

**EL SINDICATO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA**

**SANDRA PIMIENTA PABON**

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

Director: ALBERTO PEÑA HERNANDEZ,  
Abogado

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO**

**SIMON BOLIVAR**

**FACULTAD DE DERECHO**

**BARRANQUILLA, 1987**

4034209

DR. 0666

579

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
BIBLIOTECA  
CARACAS

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

No INVENTARIO **4034209**

PRECIO \_\_\_\_\_

FECHA **08 FEB. 2008**

CANJE \_\_\_\_\_ D. INACION \_\_\_\_\_

T  
335.82  
P.644



Nota de Aceptación

---

---

---

Presidente del Jurado

---

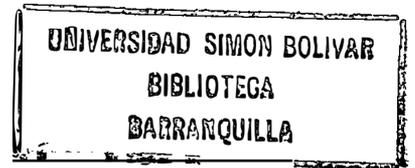
Jurado

---

Jurado

Barranquilla, 24 de julio de 1987

Barranquilla, junio 16 de 1987



DOCTOR  
CARLOS DANIEL LLANOS SANCHEZ  
DECANO FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
E. S. D.

---

Tema bastante controvertido el de los sindicatos en Colombia, y sobre el cual le ha correspondido investigar a la doctora SANDRA PIMIENTA PABON, y que por fortuna me ha correspondido a mi dirigir en muy parta parte.

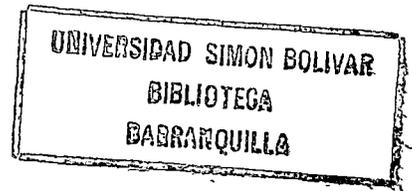
No son los sindicatos y todos lo que ellos conllevan un sistema frontal contra la iniciativa y la libre empresa; sino antes por el contrario, un elemento de conciliación entre ésta y los derechos y reivindicaciones de los trabajadores. Estas relaciones se hallan perfectamente diseñadas en el trabajo de la doctora Sandra Pimienta Pabón, en donde se dan y se prestan soluciones y la forma de resolver los conflictos, razón por la cual, señor Decano, emito concepto favorable para que pueda optar al título de doctora en Derecho y Ciencias Sociales.

Nuevamente reitero a usted mis agradecimiento por designarme como director de tesis en esta oportunidad.

Del señor decano, con sentimiento de alta consideración, atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alberto Peña Hernández". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

DR. ALBERTO PEÑA HERNANDEZ

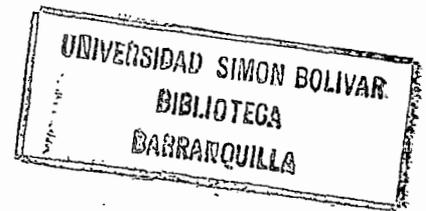


## DEDICATORIA

A mi madre CARMEN ROSA VDA. DE PIMIENTA,  
quien supo apoyarme económica, moral  
y afectuosamente para llevarme hasta  
la cumbre deseada por ella. Por lo tanto  
este trabajo y este triunfo se lo dedico  
especialmente a ella.

A un gran amigo que me apoyó en todo.  
A mis hermanos y a mi familia en general,  
quienes depositaron en mi su confianza.

SANDRA



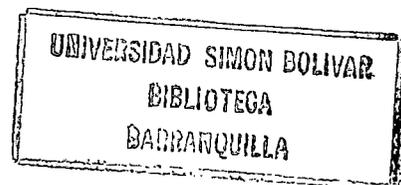
## AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos:

A CARLOS LLANOS SANCHEZ, Decano de la Facultad de Derecho.

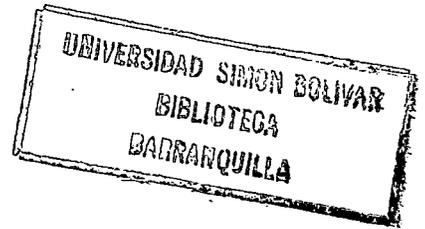
A ALBERTO PEÑA HERNANDEZ, Abogado, presidente de tesis.

