La primera condición, o sea la producción de hombres libres no solo se refiere a la libertad en sentido tal de la palabra, sino a dos clases de libertad a la libertad del régimen servil impuesto por la

sociedad feudalista, que impedía al campesino de la gleba desplazarse a su antojo y escoger profesión y a la libertad de los instrumentos y medios de producción lo cual hizo posible acondicionar a esos hombres aparentemente libres para que vendieran su fuerza de trabajo y con el producto de esta venta poder subsistir. Esta condición se cumplió hacia finales del siglo XV y comienzos del XVI, cuando el desarrollo de las relaciones mercantiles, mediante la utilización del dinero y la ampliación del comercio interno y externo, indujeron a los grandes propietarios de tierras a incrementar sus rentas en dinero.

Inglaterra era para esa época el país exportador de lanas al continente y por lo demás la industria textil cada día requería de esta materia prima en mayores cantidades. Este fenómeno económico presionó el desalojo de las tierras labradas por los campesinos y siervos, para convertirlas en pastizales dedicados a la cría de ovejas. Esto fue lo que se llamó el "cercamiento".

El Parlamento Inglés de acuerdo con los intereses de las clases dominantes y puesto a tono con el proceso económico, expidió algunas leyes que legitimaron los cercamientos, contribuyendo en esta forma al desplazamiento de los trabajadores agrícolas hacia las ciudades. A quienes no les quedaba otra alternativa que emigrar con el fin de conseguir empleo en las fábricas o en algunos casos permanecer como peones de los señores.

También se formó el proletariado sobre las ruinas de los artesanos de

las ciudades y rurales, los cuales ante el avance de la producción manufacturera primera y el maquinismo después, se mostraron incapaces de sostener un ritmo de producción competitivo y a bajo costo.

La segunda condición indispensable a la realización de la revolución industrial se relaciona con la acumulación de capital y su concentración por parte de un grupo reducido de personas llamadas burguesas y se remonta hacia finales del siglo XV y comienzos del XVI.

La acumulación del capital en forma acelerada se produjo no solo por las condiciones interiores de explotación sobre la fuerza de trabajo asalariado, sino también, por factores externos, tales como, los descubrimientos de América y de una ruta marítima más corta hacia la India; fue la llamada revolución geográfica, que a su turno hizo permisible el saqueo de numerosos pueblos y la esclavización de sus habitantes.

Inglaterra en unos casos directamente y en otros indirectamente, aprovechó con gran ventaja esta última circunstancia, para que su burguesía realizara una gran acumulación de capital y en esta forma pudiera llevar a buen término la primera revolución industrial y con ello el control del mercado mundial, hasta los primeros años del presente siglo.

Como consecuencia de la revolución industrial se consolidaron las nuevas relaciones sociales capitalistas y desde luego se impusieron

especiales condiciones de vidas a los obreros, para quienes el ingreso a la fábrica significó algo así como convertirse en una pieza de un grande y complejo mecanismo; la aceptación de una rigurosa disciplina laboral de tipo cuartelario; la fábrica era más un sitio de tortura que de trabajo; el obrero percibía salarios miserables y debía aceptar jornadas de 16 y 18 horas diarias; carecía de la más absoluta seguridad social e industrial; el método predilecto para reducir los salarios, utilizado por el patrono, eran las multas; quienes más sufrían la explotación eran las mujeres y los niños, en razón a la pérdida del valor de la fuerza de trabajo que la aplicación de la máquina trajo consigo.

En las fábricas la autoridad es ejercida por el capitalismo, mediante reglamentos impuestos unilateralmente. En Inglaterra la fábrica de algodón Manchester, trabajando en ambientes totalmente cerrados y a grandes temperaturas, requeridas para el tratamiento de la tela prohíbe a los obreros el uso del agua para refrescarse con excepción de un corto descanso que se les concede en el intermedio de la larga jornada de trabajo. En dichos reglamentos se contemplan las multas por los más mínimos motivos y con las cuales el salario era debilitado. Por ejemplo: por abrir una ventana, por lavarse durante el trabajo, encontrarse el trabajador sucio en el trabajo, no poner la aceitera en su sitio, o por silbar en el trabajo se imponía al obrero una multa equivalente a un chelín; cuando se trataba de llegadas tardes no mayores de cinco minutos, por dejar el gas encendido a la salida del trabajo, por encenderlo muy temprano o hilar con la luz demasiado

tarde en la mañana la multa era dos chelines; cuando el trabajador se enfermaba y no proporcionaba un reemplazo a satisfacción del patrono la multa era seis chelines.¹

Con este sistema de multas se llegaba a reducir el precario salario del obrero, muchas veces en sumas equivalentes a no menos del 30% de su valor diario o semanal.

Las condiciones descritas eran apenas natural que tendrían que generar determinadas condiciones sobre la clase obrera, especialmente en cuanto a la satisfacción de sus necesidades primarias: alimentación, vivienda, salubridad y desarrollo cultural.

Producto de las condiciones anotadas se inicia consecuentemente la lucha de resistencia de los obreros. Una de las primeras manifestaciones fue la delincuencia. Las tablas del Ministerio del Interior sobre criminalidad, muestran, al decir de Federico Engels² un incremento de velocidad increíble en un lapso relativamente corto (1805 - 1842), hasta tal punto que los arrestos se multiplicaron siete veces. Las tablas de criminalidad probaban, además, que la inmensa mayoría de los delincuentes provenían del proletariado.

Estas primeras expresiones de rebeldía, denotan las primeras formas de resistencia del proletariado a la explotación capitalista y se constituyen en cierta forma, en actos de protesta por los bajos salarios que se pagan en los talleres manufactureros. Las reivindicacio-

nes al comienzo precarias, irán con el tiempo extendiéndose a otros campos. Uno de los movimientos de trascendencia histórica fue el de los destructores de máquinas o Luddistas.

Los obreros trataron en un comienzo de obtener mediante solicitudes al parlamento, la prohibición del uso de máquinas, en la creencia que éste accedería como lo había hecho anteriormente para proteger a los artesanos. Pero el control ejercido por la burguesía y los terratenientes sobre este aparato impidió que estas peticiones tuvieran respuesta alguna y por el contrario fueron rechazadas y archivadas. El fracasar por esta vía la busca de la solución a los males que los aquejaban, los llevó a la adopción, de mecanismos propios para impedir la utilización de las máquinas. El asalto a las fábricas y la destrucción de las máquinas fue el resultado de las nuevas acciones.

Como réplica a la acción obrera, la burguesía logró que se expidiera en el año de 1769 una ley mediante la cual se tipificaba como conducta delictuosa la destrucción de los edificios o máquinas, ya fuera realizada individual o colectivamente. En esa ley se consagró la pena de muerte para los responsables.

Este movimiento lleva el nombre de Luddista, tomado del legendario tejedor llamado Ned Ludd, quien según los historiadores encabezó un movimiento de grandes proporciones contra el maquinismo; fue una especie de movimiento guerrillero obrero contra la revolución industrial.

Se puede afirmar que el Luddismo, tal vez fue el primer movimiento del proletariado contra la burguesía que adquirió caracteres violentos. Se prolongará durante varios años y se extenderá a otros países que inician el proceso de industrialización. Solamente cuando la clase obrera toma alguna conciencia de su situación y la necesidad de la organización, superará estas expresiones espontáneas y erróneas. Mientras no aparecen las nuevas formas organizativas, los obreros continuarán simbolizando en la máquina la opresión y explotación de que son víctimas.

Posteriormente o al ocazo del Luddismo, el movimiento obrero inglés manifestará su inconformidad en diversas formas, especialmente a raíz de la crisis social que suscitó la guerra contra el imperio napoleónico. La terminación de la guerra trajo consigo el incremento de la población laboral, especialmente con la masa de soldados que integraban los ejércitos. En 1917 se producen grandes movilizaciones, las cuales culminan con la gran marcha de hambre sobre Londres. En 1919 se llevó a cabo una gran concentración obrera, con participación de más de ochenta mil personas y para protestar por la falta de garantías sociales.

Desde fines del siglo XVIII ya se venían expidiendo leyes represivas contra el movimiento obrero, (pena de muerte para los Luddistas), prohibición de la Asociación Profesional y la coalición en 1799 y 1800, en 1819 se aprobó la legislación represiva más coherente hasta entonces: fueron las llamadas "leyes de la mordaza" o las "seis le-

yes", con las cuales se reiteran las prohibiciones a las organizaciones obreras, se prohíbe la reunión y todas aquellas actividades que a juicio del gobierno pudieran afectar la "paz social".

Sin embargo, al lado de este tipo de leyes (negativas en la formación del derecho del trabajo y sus instituciones), la burguesía se vió precisada a expedir algunas normas proteccionistas, o que por lo menos trataban de hacer más humanitario el trabajo de los obreros, pero especialmente para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo obrera y la calidad en la producción. Tal fue el sentido imprimido a las leyes de 1802 sobre aprendices, en virtud de las cuales se limitaba la jornada de trabajo a 12 horas diarias y se les excluía del trabajo nocturno; en 1919 se prohíbe el trabajo de los menores de 9 años en las manufacturas de algodón y finalmente se establece una jornada de 12 horas diarias para los menores cuya edad estuviera comprendida entre 9 y 16 años.

Desafortunadamente la carencia de organización obrera y de un real interés del gobierno para exigir el cumplimiento de estas normas, sistemáticamente fueron desconocidas por los capitalistas.

En las primeras décadas del siglo XIX, después de una larga serie de contiendas, avances y represalias, los obreros se dan sus propias organizaciones y sus luchas empiezan a ser articuladas en torno al objetivo de formar asociaciones profesionales o sindicales y de convertirlas en eficaces instrumentos de defensa. Producto de la acción

obrero fueron las medidas adoptadas por el parlamento en el año 1824, mediante las cuales anularon las leyes que prohibían la Asociación Profesional. Las nuevas disposiciones tuvieron hondas repercusiones sobre el proceso organizativo del movimiento obrero, que a partir de entonces inicia aceleradamente la constitución de numerosos sindicatos denominados trade-unions.

Surge de esta forma el Movimiento Cartista, el cual es el primer movimiento político del proletariado. Sus participantes se llamaban cartistas por cuanto luchaban y exigían la adopción de una serie de reivindicaciones que eran plasmadas en documentos suscritos por ellos y entregados al parlamento. Tal documento era denominado Carta del Pueblo.

Los centros orgánicos del Cartismo fueron dos sociedades fundadas en 1836: La Asociación de Obreros de Londres y la Gran Liga del Norte. Ambas organizaciones se proponían transformar el régimen político por vía revolucionaria y para beneficio de la clase obrera y las masas populares. El programa de este movimiento era la Carta del Pueblo, en la cual estaban consignadas, entre otras, las siguientes reivindicaciones: Sufragio universal para los varones; voto secreto; circunscripciones electorales iguales; abolición del censo de propiedad para los candidatos; elección nula del parlamento; pago de las dietas a los diputados.

En síntesis podríamos resumir que en Inglaterra se logró la derogato-

ria de las leyes que prohibían la coalición y la asociación profesional y con esto se entró en una etapa de tolerancia de dichas instituciones. Por lo demás ello posibilitó el desarrollo de las organizaciones profesionales de los trabajadores y éstas, a su turno, jugaron un importante papel en la lucha no solamente por reivindicaciones corporativas, sino también por derechos políticos.

Roberto Owen, nacido en Inglaterra en 1781, fue el fundador del socialismo inglés y el cooperativismo. Apoyó el movimiento sindical y también participó activamente en él. Especialmente fomentó las Trade-Unions. Una vez en 1824 se levantan las prohibiciones al derecho de asociación y coalición. Fue quien presidió el primer congreso en virtud del cual las Trade-Unions de Inglaterra se fusionaron en una sola central sindical.

Por el desarrollo de su práctica teórica y política, Owen planteaba que eran tres los grandes obstáculos que entorpecían el cambio social: la propiedad privada, la religión y la forma del matrimonio. Y su socialismo fue el resultado de dos factores, el primero de los cuales está relacionado con el carácter de las personas y el segundo su experiencia como patrono. Sobre estas bases sostuvo que era necesario liquidar las creencias falsas acerca de la formación del carácter y con la competencia entre los capitalistas que según él era la causa de su inhumana conducta. Finalmente y al lado de los mecanismos económicos para sustentar el sistema ideal, destacó como de gran importancia la educación, pues consideraba que mediante ella se transformaría la vi-

da humana.

Owen fue al igual que los demás socialistas utópicos, enemigo de la violencia revolucionaria de la clase obrera y esto lo llevó a oponerse al movimiento cartista.

2.2 DOCTRINA FRANCESA

Podemos afirmar que el sindicalismo francés arranca con las ideas socialistas de Saint Simón, Carlos Fourier, Considerant, Blanqui Pécouent, Lezoux, Cabet y otros de la primera mitad del siglo XIX.

La segunda mitad del siglo anterior, Proudhon y Marx alimentan doctrinariamente el sindicalismo.

Pero el sindicalismo francés no ha aceptado íntegramente las ideas de estos dos pensadores, recoge la crítica socialista anarquista al sistema capitalista pero se separa del socialismo marxista, al no aceptar el colectivismo por no querer un patrón omnipotente, pero tampoco va a la destrucción de toda organización social, como pretende el anarquismo, busca en la Confederación de los Sindicatos y en el derecho de propiedad de los hombres que trabajan, la fórmula de la nueva vida social.

Los principales conductores intelectuales del sindicalismo francés son: Pellautier, Jules Cuesde, Eduardo Berth, Leon Jouhaux y Jorge

Sorel entre otros.

Para Sorel el sindicalismo es la filosofía de la huelga, ya que este no es sino la proyección permanente de aquel. La huelga general es el medio más idóneo para conducir a los trabajadores a la victoria final por la justicia social. El sindicalismo revolucionario de Sorel opone a la acción indirecta y legal, la acción plena de violencia.

Para León Duquit es la organización de individuos, es la constitución en la sociedad de grupos fuertes y coherentes, de estructura jurídica definida y compuestos de hombres unidos por la comunidad de ocupación, de intereses sociales y profesional.

El pensamiento del sindicalismo francés está contenido en la Charte Damiens de 1906, donde ratificó la declaración de Montpellier de 1902. El Congreso confederado de Amiens confirma el Artículo 2, constitutivo de la C.G.T. Une con independencia de toda escuela política a los trabajadores conscientes de la lucha que debe conducirse para la separación del asalariado y del patrono.

El Congreso considera que esta declaración es un reconocimiento de la lucha de clase que coloca a los trabajadores en el terreno económico, en la lucha contra todas las medidas de explotación y de operación tanto materiales como morales puestas en juego por la clase. El Congreso precisa en los puntos siguientes esta afirmación teórica: En la lucha reivindicatoria cotidiana, el sindicalismo persigue la

coordinación de los esfuerzos obreros, el bienestar de los trabajadores por la obtención de medidas inmediatas tales como la disminución de las horas de trabajo, el aumento de los salarios, etc. Pero esta necesidad no es sino un aspecto de la obra del sindicalismo. El sindicalismo prepara la emancipación integral, tiene como medio de acción la huelga general y considera que el sindicato, hoy día agrupación de resistencia, será el porvenir, el núcleo de producción y de reparto, base de la organización social.

El Congreso declara que esta doble necesidad cotidiana y de futuro, se desprende de la situación de los asalariados, cualesquiera sean sus opiniones o sus tendencias políticas o filosóficas, deben de pertenecer al grupo esencial: El Sindicato.

Como consecuencia y en lo que respecta a los individuos afirma el congreso la plena libertad de los sindicatos de participar fuera del grupo corporativo en cualquier forma de lucha que corresponda a su concepción filosófica y política y se limita a exigir, en reciprocidad, no introducir en el sindicato las opiniones que se profesa en el exterior.

En lo que respecta a las corporaciones, declara el Congreso que a efecto de que el sindicalismo alcance su máximo esfuerzo, la acción económica debe ejercerse directamente contra el patrón y que las organizaciones confederadas no tienen que procurarse, en tanto que grupos sindicales, ya sea fuera o al lado de organizaciones sindicales, pue-

den perseguir con entera libertad la transformación social.

La Revolución Francesa de 1789 tuvo sus implicaciones para el derecho del trabajo, ya que ésta revolución acaudillada por la burguesía marcó un hito en la historia del desarrollo social, pero no tanto por sus realizaciones de tipo económico, las cuales se produjeron en forma inmediata en este país, sino por lo que ideológica y políticamente representó para el nuevo orden social capitalista. Esta fue una revolución eminentemente política, en tanto la burguesía desde lustros atrás ya se venía consolidando como clase social económicamente fuerte; no obstante que las viejas instituciones de tipo feudal constituían una traba a su desarrollo impetuoso. En efecto, el viejo régimen con su reglamentación estatal de la vida económica, compartimentación en pequeños estados y feudos, más el cúmulo de privilegios feudales a la aristocracia y la clerecía, era sin lugar a dudas obstáculos para el desarrollo del comercio, la ampliación del mercado y las innovaciones tecnológicas. Por esto la burguesía pugnó por asignarle un carácter diferente y nacional al Estado, no intervencionista en el manejo directo de las cuestiones económicas, dejando prosperar la libre empresa y la libre competencia.

Con la revolución la burguesía se planteó una concepción más dinámica de la vida, y, lo sustentaba filosóficamente con los postulados del derecho natural y el racionalismo. Con estas argumentaciones teóricas, la burguesía se armó en su lucha ideológica para derrotar a la aristocracia y sus instituciones feudales. Así, a los privilegios

feudales opuso el sistema de la igualdad natural de derechos; al intervencionismo regimentador del Estado feudal, la libre empresa con su libre concurrencia; a la doctrina teocrática acerca del origen del poder y el Estado, la tesis de la soberanía popular y el "contrato social". Con este conjunto de realizaciones ideológicas y políticas, la burguesía francesa pudo canalizar la inmensa mayoría de la población para arremeter contra el viejo orden y poner en marcha las nuevas ideas e instituciones para su exclusivo beneficio.

No obstante el carácter revolucionario que en la época representan las ideas y realizaciones económicas de la burguesía, las normas que utilizó contra las viejas instituciones feudales, le sirvieron para precaverse de las luchas del proletariado y evitar su organización, en los primeros lustros. Tal es el sentido de la legislación que logró implementar durante el período revolucionario, incluso unos años atrás.

Es cierto que los gremios de artesanos, por el sistema de organización económica privilegiada, apta solamente para satisfacer la demanda de un mercado restringido y clientelista, su tendencia a la exclusividad y el monopolio, tenían que debilitarse con la irrupción de nuevas formas económicas de tipo capitalistas. Las nuevas formas de trabajo y producción consecuencialmente propugnaban por la liberación de la fuerza de trabajo, la cual se hallaba sujeta no solamente por el sistema jerarquizado y reglamentado de los gremios o corporaciones sino también por los lazos de tipo feudal sobre la masa campesina.

Una de las medidas precedentes a la revolución fue la promulgación del famoso Edicto del Ministro Turgot en el año de 1766. En él, se proclamaba la más amplia libertad de trabajo, incluso para ejercer varias profesiones u oficios. Con esta disposición se daba un golpe mortal a las corporaciones; empero, al poco tiempo lograban los gremios afectados derrotar la política liberal del Ministerio y el restablecimiento de los privilegios a las corporaciones.

Para 1791, en pleno curso la revolución burguesa, el Diputado Ives Le Chapelier, presentó un proyecto de ley con ocho artículos, en virtud de la cual se liquidaban definitivamente las corporaciones, se establecía la libertad de trabajo y se prohibía toda clase de asociación y gremios que tuviesen por finalidad la defensa colectiva de los intereses corporativos o comunes. Dicha ley, que se conoce con el nombre del proponente, fue aprobada sin ninguna objeción en la sesión de Asamblea Nacional celebrada el 14 de Junio. La mencionada Ley establecía entre otras cosas lo siguiente:

Se le permitía a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero sin permitirles que el objetivo de esas asambleas fuese la defensa de sus supuestos intereses comunes. Estableció que no existían corporaciones en el Estado y que no había más interés que el particular de cada individuo y el general; no se permitía inspirar a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separase a los miembros de la cosa pública por un espíritu de corporación.

Se prohibió el establecimiento de corporaciones de cualquier especie, por cuanto esta eliminación era una de las bases de la constitución.

Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio adoptasen acuerdos entre ellos, tendientes a rechazar o fijar, de común acuerdo, un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, dichas deliberaciones y convenciones eran declaradas inconstitucionales y atentatorias contra la libertad y contra la declaración de los derechos del hombre.

Los cuerpos administrativos y municipales estaban obligados a declararlos tales. Los autores, jefes o instigadores que los hayan provocado, redactado o presidido serán citados ante el Tribunal de policía, a instancia del fiscal y condenados cada uno a 500 Lbs. de multa y a la suspensión por un año del ejercicio de sus derechos ciudadanos activos y excluidos de formar parte de las asambleas primarias.

Quedaba prohibido a todos los cuerpos administrativos y municipales bajo pena de responsabilidad personal de sus miembros, emplear, admitir o permitir que se admitan en los trabajos de su profesión en obras públicas, a los contratistas, obreros y demás que provoquen o firmen dichas deliberaciones o convenios, excepto en caso de que ellos mismos se presenten voluntariamente ante los tribunales a retractarse y desautorizarlos. Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase

de personas, y bajo toda especie de condiciones, convenidas mutuamente, o contra la atención de la policía y el exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas, serán consideradas como reuniones sediciosas, y como tales disueltas por los depositarios de la fuerza pública, a tenor de las órdenes que reciban. Serán castigados con todo el rigor de las leyes los autores, instigadores y jefes de dichas asociaciones.³

Queda visto que las medidas legales tomadas durante la revolución burguesa trajeron como consecuencia para los trabajadores la prohibición de la asociación profesional y la huelga. Esto se constituyó en un freno para el libre desenvolvimiento de las fuerzas proletarias en su lucha contra la explotación capitalista.

La Revolución Burguesa de 1789 logra su máximo desarrollo con el Gobierno de Napoleón Bonaparte, el cual se había encargado de consolidar el nuevo orden social.

Durante este período se proporcionaron sólidos instrumentos de poder a la burguesía y se afianzó la unidad nacional; fueron confirmados los postulados burgueses de libertad e igualdad ante la ley, al expedir los códigos civil, penal y de comercio. En éstos se reafirmaron los principios que fundaban el derecho de propiedad. Se crearon cámaras de comercio para estimular las empresas capitalistas (sociedades anónimas y comanditarias), y con el mismo fin la Sociedad de Fomento Industrial y el Banco Nacional.

A su turno, la política imperialista de Napoleón Bónaparte facilitó a la burguesía una gran ampliación del mercado, especialmente al continente.

Empero el fortalecimiento de los intereses capitalistas se llevó a cabo, no solamente en detrimento de los intereses de la nobleza, la aristocracia y la clerecía, sino básicamente a expensas del proletariado y demás clases populares. Ello se evidencia con las restricciones impuestas a los trabajadores para organizarse y defender colectivamente sus intereses, las cuales fueron reafirmadas en el Código Penal.

Una vez frustrado el sueño imperial de Napoleón, la burguesía le restó su apoyo y a su vez fueron creando las condiciones políticas para la restauración de la vieja monarquía. En efecto, en 1815 se produce el acceso al poder de la dinastía borbónica, la cual se vió precisada a respetar las condiciones económicas nuevas y las conquistas burguesas fundamentales. Sin embargo, el desarrollo de una política oficial dirigida en beneficio de la aristocracia condujo a la incubación de un clima adverso en sus relaciones con la burguesía, la que por lo demás se sentía seriamente afectada en sus intereses por la nueva política económica y fiscal. Pero además, la situación de la clase obrera permanecía sin variación: jornadas de trabajo de más de 15 horas diarias, insalubridad, salarios miserables y crecimiento del costo de vida.

A lo anterior, se ligó, en los años finales de la década de 1830, una gran crisis de la producción agrícola, que repercutió directamente en los sectores campesinos, afectando sensiblemente su nivel de vida.

La situación económica y social descrita constituyó el caldo de cultivo para la generación de la crisis política que trajo consigo el reemplazo, en el manejo del Estado, de la casta borbónica por una nueva casta más sumisa a los intereses burgueses.

El triunfo burgués trajo consigo las posibilidades de un gran avance en la industria y el comercio, el incremento de la productividad del trabajo y las fuerzas productivas: la revolución industrial empezó a hacerse sentir en la vida económica y social.

Pero a su vez, el movimiento político del cual fue partícipe el proletariado, había enseñado a éste, o por lo menos puesto en duda, que su activa participación no le había reportado beneficio alguno, ni siquiera político. En consecuencia, las escasas asociaciones que se venían conformando desde las primeras décadas con objetivos mutualistas, expresaron un proceso de transformación en verdaderas asociaciones de resistencia a la explotación capitalista. De ellas podremos señalar, como ejemplo, las de los trabajadores de la construcción y sombrereros.

Por esta época no obstante las restricciones a las instituciones colectivas, los obreros comienzan la formulación de peticiones colecti-

vas, tales como: reducción de jornada de trabajo, aumento del salario, supresión de multas y del trabajo nocturno. Igualmente defienden con ahinco el derecho a la asociación profesional y la coalición.

Todavía bajo la apariencia de sociedades de socorro mutuo, o sociedades filantrópicas, surgieron en 1830-1831, nuevas organizaciones, las cuales irían a jugar un rol importante en los primeros movimientos obreros. Igualmente surgió la prensa proletaria que narraba la miseria y los padecimientos de los obreros y los instaba a la lucha.

Durante esta época, producto del desarrollo y utilización en gran escala de las máquinas, se produjeron las primeras expresiones luddistas (destructores de máquinas).

2.3 DOCTRINA ALEMANA

Cuando Inglaterra y Francia se encontraban en la última fase de la revolución industrial, Alemania apenas iniciaba su desarrollo capitalista. Se debía fundamentalmente a la preeminencia de las instituciones feudales. El país se encontraba fraccionado en 39 Estados, cada uno de los cuales tenía su sistema de pesas y medidas y de aduanas. Hasta la revolución de 1848 la aristocracia feudal conservó buena parte de los viejos privilegios, pero durante la década del 30 y especialmente la del 40, la industria hizo grandes progresos, los cuales se expresaron en el aumento del número de máquinas empleadas en la producción a gran escala. Igualmente con el desarrollo de la indus-

tria aumentó correlativamente la población urbana y desde luego la clase obrera industrial.

En cuanto a la situación de los trabajadores se caracterizaba por el agravamiento de la explotación, toda vez que, en la medida que se fue introduciendo la producción capitalista y con ella la revolución industrial, se fueron agudizando la miseria y la desocupación, aunando a esto la gran opresión impuesta por el régimen policiaco imperante, el cual negaba toda clase de derechos políticos.

La industria alemana solamente podía competir en el mercado externo y aún interno, sobre-explotando el trabajo asalariado y disminuyendo su nivel de vida.

Estas condiciones explican el por qué de la formación de las primeras organizaciones del movimiento obrero además en el exterior. En 1832 se fundó en París una asociación de emigrados llamada "Unión Popular Alemana", la cual se proponía, entre otras cosas, la unificación del país y la constitución de un Estado Nacional. Al año siguiente y tomando como base los cuadros de dicha asociación, se constituyó la "Liga de los Miserables", de ésta salieron más adelante los integrantes de la "Liga de los Justos", la que a su turno dió origen a la famosa "Liga de los Comunistas". Esta última caracterizada por sus posiciones políticas internacionalistas, producto de la experiencia directa de sus miembros, no solamente en su país sino en el exterior. A ella pertenecieron los fundadores del socialismo científico, Car-

los Marx y Federico Engels.

En la década de 1830 se llevaron a cabo las primeras acciones del movimiento obrero alemán, especialmente en las provincias de Sajonia y Renania, pero esos movimientos fueron espontáneos y con gran similitud con el Luddismo. En el año de 1844 se presentó en Silecia una insurrección obrera de gran importancia para las luchas futuras, constituyéndose en la campanada de alerta para el conjunto del movimiento obrero alemán.

Una de las características del movimiento obrero en este país, es sus acciones violentas, seguramente condicionadas por su peculiar situación, la que lo llevaba a tener que enfrentar por un lado al capitalista en su condición de patrono y por el otro al Estado, que sobrevivía en base a la operación política.

Producto de esas luchas, fueron las primeras leyes laborales: en 1839 se expidió la ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años en las fábricas y minas; para los menores de 16 años se les excluía del trabajo dominical y nocturno y se les fijó una jornada máxima de 10 horas. Empero, estas disposiciones fueron letra muerta, debido a la carencia de mecanismos oficiales encargados de vigilar su cumplimiento y de las organizaciones obreras para exigirlo.

Pues bien, el movimiento revolucionario de 1848 se produjo en este marco social y político. La burguesía requería de la unidad nacional

para lograr el rompimiento de las trabas que obstaculizaban su desarrollo, especialmente los mecanismos arancelarios y de aduana que prevalecía en cada pequeño Estado. En 1847 la monarquía convocó la dieta o asamblea de representantes con el objeto de que votaran unos nuevos impuestos, pero aquella exigió como contrapartida la expedición de una constitución liberal y la declaración de la libertad de prensa. El monarca Federico Guillermo IV se negó a ello y cerró la dieta en respuesta. Esta actitud ligada a la situación económica y social y al estímulo de los acontecimientos revolucionarios en Francia, provocó grandes movilizaciones en Febrero de 1848, especialmente en los pequeños estados y más tarde en las grandes ciudades como Berlín y Viena. Se constituyeron cuerpos armados integrados por obreros y estudiantes, estos últimos formaron la legión académica compuesta por 4.000 miembros. El movimiento obligó al gobierno a convocar una asamblea constituyente, cuyos miembros serían elegidos por sufragio universal.

Empero la revolución quedó inconclusa por la actitud timorata de la burguesía, explicable por la prevención que le produjeron los acontecimientos revolucionarios de los demás países, fundamentalmente Francia. Temían que el proletariado llevara el proceso revolucionario hacia exigencias que superaban las aspiraciones burguesas.

Esto explica la conciliación con la aristocracia y los grandes propietarios de tierras, quienes se avinieron a efectuar algunas concesiones tales como la liberación de los campesinos de la servidumbre

y la ampliación de los derechos políticos.

El proletariado por su parte no obtuvo reivindicaciones sociales inmediatas, ni tampoco políticas, aun cuando las jornadas de las cuales fue partícipe le dejaría grandes experiencias para luchas futuras.

Por las condiciones anotadas la clase obrera en Alemania solamente mantiene la perspectiva de sus reivindicaciones colectivas aún cuando logra mejoras en algunos aspectos laborales y políticos.

2.4 DOCTRINA CATOLICA

En Alemania y Austria, en menor escala en España e Italia comenzó la lucha para realizar la organización de los trabajadores, de conformidad con las enseñanzas de la Iglesia Católica e impedir que la tendencia socialista monopolizara los movimientos sindicales.

El obispo Keteller dijo en el año de 1864, el cristianismo puede favorecer, de la manera más feliz la tendencia moderna de ayudar a la clase obrera por las asociaciones. Sería de nuestra parte una gran locura el mantenernos apartados de este movimiento, porque el impulso parte principalmente de hombres hostiles al cristianismo. El aire conserva sus propiedades aunque el impío lo respire.

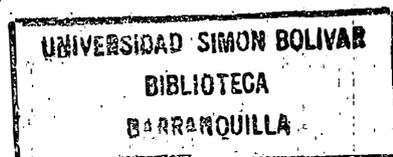
El sindicalismo católico tiene como bases fundamentales, las Encíclicas Rerum Novarum de Leon XIII y el Código Social de Malinas.

El Papa León XIII en la Encíclica Rerum Novarum, refiriéndose a la asociación profesional afirmó ahora bien, aunque estas sociedades privadas existen dentro de la sociedad civil, y son de ellas como otras partes, sin embargo de suyo en general no tiene el Estado autoridad pública o poder para prohibir que existan. Porque el derecho para formar tales sociedades privadas, es de derecho natural y si prohibiere a los ciudadanos hacer entre sí, estas asociaciones, se contradiría a sí misma, ya que tanto las sociedades privadas como las civiles nacen con base en el principio de el hombre es un ser sociable por naturaleza.

El sindicalismo católico persigue una doble finalidad: ser guardián y propagandista de la religión y de la doctrina social católica; luchar por el mejoramiento de vida de los trabajadores. Acepta la transformación del ordenamiento jurídico vigente por medios pacíficos; combate los medios violentos pregonados por el sindicalismo revolucionario.

Mientras no se produzcan las reformas sociales propuestas por el sindicalismo católico, los trabajadores están obligados a cumplir el derecho positivo vigente, los contratos de trabajo con lealtad y diligencias. La Asociación Profesional debe ser un organismo de concordia y armonía entre el capital y el trabajo.

Estas orientaciones generales fueron reafirmadas en los Congresos de Insbruck de 1922; de Montreux de 1934 y de París en 1937, realizados



por la Confederación Internacional de Sindicatos Católicos Cristianos, con sede central en Utrech.

El Artículo 96 del Código de Malinas establece que el sindicato profesional tiene un fin temporal; pero obligado a conformar sus actos por la justicia y la caridad no puede proclamarse neutral en todo lo que concierne a la moral y a la religión, pues debe en todo lo que concierne a la moral a los principios del catolicismo y a la dirección de la iglesia.

Esta obligación incumbe tanto a los sindicatos de patronos como los de obreros.

El sindicalismo católico apoya más que en razones sociales y económicas, en principios de orden moral y religioso, procura mejorar las condiciones de vida de los obreros, dentro de un ambiente de armonía y paz. El Código de Malinas expresa es de desear que por medio de acuerdos conocidos con el nombre de contratos colectivos de trabajo, los sindicatos de patronos y obreros tengan entre sí un vínculo y un punto de apoyo.

