

EL DERECHO DE ASOCIACION Y LA ESTABILIDAD
LABORAL DE LOS SINDICATOS

WILFRIDO PARDEY LANDAGUR

ELDIN OLIDEN TIRADO ACOSTA

ALVARO DE JESUS SOTO ESCALANTE.

Trabajo de grado presentado como
requisito parcial para optar el
título de Abogados.

BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
1.991

DR 0312

LABORAL



PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	ECOB. W. JOSE CONSUEGRA
DECANO DE LA FACULTAD	Abog. CARLOS LLANOS S.
SECRETARIO GENERAL	Abog. RAFAEL BOLAÑOS
SECRETARIO ACADEMICO	Abog. PORFIRIO BAYUELOS
PRESIDENTE DEL CON- SUTORIO JURIDICO	Abog. ANTONIO SPIRKO
PRESIDENTE DE LA TESIS	Abog.

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barrenquilla,

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
CAPITULO I	
1. EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA	25
1.1. EL SIGLO XIX: LA REVOLUCION ARTESANAL	25
1.2. EL SIGLO XX: EL MOVIMIENTO OBRERO Y EL DERECHO DEL TRABAJO	31
CAPITULO II	
2. LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA	38
2.1. FACTORES QUE HAN DIVIDIDO AL MOVIMIENTO SINDICAL	38
2.2. LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO	45
CAPITULO III	
3. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL	51
2.1. EL DERECHO SINDICAL	51

3.1.1.	Concepto del Derecho Sindical	53
3.1.2.	La Libertad Sindical	59
3.1.3.	La Libertad Sindical en el Plano Inter- nacional	64
3.1.4.	Limitaciones al Derecho de Asociación Profesional	72

CAPITULO IV

4.	LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL	81
4.1.	ANTECEDENTES HISTORICOS	81
4.1.1.	Los Collegias Romanos	81
4.1.2.	La Edad Media	82
4.1.2.1.	Decadencia y Desaparición	84

CAPITULO V

5.	PROTECCION AL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL	87
5.1.	CONCEPTO DE LAS GARANTIAS SINDICALES	87
5.2.	SANCIONES POR ACTOS ATENTATORIOS DE ESTE DERECHO	93
5.3.	LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS SINDICA- LISTAS	104
5.3.1.	El Fuero Sindical	105

CAPITULO VI

6.	NECESIDAD DE UNA REFORMA LABORAL DEMOCRATICA	113
----	--	-----

	CONCLUSIONES	118
--	--------------	-----

	BIBLIOGRAFIA	124
--	--------------	-----

INTRODUCCION

El análisis de cualquier fenómeno científico, debe realizarse tomando en cuenta el contexto histórico social en que este hecho se produce. Esta observación es válida para el derecho del trabajo y por esta razón la exposición acerca de los obstáculos que han entorpecido el avance de las organizaciones de los trabajadores, en la formación social colombiana debe realizarse bajo este criterio.

El tema a tratar, se presenta relievando dos aspectos. El primero relacionado con los antecedentes históricos del derecho de asociación profesional, los cuales hicieron posible de manera especial, el nacimiento del derecho de libertad sindical, vinculado estrechamente con el nacimiento y desarrollo del movimiento obrero y de igual manera con las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

ciones profesionales, pero a pesar del campo que ha recibido en las normas laborales de tipo colectivo, la clase obrera organizada ha tropezado con obstáculos prácticos que han frenado su crecimiento cuantitativo y cualitativo.

Para comprender este fenómeno se debe enfocar de una manera objetiva, por lo general se tiene la tendencia a enfocar la historia de la clase obrera como una historia sindical o determinada por la legislación laboral, igualmente se pretende confundir y reducir la historia de la clase obrera a la historia de un partido político de la misma.

El problema que se pretende dilucidar, se relaciona con el hecho de considerar que no existe una historia sindical laboral de la clase obrera, su historia debe ser explicada en relación con el conjunto de la sociedad y del Estado, en última en relación con la historia de la lucha de clases.

La historia muestra cómo la política oficial ha estado dirigida a debilitar el sindicalismo clasista y

antipatronal, impulsando el sindicalismo de base, al amarillismo la compra de dirigentes y el paralelismo sindical, pero no sólo la política oficial ha entorpecido el ejercicio del derecho de libertad sindical y por ende el crecimiento de la clase obrera, sino que al interior de estos varios aspectos ideológicos y políticos como el burocratismo, el arribismo, el practico como el burocratismo, el arribismo, el practicismo y otros han dividido el movimiento sindical y reinducativo de los trabajadores.

CAPITULO I

3. EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA

3.1. EL SIGLO XIX: LA REVOLUCION ARTESANAL.

Si bien la Revolución o la lucha de independencia de América Latina, término con el colonialismo político, en el plano económico y social hubo una prolongación de las instituciones económicas hasta la República. América Latina después de su proceso de independencia, quedó inscrita dentro de la política de expansión y consolidación del capitalismo como sistema internacional. El fraccionamiento de la unidad nacional latinoamericana fue la consecuencia lógica de la imposición del capitalismo mundial. Internamente la Sociedad colombiana hace algunas reformas que liquidarían de manera parcial las instituciones de la colonia. Estas reformas se expresan en:

- El terreno económico; libre comercio y eliminación del monopolio estatal del tabaco y aguardiente. Supresión de los diezmos y del impuesto al oro. Libertad de los esclavos. Reducción de censos y libre enajenación de las tierras de los resguardos indígenas.

- El terreno político: Sufragio universal; separación de la iglesia y del Estado: Matrimonio civil, eliminación de la pena de muerte por delitos políticos,. Eliminación del fuero eclesiástico y militar; libertad de prensa y opinión. Descentralización de rentas y gastos. Reducción del ejército a una fuerza de policía de 5.000 a 800 hombres.

Pero sobre todo, se preservaba la institución económica del latifundio. Las clases dominantes de la República pasaron a ser los terratenientes y comerciantes con sus agentes e instituciones de clérigos, militares, burócratas y letrados.

- El Plano Social: Se encuentra una base de la pirámide social compuesta por masas campesinos pauperizadas, indígenas, peones, negros libres y esclavos, ar-

tesanos y vivanderas. El sector de los artesanos con sus diferentes variedades de zapateros, carpinteros, costureras, etc., era numeroso a escala nacional y activo en los asuntos políticos y sociales llegando a fundar sociedades democráticas de artesanos, como la funda en Bogotá la primera sociedad en 1.847.

El ejercicio de Bogotá fue seguido por numerosos artesanos en diferentes regiones del país, quienes fundaron asociaciones todas llenas de actividad y entusiasmo. Ricardo Sánchez describe:

Constituyeron las primeras formas de organización política que conoció la Nación, y como es sabido, desempeñaron un papel de primer orden en la elección presidencial del General José Hilario López y en las transformaciones políticas que se produjeron bajo su gobierno fueron el medio social y psicológico en que tomaron cuerpo las influencias políticas de la Revolución Francesa del 48, sobre todo sus tendencias utópicas y románticas que tenían en los sectores artesanales de la misma Francia, su mejor caldo de cultivo. Pero las Democraticas en la Nueva Granada no fueron úni-

camente organizaciones gremiales de artesanos. Fuerón también el vehículo político de la intelligèntia juvenil de las nacientes clases medias y comerciantes, unidas transitoriamente con los artesanos en ciertos objetivos políticos¹.".

Pero para valorar verdaderamente las sociedades democráticas de artesanos, es necesario analizar los acontecimientos ocurridos en Abril a Diciembre de 1.854. Los cambios económicos y sociales que modernizaban la sociedad colombiana en un sentido semicolonial, libre cambista; que impulsaban las formas jurídicas de la república burguesa en una sociedad señorial, generaban contradicciones entre los agentes del cambio y los logros de ese cambio. Una de esas contradicciones entre los agentes del cambio y los logros de ese cambio. Una de esas contradicciones, motor de la crisis social y política que llevó al golpe de estado de 1.854, estuvo en que siendo los artesanos partidarios de las reformas económicas y políticas basados en las

1 SANCHEZ, Ricardo. Historia Política de la Clase Obrera en Colombia. Bogotá: La Rosa, 1.982. Pág. 16.

libertades, en la instauración de la República, la liberación de los esclavos, enfrentaban el hecho determinante e irresistible de la expansión librecambista del capitalismo. La burguesía existente en Colombia era una clase intermedia, social del capitalismo metropolitano como agente comercial de la expansión de la semi-colonia y atada a la matriz de los grandes terratenientes. En estas condiciones los artesanos eran la fuerza social, el motor de las transformaciones populares, pero carecían de la posibilidad de dirigir el proceso de cambios históricos, su debilidad no descansó tanto en los factores ideológicos y de conducción militar, sino en la base material misma de su conformación clasista. Por ello toda la audacia desplegada, el heroísmo demostrado, fueron aplastados por las fuerzas del capitalismo internacional representados en las relaciones terratenientes conservadores Pedro Alcántara Herrán, Tomás C. Mosquera y López. Fuerzas que fueron apoyadas por la diplomacia de Estados Unidos y Europa radicada en Bogotá.

Lo que se implantó en Colombia en Abril a Diciembre de 1.854, durante ocho meses fue una República de ar-

tesanos, gobernada por una fracción de militares jacobinos representados por José María Melo. Después de obtener la independencia se desarrolló una división entre los oficiales de la clase alta, quienes retiraron a sus haciendas, volviendo al servicio activo sólo en tiempo de crisis y los oficiales de origen social más bajo, quienes permanecieron cerca del cuartel. Tal división se expresó de una manera notable en el golpe de Estado de Melo en 1854, los oficiales =Caballeros- de ambos partidos que suprimieron el gobierno, si bien tal vez eran socialmente distintos de los partidarios de Melo, sin embargo se consideraban ante todo como militares profesionales.