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



**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR - CUERPO DIRECTIVO**

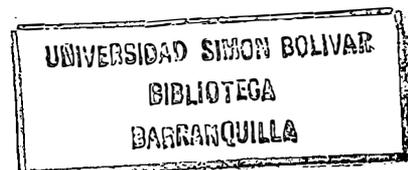
Rector: JOSE CONSUEGRA HIGGINS  
Secretario General: RAFAEL BOLAÑO  
Decano: CARLOS LLANOS SANCHEZ

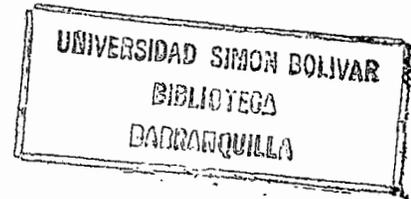


## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	8
1. LEGISLACION LABORAL	11
1.1 RELACIONES OBRERO-PATRONALES	11
1.1.1 Derecho Laboral Individual	13
1.1.2 Derecho Laboral colectivo	14
1.1.3 Derecho de Organización	17
1.1.4 Derecho de asociacion y huelga	18
2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACION SINDICAL	22
2.1 LA INDEPENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL	22
2.1.1 Independencia frente a los partidos políticos	22
2.1.2 Independencia frente a los patronos	23
2.1.3 Independencia frente al Estado	23
2.1.4 Independencia frente a la iglesia	24
2.2 LA DEMOCRACIA SINDICAL	25
2.3 SOLIDARIDAD DE LA CLASE OBRERA	28
2.4 LA UNIDAD SINDICAL	30
3. EL SINDICATO	33
3.1 NATURALEZA DEL SINDICATO	34

3.2	FUNCIONES DEL SINDICATO	35
3.2.1	Defensa de los intereses colectivos de sus afiliados	37
3.2.2	Defensa de intereses individuales de sus afiliados	39
3.2.3	Desarrollo del Derecho Laboral	39
3.2.4	Defensa de los intereses de los no afiliados	40
3.3.	PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS	40
3.4	ASAMBLEA GENERAL Y DIRECTIVA	42
3.5	REPRESENTACION.. EN CASO DE VARIOS SINDICATOS	44
3.6	DISOLUCION Y LIQUIDACION DEL SINDICATO	47
4.	AGRUPACION DE SINDICATOS	49
4.1	FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	49
4.2	FUERO SINDICAL	50
4.3	CONTRATACION COLECTIVA	53
4.4	CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y LAUDOS ARBITRALES	55
4.5	PLIEGO DE PETICIONES	58
5.	LA ESTRUCTURA SINDICAL	60
5.1	CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS	60
6.	FORMA DE LUCHA SINDICAL	62
6.1	ACCION LEGAL	65
6.2	ACCION DE MASAS	66
7.	CONCLUSIONES	71
	BIBLIOGRAFIA	73





## INTRODUCCION

El tema que he titulado "EL SINDICATO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA", tiene como finalidad realizar un examen sobre lo que es el sindicato y la operancia de éstos en el marco de la ley colombiana.

Los sindicatos son instrumentos de que disponen los trabajadores para defender sus intereses y lograr conquistas que les amplíen el libre ejercicio sindical.

Para establecer las bases de la organización sindical y de los sindicatos, es necesario tener una idea clara de lo que significa la defensa de los intereses de los obreros y sus reivindicaciones. Observamos que en la empresa el trabajador tiene un horario de trabajo, labora en ciertas condiciones, ocupa un puesto determinado, debe rendir ciertos resultados que le son señalados, etc. De manera que a nivel de fábrica o empresa, el obrero tiene intereses comunes que atender y resolver. Es cuando necesita el sindicato. En familia, el trabajador enfrenta el problema del transporte, vivienda, alimentos, vestuarios, educación para sus hijos, servicios, etc.

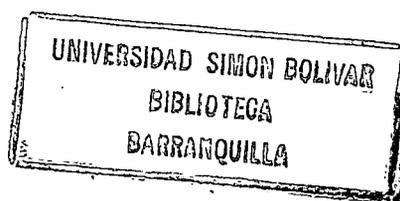
Hay otras reivindicaciones fuera de la empresa y del barrio. Por ejemplo, si un trabajador tiene una determinada profesión y desea laboral en otra empresa de la misma rama industrial, sin perder su categoría y su salario, lo mismo que la protección que necesita contra posibles accidentes, salud, ascensos, requiere de un tipo de organización que lo agrupe por la rama industrial y que luchará por los intereses de todos sus compañeros e impulsará la acción por mayores conquistas y derechos.