2.5 EL SINDICALISMO COMO EXPRESION DE CLASE

Según la definición dada por Carlos Marx a las clases en el capitalismo este las divide en tres grandes clases a saber: los propietarios de simple fuerza de trabajo, los propietarios de capital y los pro-

pietarios de capital y los propietarios de tierras, cuyas respectivas fuentes de ingreso son el salario, la ganancia y la renta del suelo, es decir, los obreros asalariados, los capitalistas y los terratenientes, forman las tres grandes clases de la sociedad moderna.⁴

Para Lenin las clases sociales son grandes grupos de hombres que se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en un sistema de producción social históricamente determinado, por las relaciones en que se encuentran con respecto a los medios de producción, por el papel que desempeñan en la organización social del trabajo, y, consiguientemente, por el modo y la proporción en que perciben la parte de la riqueza social de que disponen. Las clases son grupos humanos, uno de los cuales puede apropiarse el trabajo de otro por ocupar puestos diferentes en un régimen determinado de economía social,

La historia de todas las sociedades hasta nuestros días es la historia de las luchas de clases.

Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos, maestros y oficiales en una palabra opresores y oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, velada unas veces, y otras franca y abierta; lucha que terminó siempre con la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el hundimiento de las clases en pugna.

La lucha de clases antagónicas es inconciliable. Emanada de la contrapo-

sición cardinal del lugar económico y político que ocupa la sociedad.

La teoría de la lucha de clases había sido creada por la burguesía antes de Marx. Mucho antes de aparecer la teoría Marxista los historiadores burgueses habían descrito el desarrollo histórico de la lucha de clases y los economistas burgueses habían hecho el análisis económico de las clases. A principios del siglo XIX los historiadores burgueses Thierry, Mignet, Guizot y Thiers, del período de la restauración en Francia, indicaron sus obras históricas que la revolución inglesa del siglo XVII y la Revolución Francesa del siglo XVIII fueron luchas de clases destacadas por la burguesía contra la aristocracia feudal. Partiendo de la posición burguesa condenaron los privilegios de la aristocracia y revelaron la inevitabilidad histórica de que la burguesía derribaría la dominación feudal y establecería su período propio de poder.

Entre fines del siglo XVIII y principios del XIX, los economistas burgueses representados por Turgot, de Francia, quien abogaba por dar énfasis a la agricultura y por Adam Smith y David Ricardo, economistas clásicos de Inglaterra, diferenciaron a las clases en la sociedad conforme a las distintas fuentes de los ingresos económicos de la gente. Señalaron que la libertad capitalista estaba compuesta de la clase obrera, clase capitalista y clase terrateniente. Con su análisis basado sobre tres tipos de ingresos (salarios, ganancias y rentas), pusieron al descubierto, en cierto grado, el antagonismo entre los intereses económicos de estas tres clases y expusieron de modo preliminar

las clases económicas, de las contradicciones de las clases y la lucha de clases en la sociedad capitalista.

La teoría de la lucha de clases creada por los historiadores y economistas burgueses a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX, tenían cierto carácter protagonista histórico, en su época, pero se basa sobre el idealismo histórico. Ellos no entendían que la existencia de las clases va unida a determinadas fases históricas en el desarrollo de la producción y ésta decidía por la última. Negaban que es necesaria la lucha de clases en la sociedad capitalista y que la lucha de clases es la fuerza motriz del desarrollo histórico de la sociedad humana. Así que no podían descubrir las leyes del desarrollo de la lucha de clases.

Por lo tanto lo que reconoce la burguesía ni es otra cosa que la lucha de clases que ella libra para oponerse a la aristocracia feudal y establecer su hegemonía.

En cuanto a la lucha de clases realizada por el proletariado contra la burguesía en la sociedad capitalista, ella la considera permisible solo cuando esta lucha no vaya más allá de los límites permitidos por los intereses de la burguesía. Así una vez que esta lucha haga daño a los intereses fundamentales de la burguesía, ésta reprimirá cruelmente al proletariado, recurriendo a medios violentos.

Las clases no existían desde siempre ni existirán para siempre. Tienen

su propio curso histórico de surgimiento, desarrollo y extinción. Las clases que nacieron junto con la propiedad privada de los medios de producción, se eliminarán con la llegada del último sistema aparecido en el desarrollo social. Y en una sociedad de clases, las clases antagónicas entablan inevitablemente una lucha a muerte, debido a sus intereses políticos y económicos diametralmente opuestos.

Esta lucha de clases es la fuerza motriz que promueve el desarrollo histórico de la sociedad de clases. Esto es así tanto para la sociedad esclavista como para la feudal y la capitalista. Lo anterior sirvió de fundamento a Marx para decir que la lucha de clases conduce inevitablemente a un nuevo sistema.

El marxismo considera que la cruel explotación del trabajo asalariado por parte de el capital y el desarrollo de las grandes industrias capitalistas han dado nacimiento al proletariado.

La misión del proletariado consiste no solo en derrocar la dominación burguesa, sino en eliminar todas las clases y todos los sistemas de explotación. Esta es la condición indispensable para la completa emancipación del proletariado.

Por todo lo anterior hay que comprender que el desarrollo del proletariado trae consigo la necesidad de buscar formas de defensa contra su oponente. Surgen en un principio los enfrentamientos localizados entre obreros y patronos por mejores condiciones de vida.

Posteriormente los enfrentamientos se extienden a obreros de un mismo oficio y profesión u ocupación con los patronos por un mejor standard de vida, luego los obreros se agrupan en organismos regionales, nacionales, lo que permite un fortalecimiento para enfrentar a su oponente: los capitalistas.

El sindicalismo surge entonces como la forma inmediata y necesaria que permite a la clase obrera hacerse fuerte y resistir los embates del capital. Claro está que todo esto sucede dentro de un orden jurídico esbozado por la misma burguesía, lo que no permite que los sindicatos tengan una libertad absoluta para su desenvolvimiento, lo que hace que en un primer momento se tenga una conciencia de clase para sí que es la que se necesita cuando se está al borde de iniciar el salto de lo cuantitativo a lo cualitativo.

En los actuales momentos en que el capitalismo ha alcanzado un grado de desarrollo insospechado, el sindicalismo también se ha desarrollado al máximo y es precisamente en estos organismos legalizados por la legislación burguesa, donde se inicia la educación política del proletariado, ya que precisamente en estos organismos se cuestiona, en primera instancia, la problemática de la clase obrera.

Por esto el sindicalismo ha desempeñado un papel verdaderamente decisivo en lo que respecta a la preparación de la clase obrera para la lucha económica y política.

Recordemos que en Rusia los sindicatos desempeñaron un papel de primerísimo orden en la insurrección que condujo al proletariado al poder en Octubre de 1917. Con lo dicho no tratamos de desconocer que el sindicalismo como organismo que expresa los intereses de una clase se plantea reivindicaciones inmediatas, tales como aumento o conservación del salario, mejoramiento de las condiciones de trabajo, protección de éste último, reducción de la jornada, subsidio a los despedidos. Desde el punto de vista jurídico reconocimiento de las huelgas y los sindicatos por parte de los patronos, instauración de reglamentos en las fábricas. Pero a más de estos intereses inmediatos, la clase obrera aglutinada en sindicatos se plantea un objetivo final que es precisamente la meta perseguida, o sea, la toma del poder. Por eso Lennin plantea en el XI Congreso P.O.S.D.R. que cada huelga debe terminar con el perjuicio máximo para la sociedad capitalista. Para esto los sindicatos deben estar preparados, deben atraer a los obreros al movimiento de masas, plantearse no sólo la tarea de satisfacer tales o cuales reivindicaciones, sino plantearse la destrucción del aparato estatal de clase.

Esta fórmula define de un modo muy elocuente la relación existente entre las reivindicaciones parciales y el objetivo final. Le establecen los eslabones que conducen de las reivindicaciones económicas elementales a esos fines generales de clases del proletariado.

Los sindicatos deben enlazar las reivindicaciones parciales con el objetivo final, lo que significa que debemos procurar siempre elevar la huelga iniciada con motivo de reivindicaciones elementales hasta un

peldaño superior, o lo que es lo mismo esforzarnos en transformar en políticas las huelgas económicas.

El entrelazamiento de la huelga económica y política debe ser el fin primordial de la clase obrera antes del asalto final. Dado que el sindicalismo es el organismo de expresión de clase.

La conciencia de la clase obrera para sí está aún arraigada a la burguesía, lo que facilita a éstos arrastrar al proletariado hacia ellos. En casi todos los países en donde el sindicalismo ha alcanzado algún desarrollo, en la mayoría de las veces está penetrado de la ideología burguesa y por tanto giran alrededor de las clases dominantes. Es el caso de los sindicatos que han sido formado por iniciativa de los ideólogos burgueses con el propósito de conseguir su apoyo para perpetuarse en el poder. Ejemplo de esto se da aquí en Colombia donde la C.T.C. fue formada por iniciativa del liberalismo y la U.T.C. fue engendro del clero y del conservatismo, para buscar solución a agotamiento en su influencia de masas. Así como en Colombia, en cualquier país capitalista hay sindicatos que no tienen una visión clara de su papel de clase, por lo que los cambios radicales en ellos son por ahora utópicos. Pero al lado de este sindicalismo existe otro que realmente ha adquirido un criterio de clase pero lo constituyen las minorías, por lo que la espera al cambio es larga y difícil de recorrer.

En todas las etapas del desarrollo de la sociedad, han existido las clases unas dominantes otras dominadas, pero quien asume el mando tra-

ta de hacer creer que jamás han existido clases y con esto se busca ganar confianza para seguir al mando sin ningún contratiempo. En el capitalismo el pensamiento liberal sostiene que las clases no existen, que no hay lucha de clases, que todo es invención de dementes trastornados que sólo viven en función del mal. El pensamiento liberal como doctrina que sostiene que lo que hay es una gran movilidad social que tiene proyecciones verticales u horizontales. Por ello no es extraño oír hablar de democracia en el sistema imperante en el que se habla de igualdad social, económica, cultural, etc. Pero será cierto eso si la formación de los mismos sindicatos ha sido producto de luchas y sufrimientos.

Pero no hay que perder de vista que cada sistema político tiene un fundamento ideológico, o sea una superestructura y este no es una excepción.

La dialéctica nos enseña que nada es estático, todo cambia, todo se mueve, nada es eterno y al lado de los anteriores razonamientos ha surgido una nueva concepción de las clases que también trata de justificar su existencia.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 DOLLEAND, Eduard. Historia del Movimiento Obrero. Madrid, Zero, 1969. p. 27.
- 2 ENGELS, Federico. La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra. México, Cultura Popular, 1974. p. 164.
- 3 ALCALA ZAMORA, L. y CABANELLAS, G. Tratado de Política Laboral y Social. tomo 1. 2ed., Buenos Aires, Heliasta, 1976. pp. 249-250.
- 4 MARX, ENGELS, LENNIN, BUJARIN y LUKAS. Teoría Marxista de las Clases Sociales. Medellín, Pepe. p. 7.

3. EL DERECHO SINDICAL LEGISLADO

3.1. LEGISLACION DE ALGUNOS PAISES AMERICANOS Y EUROPEOS

La lucha obrera por obtener reconocimiento del Estado fue ardua, prolongada y violenta, pero el ensanchamiento del capitalismo hace a su vez engrandecer cuantitativamente la clase obrera, lo que permite ampliar en todos los frentes del planeta la lucha por obtener aceptación dentro del estado burgués, vemos así como Naciones Unidas dice que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica; nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación".

Según el Artículo 141 de la Constitución de Brasil es garantizada la libertad de asociación para fines lícitos; ninguna asociación podrá ser compulsivamente disuelta sino en virtud de sentencia judicial.

El Artículo 39 de la Constitución de Uruguay reza de todas las personas tienen derecho de asociarse, cualquiera que sea el objeto que persiga, siempre que no constituya una asociación ilícita declarada por la Ley.

Según el Artículo 9 de la Constitución de Alemania Occidental:

Todos los alemanes tienen derecho de formar asociaciones y sociedades. Las asociaciones cuyo objeto o actividades estén en conflicto con las leyes penales o que estén dirigidas contra el orden constitucional o el concepto de comprensión internacional, quedan prohibidas. El derecho de formar asociaciones para proteger y fomentar las condiciones de trabajo y económicas, está garantizada a cada una y a todas las profesiones. Los convenios a impedir este derecho, serán nulos o inválidos; y serán legales las medidas dirigidas a este fin".

El Artículo 19 de la Constitución de la India dice: "Todos los ciudadanos tienen derecho... c) a formar asociaciones o sindicatos...".

La Constitución de Bolivia en su Artículo 6º reconoce a toda persona conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio, el derecho de asociarse para los distintos fines de la actividad, que no sean contrarios a la seguridad del Estado.

La Constitución de El Salvador en su Artículo 35 garantiza el derecho de asociación y solo se prohíbe el establecimiento de congregaciones conventuales y toda especie de instituciones monásticas.

El Artículo 18 de la Constitución de Italia contempla que los ciudadanos tienen derecho a asociarse libremente sin autorización, para fines no prohibidos por la ley penal. Son prohibidas las negociaciones secretas y las que persiguen aún indirectamente fines políticos mediante organizaciones de carácter militar.

El Artículo 10 de la Constitución de Chile en su Inciso 5º manifiesta que todos los habitantes gozan de la libertad de asociación sin armas,

para objetos no prohibidos por la ley.

La Constitución de El Paraguay en su Artículo 18 asegura a todos los habitantes el goce conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio del derecho de asociación con fines lícitos.

El Artículo 27 de la Constitución de Perú dispone que el Estado reconoce la libertad de asociación. Las condiciones de su ejercicio están regidas por la ley.

El Artículo 42 de la Constitución de Venezuela garantiza que los derechos de asociación se ejercerán conforme a la ley.

La Constitución de Haití en su Artículo 26 manifiesta que los habitantes tienen derecho a asociarse, a agruparse en partidos políticos, en sindicatos y cooperativas. Este derecho no puede ser sometido a ninguna medida preventiva y nadie podrá ser obligado a afiliarse a una asociación o partido político.

La Constitución de Nicaragua en su Artículo 81 reza que pueden establecerse uniones o asociaciones con cualquier objeto que no sea ilícito. Se prohíbe el establecimiento de toda clase de asociaciones monásticas.

La entrada al país de los individuos pertenecientes a estas asociaciones será reglamentada por la ley.

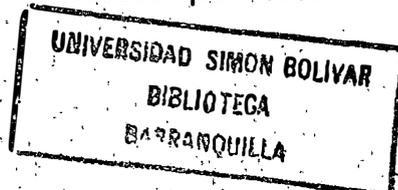
La Constitución de Guatemala en su Artículo 32 garantiza el derecho de asociarse para los distintos fines de la vida humana, conforme a la ley. Se prohíbe el establecimiento de congregaciones conventuales y de toda especie de instituciones o asociaciones monásticas, así como la formación y el funcionamiento de organizaciones políticas de carácter internacional o extranjero. No quedan incluidas en estas prohibiciones las organizaciones que propugnen la unión centroamericana o de solidaridad continental.

La República Dominicana por medio de su carta fundamental en su Artículo 6º consagra como inherente a la personalidad humana la libertad de asociación.

La Constitución de Panamá en su Artículo 40 permite formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal, las cuales pueden obtener su reconocimiento como persona jurídica.

El Artículo 17 de la Constitución Siria dice que los sirios tienen derecho de constituir asociaciones y de formar parte de ellas, siempre que el objeto de estas no esté prohibido por la ley. La ley fijará la forma de la declaración a presentar ante las autoridades administrativas para la Constitución de las asociaciones y el control de sus ingresos.

Alemania Oriental en su Artículo 12 de su carta establece que todos



ciudadanos tendrán derecho, para propósitos no prohibidos por la legislación penal, de participar en la creación de sociedades.

El Artículo 2º de la Constitución del Estado libre asociado de Puerto Rico establece que las personas podrán asociarse y organizarse libremente para cualquier fin lícito. Salvo en organizaciones militares y cuasimilitares.

Checoslovaquia conforme al Artículo 24 de su Constitución garantiza el derecho de formar asociaciones en tanto que el orden democrático y el orden público no sean amenazados.

España según el Artículo 16 del fuero de los españoles, éstos podrán asociarse libremente para fines lícitos, de acuerdo con lo establecido en la ley. El Estado podrá crear y mantener las organizaciones que estime necesarias para el cumplimiento de sus fines. Normas fundacionales que revestirán la forma de ley, coordinarán este derecho con el reconocido en el párrafo anterior.

La Constitución de Suiza en su Artículo 56 establece que los ciudadanos tienen derecho de formar asociaciones siempre que su objeto y método de tales asociaciones no sean ilícitos o peligrosos para el Estado.

Por el Artículo 32 de Rumania los ciudadanos tienen el derecho de asociación y de organización si los fines perseguidos no están dirigidos

contra el orden democrático establecido por la Constitución. Todas asociaciones de carácter fascista o anti-democrática, están prohibidas, es punible por la ley.

El Artículo 27 de la Constitución de Yugoslavia establece que los ciudadanos les está garantizada la libertad de asociación.

El Artículo 40 de la Constitución de Irlanda, Aparte 6º garantiza el ejercicio de los siguientes derechos, sujetos al orden moral y a la moralidad pública: 3) el derecho de formar asociaciones y uniones, podrán no obstante sancionarse leyes para regular y controlar con miras al interés público el ejercicio de los derechos de formar asociaciones, uniones y el derecho de reunirse libremente, no contendrán discriminaciones políticas, religiosas o de clase.

Conforme a la Constitución de Bulgaria establece el derecho de formar asociaciones y organizaciones que no sean contrarias al Estado y al orden público. La ley prohíbe y castiga la formación y participación en organizaciones cuyo objeto es privar al pueblo búlgaro de los derechos y libertades conquistadas por el levantamiento nacional de Septiembre de 1944 y garantizado por la presente Constitución, o restringir estos derechos y libertades, ponen en peligro la independencia nacional o la soberanía de la patria; u organizaciones que abierta o secretamente propaguen la ideología fascista o antidemocrática o facilite la agresión imperialista.

El Artículo 126 de la Constitución de Rusia, de acuerdo con los intereses de los trabajadores y más con el fin de desarrollar la iniciativa de organización y la actividad política de las masas populares queda asegurada a los ciudadanos de la URSS el derecho a agruparse en organizaciones de la juventud, organizaciones deportivas y defensa, asociaciones culturales, técnicas y científicas; los ciudadanos más activos, conscientes del seno de la clase obrera y de las otras actividades se agrupan en el partido comunista (Bolchevique) de la URSS constituye la avanzada de los trabajadores en su lucha por el afianzamiento del desarrollo del régimen socialista y que represente el núcleo dirigente de todas las organizaciones de trabajadores tanto sociales como del Estado.

La Constitución China en su Artículo 29 dice: "Los ciudadanos tienen libertad de reunión y asociación".

3.2 LEGISLACION COLOMBIANA

No existe en nuestra carta magna una norma que garantice el derecho de asociación profesional o sindical, pero sí garantiza la Carta, el derecho de asociación general, donde creemos que se fundamenta jurídicamente el sindicalismo como organización jurídica con vida propia, o sea con autonomía para ejercer derechos y contraer obligaciones.

Dice el Artículo 44 de nuestra Constitución Nacional: "Es permitido formar compañías y asociaciones que no sean contrarias a la moral o

al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas.

El Artículo 12 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

El Artículo 18 de la Constitución Nacional garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos, la ley reglamentará su ejercicio.

El Artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo establece el derecho de Asociación:

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

- Los sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

El derecho de asociación sindical no es un derecho de los patronos, sin embargo el C.S.T. extiende tal privilegio a los capitalistas, porque la ley en general es un instrumento de la clase dirigente para la defensa de sus intereses, especialmente de orden económico. En el caso del derecho del trabajo, no está ausente tal interés. Sin embargo debe comprenderse que por su naturaleza, por su origen, por su esencia y por sus fines, estas normas son producto directo de la lucha de clases. Por ejemplo en la década de 1930 a 1940 se reconoce el Derecho de Asociación porque el avance del proletariado urbano y rural así lo determinó. Muestras de tal avance son el Acto Legislativo No. 1 de 1936, que consagra el Derecho de Huelga; el Artículo 18 de la Constitución Nacional; la Ley 83 de 1931 sobre sindicatos; y en 1976 ante la dispersión del movimiento obrero sindical y político de este sector social; el sistema dominante puede expedir sin oposición eficaz el Decreto del Presidente Alfonso López Michelsen, que restablece la huelga como infracción penal. (Decreto 2004 de 1976) "...quienes organicen, dirijan, promuevan, fomenten o estimulen en cualquier forma el cese total o parcial, continuo o escalonado en las actividades normales de carácter laboral o de cualquier otro orden, incurrirán en arresto incommutable de 30 a 180 días".

En consecuencia, debe entenderse que las leyes del trabajo tienen que estudiarse en un doble aspecto:

- Como conquista del proletariado en su lucha con su enemigo de clase.

- Como conciliación de la clase dominante, acompañada siempre de la pretensión de mantener el control jurídico de los asalariados.

La Ley 26 de Septiembre 15 de 1976 aprobó el Convenio Internacional del Trabajo No. 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, adoptado por la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (Ginebra 1948).

La Ley 27 de Septiembre 15 de 1976 mediante la cual se aprobó el Convenio No. 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva, adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949).

En Julio de 1978 se expidió el Decreto 1469 reglamentario de las Leyes 26 y 27 de 1976.

Este Decreto trata aparentemente de proteger de verdad el Derecho de Asociación Sindical o Libertad Sindical. Sin embargo, el asunto no es así, como tendremos oportunidad de verlo. En la aparición de este derecho se ha presentado una triple coincidencia:

- La conmemoración de un nuevo aniversario de la independencia del dominio español, por el Presidente López Michelsen, quince días antes de entregar su "mandato claro".

- El proceso unitario de los trabajadores, manejado a nivel burocrático por los presidentes de las cuatro centrales obreras reconocidas por el Gobierno, que les permitió conceptuar previamente sobre el Decreto 1469; y
- Cuarenta años de expedidos los Convenios 87 y 98 de la OIT para proteger efectivamente el Derecho de Asociación Sindical.

La raitificación del Convenio 87 por la Ley 26 de 1976 está precedida en Colombia de un importante proceso legal que se inicia con la Ley 78 de 1919 sobre huelgas, y con la Ley 21 de 1920 sobre conciliación y arbitraje, que se continúa con la Ley 83 de 1931 sobre sindicatos, con la Ley 6a. de 1945 y concluye prácticamente con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo en 1950. De este proceso es importante destacar el hecho de que en el país primero se legisló sobre la huelga y que la Ley 78 de 1919 que la reglamenta no se refiere para nada a la existencia de organizaciones obreras ni al reconocimiento de un derecho anterior de asociación sindical. En esta forma la primera ley colombiana que se ocupa en forma expresa de la libertad sindical es la 83 de 1931.¹ La Constitución consagra en términos generales el derecho de asociación en su Artículo 44 que tiene origen en el texto de 1886.

3.3 LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

Cuando se aboca el tema del derecho internacional se tiene la impresión de que se trata de algo abstracto, un poco lejano. Pero cuando

el derecho internacional toca los problemas sociales y económicos del mundo, empezamos a entender que es lo contrario: los estatutos o las normas que se expiden en el ámbito internacional se van integrando al derecho local, a la normatividad de cada país. Es lo que ha pasado en el terreno del derecho laboral y de la seguridad social.

Como parte preliminar al estudio pormenorizado de cada una de las normas contenidas en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT, distinguidos con los números 87 y 98, es pertinente, por una parte, hacer una aproximación histórica a lo que se ha llamado institucionalización del derecho laboral y de la seguridad social a nivel internacional y, por otra hacer una presentación a grandes rasgos de la naturaleza y funciones de la propia OIT destacando particularmente su importante actividad normativa.

Hace muchos años, especialmente en Europa, se comenzó a estudiar la problemática social con sentido estrictamente político. Cuando empezamos a leer la historia del siglo XIX, nos encontramos con el fenómeno de la proletarización de grandes sectores de la población europea, fenómeno que ocurre como resultado de la revolución industrial y de las ideas liberales entronizadas por la Revolución Francesa de 1789. En virtud de este proceso lo que antes se daba en el ámbito de un taller artesanal o de una empresa se fue proyectando a nivel nacional primero y más tarde a nivel internacional. Luego a mediados del siglo XIX, con la aparición de tesis que todavía agitan a la humanidad, como el marxismo, se va formando lo que se ha denominado el gran movimiento

de masas, el cual aún no ha terminado de afirmarse como algo muy concreto, positivo y característico del siglo XX.

La afirmación política de la clase obrera cuya expresión más relevante fue la revolución rusa de 1917, tuvo como antecedentes importantes luchas y conquistas sociales a lo largo del siglo XIX. Los sectores liberales británicos conquistan el sufragio universal y la clase obrera el derecho de asociación que se extienden luego a los demás países europeos. A comienzos del siglo el movimiento cartista arranca la jornada de diez horas que a finales del siglo es ya de ocho, sobre todo en razón de la lucha de los trabajadores norteamericanos. Se legisla casi en todos los países para poner límites al trabajo de las mujeres y los niños. Se desarrollan las más importantes formas de organización sindical, cooperativa y política de los trabajadores. El proceso de conformación de una ideología propia de las clases trabajadoras alcanza un nivel considerable con la aparición del Manifiesto Comunista redactado por Carlos Marx y Federico Engels en 1848.

En Febrero de 1848, en Francia, los grupos burgueses republicanos y los grupos obreros socialistas provocan la caída de la monarquía, y se consolida en esta forma el derrocamiento de la nobleza y del absolutismo. El movimiento obrero no logra imponerse, pero adquiere una valiosa experiencia organizativa e ideológica para el futuro. La concentración de capitales, la segunda revolución industrial y el reparto del mundo entre las grandes potencias serán los signos distintivos del período comprendido entre 1848 y 1917. Sin embargo el movimiento

obrero responde con energía: en ese mismo período se alza la Comuna de París y se desarrolla la acción de las internacionales.²

En la segunda década del siglo XX el mundo asiste al primer gran episodio de desgarramiento y de suicidio político que se conoce con el nombre de Gran Guerra o Primera Guerra Mundial. En 1870 Inglaterra es la potencia predominante, hacia 1900 ya han ingresado nuevos participantes. Estados Unidos, consolida su unidad nacional, comienza a hacer sentir su poder hacia el exterior. Alemania, también unificada, se proyecta hacia Africa y Oceanía. Si estos y otros países europeos expanden sus posiciones coloniales, Inglaterra no se queda rezagada y en el último cuarto del siglo XIX triplica en Asia los territorios bajo su dominio y en Africa los multiplica nueve veces. En este Continente llega a tener 53 millones de súbditos. Japón triunfa militarmente sobre China y sobre Rusia consolidando su posición en el sudeste asiático. A comienzos del siglo XIX se había ya realizado el reparto del mundo entre las grandes potencias.

El desarrollo económico capitalista mundial pone en crisis al mundo colonial. Se disuelven países, se estructuran nuevas unidades políticas, se llevan a cabo guerras de conquistas y destruyen estructuras sociales impuestas desde el exterior. Las economías nacionales capitalistas, -estimuladas por los poderosos consorcios económicos, con particular fuerza en Alemania-, fueron aumentando los esfuerzos en pro del armamento y militarización de las grandes potencias hasta llegar a la fiebre competitiva.³

Las causas de la guerra, las nefastas consecuencias de la misma y la revolución efectuada por los soviéticos en Rusia hicieron que, al finalizar la Gran Guerra, se pensara no simplemente en un tratado que pusiera fin a las hostilidades entre las potencias envueltas en el conflicto, sino en hacer algo para el mundo futuro tratando de evitar en lo posible que se presentara una nueva hecatombe. La idea de los autores del Tratado de Paz de Versalles fue la de internacionalizar las soluciones también en el terreno del derecho laboral y de la seguridad social. Por el Tratado de Paz de Versalles, firmado el 28 de Junio de 1919, se creó la Sociedad de Naciones, cuya misión esencial fue la de evitar los conflictos armados. En aquella época existía ya el convencimiento de que "una paz universal y permanente no podía fundarse sino sobre la base de la justicia social". Por ello, y en correlación con la Sociedad de Naciones, se creó también la Organización Internacional del Trabajo.

En ese momento se pensaba en esta entidad supranacional casi como en una panacea no para edificar una ideología común, pero sí para construir un mundo nuevo sobre bases de entendimiento y de gran solidaridad social. La misión de la OIT, resulta del preámbulo de su Constitución, consiste esencialmente en contribuir a la realización de tres ideas básicas: que una paz universal y duradera sólo puede fundarse en la justicia social; que es urgente mejorar las condiciones de trabajo de un gran número de personas debido a que la injusticia, las miserias y las privaciones que implican, engendran un descontento tal, que ponen en peligro la paz y la armonía universales; que debe impe-

dirse que la falta de adopción por parte de una nación de un régimen realmente humano, trabe los esfuerzos de las demás para mejorar la suerte de los trabajadores en cada una de ellas. El medio para lograr tales objetivos, según el mismo preámbulo, consiste principalmente en la elaboración de normas protectoras de los trabajadores, tanto en lo que se refiere a las condiciones de trabajo como en cuanto a los sistemas relacionados con el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la fijación de un salario mínimo, la formación profesional, afirmándose al mismo tiempo el principio de la libertad sindical.

El fenómeno de la internacionalización de la legislación social que se inicia con el Tratado de Paz de Versalles y con la Constitución de la OIT contra las predicciones de los pesimistas de esa época ha venido en aumento y hoy el influjo de la organización es tan grande que constituye una de las mayores y más importantes agencias de la ONU y cuenta con tanto arraigo en la conciencia de las naciones, que ni siquiera la Segunda Guerra Mundial, ni otros avatares históricos han podido quebrantar su existencia ni su estructura tripartita.⁴

Texto de la Ley 26 de 1976 (Convenio 87)

LEY 26 DE 1976

(Septiembre 15)

Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésimaprimer Reunión de la

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTICULO PRIMERO.- Apruébase el siguiente Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la Trigésimaprimera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO NUMERO 87

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de Junio de 1948 en su Trigésimaprimera Reunión;

Después de haber decidido adoptar en forma de Convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical".

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante".

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su Trigésima Reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Segunda Reunión hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios Convenios Internacionales, ~~adopta, con fecha~~

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

PARTE I

LIBERTAD SINDICAL

ARTICULO 1.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

ARTICULO 2.

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

ARTICULO 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho a o entorpecer su ejercicio legal.

ARTICULO 4.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa.

ARTICULO 5.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

ARTICULO 6.

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio

se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

ARTICULO 7.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

ARTICULO 8.

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

ARTICULO 9.

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

ARTICULO 10.

En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II

PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

ARTICULO 11.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo pa-

ra el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

PARTE III

DISPOSICIONES DIVERSAS

ARTICULO 12.

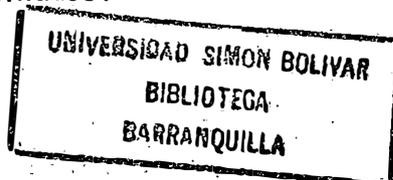
1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1976, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación.
- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones.
- c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) Los territorios respecto de los cuales se reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b) y c) ó a) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.



ARTICULO 13.

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de este territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio;

a) Dos o más miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que está bajo su autoridad común, o

b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 16 el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 14.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 15.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 16.

1. Todo miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acto comunicado, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años, mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 17.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.
2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 18.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado, de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 19.

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ARTICULO 20.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso-jure, la denuncia inmediata de este Convenio no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 16, siempre y cuando el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 21.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Es fiel copia tomada del original que reposa en los archivos de la División de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

(Fdo.) HUMBERTO RUIZ VARELA
Jefe de la División de Asuntos Jurídicos

Bogotá, D.E., julio de 1975.

Rama Ejecutiva del Poder Público.

Presidencia de la República.

Bogotá, D.E., julio de 1975.

"Aprobado". Sométase a la consideración del Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

(Fdo.) ALFONSO LOPEZ MICHELSEN

(Fdo.) INDALECIO LIEVANO AGUIRRE,
Ministro de Relaciones Exteriores.

(Fdo.) MARIA ELENA DE CROVO,
Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Bogotá, D.E., julio de 1975.

Dada en Bogotá, D.E., a los diez días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y cinco.

El Presidente del Senado,

GUSTAVO BALCAZAR MONZON

El Presidente de la Cámara de Representantes

ALBERTO SANTOFIMIO BOTERO

El Secretario General del Senado,

AMAURY GUERRERO

El Secretario General de la Cámara de Representantes,

IGNACIO LAGUADO MONCADA

República de Colombia - Gobierno Nacional.

Bogotá, D.E., 15 de septiembre de 1976.

Publíquese y ejecútase.

ALFONSO LOPEZ MICHELSEN

El Ministro de Relaciones Exteriores,

INDALECIO LIEVANO AGUIRRE

La Ministra de Trabajo y Seguridad Social,

MARIA ELENA DE CROVO.

Texto de la Ley 27 de 1976 (Convenio 98)

Ley 27 de 1976

(Septiembre 15)

Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949).

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTICULO PRIMERO. Apruébase el siguiente Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la Trigésimasegunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO NUMERO 98

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésimasegunda reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de convenio internacional,

Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación

colectiva, 1949;

ARTICULO 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

ARTICULO 2.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de ingerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

ARTICULO 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

ARTICULO 4.

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 y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

ARTICULO 5.

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerza armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

ARTICULO 6.

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

ARTICULO 7.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 8.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 9.

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo de acuerdo con el párrafo 2 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán indicar:

a) Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto a los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un exámen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirían sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) ó d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTICULO 10.

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declara-

ción por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier otra declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

ARTICULO 11.

1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante una acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 12.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.

2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 13.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 14.

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá

presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ARTICULO 15.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso-jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrada en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 16.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Es fiel copia tomada del original que reposa en los archivos de la División de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Jefe de la División de Asuntos Jurd.
HUMBERTO RUIZ VARELA

Bogotá, D.E., julio de 1975.

Rama Ejecutiva del Poder Público.

Presidencia de la República.

Bogotá, D.E., julio de 1975.