Si bien este movimiento mostró un carácter radical democrático y una comprensión de lo que significa el orden jurídico no desbordó en una revolución social de la Nueva Granada entre otros factores por la incapacidad militar del General José María Melo. Y el hecho de haber encerrado el movimiento en Bogotá y sus alrededores.

1.2. EL SIGLO XX: EL MOVIMIENTO OBRERO Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

No se puede cometer el error de hablar de una clase obrera y menos de un movimiento obrero, durante el período que se analizó anteriormente, si bien se producen en la mitad del Siglo XIX algunas luchas, éstas tienen impreso un sello que le imprimen los artesanos y pequeños industriales que se ven afectados por la política librecambista.

No se puede pretender ubicar el origen de los sindicatos en los gremios de artesanos y sociedades democráticas. Soló al finalizar el Siglo XIX y a comienzos del XX, se inicia de manera incipiente una industria textil, especialmente en el Departamento de Antioquia y en Bogotá, con la instalación de fábricas de cerveza, vidrios, chocolates y algunas ferreterías. Las organizaciones mutualistas del siglo XIX, escasamente pueden constituir la prehistoria del movimiento sindical y la única relación histórica que le atribuye es quizás la de haber inducido en las masas trabajadoras la idea de organización.

Es en el período comprendido de la segunda y tercera década del presente siglo, en que se puede ubicar el nacimiento del movimiento obrero en Colombia, más exactamente para 1.918, el cual se irá estructurando con base en las luchas colectivas por la solución a sus necesidades más sentidas y al ritmo de su proceso organizativo, gremial y político, durante este período se expiden las primeras normas acerca de los problemas laborales, pero indudablemente que la conquista de una legislación laboral que contemplara los derechos de los obreros, requería por parte del movimiento obrero una acción decidida para conquistarla por sus propios medios. No obstante, hay que decir que la clase obrera colombiana no tropezó en sus inicios con una legislación de tipo penal prohibitiva de todas las instituciones del derecho Colectivo del Trabajo -coalición, asociación sindical y huelga-, por lo menos en la forma como fueron tratadas en los países capitalistas más avanzados.

Se puede afirmar que la clase obrera, se abrió paso con relativa tolerancia, se le consideraba un fenómeno social, pero sin categoría de derechos.

El derecho de asociación era permitido; pero desde la óptica del derecho privado y, en consecuencia podían obtener el reconocimiento de la personería jurídica.

Lo que sin embargo no les otorgaba la capacidad de representación legal de sus agremiados para contratar con los empresarios, ni suscribir convenios colectivos.

La huelga era tolerada, pero no reconocida como un derecho de los trabajadores.

La Contratación Colectiva se realizaba por mediación directa de representantes designados por los trabajadores, más no de las organizaciones sindicales. Y durante este período se expiden las siguientes normas:

La Ley 78 de Noviembre 19 de 1.919: Regula la huelga y la contratación colectiva, se caracteriza dicha ley por los aspectos que siguen: tolera la huelga, pero no la reconoce como derecho; debe ser pacífica y sus objetivos de corte profesional y económicos; los trabajadores debían abandonar los sitios de trabajo; se

prohíbe a los empleados públicos.

Se establece un procedimiento de negociación colectiva a través de representantes directos de los huelguistas y de la empresa, pero sin que dicho procedimiento sea obligatorio previamente a la declaración de huelga; el acuerdo obrero-patronal, suscrito ante la autoridad, para su eficacia tenía el valor de escritura pública.

Pero, como la huelga no era reconocida como derecho, por tal razón, el Estado no se hallaba obligado a garantizarla y protegerla. En consecuencia el esquirolaje era la respuesta patronal, bajo la protección oficial ya que el empresario tenía el derecho de seguir laborando y para ello contratar nuevo personal.

También pertenece a este período la Ley 21 de 1920:

Que reglamenta los conflictos colectivos de trabajo. Se establecen mecanismos de negociación y las etapas previas al conflicto, es decir, a la declaratoria e iniciación de las huelgas; la etapa de arreglo direc-

to, sin un límite preciso y la etapa de conciliación por un lapso de 48 horas. Se perfecciona también, como instrumento para la solución de los conflictos colectivos el Tribunal de arbitramento, potestativo para las partes y en la mayoría de las empresas, pero obligatorio en aquellas actividades ligadas a la seguridad, la salubridad, y la vida económica. Se mantiene la protección al esquirolaje y las características pacíficas y profesionales de la huelga, contemplando medidas de tipo penal para quienes infringieran sus preceptos.

Además de las reseñadas, las otras leyes importantes de este período son:

La Cuarta de 1.921: Sobre higiene de las explotaciones de yacimientos de hidrocarburos; la ley 26 de 1.921 sobre servicio médico; farmacéutico y de hospitalización para trabajadores de empresas mineras e industriales del Chocó; la Ley 37 de 1.921 y la 32 de 1.922 sobre seguro colectivo de vida; la Ley 68 de 1.922 sobre inembargabilidad de pensiones; 86 de 1.923 sobre auxilio de enfermedad para empleados nacionales la 48 de 1.924 y la 56 de 1.927 sobre jornada de tra-

de menores de 14 años y salacunas, la ley 15 de 1.925 sobre higiene del trabajo; la ley 57 de 1.926 sobre descanso dominical.

CAPITULO II

2. LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA

2.1. FACTORES QUE HAN DIVIDIDO AL MOVIMIENTO SINDICAL.

Son varios los factores, que han contribuido en el pasado para extender y agudizar la división del movimiento sindical colombiano. Dentro de esos factores se considera conveniente enumerar los más sobresalientes, tanto por sus aspectos económicos, como políticos e ideológicos.

- La Burguesía o clase Dirigente. Por lo escrito hasta aquí, queda claro que la división del movimiento sindical colombiano, ha sido obra de la burguesía. Esa división ha sido estructurada por conducto del Estado al determinar un paralelismo sindical, que fracciona en minúsculos fragmentos el torrencial de

del movimiento obrero y popular, al fomentar el sindicalismo por factoría o de base y no por ramas industriales o líneas económicas como corresponde a esta era de monopolios.

Mediante el tipo de sindicatos mencionados, la burguesía restringe las actividades de numerosos obreros, relegándolas al asfixiante marco de la fábrica o de su sindicato.

Para agudizar esta división, la burguesía han hecho uso de sus más diversos estamentos: Partidos políticos -liberal, conservador- la iglesia católica, que aprovechando las creencias religiosas de los trabajadores, ha fomentado entre ellos el patronalismo la resignación; las direcciones corrompidas de las antiguas U.T.C. y C.T.C., como instrumentos de la reacción en el seno del movimiento sindical; igualmente la dirección de la C.G.T.

Pero la división del movimiento sindical colombiano, ha sido estimulada igualmente por otros sectores; los dirigentes conciliadores del Partido Comunista

a través de su ramal sindical en la dirección Central de la antigua C.S.T.C. Otros movimientos de la llamada izquierda como el Movimiento Obrero Independiente y Revolucionario -MOIR-. Quienes junto con los sindicatos, para satisfacer sus deseos des contar con sus propios caudal electoral.

La subordinación de estas organizaciones sindicales al electoralismo y a las tácticas de la burguesía, han hecho más cruda en el pasado, la división y fragmentación del sindicalismo, han dificultado las luchas masivas de los trabajadores, han obstaculizado que el proletariado y que su organización política pueda guiar con mayor celeridad y éxito, sus luchas y buscar salidas a la crisis del país. Y por supuesto, han ayudado enormemente a los planes concertados por los monopolios y el Estado, y que han golpeado cruelmente los intereses de las clases menos favorecidas.

La labor de los grupos de intelectualoides, pequeños burgueses, que inoculan permanentemente dentro del movimiento sindical, sus virus de sus concep

ciones anárquicas, aventurera, burocrática, sectarea y espontaneísta, también ha afectado el avance en el proceso de sindicalización del movimiento obrero colombiano.

Por lo general, estos elementos no poseen vínculos reales con las masas de trabajadores, pero se las ingenian para influir dentro de las oficinas y escritorios de los sindicatos, introduciendo métodos de trabajo y una solidez teórica que antagonizan con las necesidades y problemas prácticos del movimiento obrero.

La calumnia, la intriga, los insultos, son las consecuencias de la labor de estos sectores, aparte de ser estorbos en el proceso de maduración y lucha del proletariado organizado, dejándole toda una gama de vicios, como se pasa a ver.

- El Burocratismo. Por este medio se pretende dirigir las luchas de los trabajadores desde los escritorios. Hay directivos sindicales que se limitan a dar órdenes, a firmar cheques y despachar oficios y

en ocasiones son un fiel reflejo caricaturesco de los ejecutivos y gerentes de las empresas para las cuales trabajan o de las que pertenecen nominalmente, ya que muchos ni siquiera tienen vínculos con la producción. Lo que los divorcia de las verdaderas necesidades de los obreros, terminando conformando Juntas directivas vitalicias e inamovibles.

- El Arribismo. Por medio del cual algunos trabajadores sólo aspiran a la dirección de los sindicatos, para hacerse a los viáticos y sobresueldos, para no tener que trabajar; para conseguir ascenso en la propia empresa, para conformar grupillos electoreros y acariciar a la idea de postularse en las elecciones populares.