De igual manera el trabajador está interesado que tanto el gobierno como el Congreso garantice un salario mínimo, seguridad social, protección por las enfermedades profesionales, adquisición de vivienda, servicio de usos y consumo, educación para su familia, garantías de organización sindical, a nivel de empresa, ramas industriales, como también el derecho de organizarse en juntas vecinales, comunitarias, etc.

Todos los objetivos sindicales deben ser lo suficientemente claros, tanto para los dirigentes como para los trabajadores, para que el Sindicato tenga un programa realizable, acorde con el grado de su organización, con la capacidad de combate de los obreros, aprovechando todas las posibilidades en la lucha por la obtención de éstos.

De manera que es una cuestión fundamental el comprender todo lo que antecede, porque no sólo se trata de defender los intereses de los trabajadores, sino también la defensa del país. La lucha

adquiere entonces un gran sentido patriótico y ello compromete a toda la clase obrera y al pueblo colombiano.



## 1. LEGISLACION LABORAL

### 1.1 RELACIONES OBRERO-PATRONALES

Las relaciones de producción o relaciones obrero-patronales, son el conjunto de relaciones económicas que se establecen entre los hombres en el proceso de producción, cambio, distribución y consumo de los bienes materiales, atendiendo lógicamente el sistema capitalista en que nos encontramos.

Estas relaciones obrero-patronales se encuentran reglamentadas mediante la legislación laboral o de Derecho del Trabajo, entendiéndose como tal el conjunto de normas jurídicas y su interpretación, que regula todo lo concerniente a la relación entre patronos y obrero. Este derecho surge con fundamento en la venta que los trabajadores hacen de sus fuerzas de trabajo a los empresarios.

El derecho del trabajo o laborar es una rama autónoma del Derecho colombiano, y se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento Laboral en leyes que lo reforman y modifican en la legislación de los derechos y obligaciones de los

trabajadores oficiales, en las disposiciones sobre organización y funcionamiento del Ministerio de Justicia, la sentencia de las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial y de los Jueces del Circuito Laboral, en los fallos del Consejo de Estado y especialmente, en las convenciones colectivas del trabajo, laudos arbitrales y pactos colectivos debidamente depositados en el Ministerio del Trabajo. También se encuentra consagrado este derecho en las convenciones internacionales firmadas en el país.

Hay que tener en cuenta que no todo trabajo está regulado por el Derecho Laboral. Sólo queda bajo su potestad aquel trabajo en el cual se dan los siguientes elementos:

- Que el trabajador realice una actividad personal.

Esto quiere decir que él mismo debe y no otra persona, realizar el trabajo. La actividad o servicio de su fuerza de trabajo puesta a su disposición del empresario o patrono. Esta se convierte en trabajo concreto, materializándose en la labor para la cual el trabajador ha sido contratado y puede ser de diversa índole. Para que el Derecho Laboral tenga aplicación es suficiente que el trabajador ponga a disposición del patrono su fuerza de trabajo con capacidad para trabajar. En otras palabras, que él mismo se ponga a las órdenes de las personas que lo contrataron. Si éste no lo ocupa y lo concreta su trabajo, la responsabilidad es del patrono.

- Que el trabajador realice su labor bajo la continua dependencia y subordinación del empresario, el cual da órdenes, le impone obligaciones sobre cómo debe trabajar, el tiempo de duración del trabajo que debe realizar, etc.
- Que exista un salario como retribución de la compra de la fuerza de trabajo.

Cualquier otra labor en la cual no den los tres elementos mencionados, queda por fuera de la regulación del Derecho Laboral. Por eso el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo expresa:

"Contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina Trabajador, quien lo recibe y remunera, Patrono, y la remuneración, cualquiera que sea la forma, Salario".

### **1.1.1 Derecho Laboral Individual**

Como Derecho Individual del trabajo se puede entender lo relativo a contratación que cada trabajador individualmente hace con el patrono, además prestaciones de derecho y obligaciones que surgen

para ambos, con motivo de la contratación. Es decir, con motivo de la celebración individual de trabajo.