Aprobado. Sométase a la consideración del Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

ALFONSO LOPEZ MICHELSEN

(Fdo.) INDALECIO LIEVANO AGUIRRE
Ministerio de Relaciones Exteriores

(Fdo.) MARIA ELENA DE CROVO,
Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Bogotá, D.E., julio de 1975

Dada en Bogotá, D.E., a los diez días del mes de diciembre de
mil novecientos setenta y cinco.

El Presidente del Senado,

GUSTAVO BALCAZAR MONZON

El Presidente de la Cámara de Representantes,

ALBERTO SANTOFIMIO BOTERO

El Secretario General del Senado,

AMAURY GUERRERO

El Secretario General de la Cámara de Representantes,

IGNACIO LAGUADO MONCADA

República de Colombia - Gobierno Nacional

Bogotá, D.E., 15 de septiembre de 1976.

Publíquese y ejecútese.

ALFONSO LOPEZ MICHELSEN

El Ministro de Relaciones Exteriores,

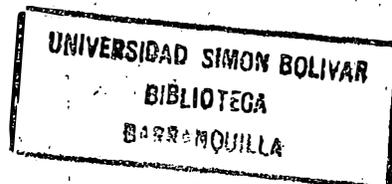
INDALECIO LIEVANO AGUIRRE

La Ministra de Trabajo y Seguridad Social,

MARIA ELENA DE CROVO.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 BARON CAMPO, E. Citado por YESID TRIANA, Francisco. Derechos Humanos y Garantías Sindicales. 1978. p. 71.
- 2 PLA, Alberto J. Historia del Movimiento Obrero. Buenos Aires, 1973.
- 3 ABENDROTH, WOLFGANG. Historia del Movimiento Obrero. Citado por YESID, op. cit., p. 23.
- 4 Preámbulo Constitución de la O.I.T. Citado por YESID, op. cit., p. 24.



4. EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

4.1 GENERALIDADES

Como consecuencia de la revolución industrial en Inglaterra, a finales de siglo XVIII, en los países europeos se inicia una etapa de transición del trabajo manual al maquinizado. La ocupación manual fue erradicándose cada vez más de las empresas y talleres como consecuencia de la afluencia a la producción de máquinas modernas que triplicaron la producción de la época. La fábrica sustituyó al pequeño taller familiar. Cayó la carcomida nobleza para dar paso a la burguesía como nueva clase social. La revolución industrial y mecanizada que con su desarrollo continuo engendró las dos clases fundamentales existentes: La burguesía industrial y el proletariado fabril.

El movimiento sindical es producto del desarrollo capitalista, toda vez que al desarrollarse éste, permite el desarrollo cuantitativo del proletariado, que es la base principal y esencial del sindicalismo. Su progreso ha sido constante, continuo y permanente, toda vez que se da como forma de defensa de sus intereses, ante una clase que como la burguesía ávida de riquezas trató por todos los medios de mutilar sus derechos, conquistados a base de ingentes esfuerzos.

No siendo nuestro país ajeno al proceso capitalista, una vez derrocado el régimen colonial imperante en este territorio, se inicia el paulatino y lento desarrollo dentro de unas estructuras que no permitían un avance capitalista inmediato. Fue así como el nacimiento del moderno asalariado colombiano se produjo a fines del siglo XIX y está ligado al desarrollo de nuestra nacionalidad, al progreso de formación del régimen, al auge de los partidos políticos y a la ampliación del movimiento popular moderno. La guerra de independencia de 1810 a 1819 reforzó en última instancia al latifundio criollo. La desintegración de las tribus indígenas por obra del latifundio convierte a los siervos aborígenes en proletarios, arrendatarios o aparceros. El proceso de desarrollo del asalariado sin embargo es lento.

El desarrollo incipiente de la producción iniciado sobre el carácter de la mano de obra. Antes de 1846 el país exportaba sobre todo metales preciosos; luego inició la exportación de tabaco, quina, añil y cuero. El avance de esas exportaciones fue importante en la segunda mitad de siglo.

En 1870 el primer banco (Banco Alemán en Medellín). En 1887 la Sociedad de Ingenieros y la Academia de Medicina en 1890. El país tiene una economía semifeudal donde predomina el resguardo, el artesanado, los peones, los arrendatarios y aparceros, los métodos de trabajo son primitivos, la producción es escasa y limitada: tejido curtiembres, productos agropecuarios y algunas ferrerías. El laboreo de las minas está destinado a la exportación, el país no cuenta con vías de transporte

suficiente y su mercado interno está en germen solamente. Como desde el inicio de la gesta emancipadora el país vive en deuda con las potencias extranjeras, su economía ha sido siempre dependiente.

El desarrollo extraordinario del cultivo de café y sobre todo el inicio de su exportación particularísima, crea un mundial que liga a millones de productores colombianos, estimula la industria y crea la mano de obra libre.

El café es un fruto singular de la economía colombiana, cultivable en todas las zonas habitadas del país, convertido en el primer producto agrícola y en el primer renglón de las exportaciones colombianas, el café cambió el ritmo de la economía colombiana, o mejor, trazó ese ritmo, creó el mercado interno para la producción fabril de consumo. Durante el lapso en que el café alcanza una elevada tasa de crecimiento de sus exportaciones (18% entre 1887 y 1879), es cuando se incrementa el desarrollo importante de la industria manufacturera, que seguirá afirmándose a inicios del siglo XX.

Algunas industrias nacieron perfectamente en torno a la economía del café; ácido sulfúrico, (1872-1874); tejidos samaná 1882, loza y paños en la Sabana de Bogotá (1870), hilados y tejidos en Cartagena (1890), Cervecería Bavaria (1891), chocolates (1877). Hacia este mismo año funcionan en Barranquilla talleres artesanos, una fábrica de aceite y varios astilleros para embarcaciones menores. Durante todo el siglo XIX el feudalismo es una fuerza pujante en el país y sólo a fines de

él, como culminación de la guerra de los mil días (1899-1902) comienza la disolución acelerada de las relaciones semif feudales y el ascenso en firme del asalariado.

Teniendo como punto de referencia lo anteriormente planteado, y los germen es de desarrollo en la producción palpados en esa época, aparecen los primeros embriones de organizaciones.

En 1847 aparecen las Sociedades de Artesanos, que es el primer intento de organización de los trabajadores en el país y está relacionada con los cambios operados en vía económica del mismo. Las sociedades aparecen como forma de defensa de los artesanos, que es también defensa de los intereses de la industria autóctona. Los artesanos se ven afectados por la inundación de mercaderías extranjeras, asegurada por la apertura estable del río Magdalena y la navegación en vapor.

La abolición de los restos de la esclavitud deja libre un nuevo sector de mano de obra, que viene a sumarse a los artesanos. Las sociedades exigen mayores aranceles de importación, defienden el derecho popular, piden ley de tierra favorable a los pequeños propietarios, abogan por la separación de la iglesia y el Estado y exigen la libertad de los esclavos.

Su papel político fue importante, pese a que los caudillos militares aprovecharon excesivamente su beligerancia. Algunas sociedades se declararon "capitalistas" y otras aplicaron castigos de hecho a los la-

tifundistas, en defensa de los campesinos desalojados y expropiados.

Desintegradas las sociedades de artesanos, hasta finalizar el siglo XIX, solo aparecieron esporádicamente organizaciones de trabajadores que tenían más bien el carácter de ayuda y socorro mutuo que muchas veces como el caso de la Unión Obrera Colombiana, fundada en 1913 agrupaba tanto a artesanos como a obreros. Las guerras civiles, el caos político reinante, consumieron los esfuerzos por crear organizaciones de carácter laboral.

Las organizaciones contemporáneas de trabajadores surgen de la propia lucha: las movilizaciones populares ante la usurpación de Panamá por parte de los Estados Unidos en 1903, la jornada popular contra la dictadura del General Rafael Reyes (1909), el boicot al tranvía de Bogotá 1910. El movimiento obrero se organizó con experiencia en las huelgas (la fluvial del río Magdalena, la de los ferrocarriles de la Dorada, Giradot, Sabanas de Bogotá, etc.).

Las primeras organizaciones obreras nacen en la rama del transporte los portuarios y los servicios y se incuban perfectamente entre los trabajadores calificados. Son de carácter gremial, aunque llegan a asociarse en poderosas entidades (federal, ferroviarias).

Inicialmente y durante varios años fueron organizaciones de tiempo mutualistas, con poca influencia, sectarias, financieramente débiles y obligadas a funcionar con regularidad exclusivamente durante los con-

fluctos laborales. Su movimiento huelguístico era de corta duración, casi todos ilegalizados por el gobierno y todo su proceso de nacimiento y formación está signado por la represión patronal y gubernamental.

La primera organización conocida pudo ser una asociación de tipógrafos de Bogotá (1907) o una de artesanos de Sonsón (1909).

El crecimiento sindical es en todo muy lento, como lo demuestra el hecho de que solo habían sido otorgadas hasta 1930, 25 personerías jurídicas.

Las primeras huelgas se inician en empresas extranjeras. A principio de 1918 se inicia la primera gran ola huelguística en el país: Trabajadores portuarios de Barranquilla, artesanos y obreros de Cartagena, Girardot y las Sabanas de Bogotá.

Dada que la organización de los trabajadores tiene fines precisos y comunes, el movimiento obrero colombiano se caracterizó porque desde sus comienzos fue relevante su búsqueda de una organización de los trabajadores a escala nacional, representativa para aunar esfuerzos por independizarse de la tutela de los partidos tradicionales, liberal y conservador y su declaración de fé en la consecución de propósitos laborales para su desarrollo y fortalecimiento.

En 1913 se crea en Bogotá la Unión Obrera Colombiana, una institución libre e independiente, en la cual tienen cabida todas aquellas perso-

nas que ejerciendo un arte u oficio, o trabajando a salario, estén convencidas de la necesidad de la unión obrera para el mejoramiento moral, intelectual y material de las clases proletarias de Colombia.¹ En 1917 se funda el Sindicato Central Obrero, que sería puntal de los esfuerzos hacia una organización representativa nacional.

La crisis económica sufrida por la primera Guerra Mundial (1914-1918) y la victoria del proletariado ruso, radicaliza grandemente el movimiento obrero latinoamericano. La reacción esgrime por primera vez el peligro del comunismo, pero los trabajadores inician, sobre todo después de 1919 y de la huelga de esos años, la protesta contra la influencia de los Estados Unidos en los destinos del país. Desde entonces aparecen organizaciones obreras que se declaran abiertamente socialistas.

A fines de 1918 se crea en Bogotá la Confederación de Acción Social, otra organización mutualista que busca la independencia sindical de los partidos tradicionales. En Enero de 1919 se realiza en Bogotá la Asamblea Obrera Profesional, el primer intento que se conoce de erigir en el país una organización obrera representativa a escala nacional. La Asamblea Obrera lanza una plataforma socialista y de su seno sale la creación del partido socialista. La Asamblea constituye sindicatos con mejores caracteres de clase; rechaza la política de los partidos tradicionales, exige el lanzamiento de candidatos propios, para las campañas electorales y se pronuncia nítidamente en defensa de la industria nacional. Después de ella nace algo decisivo para la lucha

obrero: Los periódicos de los trabajadores, la clase obrera naciente necesitaba de una organización que centralizara las luchas obreras y se les diera a las mismas un carácter de seriedad en cuanto a su amplitud, lo que hizo que algunos dirigentes sindicales e ideólogos izquierdistas como Silvestre Savitaki, Gabriel Turbay, José Marx, Diego Mejía, Alejandro Vallejo y Luis Tejada, lanzaron la idea de echar las bases electorales que recojan la representación obrera independiente de los partidos tradicionales, se promueven así la convención de un congreso obrero que unifique el movimiento en una sola entidad sindical.

El 1º de Mayo de 1924, se reúne en Primer Congreso Obrero Unitario, que es también cronológicamente el Segundo Congreso Sindical que conoce la historia del país, si se tiene en cuenta la Asamblea Obrera Profesional de 1919. Una vez más el Congreso es convocado por el Sindicato Central Obrero y a él asisten delegaciones de casi todas las regiones importantes de país. El evento es expresión de tendencias socialistas moderadas, marco sindicalista, liberales y comunistas. Se clausura 20 días después, sin haber sido lograda la unidad organiza que se buscaba, personalidades sobresalientes de esa reunión fueron: Dionisio Arango Vélez, Luis Tejada, José Mar, Raúl Eduardo Mahecha.

El Tercer Congreso Obrero se realizó dos años después, en Diciembre de 1926 y en el mismo se crea el Partido Socialista Revolucionario. Los esfuerzos por crear una organización sindical unitaria de clase comenzada por los comunistas, va paralelo con grandes conflictos laborales en toda la década del año 20 un estado de excitación política

que provoca ampliar movilizaciones del pueblo contra la hegemonía conservadora, pero también demuestra la debilidad ideológica de la izquierda revolucionaria y el oportunismo de algunos líderes socialistas.

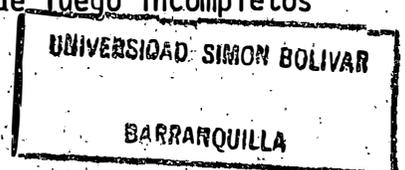
La ventaja política que van ganando los sectores más progresistas en seno de las masas trabajadoras, les permitirá acaudillar el movimiento sindical en la siguiente década del siglo.

La crisis mundial de 1929, tuvo sus efectos en los países latinoamericanos y por ende en Colombia. Se inicia una defensiva antiobrera de vasto alcance en Colombia y a la vez se producen grandes movilizaciones populares contra la explotación capitalista.

Antes de estallar la crisis, numerosos sindicatos fueron destruidos por el gobierno y los patronos, con saldos sangrientos en varios casos. El Ministerio de Industria exige que se suspenda cualquier elevación de salarios en el país. El Ministerio de Obras Públicas plantea la necesidad de emplear intensamente la maquinaria para forzar una baja en los salarios y una mayor desocupación.

La oficina del trabajo llega al exabrupto de amenazar con el traslado de los trabajadores para los ferrocarriles nacionales y obras públicas.

Todo esto provocó la baja de los salarios, la desocupación adquirió caracteres alarmantes. Según datos oficiales desde luego incompletos



en la regiones de Antioquia, Bolívar, Caldas, Cundinamarca, Magdalena, Valle, Chocó, la desocupación alcanzó un total de 26.900 trabajadores y para fines de 1929 y comienzos de 1930 más de 40 empresas cerraron sólo en Bogotá. La crisis ocasionó grandes movimientos de masas contra la desocupación, marchas de hambre en varias ciudades y numerosísimas huelgas, entre ellas huelgas generales, casos como Barranquilla.

4.2 OBJETIVO DE LOS SINDICATOS

El Movimiento Sindical aunque entrelaza su acción con la lucha política, no tiene en sí mismo un cometido revolucionario. Constituyen asociaciones de trabajadores, agrupados en torno a sus intereses comunes inmediatos que aparecen originalmente de manera espontánea, cuando los obreros descubren la fuerza que les da la unión y sienten la necesidad de reivindicar condiciones mínimas de trabajo y bienestar económico y social.²

El sindicato es, pues, una organización de masas que se funda para fines de autodefensa obrera, para entablar la lucha contra los patronos por reivindicaciones inmediatas. Nace cuando los obreros sienten la necesidad casi intuitiva de reclamar mejores condiciones laborales, de oponerse a los abusos patronales, de arrancar a los empresarios salarios que les permitan vivir y exigirles el respeto a su derecho de trabajo. Actúa legalmente, dentro de las regulaciones dictadas por el propio sistema capitalista, aceptándolas, aunque proponiéndose a la vez su modificación.

A través de los sindicatos, los trabajadores logran cierta educación clasista, ganan experiencia de lucha y se procuran conquistas efectivas para mejorar su situación social y económica. Pero por su carácter originalmente autodefensivo y legal, los sindicatos ven limitada su acción a términos que resulten compatibles con la existencia misma del sistema capitalista.

Las batallas por la jornada laboral primero de 10 horas y luego de 8, que es hoy un derecho universalmente reconocido, atestiguan la posibilidad de mejoramiento de los trabajadores dentro del sistema capitalista, mediante sus luchas de clase, que por lo general no transcurren constreñidas a los estrechos marcos del sindicalismo.

Es evidente que hoy, pese a las persecuciones, a los atropellos, a las violaciones del derecho laboral que llevan a cabo sistemáticamente las clases dominantes parapetadas en la imparcialidad del Estado burgués, existe una legislación del trabajo que consagra ciertas garantías sindicales, una relativa estabilidad y prestaciones sociales más aceptables para los trabajadores. Lo podemos ver en todos los países capitalistas, desarrollados o atrasados, en mayor o menor grado, y Colombia no es una excepción. Son conquistas obtenidas con sus luchas casi siempre arduas y sangrientas, por la clase obrera, y no dádivas ni gratuitas concesiones de la burguesía.

A un sindicato pertenecen los obreros, esencialmente no en razón de su ideología, de su claridad de conciencia, de su posición revolucio-

na, de su afiliación a este o a aquel partido político, sino simplemente como trabajadores que deben disputar al empresario, a la clase burguesa, al poder estatal burgués, ciertas condiciones que atemperen la arremetida del capital contra sus salarios, contra su nivel de vida, y que protejan su derecho al trabajo y su dignidad social y humana.

4.3 TIPOS DE ORGANIZACION SINDICAL, SU PROTECCION LEGAL Y FUNCIONES

El derecho de asociarse en sindicatos se reconoció por la Ley 83 de 1931 no solamente a los trabajadores asalariados particulares, sino también a aquellas personas que ejercían las profesiones liberales, a los trabajadores asalariados del Estado, los departamentos y los municipios y a los industriales, siempre y cuando contara con un mínimo de veinticinco miembros. Los industriales o empresarios requerían, para constituirse en sindicato, tan solo un número no inferior a cinco miembros.

La Ley 83 de 1931 reconocía cuatro tipos de sindicatos, a saber:

Los Gremiales, formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

Los industriales, formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades "que contribuyeran a la preparación, elaboración o explotación de un mismo producto en una misma empresa". Este tipo de sindicato, aunque con una ligera variación, es el que se conoce hoy

día con el nombre de sindicato de base o empresa.

Los de Oficios Varios, expresión esta que no usó la Ley 83, formado por individuos cuyas profesiones, oficios o especialidades podían ser diversos, disímiles o inconexos, siempre y cuando que en la región o industria de que se tratara no hubiera el número de trabajadores exigido por la ley para formar un sindicato gremial o industrial.

El sindicato que hoy en día llamamos industrial, es decir, el formado por individuos que venden su fuerza de trabajo a varias empresas de una misma rama industrial, no estaba contemplado en esa ley. Los mismos términos de la definición legal lo excluían, y ello es explicable si se observa el desarrollo industrial del país en aquella época, en donde ciertamente no debía haber muchas empresas dedicadas a la explotación de una misma rama industrial. Finalmente, contempló la Ley 83 la existencia de sindicatos mixtos, constituidos por industriales o empresarios y trabajadores, pero estos sindicatos requerían un número no menor de tres industriales y diez trabajadores.

Aunque la Ley 83 no consagró expresamente la prohibición del paralelismo sindical, es decir, la existencia de dos o más sindicatos del mismo tipo en una misma empresa, se consideraba por algunos funcionarios gubernamentales que el espíritu de dicha ley era el de estrechar los vínculos entre los trabajadores y ordenar sus actividades para su común provecho, no fomentando divisiones hostiles, menos cuando pertenecían a una misma fábrica o empresa. Vemos, así, como por medio de la

Resolución 5 de 16 de julio de 1935, el Jefe de la Oficina General del Trabajo se abstuvo de emitir concepto favorable sobre las peticiones que acerca del reconocimiento de personería jurídica presentaron dos sindicatos opuestos de obreros de la Fábrica de Hilazas y Tejidos Lara de Cúcuta.

Entre las facultades atribuidas por la Ley 83 a los sindicatos figuraban las de defender los derechos de sus miembros en los conflictos de trabajo, ya fuera ante terceros o ante las autoridades, procurar la conciliación en dichos conflictos, decretar la huelga y celebrar contratos colectivos.

También facultó la Ley 83 a los sindicatos para federarse cuando pertenecieran a distintas regiones o profesiones. Las Federaciones gozaban de personería jurídica como los sindicatos y tenían los mismos derechos y prerrogativas de estos y podían, por consiguiente celebrar también convenciones colectivas y declarar la huelga.

El Decreto 2350 de 1944 reconoció tres tipos de sindicatos, solo que a ^{la} Ley 83 de 1931 denominaba Sindicato Industrial este decreto lo denominó de empresa, que era aquél formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestaban sus servicios en una misma empresa.

El sindicato gremial era aquel formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

El Sindicato de Oficios Varios era aquel formado por individuos de diversas profesiones, disímiles o inconexas, los cuales solo podían permitirse cuando en la localidad respectiva no hubiera trabajadores de un mismo gremio en número suficiente para constituir un sindicato gremial.

El Artículo 18 del Decreto 2350 de 1944 consagró por primera vez en nuestra legislación el fuero sindical para los trabajadores que estaban en proceso de constituir un sindicato, es decir, la prohibición de que fueran despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada por el correspondiente tribunal del trabajo, desde el momento en que manifestaban al inspector o al tribunal del trabajo su propósito de organizarse en sindicato, hasta el momento en que a este se le otorgara la personería jurídica, sin pasar esa protección en ningún caso de tres (3) meses. (De este tema trato en el Capítulo 6 en forma más amplia y detallada).

A pesar de que el Artículo 13 de la Ley 165 de 1938 había expresado en forma muy concreta que "es entendido que con sujeción a la Ley 83 de 1931 los empleados públicos pueden constituir sindicatos y asociaciones profesionales", el fuero sindical reconocido por el Decreto 2350 de 1944 no los cobija, con lo cual se daba un duro golpe al derecho constitucional de asociación de este tipo de trabajadores.

La Ley 6a. de 1945 reconoció, aparte de los sindicatos de empresa, gremiales y de oficios varios, al sindicato de industria, es decir,

aquel formado por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

Sin embargo el sindicato de empresa continuó siendo considerado como la base fundamental de la organización sindical en Colombia y, por consiguiente, a él le correspondían de preferencia, entre otras funciones, las de presentar pliegos de peticiones, designar negociadores de entre sus propios miembros, nombrar conciliadores y árbitros y celebrar convenciones colectivas. Otra muestra de este predominio es que la Ley 6a. autorizaba únicamente al sindicato de empresa para solicitar al patrono la retención de cuotas sindicales, facultad que solo se vino a hacer extensiva a las otras organizaciones sindicales mediante la Ley 64 de 1946. Igualmente continuó la prohibición de que dentro de una misma empresa coexistieran dos o más sindicatos de trabajadores, más tampoco se especificó aquí si la prohibición del paralelismo sindical se refería a todos los tipos de sindicatos o solamente a los de empresa.

Las Federaciones y Confederaciones Sindicales fueron reconocidas por la Ley 83 de 1931 y la Ley 6a. de 1945, su reglamentación amplia y detallada fue materia del Decreto 2313 de 1946 el cual reconoció las confederaciones, es decir, la unión de las federaciones.

De conformidad con este último decreto, las federaciones podían ser regionales o industriales, siendo las primeras aquellas conformadas por la unión de varios sindicatos disímiles de un mismo departamento,

intendencia o comisaría, y las segundas aquellas conformadas por la unión de varios sindicatos vinculados a actividades similares o complementarias dentro de una misma rama industrial, comercial, agrícola o ganadera.

Por otra parte, no podía haber más de una federación regional por cada departamento, intendencia o comisaría, ni más de una federación industrial que agrupara sindicatos vinculados a actividades similares o complementarias correspondientes a una misma rama industrial, comercial o ganadera.

En cuanto a la confederación, esta debía estar integrada, cuando menos, por la mayoría absoluta de las federaciones regionales e industriales que gozaran de personería jurídica, sin perjuicio de que pudiera recibir sindicatos de empresa que gozaran también de personería jurídica.

Al igual que las normas estudiadas, el Artículo 39 del Decreto 2313 de 1946 dispuso que la presentación de pliegos de peticiones relativas a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, las diligencias tendientes a adelantar su tramitación legal y el nombramiento de negociadores, conciliadores y árbitros a que hubiera lugar, eran atribuciones que correspondían de preferencia al sindicato de empresa.

El Código Sustantivo del Trabajo que entró en vigencia el 1º de Enero de 1951, clasificó los sindicatos de la misma manera como lo había he-

cho la Ley 6a. de 1945, solo que al denominado Sindicato de Empresa lo llamó Sindicato de Base.

Artículo 356.- SINDICATOS DE TRABAJADORES, CLASIFICACION.-
Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

- a) De Base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b) De Industria, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial;
- c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;
- d) De Oficios Varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos solo pueden formarse en lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial y solo mientras subsista es ta circunstancia.

El Artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo ^{se refiere} al paralelismo sindical, sin especificar tampoco si la prohibición a la coexistencia de dos o más sindicatos de trabajadores se refería a los de base únicamente o incluía las otras clases de sindicatos.

El Decreto Ley 2351 de 1965, en su Artículo 26, estableció la representación sindical:

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

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de

base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

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

Este Artículo derogó al 357 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Decreto Reglamentario 1373 de 1966, Artículo 11:

1. (Idem al Num. 1º del Artículo 26 del Decreto 2351/65).

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con sindicatos gremiales o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa. En este evento el sindicato mayoritario deberá avisar a los ^{seos} sindicatos, con treinta (30) días de anticipación, la fecha en que ha de celebrarse la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesen. La Asamblea General decidirá por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinen su negativa.

3. Si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entenderá que no tienen interés en la negociación colectiva.

4. Cuando la representación de los trabajadores para la negociación de un pliego de peticiones deba ejercerse conjuntamente por no agrupar un solo sindicato a la mayoría de los trabajadores de la empresa procederá así:

a) Se integrará una comisión redactora del proyecto de pliego, formada por sendos representantes de los sindicatos, todos los cuales deben ser trabajadores de la respectiva empresa. Esta comisión dispondrá de un término máximo de 30 días para acordar el pliego de peticiones. El proyecto de pliego debe ser convenido por mayoría y sometido luego a la aproba-

ción de las asambleas generales de los distintos sindicatos, antes de su presentación al patrono.

Elaborado y aprobado el pliego de peticiones en la forma indicada anteriormente, se designará la comisión negociadora del mismo, compuesta de tres (3) miembros elegidos en asamblea conjunta del personal sindicalizado y en proporción al número de afiliados que tenga cada uno de ellos en la empresa. Esta asamblea deberá ser presidida por el Inspector del Trabajo y efectuarse dentro de un término no mayor de treinta días, contados a partir de la fecha en que el pliego quede acordado por la comisión redactora.

b) Si el pliego de peticiones no quedare elaborado y aprobado en la forma prevista anteriormente, la representación corresponderá al sindicato que elijan en asamblea general los trabajadores sindicalizados de la empresa, por mayoría absoluta, en votación secreta y papeleta escrita bajo la vigilancia de un inspector del trabajo, quien convocará a solicitud de cualquiera de las organizaciones sindicales y se celebrará en la ciudad donde tenga su domicilio principal la empresa.

El sindicato así elegido, deberá incluir en el pliego de peticiones, además de sus puntos, aquellos que las demás organizaciones sindicales de la empresa consideren como específicos de su ocupación, especialidad, oficio y remuneración y aceptará la asesoría de sendos representantes de estas organizaciones, para la inclusión de sus puntos dentro del pliego general y la negociación correspondiente. Estos asesores deberán ser trabajadores de la empresa.

El sindicato que lleve la representación comunicará a los otros sindicatos, por escrito, con 30 días de anticipación la elaboración del pliego, a fin de que estos puedan presentarle oportunamente sus puntos específicos, para lo cual dispondrán de un plazo de diez días, contados a partir del día en que recibirán la comunicación de aquel.

PARAGRAFO.- El Ministerio del Trabajo determinará en cada caso, de oficio o a solicitud de parte, a qué sindicato corresponde la representación de los trabajadores, previa la investigación que realice la División de Asuntos Colectivos.

En cuanto a la protección legal al derecho de asociación sindical, el C.S.T. reafirmó la prohibición a toda persona de atentar contra dicho derecho y estableció una multa de 200 a 2.000 pesos para aquellos que por medio de violencias o amenazas atenten en cualquier forma contra

dicho derecho y estableció una multa de 200 a 2.000 pesos para aquellos que por medio de violencias o amenazas atenten en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical.

En materia de reuniones sindicales, el Decreto Leg. 672 de 1956, aún vigente, establece una injustificada intervención de las fuerzas armadas en dichas reuniones. En efecto el Artículo 1º dispone que para cualquier reunión de carácter sindical bastará un aviso dado por escrito con 5 días de anticipación, por lo menos, por el representante legal de la organización sindical respectiva en forma simultánea al Comandante de la Brigada y al Inspector del Trabajo, que tengan jurisdicción en el lugar en donde deba efectuarse la reunión.

Finalmente, el Artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo faculta a todos los sindicatos para unirse en federaciones locales, regionales nacionales, profesionales o industriales, y a las federaciones para unirse en Confederaciones. Unas y otras tienen derecho a reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados. También se autoriza a las federaciones y confederaciones a asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos patronos en la tramitación de sus conflictos y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualquiera reclamación.

En cuanto al ejercicio del derecho de asociación a los trabajadores oficiales y empleados públicos, es conveniente hacer las siguientes observaciones:

La Ley 83 de 1931 reconocía a los trabajadores asalariados por el Estado, los departamentos, y los municipios, el derecho de constituirse libremente en sindicatos. Por su parte la Ley 165 de 1938 disponía en su Artículo 13 que "es entendido que con sujeción a la Ley 83 de 1931, los empleados públicos pueden constituir sindicatos y asociaciones profesionales".

El Artículo 20 del Decreto 2350 de 1944 prohibió a los empleados públicos formar parte de sindicatos que no estuvieran formados exclusivamente por empleados públicos o formar parte de asociaciones profesionales que persiguieran fines distintos de los simplemente culturales, recreativos, de seguros y auxilios o cooperativas. La contravención a este precepto era considerada como causal de mala conducta que provocaba la pérdida de empleo.

El Decreto 2313 de 1946 autorizaba a los empleados públicos a formar sus propios sindicatos o a ingresar a cualesquiera asociaciones profesionales que fueran compatibles con su especialidad. Con todo no podían constituirse en sindicatos los individuos pertenecientes a las fuerzas armadas: ejército nacional, policía nacional, departamental o municipal, policía de aduanas, policía sanitaria y resguardos de rentas nacionales, departamentales o municipales.

Por otra parte, decía este último Decreto que por cuanto las relaciones entre la administración y sus empleados eran de derecho público y no había entre estos y aquella contrato de trabajo, era entendido que los sindicatos de empleados públicos no podían presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas. Estos sindicatos tenían funciones taxativamente enumeradas en el Artículo 53 (estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados, presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que interesen a todos los afiliados, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo, crear y administrar cooperativas, cajas de ahorros, escuelas, etc.) y desde luego no podía declarar la huelga.

El Código Sustantivo del Trabajo en sus Artículos 414 a 416 reguló lo referente al derecho de asociación de los trabajadores oficiales. Dispuso al efecto que este derecho se extendía a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del ejército nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden. A los sindicatos de empleados públicos, de conformidad con estas normas, no les está permitido presentar pliegos de peticiones, celebrar convenciones colectivas de trabajo ni declarar la huelga.

4.4 EL SINDICALISMO COLOMBIANO Y LOS PARTIDOS POLITICOS

Los diversos grupos sindicalizados del país responden a diferentes orientaciones ideológicas y políticas. Es así como tenemos que la

U.T.C. y la C.T.C., siguen la corriente burguesa de los ya tradicionales partidos conservador y liberal. Algunos sindicatos autónomos y otros siguen la tendencia pequeño-burguesa y la C.S.T.C. se ha caracterizado por su concepción independiente proletaria.

Los directivos de la U.T.C. y la C.T.C., tratan de no hacer oficial su adhesión a estos partidos políticos tradicionales en el país, pero si bien es cierto tampoco han ocultado el respaldo a sus políticas gubernamentales en las diferentes épocas.

Las grandes centrales obreras del país aún no definen una independencia ideológica y política y se han dejado influenciar por los tradicionales partidos (liberal-conservador), lo que les ha pesado en forma directa y decisiva, ya que el factor que determina la falta de unidad orgánica del movimiento sindical es precisamente la ausencia de una ideología política independiente.

Para sintetizar tenemos que por sus trayectorias, concepciones y posiciones prácticas frente a los gobiernos, podemos considerar que la U.T.C. es por lo menos de extracción conservadora y la C.T.C. evidentemente liberal.

El M.R.L. y la ANAPO en una época ganaron la simpatía y el respaldo de la clase obrera colombiana, pero también han tenido un contenido ideológico y programático netamente burgués, muy a pesar de expresar contradicciones reales económicas, sociales y políticas dentro del siste-

ma capitalista y perfilarse como nuevos partidos. Pero tampoco la burguesía constituye una clase homogénea.

Estas situaciones de no tener definida una ideología política en la clase obrera ha hecho que aunque los obreros obedezcan a sus dirigentes sindicales en sus luchas por las reivindicaciones económicas, no los sigan de una forma estricta y muchas veces chocan con ellos precisamente en el aspecto político. Esto se da también en los sindicatos que dirigen los comunistas.

Este divisionismo de ideologías políticas es lo que no deja avanzar de una vez por todas a la clase obrera y sólo se avanza lenta y confusamente de una manera relativa.

El conflicto de independencia ideológica y política del proletariado colombiano se traduce en el problema de su nivel de conciencia.