Otros van a las Juntas como trampolín para vender su fuero sindical al mejor postor, y a la primera oportunidad, traicionando así la lucha reivindicativa de la clase obrera.

- El Caudillismo. Por este medio, muchos directivos se erigen por encima de sus propias bases, estimulan en éstas el atraso cultural y político, con el objeto de perpetuarse como dirigentes. El caudillo tarde o temprano degenera en un oportunista. Pretende siempre tener la razón por encima de los demás, se comporta con autosuficiencia y fatuidad, y cree ser él solo, todo el movimiento.

- El Practicismo. Que conduce al desprecio del estudio; que considera innecesaria la formación de los cuadros dirigentes, estima como una pérdida de tiempo la lectura y el análisis de los aportes teóricos del movimiento sindical internacional y nacional estimulando de esta manera la estrechez de miras y espontaneidad de las masas de trabajadores.

- El Teoricismo. Esta enfermedad ha sido contagiada por pseudointelectuales dentro del movimiento obrero, considera el teoricismo que no se puede librar acción alguna hasta que las masas no sean cultas y posean una vasta erudición sobre economía, sociología, etc. Olvidándose que toda teoría que no surja

de la práctica carece de validez científica e histórica, al igual que una práctica que no se combina con la teoría es ciega y carece de porvenir.

- El Dogmatismo. Que enfoca las directrices y políticas del proletariado, no como una guía para la acción, como una herramienta para conquistar en la práctica sus reivindicaciones, sino como los rígidos postulados o mandamientos de una religión.

El dogmatismo considera, que lo escrito es lo absoluto, que lo que está escrito está acabado, y por lo tanto, que lo que está escrito está acabado y por lo tanto niega la creatividad y el enriquecimiento y desarrollo de nuevas políticas.

El dogmático convierte a los sindicatos en sectas, recite de memoria ciertas tesis políticas como si fuesen versículos bíblicos, conduce al fanatismo, al sectarismo y a la imposición de principios desecados, ¡fuera de tiempo.

- El Sindicalismo Rojo. Si bien, la lucha de la clase obrera, no debe ser sólo de tipo económica, si no que debe ir más allá, a llegar a ser clase para sí. Existe el fenómeno de algunos directivos sindicales, militantes de organizaciones políticas revolucionarias, que impregnan la organización sindical de una fraseología, consignas y lenguajes propios de su organizaciones políticas revolucionarias. En ocasiones pretende hacer los sindicatos, partidos políticos de su mismo corte ideológico, pretendiendo que éstos materialicen algunos conceptos de sus programa políticos, conceptos cuyo desarrollo y materialización corresponden a otros organismos. Algunas corrientes de dicha línea sindical convierte a las organizaciones sindicales en aparatos inertes y estériles.

2.2. LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO.

Un principio que rige en las relaciones entre el poder público y los sindicatos es el de la libertad sindical, con base en este principio, los trabajadores pueden organizarse en sindicatos, los cuales funcionan sin intervención del Estado, excepto la obli-

gación por parte de las organizaciones profesionales de reunir los requisitos legales establecidos.

En el sistema jurídico colombiano, el sindicato es entidad de derecho privado, formado por particulares contrariamente o a otros sistemas donde el sindicato es un organismo dependiente del Estado.

Si bien el Estado no debe inmiscuirse en las determinaciones de los asociados en sindicatos en cuanto ejercen derechos garantizados en la Carta Magna y la leyes, si debe ejercitar sobre las asociaciones constituidas un cierto control que mira no sólo el beneficio de la colectividad, sino también particularmente al de los mismos sindicalizados.

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, es el organismo encargado del control en el cumplimiento de todas las disposiciones de orden laboral, dentro de las cuales se encuentran las que refieren al derecho sindical.

El Control que ejerce el Ministerio del Trabajo se

expresa en los siguientes aspectos:

- **Control Financiero:** Para este efecto, los sindicatos deben presentar semestralmente al Ministerio una relación detallada de sus ingresos y egresos, es facultad del Ministerio también efectuar inspecciones con el objeto de comprobar el cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular.

Hay suspensión del control financiero, siempre que exista un conflicto colectivo económico, pero para ello debe darse aviso de la existencia y se remita al Ministerio, copia del pliego de peticiones. Pero una vez que termine el conflicto debe rendirse cuenta detallada del movimiento financiero.

- **Sanciones a los sindicatos:** Existen dos regímenes de sanciones uno general y otro especial para el caso de huelga ilegal.

- **Regimen General:** Trata de las sanciones por violaciones al derecho sindical y en la siguiente forma:

- Si la infracción o hechos que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio del Trabajo amonestará al sindicato para que revoque su determinación en término prudencial. Por ejemplo una huelga ilegal que no se hubiese llevado a cabo.

- Si la prevención no es atendida o la infracción ya se hubiere cumplido, el Ministerio impondrá una serie de sanciones en forma sucesiva:

Primero multas.

- Si el sindicato persista en la violación, podrá suspenderse en sus cargos a los miembros de la junta Directiva responsables de la infracción.

- Si la violación continúa, podrá disponer la suspensión de la personería del sindicato por todo el tiempo que la transgresión subsista.

- Por último podrá solicitar de la justicia del trabajo, la disolución y liquidación del sindicato, es decir la cancelación de la personería jurídica.

En el caso de que se halle responsable a un miembro de la directiva de un sindicato, de la disolución de éste, tal miembro podrá ser privado del derecho de asociación por el término de tres años, según la apreciación del Juez, quien lo declarará así en la sentencia que decreta la disolución y señalando nominalmente a los responsables.

- Régimen Especial. Este es el caso de la sanción para huelga ilegal, permita suspender la personería y aun decretar la disolución del sindicato de inmediato.

El Ministerio del Trabajo también esté encargado de propiciar la reunión de Congresos Sindicales y esté facultado para expedir la reglamentación que estime conveniente.

CAPITULO III

3. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL.

3.1. GENERALIDADES SOBRE EL DERECHO SINDICAL.

El Derecho Sindical o Derecho de Asociación Profesional, tiene su base en uno más amplio conocido con el nombre de derecho de asociación, el cual ha encontrado respaldo en los textos constitucionales y legales de los sistemas jurídicos del mundo.

El hombre por naturaleza tiene a asociarse, de tal manera que este derecho, puede considerarse como un derecho natural y resulta por lo tanto, anterior a toda consagración positiva, razón por la cual debe aceptarse que la ley no crea el derecho de asociación en estricto rigor, sino que, simplemente lo reconoce, con el objeto de reglamentarlo en forma que

armonice con las necesidades y los fines superiores de la comunidad en general del Estado.

En los sistemas jurídicos de América Latina, se ha hecho diferencia entre el derecho de Asociación y el derecho a constituir sociedades, radicando la diferencia entre una y otra en el ánimo de lucro presente en las sociedades.

En Colombia, la Constitución Nacional, en el inciso 1º del artículo 44 dispone que : "es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarios a la moral y al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como persona jurídica".

En razón de esta facultad, les es permitido a las personas jurídicas unirse en forma permanente para lograr un determinado fin de beneficencia o de interés social.

Y dentro de ese amplio género de las Asociaciones, surge como tipo especial propio del derecho laboral,

el constituido por las Asociación profesional, cuyas finalidades desbordan los fines de beneficencia y de interés social, y por tal razón han merecido específica consagración constitucional en algunos países no así en Colombia, donde resulta suficiente fundamento constitucional como lo expresa Guillermo Camacho:

Nuestro Código Civil por su antigüedad desconoció el fenómeno sindical y en criticable redacción doctrinaria de entender que las personas jurídicas son de dos únicas especies, Corporaciones y Fundaciones de beneficencia pública, reglamentando con algún detalle tales corporaciones y asociaciones, regulación que sólo podría aplicarse a los Sindicatos en defecto de las normas propias del derecho del trabajo y en cuanto no contraríen los principios de este derecho²."

3.1.1. Concepto del Derecho Sindical.

Para el profesor Guillermo Camacho "el derecho sindi

2 Ibid. Pág. 26

cal es el que estudia las asociaciones profesionales de cualquier clase en todos sus aspectos y relaciones³".

Después del examen de diferentes opiniones sobre el derecho de Asociación Sindical, se debe llegar a la conclusión de que en aquellas definiciones se soslaya o se ellude el aspecto esencial, cual es el de su ubicación en el corazón mismo de las relaciones obrero-patronales, con intereses profundamente antagónicos. También se vió cómo, la imprecisión en el lenguaje, les ha permitido a teóricos de la oligarquía abogados y jueces patronales mantener un espíritu de neutralidad en una rama del derecho, que es política y por utilización incorrecta, favorece más a los patronos que a los trabajadores. Por último, se ha olvidado en todas las definiciones, el papel que viene asumiendo progresivamente el Estado, como parte patronal.

3. Ibid. Pág. 23

Por lo anterior, se propone la siguiente definición del Derecho de asociación sindical.

Conjunto de normas legales que surgen como producto directo o indirecto de la lucha de clases. Regula la vida de los sindicatos de trabajadores. A éstos les permite mejorar sus condiciones mínimas de subsistencia, resistir más la explotación capitalista y aprender a luchar por su destino histórico hacia una nueva sociedad. A los patronos les permite medir el nivel de su poder económico y conciliar las diferencias de clase. El Estado, cumple un papel de Juez y parte patronal.