### 1.1.2 Derecho Laboral Colectivo

Como Derecho Laboral Colectivo se entiende la forma como los trabajadores se organizan en Sindicatos, su actividad en defensa de los trabajadores para modificar las condiciones de la contratación individual y defender los derechos mínimos en la legislación laboral.

Este Derecho Colectivo del Trabajo lo divide el ilustre tratadista Guillermo Guerrero Figueroa en tres partes fundamentales, que son:

**DERECHO LABORAL SINDICAL:** Trata de las normas que contemplan la libertad de sindicación; de cómo se forman, funcionan y terminan las asociaciones profesionales, sus derechos y obligaciones, etc. Esta parte del Derecho Colectivo se encuentra comprendida en los artículos 353 a 428 del Código Sustantivo del Trabajo.

**DERECHOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS:** Trata de la naturaleza de esos conflictos, de huelga, procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, causales de ilegalidad de las huelgas, arbitramentos voluntarios y obligatorios. Se encuentran comprendidas esta parte en los artículos 429 a 466 del Código Sustantivo del Trabajo.

**DERECHO NORMATIVO DEL TRABAJO O DE CONTRATACION COLECTIVA:** Esta parte estudia las convenciones colectivas, los pactos colectivos

y los contratos sindicales. Se encuentran comprendidos en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo a partir del artículo 467.

La división del Derecho Laboral e Individual y Colectivo surge de la forma como se contratan los trabajadores de acuerdo a la legislación colombiana. Fundamentalmente ella es individual. Cada obrero busca por sus propios medios los de laborar. Cada patrono también busca por sus propios medios los trabajadores que necesita, entre ellos individualmente se acuerdan los fundamentos del contrato de trabajo, el cual por lo general, contiene únicamente las garantías mínimas establecidas en la legislación laboral, sólo después de contratado el obrero puede afiliarse a la organización sindical en la empresa, o asociarse con sus compañeros de trabajo para organizar una. Y es la organización sindical la encargada de modificar las condiciones del contrato individual del trabajo.

También se divide el Derecho Laboral en Sustantivo y Procesal.

El Sustantivo contiene todas las normas que fijan los derechos, obligaciones y prestaciones de los trabajadores individualmente y de los patronos, así como los derechos y obligaciones de los sindicatos.

El Procesal indica las autoridades judiciales encargadas de aplicar el Derecho Laboral y la forma de los términos como ante ella se

acude para solicitar o demandar dicha aplicación.

El Derecho del Trabajo puede estar contenido en normas legales como el artículo del Código del Trabajo o en la interpretación de esas mismas normas de acuerdo con la LEGISLACION COLOMBIANA, tres sentencias de la Corte Suprema de Justicia sobre una misma materia constituye doctrina. Desde este punto de vista la interpretación de la ley es fuente de derecho. Así, por ejemplo, aun cuando no está determinada en ninguno de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo que los patronos pueden presentar contraplegos de peticiones a sus trabajadores, la interpretación de la Corte Suprema de Justicia ha dado a la legislación laboral colombiana admite ese derecho.

Ahora, cuáles son las autoridades encargadas de la aplicación del Derecho Laboral? Son de dos clases, una de índole judicial y otra de índole administrativa. Las de índole judicial son: los Juzgados del Circuito Laboral (en donde no los hay, ocupan sus funciones los Juzgados Civiles Municipales o del Circuito, según sea la cuantía), la Sala de Cesión Laboral de los Tribunales Superiores del Distrito Judicial y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Al Consejo de Estado corresponde también el conocimiento y decisión de asuntos que tiene que ver lo Laboral.

La autoridad administrativa está conformada por el Ministerio del trabajo, el cual tiene funciones de vigilancia sobre las empresas y las organizaciones sindicales.

En el conjunto del Derecho Laboral las conquistas que los trabajadores por su organización y unidad han logrado imponer, y que se plasman en primer lugar en el conjunto mínimo de las prestaciones y derecho de cada trabajador y los derechos de los sindicatos.

### **1.1.3 Derecho de Organización**

El derecho de asociación o de organización consiste en la facultad legal que tiene toda persona para agruparse con otras, formando entidades que no tengan objetivos ilícitos. Estas agrupaciones pueden obtener del Estado su personería y ser consideradas como personas jurídicas. El derecho de asociación se encuentra consagrado en el artículo 44 de la Constitución Nacional, que dice:

"Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como persona jurídica.