Lenin define la conciencia de clase de los obreros como:

El único medio de mejorar su situación y de conseguir su emancipación consiste en la lucha contra la clase de los capitalistas y fabricantes... Además, la conciencia de clase de los obreros implica la comprensión de que los intereses de todos los obreros de un país son idénticos, solidarios, que todos ellos forman una misma clase, distinta de todas las demás clases de la sociedad. Por último, la conciencia de clase de los obreros significa que ellos comprenden que para lograr sus fines necesitan conquistar influencia en los asuntos públicos, como la conquistaron y continúan tratando de conquistarla los terratenientes y capitalistas. 3

Sin embargo muy a pesar de la orientación política burguesa que siguen las principales centrales obreras en Colombia, en el fragor de la lucha por las reivindicaciones económicas y sociales, la clase trabajadora se seguirá identificando y orientando para independizarse de los partidos liberal y conservador, situación esta que a pesar de la lentitud con que se viene dando, ya la clase trabajadora ha comenzado a disenter de estos partidos y con ello han comenzado a perder la credibilidad de los trabajadores. Esto finalmente terminará por conducir a la clase trabajadora por un sólo camino, el de la unidad política e ideológica y ya con objetivos definidos el sindicalismo colombiano podrá alcanzar mejores reivindicaciones económicas y sociales y culminar con la creación de un gran partido del pueblo dominante en Colombia, el Partido Social Demócrata de los Trabajadores.

4.5 EL SINDICALISMO COMO PARTIDO POLITICO

Hay quienes piensan en la identidad entre un partido político y un sindicato, no en cuanto a su definición conceptual, sino en su papel en el desarrollo social, anarco-sindicalismo tiene como fundamento ideológico, luchar por la toma del poder a partir de las organizaciones profesionales. Esto pone de presente una confusión cada vez que este papel corresponde desarrollarlo a las organizaciones políticas.

La organización profesional o sindical es fundamentalmente para la defensa de sus propios intereses, sus luchas tienen un fin eminentemente económico en principio, ya que puede en un momento dado desempeñar ta-

reas políticas, cuando hay una conciencia de clase que permita a los trabajadores desempeñar su papel.

Por su origen, las organizaciones profesionales tienen un papel diferente al desempeñado por los partidos políticos, Nacen con el capitalismo, al permitir este que en su seno se desarrolle el proletariado.

Las luchas desarrolladas por este, no solo alrededor de sus intereses económicos, sino en torno a sus propósitos, deben y tienen que estar orientados por un partido político ya que son estos los encargados de jalonar las luchas populares. Han sido relevantes los casos en que el sindicalismo ha estado subordinado o dirigido por un partido político, esta es una tendencia surgida a partir de los combates de clases, en donde la clase obrera como dice el marxismo desempeña un papel de vanguardia en la sublevación por la toma del poder.

Todo lo anterior permite ver una diferencia abismal entre un partido político y un sindicato, pero que se relaciona simultáneamente por cuanto forman parte de un engranaje general que es el Estado.

Partido político y sindicato en estos momentos del desarrollo social, desempeñan un papel importante, toda vez que mientras el primero plantea una estrategia para gobernar, el segundo solo sirve como un punto de apoyo de esta estrategia.

Donde más se nota la diferencia entre ambas instituciones y su inter-

dependencia, es en los países donde existe un movimiento revolucionario con cierta fortaleza, ya que aquí el partido de los trabajadores como organismo político, mantiene una relación constante con las organizaciones profesionales, para planificar los reclamos al sistema. Siendo a su vez, dos organismos bien diferentes, tanto por su estructura como por su papel. Estos partidos nacen o se forman por los obreros que han adquirido una claridad más o menos amplia, sobre su papel en la sociedad.

En nuestro país notamos la diferenciación que hay entre uno y otro organismos, si miramos a los orígenes mismos del sindicalismo colombiano, nos daremos cuenta que este ha sido en ocasiones instrumento de los partidos políticos, como forma de perpetuar su dominio de clase.

4.6 SINDICALISMO REVOLUCIONARIO

En todas las etapas en que se ha dividido el desarrollo histórico de la sociedad, ha existido una base, una estructura, en donde lo determinante es lo económico, y sobre la cual se ha regido una superestructura, o sea instituciones jurídicas, religiosas, políticas, filosóficas, éticas y artísticas.

Nuestra sociedad en términos generales, desde la decadencia del colectivismo primitivo, ha conocido la lucha de clases, que en un momento determinado, cuando esta ha alcanzado su máxima expresión, ha tenido como resultado la toma del poder de una de las clases en contienda.

En el esclavismo, esclavos y esclavistas, en el feudalismo, señores feudales y siervos y en el capitalismo, burgueses y proletarios,

El capitalismo se levanta sobre las ruinas del sistema feudal, fueron múltiples los factores que influyeron para ello: la invención de la máquina, el descubrimiento de América, la aplicación de la química a la industria y a la agricultura, la navegación a vapor, el ferrocarril, el telégrafo eléctrico, la adaptación para el cultivo de continentes enteros, la apertura. Todo esto hizo que poblaciones enteras surgieran por encanto, como si salieran de la tierra. Todo esto sirvió para que se desarrollara el capitalismo en todos los campos.

La industria moderna ha transformado al pequeño taller del maestro patriarcal en la gran fábrica del capitalismo industrial. Pero el desarrollo del capitalismo no viene solo, con él surge la clase obrera. Masas de obreros hacinados en las fábricas, están organizadas en forma militar, como soldado raso de la industria, están colocadas bajo la vigilancia de una jerarquía completa. No son solamente esclavos de la clase burguesa del Estado capitalista, sino diariamente a toda hora esclavos de la máquina del capataz, y sobre todo, del patrón de la fábrica. Este despotismo es tanto más mezquino, odioso y exasperante, cuanto la franqueza con que proclama que no tiene otro fin que el de lucro.

La existencia de un proletariado agobiado por la explotación hizo surgir el convencimiento de que había que luchar, para la defensa de sus

intereses. El proletariado para las diferentes etapas de su desarrollo. Su lucha contra la burguesía comienza con su surgimiento. Al principio la lucha es entablada por obreros aislados, después por los obreros de una misma fábrica, más tarde por los obreros del mismo oficio de la localidad contra el burgués aislados que los explota directamente.

No se contentan con dirigir sus ataques contra las relaciones burguesas de producción y lo dirigen contra los mismos instrumentos de producción; destruyen las mercancías extranjeras que les hacen competencia; rompen las máquinas, incendian las fábricas, intentaban reconquistar por la fuerza la posición perdida por el trabajador de la edad media. Comienza la lucha para la organización, surgen los primeros organismos representativos del proletariado e inician la lucha contra el capital, este se hace patente en el movimiento sindical de Inglaterra, Alemania, Francia, Estados Unidos, y más recientemente en Rusia, China, e India, países americanos y Africa. Ciertamente es que el movimiento sindical en ningún momento puede tener en su plataforma de lucha una estrategia que sirva para la toma del poder, esto es reformismo, esto es engañar a las masas obreras. El sindicalismo revolucionario debe iniciar sus luchas por lo económico y en momentos especiales de la lucha económica dar el salto a la lucha política, pero sin pretender dirigir una revolución, toda vez que esta le corresponde a las organizaciones políticas.

El sindicalismo revolucionario se caracteriza por el hecho de plantearse seriamente la necesidad de prepararse para la participación en la

lucha contra la opresión capitalista. Aún más los líderes revolucionarios surgidos en la clase obrera se forman en las luchas sindicales, en el fragor de la lucha obrera, por conquistar mejores garantías en el trabajo. Lenin decía: "sólo es revolucionario quien hace extensiva la lucha de clases a la toma del poder". La clase obrera cuando lucha contra el capital tiene en mente la posibilidad de la toma del poder, pero no a través de una organización gremial, sino como clase en general y a través de un partido político fuerte purificado en la lucha y saneado de revisionismo.

La experiencia de todos los países muestra que en las primeras etapas de la lucha, la mayoría aplastante de la clase obrera entra en acción por reivindicaciones puramente económicas, no planteándose fines generales, sino únicamente la cuestión salarial, del mejoramiento de las condiciones de trabajo, etc. No enlazando dichas reivindicaciones con las de carácter general.

Este es el punto de partida; así ha ocurrido en el transcurso de muchos años.

El sindicalismo revolucionario es el cimiento sobre el cual gira la lucha de la clase obrera general, esto porque constituye la vanguardia es la cabeza visible del movimiento proletario, por tener este un conocimiento de la teoría del proletariado, una práctica en la lucha de masas a toda prueba.

Si tomamos los últimos 150 años de desarrollo del movimiento obrero internacional, si empezamos por los albores mismos del movimiento obrero contemporáneo, veremos que los trabajadores han pagado un precio muy elevado por cada tentativa de actuar colectivamente en defensa de sus reivindicaciones.

Todo aquel que se haya interesado por las demandas obreras ha sido casi en todas partes considerado como infractor de las leyes más elementales. Demandas que en el transcurso de la historia ha permitido el desarrollo de las ingentes luchas de los trabajadores para conquistar algunos derechos como el de organización y el de huelga.

En otras palabras, la clase obrera ha tenido necesidad de largos años de combates para que la legislación burguesa reconociera el derecho de sus acciones colectivas, de la presentación colectiva de demandas, de la elaboración colectiva de las mismas y su discusión, etc. En estos combates por sus reivindicaciones elementales, vitales al chocar con el aparato del Estado en cada huelga, al obtener largos años por la presentación de demandas que los derechos han pasado de los métodos elementales de combate a los de carácter general. Por el mismo hecho del choque, han recibido lecciones de ciencias políticas, pues gracias a ellos han conocido la esencia del estado burgués.

El sindicalismo revolucionario ha estado en la lucha constante también contra los revisionistas infiltrados en el movimiento obrero internacional, han sido muchas las luchas dadas a estos representantes bur-

gueses.

Muchas las luchas entregadas por los reformistas, muchos también los golpes recibidos por la clase obrera, por las orientaciones erróneas dadas por el reformismo.

En Colombia la tendencia revolucionaria del movimiento obrero data de 1919, cuando la Tercera Internacional Comunista fundada en ese año, inicia su labor de divulgación de la ideología marxista en todo el mundo.

Fue la época en que el influjo de la revolución rusa surte sus efectos en el proletariado mundial y por ende en Colombia. En esa época los trabajadores en nuestro país se dan las primeras y rudimentarias organizaciones y se inicia la lucha contra el capital. Como es lógico el pensamiento revolucionario de la época no podía darse con toda efectividad en Colombia, por cuanto no había una clase obrera que permitiera esa labor, por lo reducido de su número.

Desempeñaron papel importante los socialistas revolucionarios, pero no fueron lo suficientemente hábiles para manejar el movimiento obrero de la época, además cuando intenta formar un partido socialista lo hacen sin ningún criterio de clase, por lo que no fueron aceptados en el seno de la Internacional Comunista. El desarrollo del movimiento obrero en Colombia siempre ha estado salpicado de revisionismo, por lo que no podemos afirmar que haya habido en él un sindicalismo verdaderamente

revolucionario que ofrezca la lucha al capital.

En la interpretación y aplicación del marxismo en Colombia se presentan diversas tendencias Marxistas-leninistas, cada una tiene una interpretación diferente del marxismo y todas tratan de orientar el movimiento obrero a su manera, toda vez que esa división internacional se refleja en nuestro país a nivel de la izquierda. Esto ha contribuido aún más a que el sindicalismo en Colombia se divide y existe un sindicalismo revolucionario débil representado fundamentalmente en los sindicatos de las petroleras y en el magisterio.

Ultimamente el sindicalismo revolucionario en Colombia ha logrado algún fortalecimiento debido a las luchas que ha desarrollado y su lucha permanente contra el sindicalismo patronal y el revisionismo, importante en el movimiento obrero.

Se ha planteado la creación de una central obrera independiente y revolucionaria que aglutine a los obreros no vinculados a las centrales amarillas como la C.T.C, U.T.C., C.G.T. y además que tome las banderas del Marxismo-Leninismo y combata todo germen de servilismo en su seno.

4.7 LAS CENTRALES OBRERAS COLOMBIANAS

Existen en Colombia, debidamente reconocidas cuatro centrales obreras: C.T.C., U.T.C., C.S.T.C. y C.G.T.

- Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.)

Fue promovida por el partido liberal a través del Presidente del Sindicato del Diario El Tiempo, de Bogotá. Concurrieron a la primera reunión liberales gaitanistas, comunistas y anarco-socialistas. La primera dirección estuvo integrada por dos comités ejecutivos.

En Agosto de 1936 se realizó en Medellín, un Congreso de Unidad, del cual surgió la C.T.C. La principal influencia ideológica provenía del partido liberal acaudillado entonces por Alfonso López Pumarejo, y del Partido Comunista.

El Tercer Congreso se reunió en Enero de 1938 en la ciudad de Cali. Fue evidente la vinculación de la C.T.C. a las reformas constitucionales y legales hechas por el Presidente López.

A partir del cuarto Congreso Nacional se agudizó la división en su seno, se citó para el 6 de Diciembre de 1940 en la ciudad de Barranquilla a una nueva reunión; después de la clausura un sector que había solicitado el aplazamiento del Congreso en Bucaramanga se reunió en Barrancabermeja designó un nuevo Comité Ejecutivo y excluyó a los Comunistas.

En Diciembre de 1941 se reunió en Bogotá el quinto Congreso denominado de Unidad, del cual surgió un nuevo Comité Confederal, liberal y comunista integrado por 33 personas.

El 6 de Diciembre de 1943 se reunió en Bucaramanga el Sexto Congreso considerado como el más importante en la historia sindical de la C.T.C. Allí se reflejó la unidad de liberales y comunistas y su estrecha alianza con el gobierno presidido por Alfonso López Pumarejo.

En el Séptimo Congreso (Diciembre 6 de 1945), reunido en Bogotá, volvió a aflorar la división en el seno de esta Central Obrera. Pues mientras en partido comunista y un sector liberal apoyaba desde la C.T.C. la candidatura de Gabriel Turbay, otro grupo de liberales a través de la denominada Confederación Nacional de Trabajadores C.N.T. apoyaba a Jorge Eliécer Gaitán.

El Octavo Congreso reunido en Medellín en Agosto de 1946 y el Noveno reunido en Cali en Mayo de 1947, sirvieron como escenario de la agudización de la crisis interna de la C.T.C. La incoherencia ideológica y política en el seno de la C.T.C. permitió al gobierno de Ospina Pérez con el apoyo de los jesuitas y el partido conservador dar vida a la Unión de Trabajadores de Colombia U.T.C.

En 1958 se reestructuró bajo el casi total dominio del partido liberal y la dirección de los señores Victor Julio Silva y José Raquel Mercado.

En 1960 en la ciudad de Cartagena se impuso la que habría de ser constante línea de la C.T.C. expulsión de sindicatos influenciados por el partido comunista o por tendencias socialistas y rechazo a balá y ga-

rrote de grupos obreros inconformes con las orientaciones de clases que dirigían Mercado y Silva. En 1958 los dirigentes Silva y Mercado fueron acusados de apropiarse, unos dólares enviados por la F.S.M. (Federación Sindical Mundial) con destino a los trabajadores de Tejiçón-dor en huelga. En Talleres Centrales de Bogotá, hicieron fracasar una huelga señalando a los dirigentes obreros como comunistas. Lo mismo hicieron con los trabajadores en huelga de Pajonales (Ingenios Azucare-ros del Tolima).

Los últimos veinte años de vida de esta central han sido más de entre-ga de los intereses de los trabajadores que de mejoramiento de sus con-diciones. Merecen mencionarse entre innumerables casos los siguientes:

Descalificación de huelgas de trabajadores bancarios y de Avianca.

Descalificación de movimientos cívicos contra el alza del transporte en 1959.

Estrecha alianza con los asesores laborales de la Embajada norteameri-cana en Colombia; promoción de cuadros sindicales dentro de la línea del sindicalismo proimperialista.

No se conoce en las últimas décadas movimiento huelguístico de impor-tancia orientado por esa Central Obrera. En la actualidad se mueve en su interior una corriente de avanzada, constituida por dirigentes de sindicatos expulsados años atrás que fueron readmitidos en su seno.

- Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.)

La U.T.C. fue creada el 12 de Junio de 1946 por los sectores más reaccionarios de la iglesia, el partido conservador y el gobierno orientado por Mariano Ospina Pérez, con el fin de contrarrestar la influencia del partido comunista en el Movimiento Obrero y dividir la C.T.C.

Fueron bases para su constitución, la Unión de Trabajadores de Antioquia UTRAN, la Unión de Trabajadores de Boyacá UTRABO y la Federación Agraria Nacional FANAL.

Su plataforma de lucha se inspiró fundamentalmente en los planteamientos de Pío XI:

1. El sindicalismo católico debe ser el instrumento de concordia de la paz y de la colaboración entre clases.
2. El sindicato católico debe combatir los siguientes conceptos: Lucha de clases, acción directa, antipatriotismo, antimilitarismo, descentralización, neutralidad religiosa y la huelga como arma general. 4

Para la Unión de Trabajadores de Antioquia UTRAN consigna en su programa el siguiente concepto: "Para nosotros, cristianos del trabajo, el precepto del amor es fundamental. El inspira todos nuestros actos, nuestra exigencias y reclamos. El hace que rechazemos con profundo desprecio, casi con asco, la lucha de clases, el odio entre pobres y ricos". 5

Es importante el planteamiento de UTRAN, no solo por haber dado origen a la U.T.C. a través de la Acción Católica Social, sino porque es clave en la Concentración Económica Industrial y Agrícola en Colombia; allí están concentrados también los dirigentes más destacados del Partido Conservador; y el Obispo de Santa Rosa de Osos (Antioquia), ya fallecido, Monseñor Builes llegó a convertirse en el principal teórico de la Iglesia; más importante que el mismo Cardenal; sus sermones y declaraciones públicas siempre se consideraron como una orientación muy definida para la acción de los católicos. En ellos condenó siempre las protestas sociales y la influencia de la ideología socialista y liberal a través del Movimiento Obrero en la C.T.C.

Bajo la dirección del gobierno conservador la U.T.C. se utilizó para romper las huelgas nacionales desarrolladas entre 1947 y 1949. Se afilió a la Organización Regional Internacional de Trabajo ORIT y a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres "CIOSL" por su intermedio se ha articulado al Instituto Americano para el Desarrollo Libre IASLD, Centro Educativo para la formación de los cuadros obreros que desarrollan el sindicalismo "de concordia", de paz y de colaboración entre las clases.

Esto explica el por qué los dirigentes de la U.T.C. convierten por regla general sus sindicatos en dependencias de las jefaturas de personal de las empresas y en organismos de apoyo a los gamonales políticos que eventualmente llegan a la dirección de las empresas públicas como ha sucedido concretamente en Colcerámicas S.A., Sittelecom; Sintraedis,

Caja Agraria entre otros muchos casos.

Desde la U.T.C. se ha desarrollado una gran campaña contra el establecimiento de relaciones diplomáticas por parte de Colombia con países socialistas y paradójicamente mientras hablan contra el militarismo en Cuba o en cualquier otro país socialista aplauden o callan frente al crecimiento del militarismo norteamericano y a las agresiones de los Estados Unidos contra pueblos menos desarrollados. Su dirección ofreció respaldo a las dictaduras; especialmente a las de Laureano Gómez y Gustavo Rojas Pinilla; respaldó la carnicería contra los campesinos del Tolima, Sumapaz, Huila y Caquetá. Tuvo voceros en el organismo que reemplazó al Congreso de la República llamado Asamblea Nacional Constituyente (ANAC), y fue partidaria de la reelección de Rojas en Abril de 1957. Los principales dirigentes de esta Central Obrera han hecho cursos en escuelas que los Estados Unidos orienta en Nueva York, España, Puerto Rico, Israel y Grecia. Dentro del gobierno de Julio César Turbay Ayala, el primer acto del Ministerio del Trabajo Rodrigo Marín Bernal fue el de la entrega de unos terrenos donde funcionará una "Universidad Obrera", para la formación en Colombia de los cuadros sindicales dentro de la filosofía del IASLD.

Después de un apoyo incondicional al régimen de Rojas Pinilla, se alió al Frente Nacional bajo la Presidencia de Alberto Lleras Camargo y la dirección en el Ministerio del Trabajo de Otto Morales Benitez, en su mandato condenó en 1959 y 1960 las huelgas en el sector bancario con el pretexto que se trataba de movimientos impulsados por el castrismo

cubano. Condenó la huelga de los trabajadores de Avianca en 1961 cuando era Ministro de Trabajo José Elías del Hierro.

La U.T.C. recibe importantes ayudas económicas de organismos internacionales.

En Septiembre de 1978 Tulio Cuevas a través de la Televisora Nacional declaró que para fundar el Banco de los Trabajadores él personalmente recibió una ayuda de 500.000 dólares. Tiene representación en organismos de la burocracia estatal, tales como Consejo Nacional de Salarios; Banco Popular; Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, Caja Nacional de Previsión Social, Instituto de Seguridad Social ISS; Fondo Nacional del Ahorro, entre otros. Sus alianzas, sus posiciones, y su ubicación política les ha permitido, tener sedes de mucha importancia y empresas como el Banco de los Trabajadores.

La carencia de piso social la ha subsanado aliándose con otras organizaciones sindicales como la C.S.T.C. y la C.G.T., con las cuales hace "unidad de acción" con un sistema bastante sencillo en apariencia; cuando la inconformidad popular se desborda y se manifiesta en las calles y en las plazas públicas, mediante la hábil manipulación de los medios de comunicación social, se coloca a la cabeza de los inconformes y negocia con sus intereses.

Así pasó en 1965, en 1968 y 1977. En las dos primeras fechas burocráticamente se frenaron protestas nacionales y se castraron las posibi-

lidades de la realización de un paro cívico nacional y el 14 de Septiembre de 1977 se utilizó la agitación callejera, la filosofía del sindicalismo apolítico y un verbalismo de apariencias radicales para elegir al Presidente Tulio Cuevas como representante a la Cámara por el Partido Conservador. Este su más caracterizado dirigente hizo oposición al lado del grupo orientado por el ex-Presidente Misael Pastrana Borrero. No obstante no haberse satisfecho las peticiones formuladas de los trabajadores, el 14 de Septiembre de 1977 al cambio del gobierno no hubo vacilación en apoyar al gobierno de Turbay Ayala.

No hay duda de que desde esta Central Obrera se impulsan políticas contra el Movimiento Obrero por parte de sus enemigos fundamentales en los Estados Unidos de Norteamérica.

- Surgimiento de la C.S.T.C.

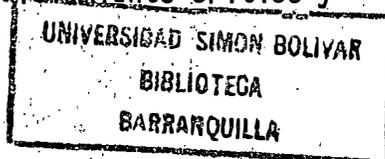
En Enero de 1960 en Cartagena el grupo liberal de la C.T.C. orientado por el fallecido José Raquel Mercado y por Víctor Julio Silva expulsó del seno de la C.T.C. a los sindicatos más combativos por sus posiciones antiliberales y pro-comunistas.

Los sindicatos expulsados fueron el Comité de Unidad de Acción y Solidaridad Sindical "CUASS", que funcionó hasta 1964 fecha en la cual se creó la C.S.T.C., no sólo con los sindicatos expulsados, sino con otras organizaciones que por iniciativa propia habían roto sus vínculos con la C.T.C. y la U.T.C.

Las luchas emprendidas por estas organizaciones sindicales fueron exitosas en principio; especialmente en los sectores de los trabajadores petroleros, en la industria del cemento y en la industria de bebidas gaseosas. Dentro de estos conflictos merece mencionarse especialmente el de Santa Bárbara en Antioquia, dentro del cual los obreros se enfrentaron a los patronos de una empresa con fuertes vinculaciones a dirigentes del gobierno colombiano tales como Fernando Gómez Martínez, Gobernador de Antioquia y Eduardo Uribe Botero, Ministro de Gobierno. La masacre de Santa Bárbara dejó un saldo de doce (12) muertos y una experiencia que aún no ha sido asimilado por el Movimiento Obrero Colombiano.

La campaña anticomunista impulsada por el gobierno colombiano con Asesoría Laboral de la embajada norteamericana, a través de la U.T.C. y la C.T.C., utilizando los medios de comunicación social que maneja la clase dirigente colombiana, no constituyeron obstáculo para el crecimiento de la C.S.T.C. El desarrollo de esta Central obrera ha sido muy significativo, hasta el punto de que logró mantener hasta hace algún tiempo más de veinte organizaciones del magisterio, uno de los gremios más combativos contra el sistema. No ha logrado ser una alternativa real para la organización del proletariado colombiano esencialmente por sus errores internos y del partido comunista que cumple las funciones de orientación ideológica y política.

Así lo reconoció el X Congreso del Partido Comunista en 1965, cuando sus cuadros más revolucionarios hicieron un enjuiciamiento crítico y



autocrítico de los errores cometidos.

Las principales fallas de esta conducta política se resumen así: orientación economicista, alianzas inconvenientes para el Movimiento Obrero con el liberalismo y conservatismo; sectarismo y dogmatismo en el manejo de sus relaciones con los activistas discrepantes y con otras organizaciones políticas.

Las medidas represivas del gobierno de Julio César Turbay especialmente el Decreto 1923 del 6 de Septiembre de 1978 (Estatuto de Seguridad). El respaldo conservador Ospino-Pastranista al gobierno en este tipo de medidas; la militancia del Presidente de la U.T.C.; Tulio Romero C., en ese sector político reaccionario, las entrevistas de dirigentes de las dos centrales U.T.C. y C.T.C., con el Presidente Turbay, antes de la expedición del nefasto Estatuto de Seguridad, parecen inclinar la balanza de la discusión en favor de quienes dan prioridad a la lucha por la base y a la organización de los trabajadores a partir de sus problemas concretos, sobre el trabajo y los esfuerzos burocráticos que pueden desarrollarse en el llamado Consejo Nacional Sindical.

- Surgimiento de la C.G.T.

Discrepancias surgidas en el seno de la Unión de Trabajadores de Colombia "U.T.C.", pero especialmente en el seno de UTRAN por la alineación de la U.T.C. con la ORIT y la CIOSL, cuya orientación era considerada protestante y el interés de que la afiliación fuera con la

C.M.T. en ese tiempo CISC. "Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos", motivó el rompimiento y el surgimiento de dos bandos, el uno acaudillado por Antonio Díaz y el otro por Eliodor Agudelo Rivera.

Agudelo y otros dirigentes partidarios de la afiliación a la CISC y la CLASC, lograron integrar un bloque de sindicatos dentro del cual el más importante era el del Seguro Social, reforzado después por la Asociación de Institutores de Antioquia "ADIDA", el grupo se denominó Acción Sindical Antioqueña "ASA".

Este sector estableció relaciones con la Regional de la CISC, en América Latina denominada Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos "CLASC". Con su apoyo lanzó núcleos de federaciones en varios departamentos así: Acción Sindical de Cundinamarca, "ASICUN", Acción Sindical de Caldas, "ASICAL", Acción Sindical del Valle, "ASIVAL", Acción Sindical del Tolima, "ASITOL", y la Acción Sindical del Atlántico, "ASITLAN".

La coordinación nacional se llamó Acción Sindical Colombiana "ASICOL". Los planteamientos ante la opinión pública coinciden con los de la CLAT. Son partidarios del socialismo humanista. Están de acuerdo con el concepto de unidad de acción y tienen un Departamento de Educación denominado Instituto de Estudios Sindicales "INES".

Los principales opositores suyos dentro del seno del Movimiento Obrero vinculan a la C.G.T. con la Democracia Cristiana y censuran su lí-

nea de conducta en Chile dentro del régimen de Salvador Allende. Ellos por su parte responden así: La Central que se presenta como una alternativa valedera para el movimiento consecuente de los trabajadores de Colombia es la C.G.T., ya que las otras han estado en el juego de los partidos políticos tradicionales como son el liberal, conservador y comunista. De hecho la C.G.T. cuenta con la simpatía de los sindicatos independientes y sus posiciones son cada vez más compartidas por las bases de los trabajadores de todos los sectores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 TORRES GIRALDO, Ignacio. Citado por ESCOBAR URIBE, Ignacio. Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia, Bogotá, Temis, 1975. p. 39.
- 2 CAICEDO, Edgar. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. Prólogo. Bogotá, Ceis, 1982. p. 7.
- 3 LENNIN. Acerca de los Sindicatos. Bogotá, Suramericana, 1959. p. 23.
- 4 Revista Javeriana. Bogotá, Mayo de 1954. Tomo 36, No. 184. p. 212. Citado por CARVAJAL, Adalberto. p. 280.
- 5 HERRERA TORRES, Juvenal. La Situación Actual del Movimiento Obrero Colombiano. Bogotá, La Gitana, 1976. p. 38.

5. PRINCIPALES LUCHAS SINDICALES EN COLOMBIA

5.1 HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA TROPICAL OIL COMPANY EN 1924

Desde el mes de Abril de 1922, los trabajadores de la Tropical Oil Company habían venido reclamando mejores salarios y mejores condiciones de salubridad. En cuanto a lo primero se sabe que los obreros colombianos ganaban \$1.50, sin alojamiento ni comida, mientras que los trabajadores extranjeros, en los mismos empleos, ganaban \$3.50, más alimentación y vivienda; y esto no obstante que el Artículo 2º de la Ley 4a. de 1921 establecía que las empresas de explotación de yacimientos o depósitos de hidrocarburos "suministraran a sus trabajadores una alimentación sana y suficiente o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada región". En cuanto a lo segundo, es interesante anotar cómo en 1923 un promedio del 40.8% de los trabajadores empleados en la Tropical cayó enfermo, y en el primer trimestre de 1924, luego que la Compañía se había comprometido, a instancias del Ministro de Industrias, a mejorar las condiciones sanitarias y alimenticias de sus trabajadores, un 36% de los obreros colombianos enfermó y un 1.5% murió.¹ Y esto a pesar de que, como se indicó con relación a los salarios, el Artículo 1º de la Ley 4a. de 1921 ordenaba que toda empresa de explotación de petróleo:

Está en la obligación de construir habitaciones para sus trabajadores de acuerdo con los preceptos higiénicos y teniendo en cuenta las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas. Esta obligación comprende también el saneamiento del suelo en los puntos donde se verifique la explotación, el expendio y los depósitos.

El Artículo 3º de la Ley 4a. de 1921 obligaba también a dichas empresas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de empleados y trabajadores no pasa de 400 y un médico más por cada 400 empleados o trabajadores más o por cada fracción mayor de 200. Solamente el número de los trabajadores colombianos era de 2.838 y había únicamente dos médicos. El mismo artículo ordenaba también la aplicación sistemática de tratamientos preventivos y curativos de la uncinariasis, paludismo y viruela, así como la construcción, en cada explotación, de uno o varios hospitales con servicio de cirugía y suficiente provisión de drogas.

En otras palabras, la compañía norteamericana se ceñía al tradicional y cómodo principio de las disposiciones legales se obedecen pero no se cumplen, y ello, además, con el visto bueno del gobierno, puesto que mediante los Artículos 2º y 5º de la Ley 83 de 1923 se ordenaba a la Oficina General del Trabajo, sección del Ministerio de Industrias, estudiar todas las cuestiones que se relacionen con los conflictos que puedan presentarse entre los trabajadores y los capitalistas por razón del salario, de las habitaciones para obreros, de la aplicación de las leyes sobre higiene y salubridad en las fábricas y empresas industriales y mercantiles y de las enfermedades que amenazaban principalmente

al proletariado y velar "por el fiel cumplimiento de las leyes que tiendan a desarrollar la acción social, a mejorar las condiciones de las clases laboriosas y a impulsar el desarrollo y prosperidad de ellas"

Los trabajadores de la Tropical no estaban organizados en sindicato, entre otras cosas porque como sucedía en todas las empresas de aquella época, no existía ninguna protección legal contra despidos o desmejoramientos por actividades sindicales, es decir, no existía nada parecido a lo que se denomina hoy fuero sindical. Es así como Raúl Eduardo Mahecha, primer Secretario General de la Unión Obrera de Barrancabermeja, la cual había sido creada el 12 de Febrero de 1923, es quien de los pasos necesarios para que el 8 de Octubre de 1924, se declaren en huelga los obreros petroleros, pidiendo el aumento de salarios y el cumplimiento de las mejoras en las condiciones sanitarias y alimenticias a que la compañía se había comprometido desde el mes de Marzo de ese año con el entonces Ministro de Industrias, General Diógenes A. Reyes.

La Compañía se negó a negociar con los huelguistas, con el pretexto de que la huelga se había declarado sin previo aviso y que los delegados de la Unión Obrera de Barrancabermeja no eran trabajadores de la Compañía. Aquí es interesante anotar cómo la primera ley sobre huelgas que se dictó en Colombia no había establecido el requisito de las etapas previas del arreglo directo y la conciliación, requisito que solo vino a ser establecido por la Ley 21 de 1920, la cual disponía que no podía efectuarse una suspensión colectiva del trabajo "sin que antes se hayan cumplido los procedimientos de conciliación de que se trata ense-

guida". También disponía esta última Ley que no podían ser nombrados delegados de los trabajadores sino colombianos mayores de edad que hubieran sido empleados del establecimiento y que tuvieran más de 6 meses de trabajo en él.

La actitud de la compañía provocó la reacción violenta de los trabajadores, quienes organizados como ejército popular y enarbolando la bandera roja de los "tres ochos" (jornada de 8 horas, 8 horas de estudio y 8 horas de descanso) "destruyeron los rieles del ferrocarril, paralizaron por la fuerza los vehículos de la compañía y obligaron a los trabajadores reacios a solidarizarse con el paro".² Esto naturalmente caía dentro de las expresas prohibiciones contempladas en las Leyes 78 de 1919 y 21 de 1920.

No obstante, el gobierno de Pedro Nel Ospina (1922-1926) quería el arreglo del conflicto, a pesar de que la huelga era técnicamente ilegal. El Ministro de Industrias viajó a Barranabermeja y logró arrancar a la compañía un pacto en donde solo se consignaron vagas promesas de mejorar las condiciones de salubridad de los campos y nada respecto al alza de salarios solicitada. El ministro arguyó frente a los trabajadores que el alza de salarios no podía discutirse por estar los trabajadores en una huelga ilegal y porque los salarios de los campos petroleros eran similares a los que regían en otras industrias, no habiendo por tanto justificación para aumentar los.

Decía, además, que el administrador de la Tropical Oil Company carecía de autorización de la casa matriz para conceder tales aumentos. 3

Actitud esta completamente injustificable a la luz de las disposiciones legales vigentes en ese entonces, pues el Artículo 3º de la Ley 21 de 1920 ordenaba en forma expresa que las respuestas a las peticio-

nes obreras no podían diferirse en ningún caso por más de 5 días salvo acuerdo o convenio de ambas partes para un mayor tiempo.