Los elementos contenidos en la anterior definición se explican así:

- Conjunto de Normas legales. Porque se enmarcan dentro del ordenamiento jurídico del país y por lo tanto en la teoría, reciben tratamiento similar al de las demás leyes, las cuales pueden ser Nacionales Departamentales, Municipales, Comisariales, Intendenciales con la categoría de leyes, ordenanzas, acuer-

dos, decretos o resoluciones según el caso. Y Convenciones colectivas en los excepcionales casos que subsisten después de la Reforma Administrativa de 1.968.

- Producto de la Lucha de Clases: Las leyes que regulan el trabajo, sobre todo colectivo, son fruto de la contradicción fundamental inherente al antagonismo entre el capital privado y los trabajadores asalariados. La Convención Colectiva nace directamente de ese enfrentamiento, las demás normas, surgen indirectamente.

- Regula la vida de los Sindicatos de Trabajadores. En el comentario del artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo se verá cómo los patronos han acudido al Código Civil y al Código del Comercio, que tutela mejor sus intereses, para organizarse bajo su protección, resolviendo así ellos mismos, la contradicción contenida en la mencionada norma que otorgó en igualdad de condiciones derechos en para los trabajadores y patronos. Aclarado el problema en igualdad de la terminología, el Derecho de Asociación Sin

dicel; se refiere a los Sindicatos de trabajadores, aunque en la práctica se benefician en él los patronos.

- ¿Qué significa para los trabajadores? Es mentira que la ley en una sociedad capitalista, le resuelva el problema de justicia social a los trabajadores./ El Estado capitalista y su sociedad justifican su existencia en beneficio de los capitalistas, Los trabajadores sólo obtendrán justicia y equidad, en una sociedad manejada, orientada, organizada por los mismos trabajadores, cuando obtengan el control social de las riquezas materiales. Mientras subsista la sociedad capitalista, subsistirá la injusticia y la inequidad para los trabajadores. Por eso las leyes del trabajo, sólo podrán ser medios para hacer menor dura la explotación. Es decir, para sobrevivir menos mal. Y el ejercicio del Derecho de Asociación con conciencia de clase, para aprender a luchar hasta encontrar formas más eficaces de acción política, en pro de la nueva sociedad. La de los trabajadores.

- ¿Qué significa para los patronos? Aunque los abogados patronales -litigantes, tratadistas, jueces, legisladores, gobernantes- acepten que las leyes de trabajo están orientadas a la defensa de los trabajadores, en la práctica, siempre pretenden lucrarse económica, política y jurídicamente de ellas. Por ejemplo, en los contraplegos, en los Tribunales de Arbitramento, en los despidos colectivos. Además en las reivindicaciones de los trabajadores, se benefician conciliando las contradicciones de clase.

- ¿Qué significa para el Estado? Inicialmente el Estado cumplía el papel de árbitro en las contradicciones entre los trabajadores y patronos. Pero a partir del intervencionismo del Estado, con la invasión de actividades que antes eran exclusivas del sector privado; con la aparición de las Sociedades de Comerciales del Estado, Empresas Industriales, Sociedades de Economía Mixta, Multinacionales, especialmente, es decir, cuando el Estado Capitalista se convirtió en patrono, encontró en las leyes de Trabajo Colectivo especialmente, la forma de ser Juez y Parte. Es el papel que cumple actualmente.

3.1.2. La Libertad Sindical.

El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, precisa el principio constitucional, al decir en el inciso 1º:

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.

Lo cual quiere decir que el derecho de asociación se traduce en una libertad: la libertad de asociación profesional, o libertad sindical.

Lo que cabe ahora es preguntarse, si los trabajadores y patronos deben ser libres o no de afiliarse a las asociaciones profesionales ya existentes o que pudieran existir en el futuro. Es decir, si debe existir libertad u obligación para asociarse: sindicatos libre o sindicato obligatorio, impuesto éste

por los trabajadores o por el Estado.

Existen dos tesis extremas para el tema:

Una primera corriente plantea que la asociación obligatoria es la respuesta al problema, pues hay que producir la fuerza que nace de la unión de los trabajadores aun en contra de su voluntad o de su ignorancia.

Se dice que esta corriente encuentra su asidero ideológico en la concepción marxista de la organización de los trabajadores. Para el Sindicalismo la sindicalización es el camino obligatorio del proletariado para su defensa y mejoramiento de sus intereses. Para el Profesor Guillermo Camacho:

No es posible aceptar que esta tesis mantenga incólume el derecho o la libertad sindical, la que desaparecería indudablemente. Lo que plantea esta posición doctrinal es el interrogante de si su supresión puede resultar ventajosa para los trabajadores. Lo difícil del problema es conjugar este principio con el de sindicato único o el sindicato plural. En el primer caso, la

sindicalización obligatoria y la del sindicato único, acabaría con toda posibilidad de escogencia y libertad.

En el segundo conservarían en principio, la posibilidad de escoger el sindicato que más le convenga al trabajador⁴.

Para Mario de la Cueva el sindicato compulsivo, es decir el obligatorio, es contrario a la libertad:

El hombre debe ser libre frente a la asociación profesional y no puede perderse en ella, porque en última instancia, la asociación profesional es un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo habrá de respetar los derechos de la persona humana y no podrá someterla, contra su voluntad, a una disciplina de grupo, ni obligarla a una ideología de grupo; la solución podrá ser otra, si como quisieran las doctrinas pluralistas de la soberanía, esta nota del Estado, se atribuye también a la asociación profesional, pero en el estudio actual de nuestro derecho es

4 Ibid. Pág. 30.

inadmisible el totalitarismo sindical; creemos igualmente que en cualquier organización del futuro habrán de respetar se las libertades y los derechos fundamentales del hombre. Pero esta libertad no significará anarquía, ni ausencia de relaciones sociales, ni predominio del capricho sobre los intereses generales. El hombre no será obligado a formar parte del grupo, pero en su caso, cumplirá el derecho estatutario y las obligaciones contraídas ⁵.

Esta tesis ha sido escogida por la mayoría de los tratadistas modernos, pues el derecho de escogencia no se puede sacrificar con la excusa de construir un mundo mejor, el cual no sería tal, ya que no lo puede ser un mundo donde las cosas sean impuestas desconociendo la voluntad soberana de las personas.

5 DE LA VUEVA, Merio. Citado por Ibid. Pág. 35.

Por otro lado, la tesis de la afiliación obligatoria al sindicato se vuelve peligrosa en los países, kdo donde el sindicato cumple una función política. Cabanellas dice: "Obligar a la sindicación es lo mismo que negar ese derecho⁶".

En algunos países se ha establecido una especie de sindicalización obligatoria limitada y aceptable. Por ejemplo en Chile, país en el cual se exige que para establecer la organización del Sindicato, se deberá contar con el 55% a lo menos, del personal de la empresa, fábrica o industria, y que obtenida la personería jurídica de la organización, quedan afiliados a ella el resto de los trabajadores, afiliación que se hace entonces por ministerio de la ley. Igualmente ocurre en Egipto. En Colombia las mayorías sindicales se tienen en cuenta para otros aspectos del derecho colectivo del trabajo, pero no para el efecto de la sindicalización.

6 CABANELLAS, Citado por Ibid. Pág. 36.

3.1.3. La Libertad Sindical en el Plano Internacional.

Es tan importante el derecho de asociación, que en 1.919 cuando se firmó el tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, se proclamó en la parte XIII de dicho tratado. Se le reconoció tanto a trabajadores como a patronos. En 1.944 la Oficina Internacional del Trabajo ⁷, en la Declaración de Filadelfia insistió en la libertad de asociación como principio fundamental de la organización.

Igualmente este derecho ha sido reconocido por la Asamblea General de las Naciones Unidas ⁸. En este sentido también se ha pronunciado la Organización de Estados Americanos ⁹ Otro documento, la Carte In-

7 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad Sindical. Ginebra: O.I.T., 1.976. Pág. 20

8 ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Citado por HENRIQUEZ CAMACHO, Op Cit, Pág. 39.

9 ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS. CITADO por Ibid. Pág.40.

ternacional Americana de Garantías Sociales en el Artículo 26 dice: "Los trabajadores y empleadores, sin distinción de sexo, raza o credo o ideas políticas, tienen derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, pueden federarse entre sí".

Otros Convenios Europeos han reconocido también el derecho de reunión y libertad sindical.

La organización Internacional del trabajo¹⁰ ha adoptado importantes convenios sobre la materia. Entre ellos los siguientes:

- Convenio número 11, sobre el derecho de asociación en la Agricultura, adoptado en 1.921.

¹⁰ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Op Cit. Pág.

Citado por Ibid., Pág. 42.

- Convenio número 84, sobre derecho de asociación en territorio no metropolitano, 1.947.
- Convenio número 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, 1.948.
- Convenio número 98, sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva, 1.949.

En 1.950 la Organización Internacional del Trabajo¹¹ estableció de acuerdo con las Naciones Unidas, un procedimiento especial de acuerdo con las Naciones Unidas, un procedimiento especial para examinar los alegatos sobre violación de la libertad Sindical en el cual intervienen dos órganos: el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Condilación en Materia de Libertad Sindical. Al comienzo se entendió que la función del Comité consistiría en el examen preliminar de los alegatos, a fin de comprobar si merecían ser investigados en detalle por la Comisión, pero en la práctica, fue el propio Comité el que se encargó principalmente de examinar también el

fondo de las quejas; en un cuarto de siglo estudio más de un siglo estudió mas de 200 casos, mientras que sólo cuatro se sometieron a la Comisión.