Constitucional y legalmente existe el derecho para con los trabajadores de organizarse en sindicatos. Y para éstos, el Estado garantiza la expedición y reconocimiento de su personería jurídica.

#### 1.1.4 Derecho de asociación y huelga

En su tratado de Derecho Constitucional, León Duguit expresa:

"Tenemos, así, que es propio de la naturaleza del hombre la asociación por constituir un derecho vital, o, lo que es igual, un derecho natural. Además, hace parte de los derechos fundamentales. La libertad individual implica forzosamente la libertad de asociación ya que si el ser humano tiene el derecho de desarrollar libremente su actividad, aisladamente, también goza de él para asociarse libremente a la actividad de otros individuos".

El Código Sustantivo del Trabajo consagra este derecho tan de vital importancia en la vida de una persona, en los artículos 12 y 353. Veámoslo: Artículo 12: Derecho de asociación y huelga. "El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes".

Artículo 353. 1. DERECHO DE ASOCIACION. "De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores, y todo el que el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a esto el derecho de reunirse o defenderse entre sí.

2. Los sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obreros, a los 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 tiene, sin embargo, normas que lo protegen. En muchas ocasiones los trabajadores tienen que acudir a ellas y denunciar penalmente a los funcionarios o a las personas que atentan contra su derecho. Las normas protectoras de este derecho son las siguientes: En el Código Sustantivo del Trabajo tenemos:

Artículo 354. Protección del derecho de asociación "en los términos del artículo 309 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

Toda persona que por medio de violencia o amenaza atente al derecho de libre asociación sindical, será castigado con una multa de doscientos a dos mil pesos (\$200.00 a \$2.000.00), que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación directa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevee en este inciso.

El artículo 309 del Código Penal a que se hace referencia el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, arriba transcripto, fue reemplazado por el artículo 292, al entrar en vigencia el nuevo Código Penal mediante el Decreto extraordinario número cien de 1980.

Este artículo 292 del Código Penal expresa:

Artículo 292. Violación de la libertad de trabajo. El que mediante violencia o acción engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturben o impidan el libre de la actividad de cualquier persona, incurrirá en arresto de seis meses a tres años y multa de dos mil a veinte mil pesos (\$2.000.00 a \$20.000.00).

Si como consecuencia de la conducta descrita en el inciso anterior sobreviniera la suspensión o cesación colectiva del trabajo, la pena se aumentará hasta en una tercera parte".

Teniendo en cuenta que la misma legislación colombiana considera algunos actos realizados por los patronos como atentatorios al derecho de organización sindical, estimo procedente citar aquí el Decreto 3378 de 1962 por el cual se protege y reglamenta el derecho de asociación consagrado en los artículos 353 y 354 del Código Sustantivo del Trabajo.

Decreto 3378 de 1962. Artículo 1°. "Considérense 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 mejoras o beneficios.

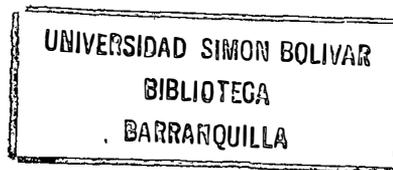
Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.

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

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el fin de dificultar el ejercicio de 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.

Artículo 2°. La empresa o patrono que incurra en una de las causales del artículo anterior, será sancionado con multas sucesivas de cincuenta a dos mil pesos (\$50.00 a \$2.000.00), por el funcionario competente a favor del tesoro nacional, previa comprobación del hecho".



## 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACION SINDICAL

### 2.1 LA INDEPENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Al hablar de la independencia sindical, es importante señalar que la misma debe hacerse en todos los frentes, es decir, en cuanto a los partidos políticos, en cuanto a los patronos, en cuanto a la iglesia y en cuanto al Estado.

#### 2.1.1 Independencia frente a los partidos políticos

Los sindicatos son organismos creados para la protección y mejoramiento de sus deberes. Los obreros no se organizan en ellos por sus ideologías o credos religiosos, sino por la condición común de proteger y defender sus derechos. Al sindicato pueden ingresar los liberales, conservadores, comunistas, socialistas, demócratas cristianos y trabajadores sin partidos. El único requisito para sindicalizarse es de ser obrero. Esta es la regla general.