Los trabajadores, que no tenían ninguna experiencia sindical aceptaron el acuerdo patrocinado por el gobierno. Pocos días después Mahecha fue encarcelado y el gobierno tomó todos los pasos necesarios para desarmar la población de Barrancabermeja. Con Mahecha en la cárcel y deportado de Barrancabermeja, junto con los demás líderes de la huelga, la compañía procedió a ejecutar una política sistemática de persecución sindical. Hasta el 28 de Octubre, veinte días después del comienzo de la huelga, la compañía había despedido 1.200 obreros. Amenazando con un serio problema de orden público, el gobierno corrió con los gastos de transportar esos trabajadores a otros mercados de trabajo.

Así, pues, termina la huelga contra la Tropical en el año 1924. Raúl Eduardo Mahecha y sus compañeros de dirección en la primera huelga petrolera de 1924, fueron absueltos el 24 de Marzo de 1926, después de 17 meses de cárcel, una vez que el fiscal del Juzgado 2º Superior de Medellín pidió la absolución de los sindicatos de los cargos de asonada, homicidio y lesiones personales.

5.2 HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL FERROCARRIL DEL PACIFICO EN SEPTIEMBRE DE 1926

El pliego de peticiones fue elaborado en los talleres, en las líneas, en los patios y bodegas, y allí mismo discutidos y seleccionados los

delegados de los trabajadores ante la gerencia de la empresa, de modo que las asambleas seccionales y la general, que habría de tomar la última decisión, operaron sobre bases ya levantadas.

El pliego de peticiones contenía tres cuestiones fundamentales cuales eran la jornada de 8 horas, el aumento de salarios y el descanso dominical remunerado, y se presentó siguiendo el procedimiento acorde con las normas legales entonces vigentes.

Sin embargo la gerencia de la empresa devolvió a los delegados obreros el pliego sin siquiera haberlo leído hasta el final. Acto seguido los obreros decretaron la huelga general de todos los trabajadores del ferrocarril del pacífico, y es así como el 1º de Septiembre de 8.000 a 10.000 trabajadores habían cesado actividades a lo largo de las líneas, desde Cali hasta Buenaventura, Popayán, Cartago y Armenia e inclusive los obreros de construcción y conservación, los obreros del muelle de Buenaventura y los empleados del Hotel Estación de esta última ciudad. Poco a poco los obreros de las trilladoras, fábricas y talleres de Cali, Zarzal y Armenia se solidarizaron con los ferroviarios en forma tal, que según información de el Correo de Colombia, diario de Medellín, el número de huelguistas que se había sumado a los ferroviarios pasaba de 5.000 el mismo 1º de Septiembre.

Una de las características de esta huelga fue la disciplina consciente y voluntaria de los ferroviarios, a la cual se añadió la dirección firme, consecuente y eficaz de la huelga. Los huelguistas no solamen-

te impidieron cualquier tipo de movilización ferroviaria, sino que establecieron toda una serie de medidas de vigilancia y de control para sostener el orden que ellos requerían.

Siguiendo esta línea cerraron cantinas, billares, teatros y otros lugares que podían ser motivo de perturbación de los fines de la huelga y expedieron licencias para casos especiales de traslados, con escolta obrera, de hacendados y otras gentes que las solicitaran. Esa misma disciplina, organización y dirección centralizada hizo que fracasaran los repetidos intentos de romper la huelga con esquirolas, de provocar a los huelguistas con la intervención del ejército y la de propalar noticias desmoralizantes como la del apresamiento de los líderes de la huelga.

Según el Correo de Colombia, todos los periódicos registran la admirable organización que le ha dado a la huelga. Existen comisarios especiales, especies de ministros del director trasmitiendo órdenes y llevando las misiones que aquel les confía. Uno de estos comisarios fue a Yumbo y ordenó que se abstuvieran los huelguistas de proferir gritos contra el General Vásquez Cobo (Gerente de la empresa), y ordenó así mismo el cierre de los estancos y ventas de licores. Estas providencias fueron acatadas inmediatamente.

Según Torres Giraldo

La actitud hacia el general Vásquez Cobo se acordó una línea

de conducta especial para tratarlo, por el hecho de que él como gerente se había convertido en punto de mira táctico. El General tenía su ambición presidencial y no quería romper frágilmente con sus posibles electores. Un poco acomplejado con la para él inesperada demostración de fuerza proletaria, es obvio que deseaba una pronta solución del conflicto. Situado así el general era para nosotros un elemento moderador entre el jefe del ejército y el gobernador, deseosos de aplastarnos cuanto antes. Consecuentemente con esta línea el comando instruyó a sus comisarios en el sentido de impedir toda expresión o acto que pudiera molestar al general. 4

El 4 de Septiembre de 1926, es decir, solamente tres (3) días después de iniciada la huelga, el General Vásquez Cobo convino con los delegados obreros poner fin a la huelga mediante un acuerdo en que los trabajadores obtuvieron un aumento salarial del 20% para todo el personal de la empresa, la jornada de 8 horas y las escuelas nocturnas. Se acordó que el resto del pliego de peticiones se discutiría más tarde.

La huelga de ferroviarios del Pacífico causó mucho revuelo en su época por la forma planeada, ordenada y eficiente como fue llevada a cabo, por el número de trabajadores que envolvió, no solo de los ferrocarriles, sino de otras actividades ajenas a él, por la solidaridad que despertó y que resultó en una paralización del occidente colombiano y porque en un cortísimo tiempo se obtuvo lo que se buscaba por los trabajadores.

5.3 HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA TROPICAL OIL COMPANY EN 1927

Antes de terminar el año de 1926, los trabajadores de la Tropical Oil Company habían elaborado un pliego de peticiones que contenía los si-

güentes puntos:

- Aumento salarial del 25%
- Seguridad en el empleo, es decir que no hubiera despidos sin justa causa;
- Descanso dominical
- Día de trabajo de 8 horas
- Mejor alimentación y mejores condiciones sanitarias
- Anjeos en las ventanas de las viviendas de la compañía.

La situación de los trabajadores era la misma de 1924, pues ni siquiera el salario de \$1.50 por día había sido modificado. No obstante, hay algo nuevo: los obreros reclaman el descanso dominical, el cual ya había sido declarado obligatorio por la Ley 57 de 1926, que incluía a los obreros de las petroleras. Se continuaba, pues, con la política de que las leyes se obedecen pero no se cumplen, con la plácida aceptación del gobierno de turno.

El 5 de Enero de 1927 estalla sorpresivamente la huelga.

El Alcalde de ese entonces ordena a los obreros colocarse dentro de las leyes de la huelga, llamado que fue atendido por los obreros, quienes regresan a sus sitios de trabajos y nombran delegados para presentar ante el Alcalde un pliego de peticiones y que éste lo hiciera llegar al Gerente de la empresa a través de sus delegatarios, quienes son agredidos por la policía nacional al llegar a las puertas de

la gerencia.

Esta huelga se caracteriza por una serie de atropellos contra los obreros por parte de la policía nacional, el día 19 se destituye al Alcalde Civil y se nombra Alcalde Militar, quien procede a prohibir toda reunión y la circulación de publicaciones impresas. El 21 se produce el primer choque violento, de esta lucha resultaron 2 huelguistas muertos y 3 heridos, de los miembros de la policía quedaron 5 heridos. El 22 se declara estado de sitio en Barrancabermeja, el 23 estalla un paro de solidaridad en Girardot, el 24 en Beltrán, La Dora y Puerto Berrío; el 25 paran los braceros de Ambalema y Calamar; el 26 se extiende el estado de sitio a todos los puertos del río Magdalena, pero ese mismo día entran en paro de solidaridad los obreros de El Ferrocarril de La Dorada; el 27 paran los obreros de la carretera de Cambao y luego los trabajadores del Canal del Dique y del Puerto de Cartagena.

El día 26 son apresados Raúl Mahecha y sus compañeros de dirección y el 28 ya estaba reestablecido el trabajo en la empresa con 300 obreros, que fueron los que quedaron. Entre el 28 y el 30 se restableció en ese caso sí de manera normal, el trabajo en el río y los demás lugares que habían hecho paros de solidaridad.

En cuanto a los líderes del movimiento fueron confinados en el panóptico de Tunja. Más tarde se les trasladó a la prisión de San Gil y se les instauró juicio por sedición que a la larga no prosperó. Así, terminó la huelga contra la Tropical en el año 1927.

En 1935, en condiciones de organización mucho más favorables y con la presencia de un gobierno progresista que buscaba el entendimiento con los trabajadores y no tenía actitud de "debelar" las huelgas, los trabajadores de la Tropical Oil Company obtienen tras escasos 12 días de huelga, toda una serie de conquistas en materia de salarios, auxilios por enfermedad, compra fuera de los comisariatos de la compañía, vacaciones, accidentes de trabajo, seguro de vida, etc.

5.4 HUELGA DE LAS BANANERAS DE 1928

La huelga y masacre de las Bananeras en 1928 constituyó el acontecimiento social y político que sacudió como ninguno a los colombianos en ésta época y más hondas repercusiones históricas tuvo desde el punto de vista de las luchas proletarias.

Gobernaba entonces el Presidente Conservador Miguel Abadía Méndez y era su ministro de guerra el funesto General Ignacio Rengifo. La United Fruit Co., el poderoso monopolio del banano que ha saqueado a los países de América Latina y que penetrara en Colombia a finales del siglo pasado, operaba en una vasta región del departamento del Magdalena, conocida hoy como "Zona Bananera", próxima a Santa Marta y cuyo epicentro económico lo representaba la población de Ciénaga. De 1913 a 1923 exportó 293 millones de racimos del país. Crecían sus negocios mientras mantenía un régimen despótico, humillante y de miseria para los 25 mil obreros agrícolas que trabajaban en las plantaciones. La compañía norteamericana era dueña de un enorme imperio de explotación

en la zona bananera que comprendía 58.000 hectáreas de tierra, la mayoría de ellas usurpadas. Poseía un ferrocarril para transportar el banano, su propio telégrafo y un comisariato donde forzosamente los obreros debían proveerse de sus alimentos y artículos de subsistencia, con onerosos recargos, ya que recibían los salarios no en moneda, sino en vales descontables en dicho establecimiento. Tal sistema no solo resultaba lesivo para los trabajadores, sino que constituía una competencia desleal a los comerciantes locales, quienes se habían malquistado por ello con la United Fruit Co., y dieron amplio apoyo inicial a la huelga de 1928. También los pequeños productores nacionales de banano se sentían perjudicados por la competencia y los abusos de la compañía. Todo lo cual había hecho que llegaran denuncias sobre las actividades de la United Fruit Co., en el Magdalena, hasta el recinto del Parlamento.

En Octubre de 1922 un pleno de la "Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena", que apersonaba a los obreros bananeros, presentó un pliego de peticiones a la compañía. Era bien modesto y justo por cierto. Pedían los trabajadores: aumento de salarios, de medio centavo por corte y acarreo de racimo de banano (el salario promedio ascendía a un peso diario); servicio médico gratuito e indemnización por accidente; libertad para comprar mercancías fuera del comisariato de la Compañía; que aceptara la United Fruit Co., su calidad de trabajadores de la misma, suprimiendo los contratistas intermedios y que reconociera al sindicato y su facultad para firmar contratos colectivos de trabajo.

Naturalmente la compañía imperialista se negó rotundamente a acceder a estas demandas, como ya lo había hecho diez años antes. La huelga estalló el 11 de Noviembre, y el embajador norteamericano, urgido por el Gerente de la United Fruit Co., presionó al gobierno colombiano para que tomara medidas contra los obreros.

El gobierno de Abadía, solícito con tal requerimiento colonial, dispuso que el comandante del ejército, el sanguinario Coronel Carlos Cortés Vargas, asumiera el control de la zona bananera con poderes discrecionales. El Coronel Cortés Vargas encarceló a 500 huelguistas y al inspector del trabajo de Ciénaga, quien había osado admitir las peticiones obreras. Luego ordenó al ejército dar protección a los esquirolles, con que la compañía pretendía romper la huelga y reanudar la producción. Los trabajadores, disciplinados y firmes, acatando las orientaciones de sus dirigentes sindicales José Russo, Erasmo Coronel, Sixto Ospina y Alberto Castrillo, bloquearon las dependencias de las plantaciones. En Diciembre 4 se presentaron choques entre los huelguistas y la tropa, y al día siguiente el gobierno decretó la ley marcial. El 6 de Diciembre -que hoy la clase obrera celebra como una de sus esfermídes- los trabajadores en huelga, por disposición del sindicato, se reunieron en la plaza de Ciénaga, en multitudinaria manifestación para reclamar sus derechos. Su actitud era pacífica y silenciosa. Pero el Coronel Cortés Vargas, cumpliendo designios precisos, exigió que se dispersaran y les dió para ello cinco minutos. Como se venciera el plazo y los obreros no obedecieron hizo que la tropa les disparara, ametrallándolos cobarde y despiadadamente. Fue un acto criminal y bár-

baro que dejó un millar de muertos tendidos.

Los trabajadores se desbandaron adoloridos y acosados por las tropas.

Cortés Vargas los declaró bandoleros y los persiguió sin tregua, asesinando a cientos más, entre ellos a Erasmo Coronel. El total de los muertos en esta ola de terror reaccionario contra la clase obrera se ha calculado en 1.500. Luego vinieron los consejos de guerra contra los dirigentes y huelguistas que habían sido apresados. Sumaron centenares los acusados y 31 recibieron condenas, algunas hasta de 8 años. María Cano, por haber realizado labores agitacionales durante la lucha, duró encarcelada varios meses y Torres Giraldo, quien se había distinguido en la orientación política, debió exiliarse.

Hasta Marzo de 1929 se mantiene vigente el estado marcial y con el mismo las persecuciones y condenas. La mayoría de los trabajadores en duras condiciones y bajo trato vejatorio fueron obligados a reincorporarse al trabajo en las plantaciones de la compañía imperialista.

Pero no todo fue derrota, si se mide por los efectos mediatos de esta heroica y trágica batalla de clase. Ella dió comienzo a una nueva etapa en la organización de los trabajadores, rubricando con este "bautismo de sangre" la culminación del proceso de formación del proletariado colombiano, y sirvió para acentuar desde el fondo de lo que tales hechos ponían al descubierto, el sentimiento anti-imperialista país. "Probablemente uno de los momentos decisivos de la historia co-

Colombiana fue la huelga contra la United Fruit Co., en 1928"⁵, declara un autor a quien debemos declarar imparcial. Dos años después se fundaba el Partido Comunista y caía, hundido en el desprestigio y la impotencia, el odiado régimen de 45 años de hegemonía conservadora y reacción oscurantista.

La masacre enardeció los ánimos de la opinión pública nacional. Jorge Eliécer Gaitán hizo en el parlamento formidables y dramáticos debates denunciando el crimen oficial e imperialista. La campaña política y los graves traumatismos económicos que provocó en el país, la onda depresiva de la crisis mundial del capitalismo en 1929, socavaron el régimen. Se inflamaron las protestas populares. Especialmente notable fue en 1929 la del movimiento estudiantil de Bogotá. Las elecciones de Febrero de 1930 dieron el triunfo a la "unión republicana" cuyo candidato era Olaya Herrera, con lo cual el partido liberal, expresión de los intereses de la burguesía industrial, subió al poder. 6

5.5 HUELGA DE FEDENAL EN 1945

El 17 de Diciembre de 1945 la Federación Nacional de Navegantes FEDENAL declara una huelga que paraliza el tráfico fluvial desde Neiva hasta Barranquilla, además de los puertos de Santa Marta, Cartagena y Puerto Colombia.

La huelga se originó en el hecho de que las empresas navieras se negaban a revisar el laudo arbitral de 1942. Más tratándose de una actividad de servicio público, cual era la de los transportes, la huelga era técnicamente ilegal y, por consiguiente se procede a declararla fuera de ley.

El día 18 el Presidente Alberto Lleras, quien se había encargado de la Presidencia de la República desde el 7 de Agosto de ese año, se dirige al país y, entre otras cosas dice: "En el país no hay sino un gobierno: el mío... si los trabajadores no regresan hoy a sus labores recibirán una sanción ejemplar. No puede permitirse que haya dos gobiernos; uno en el río y el otro en el resto del país..".⁷

La Naviera Colombiana, que era la empresa más grande del río, procede a despedir a los huelguistas y se empiezan a movilizar las naves con esquiroles custodiados por el ejército.

Dos días después del comienzo de la huelga había 2.000 hombres trabajando, y el siguiente día 21 de Diciembre, 2.800 esquiroles habían logrado normalizar el tráfico fluvial. Además, los trabajadores ferroviarios respaldaron al gobierno e hicieron posible transportar carga de Buenaventura al interior por ferrocarril. El gobierno también transportó esquiroles por avión a los puertos donde la huelga era efectiva. 8

El 4 de Enero de 1946 se llega a una transacción con los navieros, que aligera las sanciones, suspende el cumplimiento de los despidos en masa ya decretados y se somete la diferencia a la decisión de un tribunal de arbitramento.

En concepto de Miguel Urrutia, citado por Ignacio Escobar Uribe está huelga constituye un punto crucial en la historia del Movimiento Obrero en Colombia, pues señala el comienzo del fin de la "acción política sindical".

Dice Urrutia al respecto:

La huelga de FEDENAL ilustra también hasta qué grado el Movimiento Obrero dependía de la simpatía del gobierno. Aunque esta no era ni mucho menos la primera huelga ilegal en el río era la primera en la que el gobierno había decidido atenerse a la letra de la ley. Pero cuando el gobierno permitió que los esquirols usaran su derecho constitucional al trabajo, y retiró la protección legal dada a los huelguistas, así como la prohibición de expulsar a los líderes obreros, el sindicato más grande y más fuerte del país quedó roto en unos pocos días... El día anterior a la terminación de su período el Presidente Lleras retiró la suspensión de FEDENAL y devolvió a los sindicatos miembros sus personerías jurídicas. Pero era demasiado tarde, y FEDENAL nunca se recobró del golpe de Diciembre de 1945. 9

5.6 HUELGAS DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD 1973- 1975 y 1976

El 4 de Abril de 1973 se produce otro paro que iba a causar impacto en la opinión pública nacional: el de los médicos residentes de los hospitales universitarios. Contaron con el tibio respaldo inicial de sus colegas del cuerpo médico organizados en ASMEDAS, aunque el personal paramédico de los establecimientos hospitalarios, inclusive el ICSS, se mostró dispuesto a secundarlos. La actitud del gobierno y en especial de las autoridades de salud y universitarias, (los médicos residentes son considerados como estudiantes que hacen su período de prácticas) fue la de adoptar fulminantes retaliaciones. Las Universidades Javeriana y de Cartagena los destruyeron en sus respectivos hospitales. La Universidad del Valle los conminó a regresar a sus labores, so pena de expulsión. Los médicos protestaron y se desplazaron a los barrios populares para atender consultas gratuitas y explicar las razones de su movimiento reivindicatorio. Buscaban así contrarrestar en

algo la insidiosa campaña que los medios de comunicación del sistema desplegaba contra ellos responsabilizándolos de las muertes que por esos días acaecían en los centros de salud. Al decretar la huelga habían elevado exigencias sobre la reestructuración de los servicios hospitalarios, manejados con un criterio de falsa caridad y menosprecio a los sectores populares. Sobre coordinación de los programas oficiales de salubridad y para que se les extendieran contratos de trabajo, mejorando sus asignaciones. A la vez solicitaban la integración de una comisión ad-hoc para decidir sobre tales peticiones. La Asociación de Facultades de Medicina (ASCOFAME) insistía en que ellos eran estudiantes y prohijó las medidas de represalias. El 18 de Abril el gobierno ilegalizaba el paro, pero los médicos conquistaban simultáneamente la adhesión del personal auxiliar de enfermería. Por último, luego de que se produjeron más despidos, hasta completar la cifra de unos 200 y de una "marcha blanca", en blusas de trabajo, organizada en Bogotá por los médicos y las enfermeras, fuera atropellada brutalmente por la policía, hecho que radicalizó a los huelguistas llevándolos a participar, con entusiasta acogida de los obreros, en la gran manifestación del 1º de Mayo, el día 11 de éste último mes fue levantado el paro. Duró 37 días. El arreglo global protocolizado después no satisfizo todas sus demandas y sólo se les permitió el reingreso individual y discriminado a sus labores -no masivo como lo planteaban- en algunos hospitales. El gobierno alegó que su rendición había sido "incondicional".

En el mes de Mayo de 1975 los médicos residentes e internos de 3 hospitales de beneficencia de Bogotá, adscritos a la práctica de la en-

señanza universitaria, llevan a cabo una suspensión de actividades secundados por profesores de la facultad de medicina de la Universidad Nacional. Persiguen que los hospitales estén mejor dotados para su preparación profesional y cuestionan todo el sistema de salud de Colombia, marginado de la obligación social del Estado. El Hospital de la Hortúa, epicentro del conflicto, y en crisis por el desgreño administrativo y el déficit presupuestario, es ocupado por los médicos huelguistas. Poco después con el ardor de una negociación ofrecida por el gobernador de Cundinamarca, tropas de la Brigada de Institutos Militares asaltan el centro asistencial y atropellan y desalojan a los médicos.

En Septiembre de 1976, esta vez los médicos del ICSS, habrían de librar una importante batalla por sus intereses, en cuanto las diferentes organizaciones gremiales que los agrupaban, tanto a ellos como por separado, al personal paramédico y al administrativo, decidieron lanzarse a un paro, bajo coordinación de un comité intersindical, en rechazo a la clasificación de "empleados públicos", dada a los profesionales. Tal clasificación implica la pérdida de fundamentales derechos laborales, como los de contratación y organización. Los dirigentes de ASMEDAS (Asociación Médica Sindical) y ASDOAS (Organización Gremial de Odontólogos), expresaron que con su movimiento defendían conquistas que conciernen al conjunto de los trabajadores del país y, en particular, a los del sector estatal, sometidos a una constante ofensiva oficial para definirlos como "empleados públicos", de libre remoción. La lucha de los médicos (en cuanto a los trabajadores de base del ICSS, sólo los de las Seccionales de Cundinamarca y Valle los acompañaron)

ganó una vasta y combativa solidaridad del sindicalismo clasista del país, a cuya cabeza se colocó la C.S.T.C. En medio de una gran controversia pública acerca de la justicia y de los alcances del paro, los galenos respondían a las acusaciones de la reacción, de atentar contra la salud y la vida de los pacientes del ICSS, responsabilizando a la Ministra de Trabajo y a los directivos de la U.T.C. y la C.T.C., (miembros del aparato administrativo del Instituto de la situación creada).

Ante la gravedad del conflicto y la firmeza de los huelguistas, el propio Presidente López Michelsen se vió obligado a intervenir, con fórmulas aparentemente conciliadoras pero que en realidad buscaban dilatar un acuerdo y debilitar el movimiento. Después de 52 días de lucha los médicos acceden a levantar el paro y aunque el gobierno se niega a reintegrar a la mayor parte de los directivos gremiales, que habían sido despedidos como represalia en el transcurso de la acción, consiguen un triunfo político con la renuncia de la Ministra del Trabajo, su más encarnizada persecutora.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 URRUTIA. Citado por ESCOBAR, op. cit., p. 152.
- 2 Ibid., p. 154.
- 3 Ibid., p. 155.
- 4 TORRES. Citado por ESCOBAR, op. cit., p. 159.
- 5 URRUTIA. Citado por ESCOBAR, op. cit., p. 64.
- 6 CAICEDO, op. cit., p. 69.
- 7 TORRES. Citado por ESCOBAR, op. cit., p. 267.
- 8 URRUTIA. Citado por ESCOBAR, op. cit., p. 204.
- 9 Ibid., pp. 173-174.

6. EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

6.1 LA INSTITUCION DEL FUERO SINDICAL

Para tener un mejor conocimiento de lo que es el fuero sindical comenzaremos por lo que entiende desde el punto de vista de la lingüística la palabra fuero. Lingüísticamente la palabra fuero es una derivación del vocablo Forum que en latín significa "lugar donde se aplica la justicia".

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define fuero en los siguientes términos:

Fuero.- Cada uno de los privilegios y exenciones que se conceden a una provincia, ciudad o persona. Lugar o sitio en que se hace justicia. Competencia a la que legalmente las partes están sometidas y por derecho les corresponde. Aquel de que gozan ciertas personas para llevar sus causas a tribunales por privilegios del cuerpo de que son miembros. Dícese cuando por el rango del tribunal, la calidad de justiciable o la índole del asunto, ha de conocer aquel de cuestiones diferentes aunque conexas, respecto de las, que estrictamente le competen. Citar a uno para que comparezca en juicio ante el juez o tribunal competente. Estar o quedar uno sujeto al de un juez de terminado. 1

La palabra fuero se refiere a la protección especial otorgada a ciertas personas por razón del cargo o del status que ocupan dentro de de-

terminada organización. En materia laboral, dicha protección ha sido objeto de las más diversas tesis. Las unas propenden a que se entienda que el fuero está institucionalizado para proteger los intereses del sindicato, y otras le dan categoría de privilegio personal destinado a custodiar solo al dirigente. Una tercera tesis sostiene que el fuero es el punto de equilibrio que garantiza la armonía de las relaciones obrero-patronales.

El Decreto 204 de 1957, en su Artículo 1º definió el fuero sindical en los siguientes términos:

Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 405).

Del entendimiento e interpretación del texto se desprende que se trata de una garantía otorgada en beneficio de "algunos trabajadores" y que, lógicamente en ejercicio del mandato conferido por el sindicato, no pueden ser despedidos, ni desmejorados o trasladados por el patrono. Contiene, pues, tres elementos esenciales: es un privilegio estatuido solo en favor de algunos trabajadores; el aforo impide que sean despedidos, trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente o desmejorados en sus condiciones de trabajo; se contrae a una obligación de "no hacer" por parte del patrono.

Es importante analizar cual fue el origen o causa de esta protección

del fuero sindical. La encontramos indudablemente en la lucha sostenida durante todo el siglo XIX por el capitalismo manchesteriano, doctrina económica que sostenía la igualdad de los ciudadanos y prohibía la asociación en razón del trabajo. La lucha que tuvieron que afrontar los trabajadores para superar los principios anotados, creó un ambiente difícil en las relaciones obrero-patronales, el cual subsistió durante todo el principio del siglo XX, lo que hizo necesario crear mecanismos de protección a los dirigentes sindicales, los cuales eran perseguidos a raíz de sus actividades. Es indudable que en esta segunda mitad del siglo XX ya se han superado los factores de lucha de clases y existe una compensación patronal para la existencia de sindicatos; por ello consideramos que no se justifica esta protección sindical en razón de las actividades de dirigencia de movimiento, porque se está convirtiendo en cobertura de actividades deshonestas y políticas que nada tienen que ver con el verdadero objeto del sindicalismo democrático.²

El fuero sindical en un sentido amplio puede ser definido como la protección especial que se otorga a los trabajadores agremiados en atención a la actividad sindical desenvuelta; ya sea en sus relaciones con el empleador, con el Estado o con los mismos trabajadores.

De la interpretación amplia de la institución podrían desprenderse las siguientes ventajas:

- Libertad absoluta para demandar reivindicaciones gremiales;

- Garantía de que se afrontarán con respeto las peticiones de los sindicatos;
- Seguridad de que no será despedido, ni desmejorado, ni trasladado a propósito de la actividad sindical;
- Personería legal suficiente para exigir de los patrones y del Estado protección a la integridad sindical.

6.2 CLASES DE FUERO SINDICAL

Al referirnos a las clases de fuero sindical podemos enmarcar dos conceptos o clases, a saber:

- El Fuero Legal, y
- El Fuero Convencional.

Con base en el Fuero Legal establecemos que existe:

- Fuero de Fundadores
- Fuero de Adherentes
- Fuero de Directivos, y
- Fuero de Reclamantes.

En Colombia gozan de este privilegio según el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo los siguientes trabajadores:

- Fuero de Fundadores

Cobija obviamente a los fundadores de un sindicato, desde el momento en que el Presidente y el secretario provisional de un sindicato en formación notifiquen al respectivo patrono y al inspector del trabajo y en su defecto al Alcalde del lugar, por escrito, la voluntad del grupo en constituirse en sindicato y hasta sesenta (60) días después de la resolución donde se reconozca la personería jurídica del mismo, sin pasar de seis (6)

La Ley ha tratado de proteger a todos los trabajadores que inician la formación de un sindicato, por cuanto es en esta etapa, cuando los empleadores tratan de impedir por todos los medios cualquier intento de organización. Son múltiples las maneras empleadas por los patronos, para impedir la formación de sindicatos en el seno de sus empresas, ya que ello permite a los trabajadores una fortaleza mayor en la lucha para conseguir sus propósitos y es precisamente al momento de su creación cuando los patronos tratan de destruirlos.

- Fuero de Adherentes

Según el Artículo 406, literal b) los trabajadores que, con anterioridad al reconocimiento de personería jurídica, ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

El tiempo de protección tanto para estos casos como para los fundadores es máximo de seis meses desde la fecha de la fundación del sindicato, pero puede ocurrir que sea menor en el caso de hacer rápidamente la publicación en el Diario Oficial, y, entonces, la protección se prolonga únicamente en los sesenta días posteriores a tal publicación. 3

- Fuero de Directivos

Del fuero de directivos, llamado también fuero ordinario, propiamente dicho, gozan aquellos trabajadores que han sido designados para desempeñar determinados cargos de dirección dentro de la organización sindical. Al tenor de lo establecido en el literal c) del Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo. Los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en municipio distinto de la sede de la directiva central, sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

La duración de la garantía para el directivo dependerá, en todo caso, del tiempo que cada estatuto señale como período, al paso que el establecido por la ley (6 meses) resulta de disfrute común para todo representante sindical. Este término adicional empieza a contarse desde el momento en que concluya el mandato confiado por la organización.

El fuero de directivo sindical se extingue en los siguientes casos:

- Si ya han transcurrido los seis meses de término adicional luego de cumplirse el período estatutario y es reemplazado por otro dirigente.
- Si no ha cumplido el período que fijan los estatutos, ya por renuncia voluntaria producida antes de haber cumplido la mitad del mandato previsto, ya por destitución en cualquier tiempo. En este caso el directivo pierde ipso facto el fuero tan pronto se acepte la renuncia o apenas surta efecto la destitución.
- Si la renuncia voluntaria se presenta luego de cumplida la mitad del período para el cual fue elegido, el dirigente conservará el fuero aún por seis meses más.
- Si hay sustitución de directivos en cualquier tiempo a propósito de la fusión de dos o más organismos sindicales, los sustituidos conservan el fuero por tres (3) meses más, contados desde el momento en que se opere dicha fusión.
- Fuero de Reclamantes

Este hace referencia al literal d) del mismo Artículo 406 d). Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, por el mismo

período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más.

Todo estatuto sindical debe determinar los miembros que harán parte de la comisión de reclamos y, en tal medida, solo los dos primeros miembros de ella gozarán del fuero sindical de reclamantes. El fuero especial para quienes formen parte de la comisión de reclamos se extiende también en las mismas condiciones a los miembros de las comisiones de reclamos pertenecientes a las subdirectivas o comités seccionales.

Ejemplo de esto tenemos a la Asociación Médica Sindical "ASMEDAS", donde el fuero que cobija a los dos miembros de la directiva central nacional también se hace extensivo a las subdirectivas regionales de Antioquia, Atlántico, Valle, etc.

Los sindicatos cuyas directivas excedan de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes se exponen a que el empleador demeorse a los trabajadores que estén en la directiva sindical, pero sin gozar de la garantía del fuero, ya que como dice el Artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo:

El amparo se extiende a los cinco primeros principales y a los cinco suplentes principales que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono. Para que los miembros de la junta directiva de los comités seccionales y de las subdirectivas de los sindicatos se beneficien del fuero en la misma forma que los miembros de la junta directiva central, es necesario que se cumplan además de los requisitos generales, los siguientes:

1. Que exista de conformidad con los estatutos del respectivo sindicato la posibilidad de constituir seccionales del mis-

mo en otros municipios, ya que de lo contrario sería ilegal dicha formación;

2. Que la directiva o comité seccional creados en municipios o lugar diferente sea expresamente reconocido por el sindicato central.

El reconocimiento de la subdirectiva o comités seccionales de be ser expreso y emanado del máximo organismo del sindicato como lo es la asamblea general.

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

Cuando se produzca cambio en la directiva de un sindicato, debe darse aviso al empleador en la forma prevista en los Artículos 363 y 371 del Código Sustantivo del Trabajo, pero el antiguo miembro continúa gozando del amparo durante los tres (3) meses siguientes. A menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo, antes de vencerse la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato. En tales casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

Cuando se produce por cualquier circunstancia una fusión de dos o más organizaciones sindicales, los trabajadores que hacían parte de las antiguas directivas y que no quedaron en la nueva directiva fusionada gozarán del privilegio del fuero hasta por un término de tres (3) meses más después de que fusión se realice tal como lo prevee el Código en su

4. Dos de los miembros de la comisión estatutaria de que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, federaciones o confederaciones sindicales, por mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis meses más.

En los conflictos de trabajo son precisamente los integrantes de la comisión de reclamos los que deben gestionar ante el patrono el arreglo de los mismos y por lo tanto están más expuestos a ser desmejorados en su trabajo. El Decreto 2351 de 1965 en su Artículo 24 hizo posible la protección a los integrantes de tal comisión en cualquier in-

tento de desmejoramiento en sus derechos.

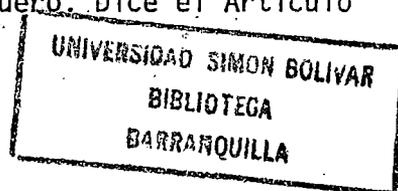
Hablando ahora de Fuero Convencional, tenemos que es aquel privilegio de gozar de una estabilidad laboral que se pacta convencionalmente para ciertos trabajadores y, de otro lado, la ampliación que se estatuye para el amparo ordinario tanto respecto a los dirigentes que cobija, como en lo relativo al término de aforo que los protege. Se trata entonces, de una garantía extralegal que nace del acuerdo de voluntades entre patronos y trabajadores, permitida por las normas existentes sobre convenciones colectivas y condicionada a la situación particular de cada empresa.