Pueden hacer uso de ese procedimiento los gobiernos y las organizaciones de empleadores o de trabajadores de hecho la gran mayoría de las quejas son presentadas por las organizaciones sindicales nacionales o internacionales-, y tanto si el país de que se trate ha ratificado los convenios relativos a la libertad sindical como si no lo ha hecho.

El Comité de Libertad Sindical¹², examina los casos basándose principalmente en pruebas documentales; las quejas se comunica al gobierno y se estudian junto con las observaciones que se reciban de él. Sin embargo, en algunos casos representantes de la O.I.T., han visitado el país respectivo para obte-

11 Ibid, Pág. 25

12 COMITE DE LIBERTAD SINDICAL. Citado por Ibid, Pág. 43.

ner información adicional y mantener conversaciones con el gobierno y otras partes interesadas. El procedimiento de contactos directos, instituido para permitir analizar más a fondo las cuestiones que plantea el control de la aplicación de los Convenio también se utiliza ahora en el marco de los procedimientos especiales sobre libertad sindical. La composición de la Comisión de Investigación y de coⁿconciliación y su procedimiento han sido semejantes a los de comisiones de encuesta designadas en virtud de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En cada caso la Comisión ha estado integrada por tres personas independientes y ha seguido un procedimientos pertinentes, audiencias y en tres de los cuatro casos, visitas al país.

Los casos de mayor importancia sometidos a la Comisión de Investigación y Conciliación tuvieron pro^o consecuencia una amplia revisión de la legislación y práctica nacional y siguen siendo útiles, en grado diversos para orientar y evaluar la evolución en grado diversos para orientar la evolución en el

campo de la libertad sindical. Es por demás significativo que, en un campo en que las normas de la Organización Internacional del Trabajo, tienen sobre todo la finalidad de garantizar derechos individuales y colectivos contra la injerencia del Estado y en que es probable que surjan divergencias entre los intereses de ciertos sectores o grupos y las políticas oficiales, los gobiernos hayan aceptado un procedimiento como éste y se hayan mostrado en general dispuestos a colaborar en él. La índole de estos conflictos y la necesidad en muchos casos de una acción más rápida de la que permiten los procedimientos del control de rutina, explican seguramente el hecho de que las organizaciones de trabajadores hayan aprovechado ampliamente la posibilidad de someter a la Organización Internacional del Trabajo. Los problemas y conflictos relacionados con la libertad sindical para su investigación y solución conforme a este procedimiento especial, mientras que los procedimientos constitucionales para presentar reclamaciones y quejas, se han utilizado poco.

En lo que se refiere más particularmente al Comité de libertad Sindical, muchas veces contribuyó a la derogación o interrupción de medidas que atentaban contra el libre ejercicio de los derechos sindicales. Muchos de los casos sometidos al Comité, se han referido a la detención o encarcelamiento de sindicalistas y a menudo se le informó después que habían sido libertados.

Tal vez no pueda afirmarse de manera categórica, que esto haya sido la consecuencia directa de la labor del Comité, pero hay motivo para suponer que los gobiernos no son insensibles a las sugerencias de un organismo internacional que hace hincapié en la necesidad de observar los principios admitidos internacionalmente en asuntos como la protección contra la detención arbitraria y el derecho de todas las personas detenidas a un proceso rápido y justo ante un tribunal imparcial, organismo que, por lo demás, sigue la práctica de solicitar, cada vez que se someta a juicio a sindicalistas, que se le remita copia de la sentencia para comprobar si fueron procesado a raíz de la actividad sindicales. En otros casos se informó al Comité de la adopción de

medidas de otra naturaleza, entre ellas el reintegro a sus puestos de trabajadores despedidos con ocasión de un conflicto del trabajo, cese de la intervención del Ministerio del Trabajo, en los asuntos de una confederación sindical nacional, el otorgamiento de personalidad jurídica a diversas confederaciones si sindicales el otorgamiento de personalidad jurídica a diversas confederaciones sindicales, la promulgación de nueva legislación que prescribía el reconocimiento de los sindicatos representativos a los fi nes de la negociación colectiva y la recomendación previa de una encuesta pública, de enmiendas a la l legislación para permitir a los empleados públicos recurrir a procedimientos de arbitraje. Pero además de estas medidas correctivas, el procedimiento especial en materia de libertad sindical ha servido para aclarar debidamente, en situaciones determinadas las diversas consecuencias prácticas de los principios generales enunciados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el particular, en forma semejante a cómo, en el plano nacional, los tribunales dan con sus decisiones vida y significado a las prescripciones desnudas de los có-

digos y leyes. Las numerosas decisiones del Comité de Libertad Sindical, constituyen una valiosa guía para los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores en cuanto a la extensión y los límites de aplicar prácticamente las disposiciones legales y de armonizar las exigencias de la legislación general del país con el respeto de los derechos y garantías denunciados en los convenios sobre libertad sindical. Por otra parte, dado que los gobiernos tratan de evitar ser objeto de críticas ante la opinión pública internacional respecto de un sector tan importante de los derechos humanos, el control de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical cumple también una función preventiva nada desdeñable.

3.1.4. Limitaciones al derecho de Asociación Profesional.

El ejercicio del Derecho de asociación presenta varios limitaciones en la ley laboral, en los siguientes casos:

- A los Empleados. Aunque no se les prohíbe a los empleados de -manejo y confianza- formar asociaciones de acuerdo con la ley, sí se limita su derecho en los sindicatos de base, los cuales están autorizados para que en sus estatutos puedan restringir la admisión de tales empleados.

También son restringidos sus derechos cuando perteneciendo a un sindicato de base, se les prohíbe que formen parte de la Junta Directiva del Sindicato o sean designados funcionarios de tal asociación.

- Trabajadores Públicos. Las razones que se exponen de la conveniencia o necesidad de restringir para ellos el derecho de asociación, son entre otras las siguientes:

- Admitir el sindicalismo de los trabajadores públicos significa permitir la organización de fuerzas diversas y en un momento dado contrarias al propio Estado y demás organismos de derecho público.

Esta es la razón fundamental y la que más se ha debatido acerca de la conveniencia o no de permitir la asociación profesional de tales trabajadores.

Para otros intereses mismos de los empleados públicos hacen que sea inadmisibles la idea de su sindicalización, ya que ellos forman parte del estado y su sindicalización sería introducir la anarquía y el caso en la administración pública, sin embargo, debemos aclarar que en Colombia, el derecho de asociación con fines de defensa profesional se extiende a todos los trabajadores públicos o empleados oficiales, con excepción de los cuerpos armados sin perjuicio de algunas limitaciones y divergencias en relación con los sindicatos de trabajadores particulares. Entre ellas la prohibición y sustitución de la huelga por el arbitramento obligatorio como medio de solución de los conflictos colectivos de intereses que no hubiesen podido arreglarse directamente por las partes y la imposibilidad para el grupo de los empleados públicos de promover conflictos colectivos, presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas de trabajo.

El sindicalismo en los trabajadores particulares permite convenir en un plano de igualdad aparente con los patronos las diversas modalidades del trabajo y su retribución. Tal situación no resulta aceptable en el campo estatal y de los intereses públicos, donde la situación no resulta aceptable en el campo estatal y de los intereses públicos, donde la situación es jerárquica por esencia, de carácter reglamentario y decisión unilateral por parte del Estado, en cuanto a la fijación de las condiciones de trabajo se refiere. Los intereses públicos deben primar por otra parte, sobre los particulares del grupo de servidores oficiales.

- Por último, debe tomarse en cuenta que las entidades de derecho público no persiguen el lucro como ocurre con los particulares y sus ingresos, con los cuales financian el costo del personal de trabajadores, están limitados por regímenes presupuestales que no pueden ser desconocidos fácilmente alterados y se fundan exclusivamente en las contribuciones previamente fijadas a los ciudadanos o en los valores percibidos de los usuarios por el goce de los servi-

de los cuales está proscrita la idea de enriquecimiento. Por lo tanto, la fijación de asignaciones y otras prerrogativas de contenido económico debe hacerse unilateralmente por la entidad de derecho público. Lo contrario obligaría al Estado a someterse bajo la presión sindical, imponiendo nuevos o mayores impuestos, aumentando el precio de los servicios, para poder atender así las nuevas condiciones laborales. Por estas razones se ha negado en la legislación y la jurisprudencia el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores públicos o se les ha concedido con grandes limitaciones. Se debe reliviar aquí cómo la noción de empleado público, ha sido usada precisamente para limitar el derecho de sindicalización, ya que en ocasiones se ha llegado a calificar dentro de esta categoría a trabajadores que en ningún momento atienden labores que impliquen desarrollar actos de autoridad y mando o representación, las que se consideran son las que defienden exactamente el concepto de empleado público.

- Limitaciones al derecho de asociación. Restricciones de admisión y expulsión.

Si el ejercicio del derecho de asociación supedita la voluntad individual a la voluntad de la mayoría de los asociados esta voluntad de grupo, puede resultar limitativa al derecho de reunión, por cuanto en los estatutos de una asociación profesional, se se pueden exigir requisitos adicionales a los que fija la ley, para admitir un nuevo miembro, igualmente se puede expresar las causas de expulsión de un asociado.

Las Restricciones estatutarias de admisión al sindicato no puede violar el derecho de sindicalización no pueden basarse en motivos que hagan nugatorios el ejercicio de tal derecho, es decir que si la deferencias para la admisión se basan en el sexo, la raza, las opiniones políticas o religiosas del que pretende ingresar, entonces se puede afirmar que hay discriminación y por lo tanto se desconoce tal derecho.

En tal caso de existir varios sindicatos en una empresa -tratándose de sindicatos de gase en Colombia- por mandato legal el minoritario debe desaparecer, pero el sindicato mayoritario, no puede exigir nuevas condiciones o requisitos a los nuevos socios, antiguos miembros de los sindicatos disueltos. Los requisitos o condiciones que se establezcan en estas organizaciones, debe ser iguales para todos los aspirantes. Ahora bien, para la expulsión de un miembro de un sindicato se requiere:

- Que el motivo o causal de expulsión esté expresamente previsto en los estatutos previamente a la ocurrencia de la falta. Que se siga un procedimiento que garantice la defensa y descargos del inculcado.
- Que los motivos estén plenamente comprobados.
- Que se decrete por la Asamblea General Sindical por la mayoría absoluta de los socios.
- Limitaciones al derecho de asociación Separación. Se trata de la separación del asociado del sindicato

por voluntaria falta del ejercicio de la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación. En este caso la separación se trata de una sanción a la inactividad en la vida sindical a la cual el separado se había obligado a participar y en la expulsión se sanciona una conducta que se considera nociva para los fines de la asociación o incompatible con los deberes del asociado.

CAPITULO IV

4. LA LIBERTAD DE ASOCIACION PROFESIONAL.

4.1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Para que el Sindicato contemporáneo llegara a representar lo que es hoy, fue necesario un largo proceso evolutivo a través de los tiempos, fue necesario la concurrencia de causas que llevaron a la transformación de las asociaciones profesionales.

4.1.1. Los Collegias Romanos.

En Roma Antigua, al lado de las asociaciones de tipo político y electoral como las Sodalitates y Factiones, se reglamentó desde el período arcaico las Corpora o Colegia. Inicialmente estas entidades tenían un carácter religioso, luego se aplican a ciertas categorías profesionales.

Henriquez Camacho Guillermo¹³. Dice que la Lex Julia de collegiis -año 7º A. de C.- quien reorganizó el sistema, suprimiendo la mayor parte, pero manteniendo los más antiguos colegios, que contaban notables tradiciones como ocurría con los colegios sacerdotales, asociaciones de publicanos, etc. Fueron usados como instrumentos de gobierno, y su extinción casi total se produce con el derrumbamiento del Imperio Romano.

4.1.2. La Edad Media.

Las Corporaciones. Entre los pueblos Germanos y Anglosajones se conoce una institución, llamada Gilda, con carácter religioso, en unas ocasiones, artesanal o de mercaderes. Pero son las Guildas Artesanales las que servirán de antecedentes laborales.

En los Siglos XII y XIII aparecen en Europa las corporaciones con funciones de tipo económico y laboral Organizadas rígidamente de manera jerárquica y deta

llada, han permitido a muchos afirmar la existencia de un sistema económico: el corporativo. Se les ha conocido con diferentes nombres por ejemplo en Alemania se les conocía como Maestría, en Bélgica y en Francia tenían el nombre de Cuerpos, en España como hermandades y en Inglaterra con la denominación de Trade-guildes.

Las corporación medieval fue ante todo reunión de gentes del mismo oficio sujetas a reglas comunes para regular la técnica y la capacidad de producción y al igual que las antiguas corporaciones romanas, llegó para ellas la época de su decadencia.

Durante esta edad media, se conocen también las asociaciones de compañeros, auténticas precursoras de las asociaciones profesionales posteriores.

Henriquez Camacho ¹⁴, dice que según la opinión de la Cueva durante el Siglo XVI, en el cual se produ-

14 Ibid, Pág. 51.

ce la descomposición del sistema corporativo europeo se produjeron cambios dentro de él que trajeron un estado de notoria injusticia y produjeron la lucha entre compañeros y maestros. Las asociaciones de compañeros se transformaron en organismos de lucha.

En estas asociaciones quiere ver el maestro mexicano el único organismo del pasado análogo a nuestros sindicatos obreros.

4.1.2.1. Decadencia y Desaparición.

Con el advenimiento del maquinismo, el surgimiento del surgimiento del industrialismo, las luchas entre los maestros y demás miembros de las corporaciones llevaron a la decadencia y posterior desaparición de las Corporaciones de oficio.

En Francia, el Ministerio Colbert comenzó por modificar lo relativo a la percepción de derechos. Posteriormente Anne Robert Jacques Turgot, Ministro de Luis XVI, expidió un famoso Edicto conocido con su nombre, el cual señalado históricamente como la medida que terminó con las corporaciones. Dictado en

1.776 , el Edicto no iba propiamente con las corporaciones. Dictado en 1.776, el Edicto no iba propia mente contra los gremios, pero les daba un golpe mortal, al establecer la libertad más absoluta para el ejercicio del comercio, de las artes y de los oficios, es decir consagraba la libertad de trabajo.

CAPITULO V

5. PROTECCION AL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL.

5.1. CONCEPTO DE LAS GARANTIAS SINDICALES.

Por garantía sindical se comprende las leyes, las medidas de protección de diversa índole, que tratan de impedir la violación de los derechos sindicales, sancionan o reparan su incumplimiento.

En el derecho colombiano laboral, las garantías sindicales están consagradas en los siguientes regímenes:

- Sanciones policivas del trabajo por violación de derechos sindicales.

- Sanciones penales por la misma causa, y
- estabilidad relativa de los sindicalistas en sus empleos y en sus condiciones de trabajo.

En el primer punto, se tiene que la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones laborales, compete al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

- Vigilar que una determinada normatividad se cumpla, indica ante todo que se debe cuidar de que no se viole o se incumpla cuando hay lugar para ello, logrando que la conducta de las personas se ajuste a dicha norma.

También esta función de vigilar o controlar, implica tratar de evitar que la violación o infracción de la norma, una vez producida continúe.

El Decreto 2351 de 1.965 en su artículo 41 establece "que los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán ordenar las medidas preventivas que considere necesarias" para impedir que se violen las disposi-

ciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.

Tales condiciones de trabajo se refieren principalmente al régimen de jornada y descansos, salarios, medidas de protección a menores, etc.

Cuando las autoridades administrativas del trabajo se encuentren frente a la violación de una norma laboral, están autorizadas para sancionar a los infractores con multas sucesivas que van de \$200,00 a \$10-000,00, de acuerdo con la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA=.

Ahora bien, este régimen régimen de sanciones policivas no tiene otro alcance que imponer sanciones a quienes han violado la ley, sin ordenar el restablecimiento de las cosas al estado anterior de la violación, ni decretar la reparación de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento de las normas legales.

El Consejo de Estado en Sentencia del 12 de Septiembre de 1.980 dijo:

El poder de policía no faculta para definir controversias jurídicas. Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor que califiquen el derecho de las partes; los segundos ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional. Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero todo dentro de la órbita de su competencia¹⁵.

15 COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sala de Casación Laboral Sentencia del 12 de Septiembre de 1.980 Exp. 231. pág. 5.

Es decir que las autoridades del Ministerio del Trabajo, ejercen funciones preventivas, investigativas y sancionadoras cuando se presenten violaciones a las disposiciones protectoras del trabajo. En ningún caso pueden definir controversias de tipo jurídico por cuanto la disolución de estos asuntos, es competencia exclusiva de la justicia laboral.

Esto significa que donde exista controversia, pleito, no puede intervenir como funcionarios policivos sino como funcionarios conciliadores. En otras palabras, la función de imponer sanciones, sólo es posible en los casos de notoria y ostensible violación de la ley, donde no exista controversia al respecto, es decir que sea incontrovertible, y como simple sanción. Para cumplir su función policiva, tanto de prevención como sancionadora, los funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social pueden hacer comparecer a su despachos patronos y trabajadores, directivos y afiliados a los organismos sindicales, con el objeto de obtener las informaciones del caso, pudiendo exigir la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos pertinentes.

Asimismo, están facultados para sin previo aviso entrar en cualquier momento, mediante identificación como funcionarios del Ministerio del Trabajo, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical.

Asimismo, están facultados para sin previo aviso entrar en cualquier momento, mediante identificación como funcionarios del Ministerio del Trabajo, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical.

Mediante este sistema o régimen general de sanciones y vigilancia policiva el Ministerio del Trabajo, se busca garantizar, como ya se dijo los derechos sindicales.

El artículo 354 del Código Sustantivo del trabajo por separado también, estableció una sanción administrativa, para el caso que una persona por medio de violaciones o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de 1 a 40 veces el salario mínimo mensual más alto, que le será impuesta por el respectivo

funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevvenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se preve en este inciso.

5.2. SANCIONES POR ACTOS ATENTATORIOS DE ESTE DERECHO.

Actos Patronales:

El Decreto 3378 de diciembre 19 de 1.962, en sus artículos 1º y 2º dispone:

Artículo 1º. Considerése como actos atentatorios contra el Derecho de asociación sindical por parte del patrono:

- Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejores beneficios.

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

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

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

Con este Decreto se reglamenta el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala expresamente los actos atentatorios ejercitados por violación, aunque estas normas no agotan las múltiples formas que pueden revestir las infracciones contra los derechos sindicales, m si es de importancia el hecho de que no se hayan tipificado ciertos atentados a las leyes consagratorias de derechos sindicales.

También el régimen penal, se ha establecido normas sancionatorias, actos que atentan contra estos derechos, es así que en el Artículo 292 del Código Penal se expresa; "El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivos de huelga, reunión o asociación legítima, incurrirá en arresto de 1 a 5 años y multa de \$1.000.00 a \$50 000.00.