6.3 TRABAJADORES NO AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

No gozan del beneficio del fuero sindical los siguientes trabajadores:

- Los trabajadores que sean empleados públicos, según el Artículo 2º del Decreto 1848 de 1969 que modificó el Artículo 5º del Código de Régimen Político y Municipal;
- Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo, conforme al Artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo.

La suspensión del contrato de trabajo, por ser temporal, no requiere calificación judicial para levantamiento del fuero. Dice el Artículo



10 del Decreto 204 de 1957 que modificó al Artículo 12 del Código Sustantivo del Trabajo: "La simple suspensión del contrato de trabajo no requiere intervención judicial". De otra parte, el que un trabajador esté amparado por el fuero sindical, no impide al patrono aplicar las sanciones disciplinarias a aquél, para hacer valer el principio de autoridad que debe existir en la empresa. Dice el Artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo: "El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido, en los términos del respectivo reglamento de trabajo".

En ningún momento el fuero sindical puede servir al trabajador de manera que le permita violar los reglamentos internos de trabajo. Cuando esto sucede puede ser castigado disciplinariamente.

6.4 LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL

Según lo establece nuestra legislación laboral, puede un juez competente ordenar el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical siempre que aparezca plenamente comprobada una causal de despido considerada como justa causa para ello. Estas causales consideradas justas para despedir un trabajador, son taxativamente fijadas por el Código Sustantivo del Trabajo y son:

- La liquidación o cláusula definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte de el patrono durante más de 120 días.

- Las contenidas en el Artículo 8º del Decreto 204 de 1957, dichas causales, son:

Artículo 8.- Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

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

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

Con relación a las causales de que tratan los Artículos 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos hoy derogados por el Decreto 2351 de 1965, Artículo 7 son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tentativas a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas fallas arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días, aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido de esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este Artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Las causales a que se refiere el numeral 6º de este Artículo, están contenidas en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y son las siguientes:

Artículo 58.- OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que son de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato, o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Artículo 60.- PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse; y
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

La Corte Suprema de Justicia sostiene que:

Algunas legislaciones, con el objeto de defender la libertad de sindicación, prohíben expresamente el despido de aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las organizaciones o aumentan la indemnización en caso de despido de estos. Generalmente los patronos procuran desprenderse del personal que actúa más decisivamente en la esfera sindical, propósito que tiene por objeto debilitar las posibilidades de los sindicatos y frustrar su acción en pro de la clase trabajadora.⁴

En nuestro país, el fuero sindical no hace inamovibles a los trabaja-

dores que están amparados por él, y se estima que en defensa de los principios que regulan el goce de tal privilegio, se señalan las justas causas comunes para que finalicen los efectos que del fuero sindical se derivan causas que son comunes a todos los trabajadores, estén o no aforados.

La regla general establece que un directivo sindical no puede ser despedido ni trasladado a un municipio diferente de aquel en que labore ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, mientras goza del aforo otorgado por la ley. La excepción a esta regla la constituyen algunos casos:

"Artículo 411 C.S.T.- Terminación del Contrato sin Previa Calificación Judicial.- La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente no requiere previa calificación judicial".

Otro caso es que el despido no requiere previa calificación de la causa, no comprendido en el Artículo 411, es el cumplimiento del supuesto que contempla el Artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo. En efecto, cuando un directivo sindical deja voluntariamente su cargo para desempeñar otro cualquiera de los señalados en dicha norma, deja ipso facto vacante el puesto sindical, y en este caso no puede seguirsele viendo como aforado o que él, en un futuro y eventual proceso de reintegro, alegue tal calidad con posibilidades de éxito.

Un último caso que tampoco contempla el Artículo 411 se da cuando la terminación del contrato se refiere al despido de los trabajadores aforados que han intervenido en un paro declarado ilegal por el Ministerio del Trabajo y dice:

Artículo 45.- CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES.- La suspensión colectiva de trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero sindical, el despido no requerirá calificación judicial.

En la misma providencia que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación.

Este Artículo se ha venido aplicando con mucha reserva, debido a los problemas de interpretación de la norma.

El Decreto 2164 de 1959 en su Artículo 1º establece que declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despidiera a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero por determinadas circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Es entendido sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persisten en el paro por cualquier causa.

Del fuero sindical nacen algunas acciones, tanto a favor del patrono como a favor de los trabajadores, las cuales son:

- A favor del patrono para solicitar el permiso de despido del trabajador protegido por el fuero sindical.
- A favor del trabajador cuando este es despedido por el patrono sin sujeción previa a la solicitud del permiso judicial, para que se le admita nuevamente en la empresa de donde fue destituido, mediante lo que se conoce con el nombre de Acción de Registro.

También nace la acción anterior cuando el trabajador ha sido desmejorado en las condiciones de trabajo o trasladado a otro municipio al acordado.

Cuando se comprueba que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical se ordenará su reintegro y se condenará al patrono para pagarle a título de indemnización los salarios dejados de percibir por causa de despido. Igualmente ocurre cuando ha sido trasladado o desmejorado sin intervención judicial, se ordenará restituir al trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo y, además, se ordenará al patrono pagarle las correspondientes indemnizaciones.

- Requisitos para solicitar permiso judicial de despido

La solicitud deberá llenar los requisitos exigidos en el Código de Procedimiento Laboral en su Artículo 25 y hacer concretamente un detalle de las causas invocadas de las pruebas que demuestren la existencia de la causa.

Además debe contener los siguientes requisitos:

- Existencia de contrato de trabajo
- Que el trabajador demandado se encuentre amparado por el fuero sindical.
- Existencia de la justa causa invocada.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 Real Academia Española de la Lengua. Diccionario de la Lengua Española. 19ed., Madrid, 1970. Col. 2. p. 440.
- 2 ALVAREZ PEREIRA, Carlos. Conceptos del Fuero Sindical en Colombia. Citado por CONTI, op. cit., p. 43.
- 3 DUEÑAS RUIZ, Oscar. Citado por CONTI, op. cit., p. 59.
- 4 COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación del 27 de Octubre de 1977. Citado por CONTI, op. cit., p. 117.

I I P A R T E

7. LA SALUD OCUPACIONAL

7.1 JUSTIFICACION DEL TEMA

La salud en Colombia desde siempre ha sido un imperecedero problema, para legisladores, gobiernos y para los niveles operativos de todas las épocas, sin alcanzar siquiera una mínima parte de los objetivos, por cuanto nunca se ha querido tocar el punto central del problema, el cual se encuentra claramente establecido en nuestra Constitución, que consagra la obligación del Estado a el inalienable derecho de los hombres, cual es la salud; sino que por el contrario han permitido y hasta justificado que se convierta la salud en uno de los más pingues negocios, al igual que se ha hecho a otros niveles, como la educación, el transporte, etc., que son todas obligaciones del Estado. Resulta verdaderamente inconcebible que en un país que tenga algunos rasgos de corte socialista, según su carta magna (consagrando algunos derechos como la salud, educación y otros como obligación del Estado), por otra parte castigue a los trabajadores colombianos con un salario mínimo irrisorio, que solo alcanza para cubrir el 60% del costo de la canasta familiar. No conformes con esta política de claros beneficios para los dueños del capital, se deja la salud como rueda suelta para que quienes no tienen con que comer, tengan también todo el derecho no

sólo a morir de hambre, sino por falta de asistencia médica.

Las altas tasas de morbi-mortalidad (enfermedad y muerte), son el fiel reflejo del abandono del Estado en esta materia, sumiendo al país en el más profundo subdesarrollo. Es bien sabido que uno de los parámetros para medir el subdesarrollo de los pueblos es la morbi-mortalidad por enfermedades infecciosas que en nuestro medio alcanza cifras alarmantes, enfermedades estas que no sólo son susceptibles de ser curadas, sino también prevenibles. A toda esta situación desastrosa de los colombianos la respuesta de los gobiernos de todas las épocas, ha sido una sordera indolente, por cuanto se hace un reparto nada equitativo del presupuesto nacional, si se tiene en cuenta que mientras al Ministerio de Guerra se le otorga aproximadamente una quinta parte del presupuesto total, al Ministerio de la Salud sólo se le asigna un 25% de lo presupuestado para el Ministerio de Guerra, lo que trae como consecuencia un Ministerio que no puede soportar la cada vez mayor y creciente carga asistencial y es así como cobra presencia la crisis asistencial hospitalaria de todos los centros adscritos al Ministerio, ampliamente difundida por todos los medios; y siguiendo este orden, aparece una nueva situación, los llamados "hospitales de caridad" pierden cada día el mencionado carácter; y como si esto fuera poco, se suman a todas estas situaciones las crisis administrativas (caracterizadas por robos, peculados y otros), producto de la decadencia moral auspiciada por la politiquería, en nuestra ya desarrollada sociedad de consumo.

Otro tanto puede decirse de las Cajas de Previsión Nacional, Departamentales y Municipales (sector salud de los empleados públicos), igualmente desprotegidos por el Estado y corroídas por la inmoralidad administrativa.

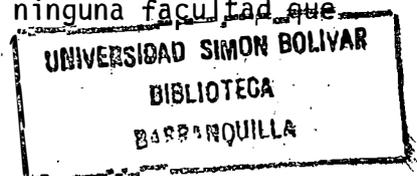
De otra parte, el Instituto de Seguros Sociales (encargado de la salud de los trabajadores particulares), adscrito al Ministerio de Trabajo, creado con aporte tripartita (50% aporte patronal, 25% aporte Estado y 25% aporte de los trabajadores) pero desafortunadamente durante la administración Pastrana Borrero, ante el endeudamiento del Estado con la Institución, se decide de un sólo plumazo retirar al Estado del compromiso económico. Esta institución por no ser precisamente un servicio del Estado a la comunidad, sino una institución que vende un servicio y además porque su financiación se encuentra garantizada por los aportes de los trabajadores y patronos ha servido en gran medida a la clase trabajadora colombiana, más sin embargo tampoco ha escapado a las garras de la corrupción administrativa (factor común de todas las entidades que dan salud) y ya algunas seccionales se encuentran las puertas de una crisis asistencial, de la cual sólo los trabajadores colombianos serán las víctimas.

La conclusión a la que se llega es que el panorama general de la salud en Colombia es sombrío.

Con el lento progresar de la industria en el país, nació para la salud una nueva situación, la aparición de las enfermedades producidas en

los trabajadores en razón del oficio que desempeñan, las enfermedades profesionales y es así como desde hace unos pocos años comienza a cobrar vigencia el concepto de salud ocupacional y aparece igualmente en la mente de los profesionales de la medicina la preocupación de cómo proteger al trabajador colombiano de estas enfermedades. Y de todos los puntos cardinales del país se comienzan a hacer recomendaciones que nunca fueron escuchadas en las altas esferas de los gobiernos. Sólo en la actual administración se crea el Comité de la Salud Ocupacional y en cumplimiento de las funciones asignadas a éste, nace el Decreto 614, expedido el día 14 de Marzo de 1984, en el cual se determinan las bases de la organización y administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país.

Si bien es cierto que el análisis crítico del mencionado Decreto es positivo en su contenido y por su forma, no es menos cierto que las entidades que dan salud o las obligadas en el presente Decreto, no cumplen adecuadamente con las funciones para las cuales se supone fueron creadas, por cuanto cuentan estas con el problema económico de los aportes insuficientes y las crisis administrativas. La nueva carga que arroja la expedición del Decreto 614 de 1984 sobre estas entidades, si no se toman las medidas pertinentes, sólo contribuirán a asumir las en una crisis cada día más profunda; a todo esto se agrega que las facultades de medicina no han preparado a los médicos en materia de salud ocupacional, si se tiene en cuenta que en el momento actual sólo tres o cuatro facultades de medicina tienen incluidas la cátedra de salud ocupacional en su pensums y no existe todavía ninguna facultad que



otorgue título en la mencionada especialidad.

Como en el presente Decreto está plasmada la buena intención del ejecutivo, se abre una compuerta al sindicalismo colombiano, señalándole esta olvidada ruta, que es la más importante, por cuanto es la salud y la vida misma de los trabajadores para que no se sigan dando casos de hombres que después de haber entregado su vida al trabajo, no puedan siquiera escuchar las voces de protección, de efecto de sus familiares ni la música que alguna vez en sus años mozos arrancó de su alma una sonrisa de felicidad, porque un trauma acústico lesionó de por vida su oído, para sólo poner por ejemplo un caso, ya que desgraciadamente las enfermedades profesionales tienen casi todas en su mayoría un carácter irreversible.

Corresponde entonces a los dirigentes del sindicalismo colombiano, no sólo educar a los trabajadores en materia de salud ocupacional, sino exigir a los empresarios y al Estado mismo, el cumplimiento de lo ya establecido legalmente en el Decreto 614 de 1984.

7.2 MARCO TEORICO

El hecho de abordar el estudio de la salud ocupacional en lo relativo a las enfermedades profesionales en este trabajo, implica establecer los nexos entre el derecho, específicamente el derecho laboral o del trabajo y la práctica médica en un sentido de influencia de dos dominios aparentemente disímiles.

Hablar de políticas de salubridad y de políticas económicas, supone no sólo una articulación de planes globales de desarrollo, sino que mantiene un lazo primario representado en el ser social del hombre. Ser social que es, a la vez, productor de una unidad fabril, agente, soporte de relaciones de producción, miembro de una clase partícipe de la contienda universal entre trabajo y capital y que, a su vez, vende su fuerza de trabajo, de suerte que "el comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor".¹

El consumo de la fuerza de trabajo significa el disfrute de la capacidad física del trabajador por parte del capitalista, el obrero se desgasta para obtener medios de subsistencia para la reproducción de él y su familia; es lógico que estas circunstancias donde se presenta la explotación del trabajador asalariado, el obrero contraiga enfermedades que requieran el concurso del profesional de la práctica médica.

Para referirnos a la articulación de la medicina con las ciencias sociales hacemos uso del aporte de Armando Borrero, quien plantea que "el objetivo práctico de la medicina hace que el campo de su trabajo sea el ser humano y cuando se tiene por objeto al ser humano, necesariamente se trabaja a nivel de lo social..."², por lo tanto para la práctica médica el hombre no es una abstracción, es un quehacer socialmente determinado, socialmente demandado, que ataca un hecho, la enfermedad con consecuencias sociales obvias, en esa misma lógica la necesidad de enfrentar la enfermedad es una necesidad histórica, la enfermedad es reconocida, concebida, enfrentada o desechada de distintas mane-

ras en las distintas épocas, y sociedades en consonancia con el desarrollo técnico, la complejidad social y la manera de concebir el mundo.³

Dentro del sistema capitalista, la medicina es un trabajo, una forma de subsistencia y la salud es una mercancía más que cumple las leyes de oferta y demanda. Sin embargo, no podemos desconocer el objetivo de mantener al individuo en condiciones sanas y apto para continuar participando en el proceso productivo, éste genera políticas de salud por parte del Estado, que por las condiciones que acabamos de señalar, no cumplen con el papel para el cual supuestamente fueron creados.

La relación entre la medicina y la producción es obvia, si bien partimos de reconocer que el proceso productivo juega un papel determinante estructural que asigna el lugar, la función y el peso específico a los demás elementos de la totalidad que estudiamos, hemos de establecer las relaciones internas de los dominios engarzados por el hilo conductor de la práctica económica. Supone este empeño, empezar por un análisis económico fundamental.

El factor más importante del progreso humano es el dominio del hombre sobre las fuerzas de producción; la producción es la base del desarrollo económico y esta requiere de la acción directa del hombre-productor directo- sobre los medios de producción. Dentro del capitalismo se da la separación entre esos dos elementos de la producción -fuerza de trabajo- medios de producción- situación que se basa en la existencia

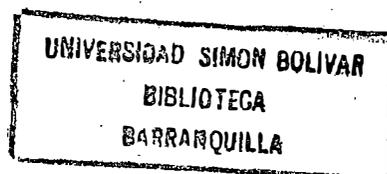
de una clase social dueña absoluta de los medios de producción, que ejerce sobre ellos un control real que le permite determinar su aplicación y consecuentemente disponer del producto obtenido.

En la lucha por conseguir los medios de subsistencia elementales, la clase obrera se lanza a vender su fuerza de trabajo, produciéndose en esta forma un desgaste, no sólo físico, sino también síquico de los individuos. La problemática de la salud está estrechamente ligada a la estructura social que la circunda, no sólo a los procesos de producción y relaciones de clase que en ella se entablan, sino a las mismas características de desarrollo de las prácticas médicas en nuestro medio y los recursos discursivos, métodos y técnicas de trabajo de que disponen en nuestro medio así como la red institucional que se ocupa en la prevención y tratamiento de la enfermedad.

7.3 CONCEPTO Y DEFINICION DE SALUD OCUPACIONAL

Salud ocupacional es la condición física y síquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone, derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo de una sociedad históricamente determinada.

En general, entendemos la salud como un producto, como un resultado de las relaciones entre el hombre y la naturaleza. Estas relaciones están condicionadas por la forma en que, en un proceso histórico, el hombre ha llegado a organizarse para producir (esto es lo social). En este



sentido, la salud es también una realidad histórico-social. Las formas de organización de las sociedades, así como su dominio y control sobre la naturaleza, son realidades que evolucionan históricamente. La salud ocupacional será, fundamentalmente, el resultado de las relaciones de los trabajadores con sus condiciones particulares de trabajo en ocupaciones específicas.

Ocupación: es el desempeño de una determinada profesión u oficio bajo ciertas condiciones concretas; condiciones que incluyen tanto el medio físico de trabajo, como las formas de organización y control del trabajo. Ser obrero textil es un oficio, ser obrero textil laborando en el departamento de hilado de la fábrica es una ocupación. 4

A continuación haremos algunas consideraciones en torno a la definición de salud ocupacional y a ciertas implicaciones que ella tiene:

Es la condición física y psíquica que se da en el trabajador, con ello queremos expresar que la salud es una condición que se representa en el trabajador concebido como un ser integral, es decir, como totalidad. Como resultado de los riesgos a que se expone, como sucede con la salud en general, la salud ocupacional en particular es también un resultado de la relación del hombre con el trabajo bajo condiciones concretas. La condición de salud, o su ausencia (la enfermedad), está entonces en relación directa con las fuentes de riesgo presentes en el medio de trabajo y con las formas en que se realiza la actividad productiva.

Sin embargo, las fuentes mismas de riesgos, las formas concretas de actividad laboral son, a su vez, un resultado de las formas de organización social, sustentadas sobre un determinado modo de producción dominante. Igualmente, las condiciones en que el trabajador se incorpora al proceso de trabajo, así como las posibilidades de reproducirse como fuerza de trabajo, son también un resultado de las formas de organización social. Estas condiciones les corresponden tanto a él como a sus compañeros de labor.

Estos son algunos de los aspectos que queremos señalar cuando decimos "derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo". En las sociedades dominadas por el modo de producción capitalista, los medios de producción no pertenecen al trabajador, quien se ve obligado a vender su fuerza de trabajo al propietario de estos medios (el capitalista) a cambio de un salario. El capitalista hace producir al máximo esta fuerza de trabajo buscando extraer una mayor ganancia de su uso, sin importarle mayormente el desgaste que sufre y los riesgos que corre el trabajador en el curso de su labor. Además, siempre que le sea posible, tratará de escamotear a los obreros los derechos que han adquirido mediante sus luchas.

Además de los efectos directos que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud de los trabajadores, es necesario tener en consideración sus condiciones de vida (alimentación, vivienda, educación, recreación, etc.). Estas pueden aumentar o disminuir el riesgo de que se enfermen o lesionen a causa de la actividad que les exige su trabajo.

Dentro de esta realidad de países capitalistas dependientes es frecuente la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, lo que se traduce en su deterioro precoz, en enfermedades ocupacionales y en lesiones por frecuentes accidentes de trabajo.

Dentro del modo de producción capitalista se dan serias desigualdades entre los diversos sectores y ramas productivas; diferencias en el grado de tecnificación, diferentes grados de desarrollo y dinamismo. Estas desigualdades tienen sus incidencias en las condiciones de vida y de trabajo, generando condiciones diversas de riesgo y, consecuentemente, afectando en forma diferente la salud de los trabajadores.

7.4 ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO

Para tener una mejor comprensión de lo que son las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, hay que pasar primero a transcribir lo que nuestra legislación ha definido como tales en el Código Sustantivo de Trabajo. Según el

Artículo 199.- DEFINICION DE ACCIDENTE.- Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

Artículo 200.- DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.-

1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de

trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargos de combatirlas por razón de su oficio.

Las definiciones dadas en el Código Sustantivo de Trabajo se hacen en esta sociedad capitalista y están enmarcadas dentro de los límites de un practicismo legal acorde con las necesidades del sector empresarial.

Estas definiciones incluyen únicamente algunos de los aspectos accidentales, aquellos que tienen implicaciones económicas en el contexto de la relación capital-trabajo; es decir sirve de base para formar aspectos relativos a pagos de indemnizaciones por incapacidades, demandas, etc.; por esta razón la definición enfatiza el efecto de los accidentes (la lesión en el trabajador) sin considerar el complejo proceso que las produce. Una definición menos mecánica y parcial consideraría el accidente de trabajo como "un evento no planeado de consecuencias nocivas dado en la interrelación hombre-ambiente de trabajo".⁵

En cuanto al concepto de enfermedad profesional generalmente es definido como "un estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de desempeño repetido o habitual de determinada actividad laboral. Se entiende también que dicho estado patológico puede ser de naturaleza física o mental".⁶

Aquí hay que añadir, que nuestra legislación acepta como enfermedad

ocupacional un número muy limitado de cuadros clínicos producto del desempeño del trabajo bajo condiciones nocivas y se deja por fuera aspectos tan importantes como la disminución de la vida media, la alineación, la nutrición insuficiente, etc.

Además muchas veces las normas legales estipulan que el trabajador debe demostrar que su enfermedad surgió a consecuencia del desempeño de su trabajo, lo que por supuesto no resulta fácil. Asimismo, disponen de una serie de restricciones más que sumen al trabajador en una situación de casi total orfandad de atención.

7.5 CONTEXTO EN QUE SE DA LA RELACION ENTRE SALUD Y TRABAJO

El trabajo productivo como proceso y la salud laboral como uno de sus productos, siempre tienen lugar en un espacio y en un tiempo determinados, dentro de una sociedad concreta con formas específicas de organización.

Consecuentemente, el enfoque integral de la problemática de la salud ocupacional nos exige examinar este contexto.

Para efectos de análisis, vamos a distinguir dos componentes fundamentales en este contexto:

- Las condiciones inmediatas de trabajo
- La realidad socioeconómica y política en que el trabajo tiene lugar.

- Las Condiciones Inmediatas de Trabajo

Comprende dos complejos factores que tienen una influencia directa sobre el estado de salud de los trabajadores:

- El microambiente de trabajo
- Las formas de organización y control del trabajo.

- El Microambiente de Trabajo:

Incluye aspectos físicos, tales como las condiciones de iluminación, el nivel de ruido, la temperatura, la ventilación, etc.

Algunos solventes usados en la industria originan serias enfermedades incluido en cáncer profesional. Otro tanto sucede con los agroquímicos con que trabajan o bajo cuya presencia laboran los obreros agrícolas.

Finalmente, el microambiente suele comprender también la presencia de organismos vivos capaces de agredir la salud de los trabajadores. Virus, bacterias, hongos patógenos, polulan en ambientes de trabajo insalubres en los que la concentración de trabajadores facilita la transmisión de enfermedades contagiosas.

Estos factores físicos, químicos y los agentes biológicos no actúan aisladamente atacan en conjunto, muchas veces, la salud de los trabajadores.

Ejemplo de ello tenemos las desmotadoras de algodón, en donde los trabajadores sufren simultáneamente el ataque de las altas temperaturas (aspecto físico) y la presencia de agroquímicos tóxicos (aspecto químico; además por lo general no falta algún agente biológico que contribuye a deteriorar la salud del pueblo trabajador.

- Las formas específicas de organización y control constituyen el otro componente de las condiciones inmediatas de trabajo.

En las condiciones del capitalismo, los propietarios de los medios de producción son los que determinan la forma de organización y de control del trabajo. En consecuencia, son de su responsabilidad todas las agresiones que a causa de ellas sufre la salud de los obreros.

Aspectos importantes de la organización del trabajo que influyen sobre la salud de los obreros son:

- La duración de las jornadas
- La duración y distribución de los descansos
- La división de tareas
- El ritmo impuesto al trabajo, ejemplo: destajo
- La variedad o monotonía de las tareas
- Las jornadas rotativas
- Las jornadas nocturnas
- Las horas extras.

- La distribución, duración y rotatividad de la jornada de trabajo:

Evidentemente, los capitalistas tratarán siempre de imponer las formas de organización que más convienen a sus intereses de clase. Por lo tanto, procurarán que la jornada de trabajo sea lo más larga posible. En la medida en que el movimiento obrero lo permita, harán caso omiso del ataque que las jornadas prolongadas significan para la salud de los trabajadores y de la reducción drástica que implican a la disponibilidad de tiempo libre.

La insuficiencia del tiempo no laborable por parte del trabajador, como son las vacaciones, etc., dificulta al trabajador su vida familiar, crianza de sus hijos, estrechar los lazos conyugales, realizar actividades tendientes a su desarrollo personal, como la educación, recreación, actividades culturales, su participación activa en aquellas actividades necesarias para el desarrollo social (actividades sindicales y políticas).

La distribución misma de las jornadas de trabajo y las no laborables está determinada por los intereses de la acumulación de capital. Tenemos por ejemplo que el período laboral nunca ha de iniciarse a altas horas de la noche, sino siempre en las primeras horas del día donde la productividad resulta ser mayor después del necesario descanso nocturno.

Las consecuencias perjudiciales que las jornadas prolongadas tienen

sobre la salud de los trabajadores incluyen, entre otras:

- Estados crónicos de fatiga que disminuyen su resistencia a las enfermedades y aumentan la probabilidad de sufrir accidentes laborales.
- Aumento de la susceptibilidad de su organismo a los efectos perjudiciales de los contaminantes.
- Disminución de su esperanza de vida.
- Formas de alienación de su conciencia social y debilitamiento de la capacidad de lucha del movimiento obrero.

Las jornadas rotativas laborales que se imponen en algunas industrias ocasionan el desequilibrio de los ritmos fisiológicos normales con los consiguientes perjuicios sobre la salud. Además desorganizan la vida social del trabajador y su familia, obligándolo a llevar una existencia en discordancia con los patrones culturales establecidos en su medio social.

- División de las Tareas:

En algún momento de la evolución histórica capitalista, estos comprendieron que sus trabajadores les reportarían mayores ganancias si los obligaban a realizar el trabajo en forma fraccionada o como se le de-

nomina por producción de determinadas pieza y no participando en todo el proceso de creación del producto.

En las modernas fábricas se ha llevado a extremos esta práctica, por ejemplo, el obrero que se pasa su jornada de trabajo apretando tornillos únicamente.

Algunas consecuencias importantes de esta sobreespecialización sobre la salud del trabajador son:

- Incomprensión del papel que juego su trabajo en el proceso productivo.
- Sentimientos de aburrimiento y estados de fatiga, consecuencia de lo monótono y repetitivo de su tarea, lo que fácilmente lleva al obrero al desarrollo de neurosis ocupacionales. Frecuentemente terminan recurriendo al alcoholismo y otras prácticas autodestructivas como consumo de drogas que perjudican además la relación familiar.
- Dirección del Trabajo:

En las sociedades capitalistas son los propietarios de los medios de producción quienes dirigen la totalidad del proceso productivo. Fundamentalmente son los capitalistas quienes determinan qué se produce, cómo, cuánto, etc., además son ellos los que controlan el trabajo del obrero.

Este control implica la vigilancia del cumplimiento de los horarios de trabajo, de la producción, y de las sanciones para los que incumplen las normas impuestas.

A medida que se incrementa el trabajo el obrero es delegado cada vez más por el capitalista, quien delega en los llamados mandos medios como capataces, supervisores, etc., la manera para que ejerzan el control de manera indirecta y a favor del dueño de los medios de producción.

Muchas veces los obreros deben soportar las arbitrariedades y despóticas actitudes de estos capataces lo que les provoca estados de frustración y trastornos de carácter que afectan el equilibrio sicosocial del trabajador y su familia. De otra parte en sectores productivos de elevada tecnología el trabajador no dispone de control ni siquiera sobre su ritmo de trabajo, ya que este le es impuesto por la máquina.

El contexto más amplio en que debe ubicarse la problemática de la salud ocupacional de las formaciones sociales, no sólo en Colombia, sino en Latinoamérica, está constituido por la totalidad mundial.

7.6 INCIDENCIA DE LA PRODUCCION CAPITALISTA EN LA SALUD OCUPACIONAL

La producción capitalista no persigue la satisfacción de las necesidades sociales. El verdadero fin de la misma es la extracción de plusvalía (es la parte del valor del producto que produce el obrero durante la jornada de trabajo y que no le es pagado por el capitalista, tam-

bién se le denomina plustrabajo) mediante la explotación del trabajo humano.

Por otra parte el desarrollo histórico del capitalismo ha automatizado crecientemente la producción, ha incorporado un número cada vez mayor de sustancias químicas muchas de ellas tóxicas.

Este proceso de tecnificación de la producción ha elevado considerablemente la productividad del trabajo -aumentando consiguientemente el volumen de bienes disponibles-, pero también ha traído aparejada una serie de consecuencias negativas y destructivas.

El desarrollo tecnológico bajo el capital se convierte en un factor patógeno, cuando la técnica debiera usarse como medio preventivo y terapéutico.

Como consecuencias negativas tenemos la creación de una reserva permanente de desocupados, la elevación en la explotación del trabajo con la consiguiente depauperación relativa de los trabajadores, etc.

Entre estas consecuencias negativas se destaca por su importancia la destrucción y alteración creciente del ambiente físico y biológico en que tiene lugar la vida humana: los contaminantes y subproductos del proceso industrial están destruyendo el medio físico y biológico. La contaminación de la atmósfera, de los mares, ríos, está perjudicando la salud de toda la población y está destruyendo gran cantidad de es-

pecies animales y vegetales necesarias para la reproducción humana.

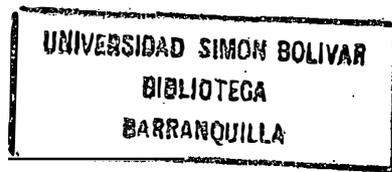
Esta destrucción del medio físico y biológico podría ser evitado, o al menos, aminorarla con la utilización de equipos de protección, dejando de utilizar los ríos y mares como depósitos de los desechos industriales. Sin embargo, dada la ganancia como fin del proceso económico y la consiguiente tendencia a reducir los costos de producción, los capitalistas se resisten a realizar las inversiones necesarias para la conservación y protección del ambiente.

Pero a pesar de que la población general es perjudicada en su salud, son los trabajadores los más perjudicados: como objetos sobreexplotados enfrentan una doble agresión a su salud:

- La que se origina en los contaminados e insalubre lugares de trabajo.
- La del ambiente físico altamente contaminado compartido por la sociedad.

Además, el crecimiento acelerado de las ciudades capitalistas ha generado otra serie de inconvenientes:

- Ruidos excesivos
- Aglomeración excesiva
- Congestionamientos de tránsito, accidentes.



Todas estas condiciones inconvenientes producen estado de intensa tensión, sumamente perjudiciales para la salud.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 MARX, op. cit., p. 130.
- 2 BORRERO, Armando. La Investigación Socio-Económica. Bogotá, 1980.
p. 4.
- 3 Ibid., p. 4.
- 4 Consejo Superior Universitario Centroamericano. Cuaderno de Salud
Ocupacional para Trabajadores Centroamericanos. p. 12.
- 5 CAMPOS, Armando. Algunas Reflexiones en Torno al Concepto de Sa-
lud Ocupacional. Revista Centroamericana de Ciencias de la Sa-
lud. No. 10. p. 25.
- 6 Ibid., pp. 26-27.

8. CONDICIONES DE RIESGOS MAS FRECUENTES EN EL MEDIO DE TRABAJO Y PREVENCIÓN

8.1 INTRODUCCIÓN

Hasta hace aproximadamente cinco a seis décadas, nuestro país era un país caracterizado por una producción netamente agropecuaria y por ende los factores de riesgo de enfermedad profesional se limitaban a este tipo de actividad, casi que limitados estos factores de riesgo a los factores biológicos (brucelosis, tétanos, etc.), con la introducción del tecnicismo que trajo consigo la revolución industrial en la producción, al iniciarse en nuestro país el proceso de industrialización se incrementaron los factores de riesgos para los trabajadores colombianos. A esto se sumó la introducción de algunos elementos o sustancias en la producción, que han terminado por elevar exponencialmente estos riesgos ocupacionales.

Son estos factores de riesgos los que colocan a la clase trabajadora ante la posibilidad de contraer enfermedades que si bien en algunos casos pueden tener carácter transitorio, en otras ocasiones pueden tener carácter invalidante y hasta mortal.

Estos riesgos ocupacionales deben ser identificados y controlados con el objeto de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Desafortunadamente en nuestro medio la acción se ha concentrado en la compensación injusta cuando lo oportuno y recomendable es la prevención.

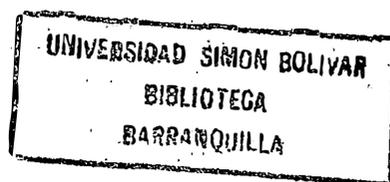
8.2. RIESGOS AMBIENTALES

Entendemos por ambiente de trabajo el grupo de factores externos presentes en el medio de trabajo y que potencialmente son capaces de influir sobre el trabajador.

Por riesgo se entiende la posibilidad, el peligro de que ocurra un suceso (accidente, daño, etc).

Riesgos Ambientales: factores del medio ambiente de trabajo capaces de atacar la salud de los trabajadores.