Los bienes jurídicos tutelados con esta norma penal son el derecho de asociación y de reunión en general el derecho de huelga. Sin pretender hacer un análisis completo de la norma en mención se puede decir que toma en cuenta varios modalidades de comportamiento como son:

- Impedir o perturbar una reunión lícita.
- Impedir o perturbar el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales.

Tomar represalias con motivo de huelga, reunión lícita o asociación legítima.

Impedir: Es hacer totalmente nugatorio, el ejercicio del derecho, turbar: en principio no llega a tanto, simplemente lo hace dificultoso, incompleto lo altera. Aunque no se ve muy claro como puede impedir materialmente una asociación, impedir que funcione una asociación es cosa distinta y esto ocurre, precisamente, impidiendo el derecho de reunión ya en asambleas, ya en comisiones, ya en la Junta Directiva o impidiendo el ejercicio de los derechos de la asociación, lo mismo podría decirse de la turbación.

Siguiendo con el comentario de la garantía estatal del ejercicio de la libertad sindical Adalberto Carvajal y Jaramillo Ulloa, consideran que al decir la norma: "El Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerce una actividad independiente el derecho de asociarse libremente"¹⁶.

16 CARVAJAL, Adalberto y JARAMILLO ULLOA, Héctor. Hacia un Nuevo Enfoque del derecho del Trabajo. Bogotá: Núcleo de Acción Social, 1.578. Pág. 298.

expresa claramente la doble moral de los agentes del Estado: reconocen un derecho -asociación sindical- pero a la vez dejan la válvula de escape para su desconocimiento. No tiene otra explicación, pretender colocar en un plano de igualdad los derechos de los patronos, o trabajadores, con los derechos de los patronos. Las normas del derecho del trabajo, dentro de la filosofía del Estado burgués, corresponden al criterio proteccionista que el neoliberalismo le atribuye a la libertad democrática de la Asociación Sindical, para los trabajadores.

El Derecho de Asociación Sindical, no es un derecho de los patronos, 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 esencial y por sus fines, estas normas son producto directo de la lucha de clases, reflejando el avance del pro

letariado o su retroceso. Una norma en el Derecho del trabajo es termómetro que mide la lucha de clases. Por ejemplo: en la década de 1.930 a 1.940 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 número 1 de 1.936, que consagra el Derecho de Huelga el artículo 18 de la Constitución Nacional, la Ley 83 de 1.931 sobre sindicatos y en 1.976 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.

"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:

-m 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 contradicción que encierra el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo no sólo es evidente e en su lectura, sino que se ha puesto de relieve por parte de los mismos patronos. En Colombia los excepcionales casos de sindicatos de patrono -Cafeteros en Chinchiná y otros municipios del Departamento de Caldas-, Presentan organizaciones que en la práctica no funcionan como sindicatos, porque la gran mayoría se desenvuelve bajo el amparo del Código Civil de Comercio, las normas más reaccionarias del Derecho que protegen mejor los intereses materiales y económicos de los capitalistas.

Es por eso que la Andi, Fenalco, la Sac, Anif y demás organizaciones patronales desarrollan sus actividades con personería jurídica que les otorga el

Ministerio de Justicia y el Código de Comercio reglamenta las actividades de las sociedades comerciales y de las asociaciones con ánimo de lucro.

Indudablemente la observación detallada de las leyes del trabajo, arrojan una verdad el carácter clasista de éstas, son el producto de la lucha de clase de los trabajadores y sirven para medir el nivel de su liberación.

En ocasiones, el derecho de asociación sindical, a través de las reglamentaciones, ha dejado de ser una garantía, para convertirse en una excepción; utilizada por la clase dirigente, para negar y reprimir los derechos de los asalariados, a través de los funcionarios del Ministerio del Trabajo.

También con las leyes 26 y 27 de 1.976, que aprobaron los Convenios 87 y 89 de la Organización Internacional del Trabajo, se protege la libertad y el derecho de asociación sindical. Se debe decir que referente a la expedición de estas leyes, se recibieron fuertes críticas por parte de algunos autores,

En efecto estas leyes se aprobaron en Colombia 28 años después de haber sido expedido los Convenios en el seno de las Naciones Unidas, a través de la Organización Internacional del Trabajo, en momentos diferentes al que se vivía al ser aprobadas dichas leyes.

Dice el profesor Adalberto Carbajal¹⁶, que en primer lugar, el análisis de cualquier ley o acto administrativo de carácter general, debe hacerse en relación con la situación social contra que se vive en el momento de su aparición. Ya se han señalado las circunstancias que se vivían en el mundo cuando se expedieron los Convenios 87 y 98 de 1.948 en la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por las leyes 26 y 27 de 1.976 que están reglamentadas por el Decreto 1469 de 1.978. Se acaba de sufrir la experiencia de la Segunda Guerra Mundial. Está en pleno auge el Estado de intervencionista.

16 Ibid. Pág. 220.

28 años después -septiembre de 1.978-, el Congreso de Colombia ratifica los Convenios de 1.948. El Presidente Alfonso López Michelsen y el Ministro de Trabajo Oscar Montoya¹⁷, plantean públicamente la tesis de inaplicabilidad de la ley por falta de reglamentación. Voceros de las cuatro Centrales obreras incurren en el error de aceptar la necesidad de reglamentación previa plena vigencia de las leyes. Estos mismos ciudadanos desaprovechan la oportunidad de promover el necesario respaldo de las bases obreras para una reglamentación que desarrolle siquiera el espíritu de las leyes que tuvieron su vigencia 30 años atrás y finalmente, impusieron su línea burocrática de autosuficiencia habiendo salido así a la luz pública.

Como se puede apreciar, la legislación que protege al derecho de asociación sindical, si no es abundan

18 LOPEZ MICHELSEN, Alfonso y MONTOYA, Oscar. Citado por
Ibid. Pág. 221.

te, por lo menos esté consagrado, pero en la práctica esta garantía sigue siendo letra muerta. La cons-tante ha sido la interpretación y aplicación parci-alizada en favor de los patronos no de los trabaja-dores.

Los jueces penales se abstienen de abrir investiga-ción penal por violación a este derecho, con la con-sideración o pretexto de que es asunto laboral o porque previamente debe haber sanción administrati-va.

En raras ocasiones se abre investigación penal, pero no se sanciona al capitalista infractor, a26 16 13 5;k, 81 m21 f41n';1601 k1 31 y;@; k;65',6;8, ;8' nistrativamente.

La Policía Administrativa -Mintrabajo-, que debe-ría operar contra los patronos -delincuentes rea-les o potenciales- ha invertido su función y se ha convertido en policía contra los trabajadores y sus sindicatos, quienes son las víctimas de las infrac-

ciones y la jurisdicción laboral también favorece más a los capitalistas.

En síntesis, las garantías sobre derecho de protección a la Asociación Sindical, depende esencialmente de la capacidad de resistencia y lucha de las organizaciones de los trabajadores.

5.3. LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS SINDICALISTAS.

Indudablemente el ejercicio del derecho de asociación sindical se encuentra subordinado a la permanencia del vínculo laboral entre trabajador y patrono y por lo tanto el mantenimiento de esta relación, viene a ser garantía indispensable para el efectivo ejercicio del derecho mencionado.

El Estado Colombiano al tener que intervenir para regular las relaciones entre trabajadores y capitalistas y con el objeto de que aquéllos no fueran excesivamente atropellados en sus mínimas garantías y especialmente los sindicalistas obtuvieron una es

tabilidad relativa en sus empleos, estableció una forma jurídica de protección: El fuero sindical.

5.3.1. El Fuero Sindical.

Teóricamente, el fuero sindical es una forma de hacer efectivo el derecho de asociación sindical y no el derecho de asociación en sí. En la legislación de Colombia, está consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, su trámite está señalado en el Código Procesal del Trabajo.

El fuero sindical viene a ser pues 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.

El fuero sindical en Colombia, pretende ser como ya se dijo una garantía de estabilidad, sin embargo su aplicación ha pasado a ser exceptiva, ya que la re-

gla general ha sido la burla legal al derecho de asociación sindical. Burla que asume las siguientes formas:

Declaración de Empleados Públicos.

- La creación de la categoría de trabajadores de confianza.
- Ubicación de los trabajadores como trabajadores de confianza.
- El angoroso trámite legal para probar el derecho a la restitución o el reintegro.
- El cambio de los fueros sindicales, por indemnizaciones Ubicación de aforados como trabajadores de manejo.

CARVAJAL dice: "La Institución denominada fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente la función que a di-

chos organismos compete, cual es la defensa de los
intereses comunes de sus afiliados ¹⁹ ".

En cuanto a la reglamentación, se tiene que esta institución se halla contenida en las siguientes normas:

- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 405 a 413.
- Código Procesal del Trabajo, artículo 113 a 118,
- Código Procesal del Trabajo, artículo 113 a 118.
- Decreto 264 de 1.957, que se refiere al derecho sustantivo y el procedimiento.

La garantía de estabilidad relativa, que se otorga al trabajador aforado, se concreta en una serie de obligaciones de no hacer para el patrono, es decir de prohibiciones.

19 CARVAJAL, Op Cit. Pág. 225

Prohibición de despido, prohibición de desmejora en las condiciones de trabajo, prohibición de traslados.

Sin embargo, es necesario aclarar que si se presentan justas causas, el patrono puede despedir, desmejorar o trasladar al trabajador, pero para ello el patrono debe solicitar judicial, a la jurisdicción laboral que calificará la justa causa.

Dispone el Artículo 410 del Código del Trabajo que:

Son justas causas para despedir a un trabajador, aforado las siguientes:

- Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- La suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de 120 días.
- Las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo constitutivas de justas causas señaladas en el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1.965.

Se debe aclarar que la terminación del contrato de trabajo debido a la realización de la obra objeto del contrato no requiere calificación judicial. Igual ocurre cuando el contrato termina por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente.

La Corte Suprema de Justicia²⁰ ha opinado que la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado no implica despido.

Sin embargo, el fuero sindical no impide aplicar al trabajador las sanciones disciplinarias, de acuerdo con el reglamento de trabajo, así como las simples suspensiones del contrato, no requiere intervención judicial.

20 COLOMBIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 20 de septiembre de 1.978, Exp. 341. Pág. 25.

Trabajadores Amparados. Están amparados por esta garantía los siguientes trabajadores:

- Fundadores de un sindicato. Para éstos, el amparo comienza desde que se notifica tal hecho, de acuerdo con el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo y hasta por 60 días después de la publicación en el diario oficial de la resolución que concede personería al sindicato, sin exceder de 6 meses.

- Los que ingresan al sindicato en formación y antes de la concesión de la personería jurídica. Gozan de este amparo por el mismo tiempo que gozan los fundadores.

- Los miembros de las juntas directivas centrales, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, así mismo como de las juntas directivas de federaciones y confederaciones sindicales. Estos trabajadores gozan de este amparo por el tiempo de duración del mandato que ejerzan, período que se indica en los respectivos estatutos del sindicato libre

libremente, pero que no pueden ser inferiores a seis meses, expirado el mandato, el amparo se prolonga por seis meses más.

Frente al modelo económico de los monopolios y la concentración de la riqueza, se debe levantar la propuesta de la nacionalización de las industrias básicas y estrategias para el desarrollo del país y para la satisfacción impostergable de las necesidades esenciales de la comunidad, tales como el comercio exterior, la tierra que requiere una reforma agraria integral que realmente resuelva el problema del campesino, la producción de drogas, el comercio, la banca, la producción de carbón, petróleo, hierro, acero y demás recursos naturales no renovables.

Pero para lograr estas reformas de tipo económico debe darse un cambio en las condiciones políticas, en el sentido de permitir una real participación de las fuerzas populares y el más amplio respecto a los derechos humanos.

En un modelo así planteado, es elemental la justificación de las reivindicaciones levantadas por el movimiento sindical sobre la participación de los trabajadores en la dirección, manejo y funcionamiento

de los institutos descentralizados empresas industriales y comerciales del estado, en los organismos encargados de regular los precios y el crédito en todas las entidades esenciales al desarrollo económico del país y al bienestar de la población.

Para una reforma laboral democrática, que sea efectiva se hace necesario también introducir un complemento jurídico indispensable y se hace necesario además de los cambios que en capítulos anteriores se señaló, la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, una reforma democrática debe asimismo, contener los mecanismos para que quienes se encarguen de administrar justicia, lo hagan de manera imparcial, se hace necesario igualmente, recoger la jurisprudencia regresiva de la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales Superiores y el Consejo de Estado, ya que ella ha desvirtuado una serie de conquistas de los trabajadores. Debe recoger también como norma general las reivindicaciones más importantes que los trabajadores han logrado convencionalmente/.

En materia de derecho individual, la reforma debe encaminarse a lograr una mayor estabilidad en el trabajo, y protección de trabajadores ante fenómenos como la sustitución de patronos, los contratistas e intermediarios.

En cuanto a la Seguridad Social, debe dirigirse al mejoramiento de sus servicios, ampliar la cobertura a la población trabajadora de la ciudad y el campo. Por último debe garantizar que el Ministerio del Trabajo, pase de organismo político al servicio del capital a ser un organismo de vigilancia de la observación de las normas laborales en cuanto a la protección del trabajador.

No se puede desconocer que el derecho del trabajo ha estado impregnado por la lucha de clases y una reforma de este tipo, dependerá del grado de conciencia, organización y lucha de la clase obrera.

CONCLUSIONES

Para alcanzar el grado de organización profesional que tiene hoy, le fue necesario la clase obrera pasar por un largo proceso evolutivo a través de los tiempos.

El derecho de asociación profesional o derecho sindical, tiene su base en uno más amplio conocido como el nombre de derecho de asociación, el cual ha encontrado respaldo en los textos constitucionales y legales de los sistemas jurídicos del mundo.

En Colombia, los textos legales y constitucionales garantizan ese derecho. Y es tan importante este derecho que es objeto igualmente de protección en la legislación internacional, pero se debe decir que esta garantía tiene sus limitaciones en la ley laboral en el caso de los altos empleados y los trabajadores oficiales.

CAPITULO VI

6. NECESIDAD DE UNA REFORMA LABORAL DEMOCRATICA.

Una reforma Laboral que beneficie al conjunto de los trabajadores, debe necesariamente relacionarse con el desarrollo económico del país, con las relaciones jurídico-políticas que se han venido dando en los últimos años, esto partiendo del criterio de que es posible una reforma en el contexto de la sociedad capitalista, sin transformar radicalmente las estructuras económicas sociales.

Sin embargo, aún en el contexto del capitalismo es necesario introducir cambios en el modelo económico, que permita no sólo que haya desarrollado, productividad, disminución del desempleo sino también una redistribución de la riqueza y un mejoramiento efectivo de las condiciones de vida del pueblo.

La ubicación histórica en Colombia, de un movimiento obrero, se debe hacer sólo al finalizar el Siglo XIX a comienzos del Siglo XX, cuando se inicia de manera incipiente una industria textil, especialmente en los departamentos de Antioquia y Cundinamarca, más exactamente en el período comprendido entre la segunda y la tercer década del presente siglo, se puede decir que se va estructurando un movimiento obrero en Colombia, con base en las luchas colectivas por la solución a sus necesidades más sentidas y al ritmo de su proceso organizativo gremial y político.

Durante este período se expiden las primeras normas acerca de los problemas laborales, pero indudablemente la conquista de una legislación laboral que contemplara los derechos de los obreros requería por parte del movimiento obrero, una acción decidida para conquistarla por sus propios medios.

Ahora bien, es necesario señalar que en el pasado y aún en el presente, se han conjugado varios factores para extender y agudizar la división del mo

vimiento sindical colombiano. Dentro de esos factores se destacan por sus aspectos económicos, políticos e ideológicos los siguientes. La burguesía o clase dirigente, que ha formentado el paralelismo sindical, y por diferentes medios ha agudizado la división del movimiento obrero. Pero no sólo la burguesía ha contribuido al freno en el avance organizativo de la clase obrera sino que a su interior algunas corrientes de la llamada izquierda, también han jugado un papel decisivo en esta situación. Posiciones como el burocratismo, el arribismo, el practicismo, el teoricismo, el dogmatismo y el sindicalismo rojo.

En el sistema jurídico colombiano, el sindicato es entidad de derecho privado, formado por particulares y si bien el Estado no debe inmiscuirse en las determinaciones de los asociados en sindicatos en cuanto ejerzan derechos garantizados en la Constitución Nacional y las leyes, si debe ejercer sobre las asociaciones constituidas un cierto control, e el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, es el organismo encargado del control en el cumplimi-

ento de todas las disposiciones de orden laboral, dentro de las cuales se encuentran las que se refieren al derecho sindical. Sin embargo, en Colombia a pesar de la protección que en la legislación tiene el derecho de libertad sindical, en la práctica esta garantía sigue siendo letra muerta. La constante ha sido la interpretación y aplicación parcializada en favor de los patronos y no de los trabajadores. De ahí que sea necesario una reforma democrática laboral que garantice por parte del Estado, la protección del derecho de asociación sindical, pues hoy día se puede notar un desfase entre la norma protectora y la realidad social, debe precisarse las conductas más frecuentes en las que incurren los patronos y que atentan contra este derecho, ello para efecto de las sanciones pecuniarias y el castigo por la vía penal, pero una reforma laboral democrática que consulte los intereses de la clase obrera debe referirse no sólo a las conductas de los patronos violatorias del ejercicio de la libertad sindical, sino que debe ser una reforma encaminada a lograr una mayor estabili

dad en el trabajo y a la protección de los trabaje
dores en cuanto a sus derechos como tales.

BIBLIOGRAFÍA

BAYONA, Arnuldo. Los Sindicatos y la Revolución en Colombia. Bogotá: La Rosa Roja, 1.983.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. 2ª Edic. Bogotá: ABC, 1.973.

CARBAJAL, Adalberto y JARAMILLO ULLOA, Héctor. Hacia un Nuevo Enfoque del Derecho del Trabajo. Bogotá: Núcleo de Acción Social, 1.978.

JARAMILLO ULLOA, Héctor. Elementos Históricos y Jurídicos para una Reforma Laboral Democrática. Bogotá: Rodríguez Quito, 1.981.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Libertad Sindical. 2ª Edic. Ginebra: O.I.T., 1.976.

ROZO ACUÑA, Eduardo. Constitución Política de Colombia. Bogotá: Externado de Colombia, 1.980

SANCHEZ, Ricardo. Historia Política de la Clase Obrera en Colombia. Bogotá: La Rosa Roja, 1.982.

TORRES, GIRALDO IGNACIO. Síntesis de Historia Política de Colombia. Bogotá: Latina, 1.978

_____. Huelga Gerenal en Medellín. 2ª Edic. Medellín: Vientos del Este, 1.976.