Estos factores son numerosos lo que hace difícil una clasificación bien definida. De manera general y según la naturaleza de los factores que constituyen u originan los riesgos ambientales, podemos presentar el siguiente cuadro:



RIESGOS AMBIENTALES

Factores Físico Mecánicos

- a) Motores primarios
- b) Transmisiones
- c) Aparatos de Izar (grúas)
- d) Máquinas herramientas

Factores Físicos No Mecánicos

- a) Iluminación en el medio de trabajo
- b) Las vibraciones
- c) Ruido en el medio de trabajo
- d) El trabajo en condiciones de calor

Efectos Orgánicos

- Traumatismos
- Heridas
- Fracturas
- Traumatismos encefalocraneano
- Pérdidas de conocimiento, incluso la vida.

Quemaduras, lesiones en la retina, fatiga visual.

Cierre de arterias

Déficit circulatorio

Alteraciones locales en huesos y músculos.

Dolores articulares

Neuritis y sordera profesional.

Sordera

Alteración del sistema

Nervioso

Trastornos neuróticos

Deshidratación

Fatiga

Trastornos electrolíticos.

e) Exposición a radiaciones

Trastornos oculares y sexuales

Rayos X lesiones sobre el cuerpo y sus genes.

Riesgos Químicos del Ambiente de Trabajo

Efectos Orgánicos

a) Gases y vapores contaminantes del aire

Irritación vías respiratorias

Narcosis

Asfixias

Envenenamiento

b) Disolventes

Neuconiosis

Afectan el sistema nervioso central

Actúan como depresores y anestésicos

Alteraciones en la piel y en la visión.

c) Intoxicación por Benzol

Puede producir muerte por paro respiratorio

Anemia

Leucopenia

d) Riesgos en la aplicación de abonos y pesticidas

Metahemoglobina

Intoxicaciones agudas y mortales

Afecciones dérmicas agudas

Esterilidad

Cáncer.

e) Silicosis
(Polvo de sílice minas)

Neumoconiosis

Afecta el tejido pulmonar.

- | | |
|---|--|
| f) Asbestosis | Neumoconiosis y cáncer |
| g) Saturnismo
(Intoxicación por plomo) | Anemia |
| | Síntomas de tipo digestivo, encefálico, neuromuscular. |

Fuentes Biológicas de Riesgos

- a) ~~Tuberculosis~~
- b) Leptopirosis
- c) Brucelosis
- d) Tétanos
- e) Carbunco
- f) Enfermedades parasitarias
- g) Otros riesgos biológicos que con frecuencia enfrentan los trabajadores agrícolas
 - Paludismo.

8.3 SOBRECARGA FÍSICA Y SIQUICA

Por sobrecarga física se entienden "los riesgos derivados de algunas posturas corporales y el levantamiento de cargas pesadas en el desarrollo de una labor".¹

Las posturas corporales más frecuentes en el desarrollo del trabajo, son: la de pie y la de posición sentado. Las menos frecuentes son: acostado, encorvado, en cuclillas y de rodillas.

La postura de pie es común en actividades laborales como la construcción, el comercio y la metalúrgica. Esta postura puede producir algunos efectos nocivos, entre los cuales debemos mencionar los siguientes:

- Efectos sobre la columna vertebral. Artrosis de columna, consistente en dolor en la columna que aumenta en el transcurso del trabajo y que disminuye con el descanso.
- Efectos sobre la circulación sanguínea. La postura de pie durante mucho tiempo por exigencia del trabajo puede producir una degeneración de las válvulas venosas y conducir a una dilatación de las venas que recibe el nombre de varices.
- Efectos sobre la presión abdominal. El sobreesfuerzo muscular (por ejemplo al levantar cargas pesadas) de pie provoca un aumento en la presión abdominal que predispone a la aparición de hernias esencialmente inguinales. En las obreras esta situación puede provocar un debilitamiento de los ligamentos que sostienen los órganos genitales y producir un descenso de los mismos, acompañado de una tendencia a abortar y una disminución en la fertilidad.

La posición de sentado es la más frecuente para trabajos que no requieren mucha actividad física, como en la confección de ropa, oficinas y transporte.

Posición acostada. Se encuentra sobre todo en trabajos en minas, en

mecánica automotriz y de algunos trabajos de la construcción.

Postura encorvada. Se encuentra sobre todo en los trabajos de tipo agrícola, es muy fatigante pues demanda una contracción estática muy pronunciada, por lo que fácilmente da origen a dolores musculares.

Postura de rodillas. Se encuentra en los trabajos agrícolas y de limpieza.

Las posiciones inadecuadas tienen repercusión a nivel físico y síquico, a nivel físico son: efectos sobre las articulaciones, efectos sobre la musculatura afectada, fatiga muscular, enfermedades crónicas (miositis y artrosis). A nivel síquico tenemos: fatiga mental, trastornos en el sueño, disturbios neuróticos y trastornos sicofisiológicos (úlceras, colitis).

A pesar de la creciente mecanización en algunas actividades como la construcción, el transporte de cargas, el reparto de bebidas y otras, se sigue usando el levantamiento manual de cargas pesadas. Si este trabajo no se realiza adoptando posturas correctas o si se exige levantar pesos excesivos, se pueden producir serios daños como los siguientes: hernias, artrosis y fracturas vertebrales, desencadenamiento de insuficiencia cardíaca, desencadenamiento de abortos en mujeres embarazadas, etc. Es importante recordar que la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. recomienda levantar un peso máximo de 55 kilogramos para los hombres y un peso inferior a la mitad del señalado para las mu-

Asimismo recomienda la prohibición para mujeres embarazadas y durante las diez (10) semanas posteriores a su parto.

- Sobrecarga Síquica

En relación a los factores que provocan sobrecarga síquica en el trabajador, es posible observar con toda claridad la influencia de la organización capitalista de la producción.

La organización capitalista del trabajo, el modo en que el capitalista organiza la manera de producir, es uno de los factores nocivos más importantes del ambiente laboral.

Al hacer uso de la fuerza de trabajo que compra en el mercado, el capitalista persigue un objetivo muy claro: busca en primer lugar rentabilizar y aumentar la producción mediante el control de los tiempos y los métodos de trabajo. Por otra parte simplifica al máximo las tareas, de manera que cualquiera pueda realizarlas, se logra quitar poder de negociación a los trabajadores. Y por último, se intenta dividir la fuerza de trabajo dentro de la empresa.

En el campo industrial, principalmente los capitalistas han organizado el trabajo según los principios de la llamada "organización científica del trabajo", en los que se dejan de lado aspectos tan importantes como el equilibrio sicofísico de los trabajadores, el mantenimiento de su profesionalidad, la potenciación de sus capacidades intelect-

tuales, etc., para considerar únicamente la productividad y el aumento de los beneficios.

Esta forma de organizar el trabajo la establecieron los capitalistas siguiendo cuatro aspectos principales:

- Estudiando los métodos de trabajo que emplean los obreros, con el fin de organizarles de manera tal que se aumente su productividad.
- Midiendo el tiempo (cronometraje) que emplean los obreros para realizar cada una de las operaciones que comprende su trabajo, con el objeto de reducir este tiempo a un mínimo.
- Valorando el trabajo del obrero de acuerdo al puesto que ocupa en el proceso de producción.
- Incentivando el rendimiento: pagando más por mayor producción, con lo que la empresa eleva el ritmo de producción a su gusto.

La aplicación de estos métodos tienen una serie de consecuencias inmediatas sobre la salud sicofísica de los trabajadores:

- En primer lugar el control absoluto que tiene la dirección sobre cada proceso de trabajo, la planificación exhaustiva de cada movimiento, de cada gesto, la rigurosa medición de los tiempos, etc., hace que el obrero se vaya distanciando del fin y del sentido de

su propio trabajo y actúa mecánicamente. Los ideólogos de la organización capitalista del trabajo, creían que esta era la prueba más clara de su éxito; la fábrica debería ser según como ellos "como un organismo en el que la oficina fuera el cerebro y el taller los brazos".²

Al trabajador no le hace falta pensar para realizar sus tareas, cuanto menos lo haga será mejor.

- Surge una nueva relación entre el hombre y la máquina. El trabajador ya no maneja la máquina y le hace perder a ella el trabajo que él dirige y manda, sino que se encuentra supeditado al ritmo que le impone la cadena de producción
- El trabajo pierde responsabilidad y sentido creador y se convierte en algo estúpido y repetitivo.
- La empresa consigue un control total del rendimiento, que no depende de la habilidad, conocimientos iniciativa o experiencia del obrero, sino de la organización y la planificación de la producción que realiza la oficina.
- Los obreros se sienten inseguros por su alejamiento del propio oficio y comienzan a manifestar una abierta hostilidad hacia las reformas tecnológicas.

- Hay una división extremada del trabajo, se condena al trabajador durante toda una vida a repetir un mismo gesto.

Esta monotonía es una de las principales causas de la insatisfacción laboral y la frustración. El trabajador pierde la motivación por el trabajo, no desarrolla iniciativa ni se compromete con la realización de sus tareas, que se convierten en algo ajeno, sin sentido. Las consecuencias sobre el equilibrio sico-físico son graves: hay una mayor irritabilidad, las relaciones entre los compañeros se cargan de explosiones emocionales, respuestas mal humoradas que trascienden hasta el núcleo familiar.

La presión ambiental para conseguir un rendimiento elevado, las primas, el destajo, los sistemas de competencia, las dificultades para conseguir un ascenso, la descalificación profesional, etc., aumentan la fatiga que llega a volverse crónica y se caracteriza por sentimientos de impotencia, abatimiento, tristeza que a veces desemboca en verdaderas crisis depresivas.

Se hacen frecuentes también las alteraciones sico-somáticas: cefaleas, perturbaciones del sueño, trastornos digestivos y cardiovasculares, asma, etc., que no mejoran con medicación tradicional.

Estas condiciones originan también una gran ansiedad, el trabajador se siente inseguro. Inmerso en una enorme estructura que él no domina, que escapa a su conocimiento y control. Se ha encontrado una mayor in-

cidencia de fobias y obcepciones en los obreros sujetos a fuertes ritmos de producción y en los que realizan labores en cadena.

Las siguientes condiciones de trabajo tienen especialmente un efecto adverso sobre la salud síquica del trabajador:

- Turnos rotatorios, monotonía, ritmos excesivos, repetitivos, fragmentación de labores, excesiva responsabilidad o concentración, autoritarismo y excesiva peligrosidad.

De la misma manera el trabajo nocturno tiene una serie de efectos negativos sobre el trabajador y su familia, cuales son: mayor cansancio durante la jornada nocturna, disminución del apetito, reducción del período de sueño de 4 a 6 horas en el que se incluye el período nocturno.

8.4 FATIGA

En la fatiga se encuentran una expresión directa las condiciones de trabajo propias de la sociedad capitalista. Efectivamente, las jornadas de trabajo alargadas, los ritmos intensivos, la monotonía, la sobresimplificación del trabajo, son condiciones todas que favorecen el desarrollo de la fatiga en el trabajador.

"Puede ser definida como aquella disminución en la capacidad de trabajo que sigue a la realización de una tarea y que se acompaña de la sensación subjetiva de cansancio".³

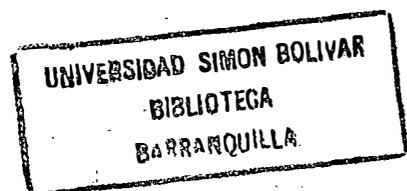
La fatiga afecta integralmente al trabajador y es la consecuencia de la tensión psicofísica, el resultado del trabajo bajo sobrecarga física o sobrecarga psíquica; sin embargo estas condiciones se presentan juntas y la fatiga es el resultado de ambas. Los trabajos que exigen demasiado esfuerzo físico, demasiada concentración por parte del trabajador, así como aquellos de carácter repetitivo y sobresimplificado, son algunos de los que generan fatiga con mayor facilidad.

Una de las características más importantes de la fatiga es su reversibilidad; es decir, que con ciertas medidas el trabajador puede recuperar su capacidad normal. Algunas de ellas son:

- Interrupción de la tarea fatigante
- Descanso y sueño
- Alimentación adecuada

En la fatiga se observa con claridad que la organización de la producción es el determinante esencial de la problemática de salud ocupacional.

El sindicato como expresión de lucha de los trabajadores deberá dentro de sus metas a alcanzar, trazarse el objetivo de un mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, por cuanto está demostrado científicamente que la fatiga facilita la ocurrencia de accidentes en el trabajo y aumenta la morbilidad-mortalidad.



Los trabajadores no deben permitir que los niveles de fatiga excedan el límite hasta el cual el período de recuperación nocturna, o sea el sueño, no la pueda eliminar.

8.5 ESTADO ACTUAL DE LA PREVENCIÓN EN COLOMBIA

Colombia país capitalista con sus recursos y sus políticas no ha podido hasta el momento mejorar el nivel de salud de su pueblo a tal punto que las enfermedades inmunoprevenibles (prevenibles con vacunas), alcanzan tasas verdaderamente altas al igual que las enfermedades infecciosas. No podría esperarse entonces que en Colombia existan verdaderos programas de prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Todo lo anterior queda corroborado, si se observa que a través de muchos años no logró establecer una legislación en materia de prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En los años sesenta el modelo médico tradicional entra en crisis por no poder resolver totalmente el problema colectivo de la enfermedad o la salud pública. Aquí en esta década se da apertura a lo social con el fin de resolver los problemas colectivos de la salud. Sólo en esta década se comienzan a reformar los pensum de las universidades para sus facultades de medicina y ya no sólo se enseñan las ciencias biológicas, sino también lo social, más sin embargo en nuestro medio a los profesionales de la medicina les ha hecho falta el apoyo gubernamental

para el desarrollo de los programas de salud ocupacional.

Día a día los trabajadores colombianos sufren lesiones que los incapacitan parcial o totalmente para el resto de sus vidas y en algunas ocasiones mueren en el proceso de creación de valor para incrementar el capital de sus patronos.

Los bajos salarios no les permiten subsistir en condiciones siquiera aceptables, la sub-alimentación de la clase trabajadora hace que sus hijos sean víctimas desde antes de nacer y durante todo su proceso de desarrollo, de esas míseras condiciones de vida.

Es tal el estado de la prevención de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo en Colombia, que un par de situaciones que aún se dan, pueden mostrar con mucha claridad la mencionada situación: los empresarios que utilizan en la producción elementos o sustancias tóxicas, ocultan a los trabajadores el peligro ante el cual se encuentran, por temor a que estos abandonen el trabajo, o por evitar enfrentamientos con la dirigencia sindical de las empresas.

De otra parte, cuando los trabajadores laboran con algunas sustancias tóxicas que ellos denominan con el nombre de "ácidos", reciben como compensación un litro de leche por cada jornada de trabajo para contrarrestar el posible efecto nocivo de los mencionados "ácidos". (Este litro de leche ha sido durante muchos años logros de algunas convenciones colectivas de trabajo de muchos sindicatos), como si un litro de

leche pudiese prevenir el efecto tóxico de una sustancia.

Es este el momento en que los empresarios deben comenzar a enmendar el viejo error de ocultar los riesgos profesionales a sus trabajadores y de esta manera tener toda la libertad de aplicar los medios y métodos preventivos. De la misma forma los sindicatos y trabajadores deben aceptar las informaciones de los riesgos para que con un mejor conocimiento y en forma conjunto con los empresarios, se puedan tomar todas las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

También han sido los gobiernos partícipes de la política de ocultar la verdadera situación de la salud de la clase trabajadora, utilizando para ello el sub-registro o la ausencia total de información en lo que se refiere a accidentes, enfermedades profesionales y muertes.

Es preciso responsabilizar también a los legisladores colombianos que sólo se han preocupado por compensar a la clase trabajadora y nunca por prevenir las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir en desarrollo de las labores, y es así como encontramos que se le ha asignado valor a los órganos y salud del pueblo trabajador colombiano.

En Colombia el ISS tiene dos millones de afiliados, las estadísticas de esta Institución muestran que en un sólo año se ven alrededor de cien mil (100.000) accidentes de trabajo y setecientas (700) enfermedades de tipo profesional. La mencionada desproporción obedece a que en

esta Institución sólo los médicos ocupacionales tienen la facultad de hacer los mencionados diagnósticos, falla administrativa que guarda relación con el desconocimiento que tienen los médicos generales respecto a la salud ocupacional.

Tan solo en este año 1984 se empieza a vislumbrar por parte de el gobierno un panorama alentador para los trabajadores colombianos en materia de salud ocupacional, lo que representa para éstos una directriz en el logro de sus conquistas consignadas en el Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 ESMERAL, Numa. Conferencia sobre Salud Ocupacional dictadas en Rohm and Haas Colombia y Química Nalco. Barranquilla, Oct., de 1983.
- 2 Ibid., p. 141.
- 3 Ibid., p. 143.

9. LA SALUD OCUPACIONAL Y LA LEGISLACION COLOMBIANA

9.1 ENFERMEDADES PROFESIONALES MAS FRECUENTES

Las enfermedades profesionales más frecuentes en nuestro país se dan no porque exista en la industria colombiana y en los otros sectores de la producción mayores riesgos profesionales que en otros países con el mismo nivel de desarrollo y su alta incidencia obedece más que todo a la falta de control de los riesgos ocupacionales. Y quienes tienen el manejo de la salud ocupacional en nuestro país se acostumbraron a responsabilizar de esta alta incidencia a los trabajadores.

Las estadísticas existentes demuestran que aproximadamente el 40% de las enfermedades profesionales corresponden a la sordera en sus diversos grados.¹ Esto obedece a la inexistencia de una política tendiente a controlar el ruido. Es así como encontramos que en los aeropuertos de las principales ciudades del país, como: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, se encuentran niveles de ruido que oscilan entre los 100 y los 130 decibeles. Si se tiene en cuenta que los niveles de ruido permisible dado por la O.I.T., es de 85 decibeles, la comparación de estas cifras nos da una idea de la gravedad del problema.

Se ha demostrado, además, que los niveles elevados de ruido no sólo producen sordera, sino trastornos neuróticos, cambios de la personalidad, hipertensión arterial, etc.

Siguen en su orden las enfermedades pulmonares, neumoconiosis, asma, bronquitis crónicas.

En un estudio realizado por el doctor Numa Esmeral, médico adscrito al I.S.S. y quien se desempeña como médico ocupacional de algunas empresas de Barranquilla, encontró que la distribución de las neumoconiosis guardan relación con las diferentes ramas de la producción en la siguiente forma:

Industria Metalmecánica

Neumoconiosis

- a. Silicosis
- b. Siderosis
- c. Aluminosis
- d. Neumonitis aguda

Industria del Cemento

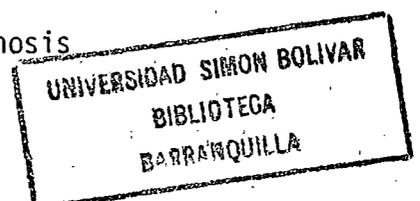
Neumoconiosis

- a. Silicosis
- b. Siderosis

Industria Textil

Neumoconiosis

- a. Bisnosis
- b. Lisinosis



Industria del Vidrio

Neumoconiosis

a. Silicosis

b. Neumonitis aguda

Para una mejor comprensión de las enfermedades anotadas anteriormente, damos la definición de Neumoconiosis y cada una de ellas:

- Neumoconiosis: enfermedad crónica, de tipo profesional, producida por la inhalación continua de aire recargado de ciertas sustancias pulvorentas que terminan produciendo lesión del tejido pulmonar y que de acuerdo con las sustancias inhaladas, toman nombres específicos.
- Silicosis: neumoconiosis producida por la inhalación de polvos de sílice. Frecuente en la industria minera.
- Siderosis: tipo de neumoconiosis producida por la inhalación de polvos de óxido de hierro. Industria metalmecánica.
- Aluminosis: tipo de neumoconiosis producida por la inhalación de polvos de aluminio. Industria metalmecánica.
- Bisinosis: tipo de neumoconiosis producida por la inhalación de polvos de algodón. Industria textil.
- Lisinosis: tipo de neumoconiosis producida por la inhalación de

polvos de lino. Industria textil.

Otra de las neumoconiosis, tal vez de las más frecuentes es la asbestosis, producida por la inhalación de polvos de asbesto. Sustancia esta la que no sólo produce la mencionada neumoconiosis, sino que estudios bien fundamentados han llegado a la conclusión de que también produce cáncer.

En su orden y como enfermedad profesional de las más frecuentes, tenemos las lumbalgias (dolores localizados a nivel de la región lumbar producto de la realización de algunas labores en forma inadecuada). Si bien es cierto que esta enfermedad no es invalidante, en la inmensa mayoría de los casos no es menos cierto que es una de las principales causas de incapacidad laboral en todo el país.

Dentro de este grupo de enfermedades profesionales más frecuentes se cuentan también las dermatitis por contacto con sustancias químicas como el cromo, níquel, caucho, etc.

Es preciso mencionar también como enfermedades más frecuentes en nuestro país, las que se producen en la agroindustria en el proceso de producción y en los campos al momento de la utilización de los órganos fosforados, carbamatos, organoclorados. Todas estas sustancias utilizadas en la agricultura como plaguicidas.

9.2 HISTORIA Y ESTADO ACTUAL DE LA LEGISLACION COLOMBIANA

La legislación colombiana en materia de salud ocupacional ha sido poca y atrasada, si tenemos en cuenta que sólo hasta el año 1963 se empiezan a vislumbrar algunos aspectos de tipo salud en nuestra legislación.

La Ley 9a. de 1963, Artículo 3º, se refiere a la incapacidad para los trabajadores afectados por tuberculosis, cuando esta provenga durante o con ocasión del contrato de trabajo. Aún a esto no se le puede llamar salud ocupacional. En 1979, se expide la Ley 9a., sobre medidas sanitarias. Esta Ley en su Título II, se refiere a la Salud Ocupacional.

Nuestro país en materia de salud ocupacional se ha caracterizado por su predilección a la compensación en dinero y no a la prevención para los riesgos que corren los trabajadores colombianos. Esta ha sido una legislación arbitraria, si analizamos que se le ha asignado valor por ejemplo, a la pérdida de un ojo en un 30 o 40%. Y así a muchos casos que vienen detallados en el Código Sustantivo del Trabajo. Nuestro derecho laboral con su predilección hacía la parte compensatoria es y ha sido un tanto injusto con el trabajador colombiano, porque cada individuo tiene en sus órganos y en su sistema un valor que sólo él puede darle.

La compensación ha sido por demás hasta discriminatoria con respecto a los sueldos. Ejemplo: el ojo del obrero vale menos que el ojo del gerente o de quien haga sus veces, de acuerdo con la escala salarial existente.

La prioridad que los gobiernos dan a los aspectos de tipo preventivo es muy escasa o no se da.

Nuestro país ameritaba una reglamentación en materia de salud ocupacional desde tiempo atrás, pero como ya se ha dicho antes sólo hasta 1979 se expide la Ley 9a. sobre Código Sanitario Nacional. Esta ley aún no ha sido reglamentada por el Ministerio de Salud.

En 1983 se expide el Decreto 586 de 1983, mediante el cual se crea el Comité Seccional de Salud Ocupacional y sólo hasta ese año de 1984, se expide el Decreto 614, de Marzo 14 de 1984 por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país, el cual transcribimos en el presente trabajo, para una mejor ilustración y comprensión del tema.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DECRETO NUMERO 614

14 Marzo de 1984

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupación en el país.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo 120 Ordinal 3º, de la Constitución Política, y del Decreto No. 586 de 1983, y de las funciones cumplidas por el "Comité de Salud Ocupacional", creado por éste.

DECRETA:

CAPITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES

ARTICULO PRIMERO: CONTENIDO

El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Los Decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9a. de 1979 y del Código Sustantivo del Trabajo sobre Salud Ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto.

ARTICULO SEGUNDO: OBJETO DE LA SALUD OCUPACIONAL

Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

ARTICULO TERCERO: CAMPO DE APLICACION DE LAS NORMAS SOBRE SALUD OCUPACIONAL

Las disposiciones sobre salud ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que se la forma jurídica de su organización y prestación; así mismo regularán las accio

nes destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, tanto públicos como privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores, así como las entidades públicas y privadas estarán sujetas a las disposiciones que sobre la organización y la administración de la salud ocupacional se establecen en este decreto y en las demás disposiciones complementarias que expidan los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud Pública; sea que presten los servicios directamente, a través del respectivo organismo de seguridad o previsión social o contratando con empresas privadas.

ARTICULO CUARTO: DIRECCION Y COORDINACION

Las entidades que desarrollen planes, programas y actividades de Salud Ocupacional en el país, lo harán bajo la dirección de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud y actuarán bajo la coordinación del Comité Nacional de Salud Ocupacional de tal manera que se garantice la mayor eficiencia en el ejercicio de las obligaciones y en el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional sobre la materia.

ARTICULO QUINTO:—DELEGACION

Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud podrán delegar en las entidades gubernamentales que desarrollen actividades de Salud Ocupacional algunas de las funciones que le confieren las leyes, este Decreto y demás disposiciones reglamentarias en materia de Salud Ocupacional.

Para realizar esta delegación se tendrá en cuenta la capacidad administrativa, técnica y operativa de la entidad delegataria, con el fin de garantizar la mayor eficacia en el cumplimiento de las funciones delegadas.

ARTICULO SEXTO: INFORMACION

Todas las entidades públicas y privadas que desarrollen actividades de Salud Ocupacional en el país están en la obligación de suministrar la información requerida en este campo por las autoridades gubernamentales de Salud Ocupacional, conforme al sistema de información que se establezca para tal efecto.

ARTICULO SEPTIMO: ASESORIA EN SALUD OCUPACIONAL

Las entidades gubernamentales con responsabilidades en el campo de la Salud Ocupacional podrán prestar asesoría a las empresas de carácter privado que lo soliciten. Sin embargo, tal asesoría deberá circunscribirse a la interpretación de las normas, a los procedimientos administrativos, a la metodología en la evaluación de los agentes de riesgo y a la metodología

en el diagnóstico de enfermedades profesionales.

PARAGRAFO: La asesoría que éstas entidades presten a las empresas no exime a los empresarios de las responsabilidades que se les asignan en el Artículo 24 del presente decreto.

Las instituciones responsable podrán dar asesoría y asistencia médica en Salud Ocupacional a las dependencias gubernamentales que la requieran. Las solicitudes que se formulen se atenderán dándoles el carácter de acciones de vigilancia.

ARTICULO OCTAVO: DE LAS LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO Y REGLAMENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

La expedición de toda licencia sanitaria y la aprobación del reglamento de Higiene y Seguridad para lugares de trabajo, deberá incluir el cumplimiento de los requisitos que en cada caso se exijan en materia de Salud Ocupacional.

En consecuencia:

- a) Las Oficinas de Planeación, Alcaldías, y demás entidades competentes para expedir y refrendar las Licencias de Funcionamiento, deberán tener en cuenta el concepto de las dependencias responsables de la Salud Ocupacional en su jurisdicción.
- b) Las Divisiones Departamentales del Trabajo deberán contar con el concepto de las dependencias responsables de la Salud Ocupacional en su jurisdicción para efectos de la aprobación del reglamento de Higiene y Seguridad.

ARTICULO NOVENO: DEFINICIONES

Para efectos del presente Decreto se entenderá por Salud Ocupacional el conjunto de actividades a que se refiere el Artículo 2º de este Decreto y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.

Higiene Industrial: comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Seguridad Industrial: comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo.

Medicina del Trabajo: es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar

de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

Riesgo Potencial: es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.

CAPITULO SEGUNDO: CONSTITUCION Y RESPONSABILIDADES

ARTICULO DECIMO: CONSTITUCION DEL PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

Las actividades de Salud Ocupacional que realicen todas las entidades tanto públicas como privadas deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Para la organización y administración del Plan Nacional se determinan los siguientes niveles:

- 1) Nivel nacional normativo y de dirección: constituido por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.
- 2) Nivel nacional de coordinación: Comité Nacional de Salud Ocupacional.
- 3) Nivel nacional de ejecución gubernamental: constituido por dependencias de los Ministerios, Institutos descentralizados y demás entidades del orden nacional.
- 4) Nivel seccional y local de ejecución gubernamental constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.
- 5) Nivel privado de ejecución: constituido por los empleadores servicios privados de Salud Ocupacional y los trabajadores.

PARAGRAFO: Las entidades y empresas públicas se considerarán incluidas en el nivel privado de ejecución respecto de sus propios trabajadores.

ARTICULO ONCE: SUJECION DE OTRAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES

Las demás entidades gubernamentales no determinadas en este Decreto, que ejerzan acciones de Salud Ocupacional, igualmente deberán integrarse al Plan de Salud Ocupacional y, por tanto, se ajustarán a las normas legales para la ejecución de sus actividades en esta área.

ARTICULO DOCE: DISTRIBUCION DE COBERTURA POR ENTIDADES

Las entidades que administren directamente la Salud Ocupacional serán responsables de la vigilancia y del control en el de

sarrollo de los programas de Salud Ocupacional para la población y las empresas de su área de influencia, de acuerdo con la siguientes distribución:

a) El Instituto de Seguros Sociales y sus dependencias Seccionales, por la Salud Ocupacional en las empresas inscritas y los trabajadores afiliados a esa Institución.

b) Las Cajas de Previsión Social y demás entidades de Seguridad y Previsión Social, por la Salud Ocupacional en las entidades afiliadas y los trabajadores afiliados a dichas instituciones.

c) Los Servicios Seccionales de Salud, por la Salud Ocupacional en el resto de empresas y población no cubierta por las anteriores instituciones.

PARAGRAFO; Compréndase estas competencias como vigilancia técnica y control preventivo.

Los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de la Salud y los Servicios Seccionales de Salud y las dependencias departamentales y locales del trabajo, sin perjuicio de la anterior distribución, podrán intervenir en cualquier tipo de empresa cuando se presenten situaciones relacionadas con la salud de las personas, con la seguridad de las condiciones de trabajo y con la conservación del medio ambiente que lo ameriten.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sus dependencias departamentales y locales, aplicarán las sanciones a que haya lugar por el incumplimiento de las normas de Salud Ocupacional, por parte de los patronos, con base en la información de las entidades responsables de la vigilancia técnica.

ARTICULO TRECE: RESPONSABILIDADES DE LOS MINISTERIOS DE SALUD Y DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud, actuarán conjunta y coordinadamente como organismo director del Plan Nacional de Salud Ocupacional en el país, en los distintos niveles de organización y administración. Para tal efecto tendrán las siguientes responsabilidades:

a) Expedir las normas administrativas y técnicas que regulen la Salud Ocupacional, derivadas del Código Sustantivo del Trabajo, de la Ley 9a. de 1979 y de este Decreto.

b) Establecer criterios para fijar prioridades de investigación en Salud Ocupacional.

c) Fomentar y orientar las investigaciones que se ajusten a

los criterios y prioridades establecidos.

- d) Dictar normas y procedimientos sobre recolección y procesamiento de la información a las dependencias que lo requieren para la toma de decisiones.
- e) Expedir normas y procedimientos para garantizar la oportuna retroalimentación de información a los organismos y entidades que participen en el Plan Nacional de Salud Ocupacional.
- f) Determinar el alcance de la prestación de asesoría y asistencia técnica por parte de las instituciones gubernamentales en cada uno de los niveles del plano de Salud Ocupacional, de conformidad con este Decreto.
- g) Dictar normas para la realización de cursos de divulgación y capacitación no formal destinados a empleadores y trabajadores.
- h) Fijar una proporción obligatoria en la formación del recurso humano en Salud Ocupacional, dentro de los programas de capacitación.
- i) Fijar los métodos, procedimientos y tecnología en Medicina Higiene y Seguridad Industrial, previo concepto del Comité Nacional de Salud Ocupacional.
- j) Mantener actualizado el diagnóstico de Salud Ocupacional en el país para la definición de políticas y para garantizar la adecuada ejecución de las actividades de Salud Ocupacional en los diferentes niveles.
- k) Coordinar el plan y las actividades de Salud Ocupacional en términos del presente Decreto, a través del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

ARTICULO CATORCE: RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- a) Formular la política de Seguridad Social y vigilar su cumplimiento por los organismos creados para tal fin.
- b) Mantener relaciones con los organismos intendenciales de trabajo y seguridad social, así como reglamentar y vigilar el cumplimiento de los convenios ratificados por el gobierno.
- c) Brindar la debida protección a la población campesina e indígena en sus relaciones laborales y velar porque la cobertura de la Seguridad Social llegue hasta estos sectores.
- d) Vigilar el cumplimiento de las normas que regulan las re-

laciones obrero patronales y dar la debida protección al trabajo.

e) Dirigir, coordinar, controlar y evaluar las acciones médico laborales y de Salud Ocupacional, que se realicen en las Divisiones Departamental del Trabajo.

f) Promover el perfeccionamiento del sindicalismo a través de la capacitación, en especial en materia de medicina del Trabajo Higiene y Seguridad Industrial.

g) Promover el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en las negociaciones colectivas, así mismo evitar en ellos la creación de primas de insalubridad.

h) Dictar los reglamentos necesarios para la protección de la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores al servicio de un patrono o empresa, conforme a lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo y en coordinación con el Ministerio de Salud.

i) Fijar pautas para lograr el cabal cumplimiento de las funciones de vigilancia y control coercitivo, a fin de prevenir conflictos y garantizar la eficaz protección a los trabajadores.

j) Sancionar a quienes violan las normas legales, convencionales y arbitrales, una vez agotadas las vías de la vigilancia técnica y control preventivo de las entidades que intervienen en el Plan Nacional de Salud Ocupacional.

k) Ordenar a las autoridades competentes fijadas en este Decreto, visitas de inspección y vigilancia técnica para controlar el cumplimiento de las disposiciones legales, convencionales y arbitrales que se refieran a Salud Ocupacional y Seguridad Social y de los programas de Salud Ocupacional previstos en este Decreto.

l) Promover en las entidades adscritas del sector trabajo y demás entidades del gobierno programas de capacitación temprana en higiene y seguridad en el trabajo, que enseñen a los menores trabajadores y aprendices las medidas de prevención necesarias para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

m) Fomentar y vigilar la creación y eficaz funcionamiento de los programas de Salud Ocupacional en las entidades de Seguridad y Previsión Social.

n) Revisar y proponer normas para la unificación de los diferentes regímenes prestacionales en especial los correspondien

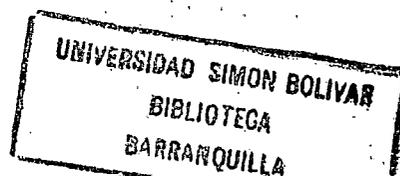
tes a invalidez y muerte por enfermedad profesional y accidente de trabajo.

ARTICULO QUINCE: RESPONSABILIDADES DE LAS DIVISIONES DEPARTAMENTALES DE TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL

- a) Realizar visitas de la inspección en los procesos de sanción a los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales.
- b) Estudiar y resolver negocios y las consultas que sean de su competencia.
- c) Proponer y ejecutar programas de reubicación laboral para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.
- d) Vigilar y controlar en forma coercitiva el cumplimiento de las normas legales sobre reubicación laboral.
- e) Emitir los dictámenes de primera instancia, los conceptos y peritajos médicos laborales en su jurisdicción.
- f) Adelantar programas de vigilancia y control tendientes a ampliar la cobertura de la Seguridad Social, en especial en labores peligrosas e insalubres.
- g) Mantener estrechas relaciones con las dependencias seccionales de salud, - el Instituto de Seguros Sociales y del SENA y participar activamente en los Comités Seccionales de Salud Ocupacional.

ARTICULO DIECISEIS: RESPONSABILIDADES DEL MINISTERIO DE SALUD

- a) Prestar asistencia técnica a los Servicios Seccionales de Salud y demás organismos gubernamentales de Salud, sujetándose a los niveles de organización administrativa del Sistema Nacional de Salud y a los términos del presente Decreto.
- b) Establecer normas y promover la formación del recurso humano en Salud Ocupacional de acuerdo con las necesidades y los recursos.
- c) Determinar los requisitos mínimos que debe cumplir el personal calificado en Salud Ocupacional, tanto a nivel científico como técnico.
- d) Supervisar los programas de Salud Ocupacional que desarrollen las entidades del nivel nacional, lo mismo que los de los Servicios Seccionales de Salud.
- e) Ejercer la vigilancia técnica en materia de Salud Ocupa-



cional, conforme al procedimiento que se establece en este Decreto.

ARTICULO DIECISIETE: RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS SECCIONALES DE SALUD

Los Servicios Seccionales de Salud, en relación con las actividades de Salud Ocupacional que se desarrollen en su respectiva jurisdicción, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Proponer la expedición de normas y sugerir modificación de las existentes en el área de Salud Ocupacional.
- b) Participar en la ejecución de investigaciones nacionales sobre Salud Ocupacional orientadas por el nivel nacional del plan.
- c) Plantear al nivel nacional del plan las necesidades de investigación en Salud Ocupacional para su Seccional.
- d) Ejecutar investigaciones de interés regional y seccional, directamente o en coordinación con las demás entidades del nivel seccional y con la aprobación del nivel nacional.
- e) Incorporar al área de Salud Ocupacional dentro de los programas de formación de personal al Servicio Seccional.
- f) Formar y educar a trabajadores y empleadores en Salud Ocupacional, en coordinación con el Instituto de Seguros Sociales y otras entidades.
- g) Desarrollar actividades de divulgación y capacitación no formal en Salud Ocupacional, para trabajadores y empleadores.
- h) Dar asesoría y asistencia técnica en Salud Ocupacional a las dependencias regionales y locales del Sistema Nacional de Salud en su jurisdicción.
- i) Dar asesoría y asistencia técnica a otros organismos gubernamentales que realicen actividades de Salud Ocupacional en el nivel seccional.
- j) Hacer ejecutar los programas y actividades de Salud Ocupacional en las empresas del área de su competencia.
- k) Desarrollar actividades de divulgación en Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.
- l) Supervisar las actividades de Salud Ocupacional en los niveles regional y local de su respectiva seccional.

m) Ejercer la vigilancia técnica en el área de Salud Ocupacional, conforme a este Decreto.

n) Coordinar las actividades de Salud Ocupacional en su área de influencia, conforme a los mecanismos y procedimientos establecidos en este Decreto.

ARTICULO DIECIOCHO: RESPONSABILIDADES DEL NIVEL NACIONAL DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES

El Instituto de Seguros Sociales es un organismo de programas y actividades de Salud Ocupacional para las empresas inscritas y para los trabajadores afiliados al Instituto, en términos de las normas legales que lo regulan.

En relación con el Plan de Salud Ocupacional, cuya organización y administración se regulan en este Decreto, el Instituto de Seguros Sociales tendrá las siguientes responsabilidades:

a) Expedir a nivel nacional normas internas específicas de organización y administración de Salud Ocupacional, dentro de los términos señalados por las normas legales vigentes.

b) Establecer normas que regulen las investigaciones del Instituto de Seguros Sociales en Salud Ocupacional, en concordancia con las disposiciones emitidas por los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.

c) Definir prioridades para el Instituto de Seguros Sociales en materia de investigaciones en Salud Ocupacional, con base en los problemas identificados y en concordancia con las prioridades que fijan los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.

d) Fomentar, apoyar y coordinar las investigaciones y estudios que en el área de Salud Ocupacional se realicen los niveles regional y seccional del Instituto, y participar en los que se adelanten por el Sistema Nacional de Salud en las Empresas afiliadas.

e) Aplicar las normas del subsistema de información del Sistema Nacional de Salud en el área de Salud Ocupacional.

f) Establecer normas y procedimientos para la transferencia de información en Salud Ocupacional, tanto dentro del Instituto de Seguros Sociales como de éste al subsistema de información del Sistema Nacional de Salud.

g) Recolectar la información y suministrar los datos requeridos por el subsistema de información del Sistema Nacional de

Salud, en materia de Salud Ocupacional.

h) Auspiciar la capacitación de personal del Instituto de Seguros Sociales en el área de Salud Ocupacional.

i) Elaborar planes y programas de divulgación y capacitación en Salud Ocupacional para los trabajadores y empresas afiliadas al Instituto de Seguros Sociales.

j) Asesorar y asistir a las Seccionales del Instituto de Seguros Sociales, a las demás reparticiones del nivel nacional del Instituto y, eventualmente, a otros organismos gubernamentales en el área de Salud Ocupacional.

k) Supervisar los programas y actividades de Salud Ocupacional que desarrollen las seccionales del Instituto.

l) Coordinar a nivel nacional las actividades de Salud Ocupacional con otras entidades gubernamentales en los términos y por los mecanismos que establece el presente Decreto.

ARTICULO DIECINUEVE: RESPONSABILIDADES DE LAS SECCIONALES DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES

Las Seccionales del Instituto de Seguros Sociales, en relación con el plan nacional de Salud Ocupacional, cuya administración y organización se regulan en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

a) Proponer la expedición de normas y sugerir modificaciones a las existentes en el área de Salud Ocupacional.

b) Participar en la ejecución de investigaciones nacionales de Salud Ocupacional orientadas por el nivel nacional del Instituto de Seguros Sociales.

c) Plantear al nivel nacional las necesidades de investigación en Salud Ocupacional de las respectivas seccionales.

d) Ejecutar investigaciones de interés seccional o regional directamente o en coordinación con las demás entidades del nivel seccional que hayan sido aprobadas por el nivel nacional del Instituto.

e) Recolectar, procesar y transferir la información sobre Salud Ocupacional, de acuerdo con las normas establecidas.

f) Elaborar planes de educación y capacitación de personal en el área de Salud Ocupacional para la seccional y presentar lo a consideración del nivel nacional.

g) Desarrollar actividades de divulgación y capacitación no formal para trabajadores y empresas afiliados al Instituto de Seguros Sociales en su área de influencia.

h) Dar asesoría y asistencia técnica en Salud Ocupacional a otras Seccionales, unidades programáticas, locales de naturaleza especial y a los equipos de cooperación asistencial que operen en su área de influencia.

i) Podrán prestar asesoría y asistencia técnica a los Servicios Seccionales de Salud y demás entidades gubernamental que desarrollen actividades de Salud Ocupacional.

j) Ejercer la vigilancia en el área de Salud Ocupacional, conforme a este Decreto.

k) Coordinar sus actividades de Salud Ocupacional con otras entidades gubernamentales, en los términos y por los mecanismos que establece el presente Decreto.

ARTICULO VEINTE: RESPONSABILIDADES DE LA CAJA NACIONAL DE PREVISION SOCIAL Y OTRAS ENTIDADES DE SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL

La Caja Nacional de Previsión Social y demás entidades de Seguridad y Previsión Social, en relación con el Plan Nacional de Salud Ocupacional que se regula en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

a) Tener obligatoriamente un programa de Salud Ocupacional para sus afiliados, administrado directamente o en coordinación con otros organismos que desarrollen actividades de Salud Ocupacional.

b) Ajustarse a las normas generales sobre Salud Ocupacional y a las disposiciones de este Decreto que rigen para el Instituto de Seguros Sociales y las demás reglamentaciones que se expidan en el área de Salud Ocupacional.

ARTICULO VEINTIUNO: RESPONSABILIDADES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

El Instituto Nacional de Salud en relación con el plan nacional de Salud Ocupacional que se regula en este Decreto, tendrá las siguientes responsabilidades:

a) Actuar como laboratorio central de referencia y estandarización en el área de Salud Ocupacional. Los resultados que expida tendrán carácter oficial.

b) Estandarizar las técnicas de análisis de agentes ambienta-

les y las muestras biológicas para determinar sus efectos en el organismo humano.

c) Servir de organismo de apoyo en la ejecución de investigaciones en Salud Ocupacional para el nivel nacional del Sistema Nacional de Salud.

d) Adelantar programas de investigaciones ajustándose a las prioridades señaladas por los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.

e) Someter a la consideración del Ministerio de Salud campos de investigación que deban incluirse en la programación nacional de investigaciones en salud.

f) Efectuar los análisis de laboratorio requeridos para el proceso de vigilancia del sector salud, en materia de Salud Ocupacional que no puedan efectuarse a nivel seccional.

g) Prestar asesoría y asistencia técnica a los organismos del sistema nacional de salud y del gobierno en aspectos metodológicos de Salud Ocupacional.

h) Desarrollar programas de capacitación en aspectos técnicos o científicos de Salud Ocupacional en las instituciones públicas o privadas que lo requieran.

i) Ejercer supervisión sobre los laboratorios que trabajen en Salud Ocupacional o Toxicología ambiental en el país.

ARTICULO VEINTIDOS: RESPONSABILIDADES DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE LA JUVENTUD Y EL DEPORTE "COLDEPORTES"

a) Asesorar a los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social en la elaboración de normas técnicas sobre Salud Ocupacional que tengan que ver con actividades de preparación física, gimnasia correctiva, actividades deportivo-Recreativas y espacios libres.

b) Colaborar en el establecimiento de criterios de investigación en Salud Ocupacional referentes a malformaciones físicas tiempo libre, recreación, ejercicio y descanso físico y mental y las demás que en este campo se generan en busca de salud preventiva e Higiene Industrial.

c) Asesorar en el diseño de los cursos de capacitación en materia de Salud Ocupacional en el área de Preparación Física, Actividades Físicas, preventivas y correctivas y Gimnasia Muscularizada.

- d) Cooperar con los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social en la determinación de métodos de Educación Física, deporte y recreación para el trabajador, como medios de acción en la salud preventiva e higiene industrial.
- e) Colaborar en las investigaciones del área Salud Ocupacional que se relacionen con la actividad física del trabajador.
- f) Participar, junto con otros agentes gubernamentales, en la formulación de los reglamentos relativos a los programas de actividad física, preventiva, correctiva, deportiva y recreativa inherentes a la Salud Ocupacional.
- g) Comunicar los problemas detectados en Salud Ocupacional y causados por la ausencia de la actividad física en los trabajadores, bien sea como prevención o higiene industrial y que atenten contra la salud del mismo.
- h) Participar en el subcomité específico del Área Actividad Física Preventiva o Correctiva, deporte, recreación, dentro del plan nacional de salud ocupacional.

ARTICULO VEINTITRES: RESPONSABILIDADES DE OTRAS AGENCIAS GUBERNAMENTALES

Las entidades gubernamentales de sectores diferentes a los contemplados en este Decreto, cuando expidan reglamentaciones, que en alguna forma incidan en el campo de acción de la Salud Ocupacional, deberán expedirlas conjuntamente con el Ministerio de Salud y Trabajo y Seguridad Social y haberlo sujetándose a los mecanismos de coordinación que se establecen en este Decreto.

Las entidades gubernamentales que, en ejercicio de sus funciones, detecten problemas de Salud Ocupacional deberán comunicarlo inmediatamente a las autoridades competentes para que se inicien las acciones pertinentes.

ARTICULO VEINTICUATRO: RESPONSABILIDADES DE LOS PATRONOS

Los patronos o empleadores, en concordancia con el Artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo, y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- b) Comprobar ante las autoridades competentes de Salud Ocu-

pacional, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de medicina, Higiene y Seguridad Industrial para la protección de la Salud de los Trabajadores

c) Permitir la Constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente.

d) Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten.

e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes.

f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la prevención de los riesgos profesionales.

g) Permitir que representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo.

h) Presentar a los funcionarios de Salud Ocupacional los informes, registros, actas y documentos relacionados con la Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

i) Entregar a las autoridades competentes de Salud Ocupacional para su análisis las muestras de sustancias y materiales que utilicen, si se consideran peligrosas.

j) Proporcionar a las autoridades competentes la información necesaria sobre procesos, operaciones y sustancias para la adecuada identificación de los problemas de Salud Ocupacional.

ARTICULO VEINTICINCO: COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE EMPRESA

En todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, se constituirá un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores cuya organización y funcionamiento se regirá por la reglamentación especial que expidan conjuntamente los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO VEINTISEIS: RESPONSABILIDADES DE LOS COMITES DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE EMPRESA

Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades de Salud Ocupacional de la Empresa.
- b) Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de Salud Ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- c) Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo.

ARTICULO VEINTISIETE: INSTITUCIONES DE APOYO

Las Cajas de Compensación Familia establecidas en el país deberán servir de organismos de apoyo en la ejecución del Plan Nacional de Salud Ocupacional, de conformidad con las funciones y prioridades asignadas por la Ley 21 de 1982.

Principalmente, estas corporaciones desarrollarán acciones de divulgación entre sus afiliados de las normas expedidas por las autoridades competentes respecto de la Higiene Industrial, la Seguridad Industrial, los riesgos potenciales y la importancia de la Medicina del Trabajo. De igual manera, mediante la incorporación a sus programas de formación y educación de cursos de capacitación en el campo de la Salud Ocupacional.

ARTICULO VEINTIOCHO: PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS

Los programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos.

- a) El programa será de carácter permanente.
- b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos:
 1. Actividades de Medicina Preventiva
 2. Actividades de Medicina del Trabajo
 3. Actividades de Higiene y Seguridad Industrial

4. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de Empresa.

c) Las actividades de Medicina preventiva, y medicina del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada.

d) Su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo.

e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO VEINTINUEVE: FORMA DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

Los programas de Salud Ocupacional dentro de las empresas podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:

a) Exclusivos y propios para la empresa.

b) En conjunto con otras empresas

c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para tales fines.

ARTICULO TREINTA: CONTENIDO DE LOS PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL

Los programas de Salud Ocupacional de las empresas deberán contener las actividades que resulten de los siguientes contenidos mínimos:

a) El subprograma de Medicina preventiva, comprenderá las actividades que se derivan de los Artículos 125, 126, y 127 de la Ley 9a. de 1979, así como aquellas de carácter deportivo recreativas que sean aprobadas por las autoridades competentes, bajo la asesoría del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte.

b) El subprograma de Medicina del Trabajo de las empresas deberá:

1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios.

2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas.

3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, conjuntamente con el subprograma de higiene industrial y seguridad industrial.

4. Dar asesoría en toxicología industrial sobre los agentes de riesgo y en la introducción de nuevos procesos y sustancias.

5. Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios.

6. Prestar asesoría en aspectos médicos laborales, tanto en forma individual como colectiva-

7. Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores.

c) El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial deberá:

1. Identificar y evaluar, mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los operarios.

2. Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.

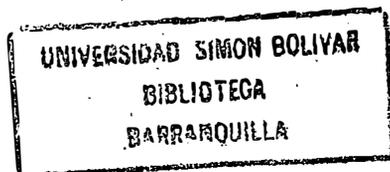
3. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir.

4. Elaborar y mantener actualizada las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgo del trabajo, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo.

5. Elaborar y proponer las normas y reglamentos internos sobre Salud Ocupacional, conjuntamente con el subprograma de Medicina del Trabajo.

ARTICULO TREINTA Y UNO: RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores, en relación con las actividades y programas de Salud Ocupacional que se regulan en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:



- a) Cumplir las que les impone el Artículo 85 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Salud Ocupacional, por medio de sus representantes en los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial del establecimiento de trabajo respectivo.
- c) Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional de la empresa.

ARTICULO TREINTA Y DOS: SERVICIOS PRIVADOS DE SALUD OCUPACIONAL

Cualquier persona natural o jurídica podrá prestar servicios de Salud Ocupacional a empleadores o trabajadores, sujetándose a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud o de la entidad en que éste delegue.

ARTICULO TREINTA Y TRES: RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DE SALUD OCUPACIONAL

Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de Salud Ocupacional a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en Salud Ocupacional que se regulan en este Decreto, tendrán las siguientes responsabilidades:

- a) Cumplir con los requisitos mínimos que el Ministerio de Salud determine para su funcionamiento.
- b) Obtener licencia o registro para operar servicios de Salud Ocupacional.
- c) Sujetarse en la ejecución de actividades de Salud Ocupacional al programa de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo de la respectiva empresa.

ARTICULO TREINTA Y CUATRO: CONTRATACION DE SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL

La contratación, por parte del patrono, de los servicios de Salud Ocupacional con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, no implica, en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del patrono al contratista.

La contratación de los servicios de Salud Ocupacional, por parte del patrono, no lo exonera del cumplimiento de la obligación que tiene el patrono de rendir informe a las autoridades de la Salud Ocupacional, en relación con la ejecución de

los programas.

CAPITULO TERCERO: COORDINACION

ARTICULO TREINTA Y CINCO: COORDINACION DEL PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

El Plan Nacional de Salud Ocupacional que se regula en el presente Decreto se desarrollará utilizando los mecanismos de coordinación establecidos en los artículos subsiguientes.

ARTICULO TREINTA Y SEIS: COMITE NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL

El Comité Nacional de Salud Ocupacional creado por el Decreto 586 de 1983, es el organismo coordinador del Plan Nacional de Salud Ocupacional. Además de las personas y entidades señaladas en dicho Decreto, integrarán el Comité Nacional de Salud Ocupacional un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores que serán escogidos por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de las ternas que para tal fin le sean presentadas por las centrales obreras y los gremios que tienen representación en el Consejo Nacional del Trabajo.

ARTICULO TREINTA Y SIETE: COMITES SECCIONALES DE SALUD OCUPACIONAL

Créanse los Comités Seccionales de Salud Ocupacional con carácter permanente para diseñar y coordinar los programas de Salud Ocupacional a nivel seccional, los cuales estarán integrados por:

- a) El Jefe de la dependencia de Salud Ocupacional Seccional de Salud, o quien haga sus veces.
- b) El Jefe de la División Departamental del Trabajo correspondiente.
- c) El Jefe de la dependencia de Salud Ocupacional de la correspondiente Seccional del Instituto de Seguros Sociales.
- d) Un representante del Gerente Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- e) El Director de la Junta Seccional de Deportes o quien haga sus veces.
- f) Un representante del Gobernador.
- g) Un representante de los trabajadores.

h) Un representante de los empleadores.

PARAGRAFO: Los representantes de los trabajadores y empleadores serán seleccionados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de ternas que para tal fin les sean presentadas por las centrales obreras y los gremios que tienen representación en el Consejo Nacional del Trabajo.

ARTICULO TREINTA Y OCHO: RESPONSABILIDADES DE LOS COMITES DE SALUD OCUPACIONAL

Los Comités Seccionales de Salud Ocupacional desarrollarán, en su respectiva jurisdicción, las atribuciones que se derivan de la aplicación de las funciones que en el Decreto 586 de 1983 se asignan al Comité Nacional de Salud Ocupacional.

ARTICULO TREINTA Y NUEVE: SUBCOMITES PARA ASUNTOS ESPECIFICOS

Tanto el Comité Nacional como los Seccionales de Salud Ocupacional podrán constituir subcomités especiales para el estudio de asuntos específicos de Salud Ocupacional en su jurisdicción, dando participación a los organismos y entidades de los sectores directamente relacionados con los aspectos a tratar:

Para la Constitución de dichos subcomités se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que los representantes sean expertos en el área de Salud Ocupacional cuyo asunto es objeto de estudio.
- b) Que se de representación a las entidades gubernamentales y privadas directamente relacionadas con el objeto de estudio; los subcomités especiales podrán ser de carácter transitorio o permanente, de acuerdo con los prioridades y necesidades del Plan Nacional de Salud Ocupacional.

ARTICULO CUARENTA: COLABORACION DE ESPECIALISTAS

Tanto los Comités Nacional y Seccionales de Salud Ocupacional como los Subcomités de Asuntos Específicos podrán solicitar la participación o colaboración de entidades o personas especializadas en la rama específica cuyos temas sean objeto de estudio.

CAPITULO CUARTO: PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA Y SANCIONES

ARTICULO CUARENTA Y UNO: COMPETENCIA

Corresponde a las entidades gubernamentales que participan en el plan de Salud Ocupacional la aplicación del procedimiento

to de vigilancia que se establece en este Decreto y de las sanciones y medidas preventivas consagradas en los Artículos 577, 591 y demás disposiciones pertinentes de la Ley 9a. de 1979 y en el artículo 352 del Código Sustantivo del Trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas sobre Salud Ocupacional.

ARTICULO CUARENTA Y DOS: COMPETENCIA EXCLUSIVA Y OBLIGACION DE COLABORACION

El sistema de vigilancia y control que se establece para garantizar el cumplimiento de las normas y los programas de Salud Ocupacional se rige por las siguientes reglas:

- a) Corresponde a las dependencias de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales, de la Caja Nacional de Previsión Social, ejercer las acciones de vigilancia y control para el cumplimiento de las normas y de los programas de Salud Ocupacional en las empresas y trabajadores afiliados.
- b) Corresponde a las dependencias de Salud Ocupacional de los Servicios Seccionales de Salud, o los que hagan sus veces, para ejercer las acciones de vigilancia y control para el cumplimiento de las normas y de los programas de Salud Ocupacional en las empresas y trabajadores no afiliados al Instituto de Seguros Sociales ni a otra entidad de Seguridad y Previsión Social.
- c) Los Servicios Seccionales de Salud, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo, podrán, directamente o a petición del Instituto de Seguros o de otra entidad de Seguridad Social, intervenir en el proceso de vigilancia y control para el cumplimiento de las normas y de los programas de Salud Ocupacional relacionados con sus empresas y trabajadores afiliados. Esta intervención podrá darse cuando se agote la competencia de estas Instituciones, por peligro inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad o en los casos especiales que determinen las autoridades de Salud o de Trabajo.
- d) Para la aplicación del Procedimiento de vigilancia y sanciones que establece este Decreto, solamente habrá una autoridad de Salud Ocupacional competente para iniciar un proceso. En consecuencia, una vez iniciado un proceso por una determinada dependencia de Salud Ocupacional, las dependencias del mismo nivel tendrán la obligación de suministrar la información requerida por la que acogió el conocimiento del proceso y de prestarle la colaboración administrativa y técnica que requiera para el adelantamiento del mismo.

ARTICULO CUARENTA Y TRES: INSPECCIONES EN LOS SITIOS DE TRABAJO

Los técnicos de las instituciones oficiales, sean los equipos de salud del trabajo, los inspectores o Técnicos en Salud Ocupacional de los Servicios Seccionales de Salud o los funcionarios de otras entidades de seguridad y previsión social, practicarán inspecciones sobre Salud Ocupacional en los sitios de trabajo, de las cuales deberán rendir informes al Jefe de la Dependencia de Salud Ocupacional correspondiente. Sin embargo, si durante las inspecciones a los sitios de trabajo los funcionarios competentes detectan situaciones de emergencia para los trabajadores o la comunidad deberán alertar de inmediato al patrono, al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa y a la dependencia de Salud Ocupacional correspondiente para que se tomen las medidas pertinentes.

ARTICULO CUARENTA Y CUATRO: REQUERIMIENTOS

Si como resultado del proceso de vigilancia y control aparecen violaciones a las normas y anomalías en la ejecución de los programas de Salud Ocupacional, de los cuales se deriven o puedan derivarse perjuicios para la salud de los trabajadores, el Jefe de Salud Ocupacional de la dependencia correspondiente requerirá por escrito al patrono de la empresa para que cumpla las normas y corrija las anomalías identificadas, dentro de los plazos que señale para su cumplimiento.

El patrono podrá solicitar reconsideración sobre los requerimientos y plazos, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la comunicación, cuando tenga objeciones sustentables técnicas.

En este caso, el Jefe de Salud Ocupacional de la dependencia correspondiente, reconsiderará los requerimientos y plazos fijados con la participación del patrono o su representante y de un representante de los trabajadores, y determinará los requerimientos y plazos definitivos.

ARTICULO CUARENTA Y CINCO: PROCEDIMIENTO Y SANCIONES

El incumplimiento a los requerimientos dentro de los plazos establecidos, dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones que establece la Ley 9a. de 1979, siguiendo este procedimiento:

a) Amonestación:

El Jefe de Salud Ocupacional del Instituto de Seguros Sociales, del Servicio Seccional de Salud, o de las Cajas de Previsión Social o quienes hagan sus veces, amonestará al patrono que haya incumplido los requerimientos mediante oficio en el cual se señalarán las infracciones a las disposiciones de Salud Ocupacional. Copia de la amonestación se entregará al

Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para lo de su competencia.

b) Multas:

Las dependencias competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vencidos los plazos perentorios sin que se cumplan los requerimientos, impondrán multas sucesivas desde una suma equivalente a doscientos salarios diarios mínimos legales hasta por una suma equivalente a diez mil salarios diarios mínimos legales al máximo valor vigente en el momento de dictarse la respectiva resolución. La resolución será motivada con base en los antecedentes que reciba el Jefe de la respectiva dependencia de Salud Ocupacional.

En el caso de las empresas inscritas al Instituto de Seguros Sociales, este también podrá reevaluar el grado de riesgo en que se encuentre ubicada la empresa.

c) Decomiso de productos o suspensión o cancelación del registro de licencia:

El Jefe del Servicio Seccional de Salud, mediante Resolución motivada, podrá ordenar el decomiso de productos, decretar o solicitar la suspensión o cancelación del registro de la licencia de funcionamiento del lugar de trabajo que ocasiona directamente el problema de salud, con base en los antecedentes y en la información adicional que considere pertinente.

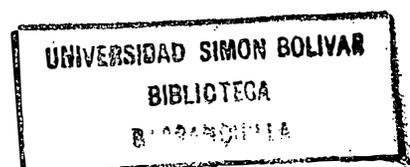
Copia de las resoluciones, que ordenen el decomiso de productos o soliciten la suspensión o cancelación del registro o de la licencia de funcionamiento de los establecimientos de trabajo, deberá remitirse inmediatamente al Jefe de la Oficina Regional del Trabajo correspondiente.

d) Cierre temporal o parcial del establecimiento:

El Jefe de la Oficina Regional del Trabajo o el Jefe de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante resolución motivada, podrán ordenar el cierre temporal o parcial del lugar del trabajo, con base en los antecedentes y persistiendo el problema de Salud Ocupacional. Copia de la resolución se remitirá inmediatamente al Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

e) Cierre definitivo:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución motivada podrá ordenar el cierre definitivo del lugar de trabajo, con base en los antecedentes y persistiendo el pro-



blema de Salud Ocupacional.

ARTICULO CUARENTA Y SEIS: CONCEPTO PARA CIERRE DEFINITIVO Y CANCELACION DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO

Los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social y los Servicios Seccionales de Salud, para la aplicación de las sanciones de cierre definitivo, cierre temporal o parcial del establecimiento o cancelación del registro o licencia de funcionamiento del lugar de trabajo, podrán obtener el concepto previo del Comité Nacional de Salud Ocupacional, o del Seccional de Salud Ocupacional en su caso, para la expedición de la respectiva providencia, en la aplicación del proceso de vigilancia y sanciones que establece este decreto.

ARTICULO CUARENTA Y SIETE: PUBLICIDAD

Las autoridades competentes, simultáneamente a la imposición de las sanciones a que se refiere este Decreto, podrán dar publicidad a las mismas con base en el Artículo 578 de la Ley 9a. de 1979.

ARTICULO CUARENTA Y OCHO: RECURSOS LEGALES

Contra las providencias que impongan sanciones en materia de Salud Ocupacional procederán los recursos de reposición y de apelación en los términos del Decreto 2733 de 1959, o de las Leyes que lo modifiquen o sustituyan.

En el caso de las resoluciones de decomiso de productos o cancelación de registro o de licencia, cierre temporal o parcial del establecimiento y cierre definitivo, solamente procederá el recurso de reposición.

ARTICULO CUARENTA Y NUEVE: DIVULGACION CAPACITACION Y ASESORIA

El Consejo Colombiano de Seguridad y demás entidades privadas de carácter semejante podrán servir como organismos de apoyo en las labores de divulgación, capacitación y asesoría en las áreas de Salud Ocupacional.

ARTICULO CINCUENTA: VIGENCIA

El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Bogotá, D.E., a los 14 Marzo de 1984.

BELISARIO BETANCUR

9.3 EL SINDICALISMO FRENTE A LA SALUD OCUPACIONAL

De la lamentable situación de salud por la que le ha tocado atravesar a la clase trabajadora colombiana, con saldo de gran número de muertes, inválidos y limitados, no se puede en modo alguno y de manera frontal responsabilizar al sindicalismo colombiano, pero en cambio si se puede hacer con todo el rigor a quienes son los dueños de los medios de producción en nuestro país quienes mantuvieron durante largos años ocultos los riesgos ocupacionales y pusieron en el abismo de la enfermedad y la muerte a los trabajadores colombianos.

Pero es preciso señalar que nuestro sindicalismo no supo aprovechar las experiencias de las luchas sindicales y los conocimientos de los sindicatos de otros países en materia de salud ocupacional, de la misma manera que se critica la actitud separatista de la clase trabajadora frente a la Asociación Gremial de Médicos "ASMEDAS", quienes siempre han querido ser solidarios con ellos y con quienes debieron solidarizarse o por lo menos respaldar siempre que estos señalaron la crisis de la salud en Colombia.

Ahora ya expedido el Decreto 614 de 1984, tiene en sus manos el sindicalismo colombiano el compromiso de educar a la masa trabajadora en materia de salud ocupacional, señalándole los riesgos a que se expone cuando labora y solicitarles además, el cumplimiento de las medidas preventivas y el uso de los utensilios de trabajo.

También tiene el sindicalismo colombiano el deber de hacer cumplir a los empresarios y al Estado mismo, lo que se reglamenta y obliga en el mencionado Decreto.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 HENAO, Samuel. Curso de Salud Ocupacional. Barranquilla, Asmedas, 24 al 28 de Sept./1984.

10. CONCLUSIONES

- La clase trabajadora ha sido, es y seguirá siendo el núcleo social más importante tanto en los regimenes socialistas como en los capitalistas.
- Por ser el grupo más grande dentro de cualquier conglomerado.
- Por el papel que desempeña en la producción, pilar fundamental de cualquier economía.
- Por su heterogeneidad y sus condiciones de vida ha sido el punto central del mayor número de estudios sociológicos.
- Ha jugado papel fundamental en la transformación social y política de los pueblos.
- El sindicalismo colombiano por haber sido auspiciado por el gobierno y los partidos políticos, ha permanecido unido a los últimos, lo que no les ha permitido alcanzar los verdaderos objetivos que suponen su existencia.

- Algunos sectores del sindicalismo colombiano no se atreven a enfrentar y a denunciar los vicios de los gobiernos y de los partidos políticos.
- La vinculación política de los sindicatos ha entronizado el divisionismo en el seno de los mismos.
- El divisionismo no ha permitido el avance y los verdaderos objetivos de los sindicatos.
- La salud de los trabajadores no ha sido materia de primer orden de los gobiernos.
- Siempre se quiso mantener a la clase trabajadora ignorante de los riesgos que le rodeaban en el desempeño de sus funciones.
- Lo cual llevó a que se cegaran innumerables vidas y se invalidaran otras tantas existencias. El gobierno colombiano nunca se preocupó por hacer una verdadera legislación en materia de salud ocupacional. Las legislaciones colombianas tuvieron siempre de presente compensar y nunca prevenir.
- El sindicalismo colombiano debe poner en el primer orden de sus objetivos la salud de la clase trabajadora.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. tomo 1, 8ed., Buenos Aires, Heliasta. p. 231. Cita tomada de CARVAJAL, Adalberto y JARAMILLO, Héctor. Bogotá, Publicación Núcleo de Acción Social. pp. 173-174.
- CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical. Bogotá, Temis, 1981. p. 4
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. tomo 2, 9ed., México, Porrúa, 1969. p. 323.
- DOLLEAND, Eduard. Historia del Movimiento Obrero. Madrid, Zero, 1969. p. 27.
- ENGELS, Federico. La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra. México, Cultura Popular, 1974. p. 164.
- ESCOBAR URIBE, Ignacio. Los Conflictos Colectivos de Trabajo Colombia.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2ed., Buenos Aires, Depalma, 1968.
- Ley Francesa del 1º de Julio de 1901, Artículo 1º
- Ley 9a. de 1979. Título III Sobre Salud Ocupacional.
- MARX. Prólogo a su libro Contribución a la Crítica de la Economía Política. 1959.
- RENGIFO, Jesús María. La Seguridad Social en Colombia. Bogotá, Temis, 1974. p. 22.