La independencia frente a los partidos políticos, al gobierno y los patronos, determinan la política clasista sindical, que significa la lucha por los intereses de los trabajadores, que deben

desarrollarse en todos los niveles, para que estos mismos trabajadores comprendan ampliamente el sentido del sindicato.

### **2.1.2 Independencia frente a los patronos**

Si en el pasado empleaban la política de la violencia para impedir la organización y la lucha de los trabajadores, ahora su objetivo es el de evitar que los trabajadores adquieran una conciencia independiente y que sus luchas vayan a poner en peligro los intereses de los empresarios. Esos cambios de tipo táctico tienen que ver con el propio desarrollo cuantitativo y cualitativo de los obreros, que los va convirtiendo en una gran fuerza social, y con la agudización de las luchas, para el cumplimiento de sus derechos.

La falta de independencia se observa en los sindicatos donde prospera la tesis "no hacer enojar al empresario" porque puede desatar la persecución, donde los directivos sindicales sólo buscan su mejoramiento personal y renuncian a sus principios y obligaciones a objeto de "firmar fácil" una convención colectiva.

Semejante proceder no es más que la desnaturalización de la lucha, que objetivamente existe y se desarrolla, y conducirá inexorablemente al triunfo de la clase obrera.

### **2.1.3 Independencia frente al Estado**

En una sociedad como la colombiana, el Estado es el aparato represivo.

Los empresarios elaboran las leyes por medio del gobierno, donde se recortan los derechos sindicales, y el Estado se encarga de legislarlo y ponerlas en práctica. Así nacen las leyes y decretos tan reaccionarios que facultan a las autoridades para intervenir en las asambleas sindicales cuando les provoque y en la forma que quieran hacerlo. Se obliga a los sindicatos a pedir permiso para hacer sus reuniones y así vemos que el artículo 1º. del Decreto Extraordinario 672 de 1956 expresa: "Para celebrar cualquier reunión de carácter sindical, bastará un aviso dado por escrito cinco (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 tenga jurisdicción en el lugar donde debe efectuarse la reunión, en el cual conste el día, la hora y el local y término de la reunión".

Este ejemplo basta para demostrar cuál es la política del Estado ha sido fatal para el movimiento sindical.

#### **2.1.4 Independencia frente a la iglesia**

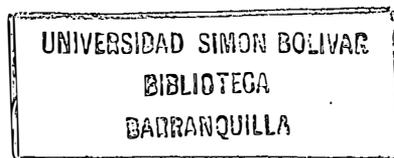
Por independencia frente a la iglesia no debemos entender la prohibición dentro de los sindicatos de las creencias religiosas.

En la masa obrera hay católicos, protestantes, evangélicos, etc., y cada trabajador tiene el derecho a ejercer sus creencias como mejor le parezca.

Es claro entonces, que los sindicatos por su naturaleza de clase tienen que ser puestos a toda discriminación en su seno por razón de creencias religiosas. Igualmente a toda intromisión de la iglesia en sus problemas. En Colombia, la intervención de la jerarquía católica dentro del movimiento obrero ha sido otro grave factor de división. Con la excusa de exponer las doctrinas de la iglesia, los trabajadores de nuestro país han sido divididos, impidiendo que defiendan sus derechos.

Aún la influencia de la iglesia en el movimiento obrero es muy fuerte y los sacerdotes intervienen muchas veces, directa o indirectamente, en las organizaciones sindicales.

## 2.2 LA DEMOCRACIA SINDICAL



La democracia sindical tiene sus principios. El fundamento de ellos es la observancia de los acuerdos y conclusiones, estatutos y resoluciones aprobados por el Congreso amplia y democráticamente representativos de la entidad correspondiente. Es método fundamental de la democracia sindical, que todas las grandes decisiones que toma la organización surjan de Asambleas Generales en las cuales tenga participación la mayor parte de sus miembros en las que cualquier afiliado puede opinar sin obstáculo de ninguna naturaleza. Así sea una huelga o cualquier otro tipo de lucha reivindicativa, ya para iniciarla, para decidir una actividad durante el transcurso, deben ser los afiliados durante asambleas generales los que den

la palabra definitiva..

El concepto democracia crea confusiones en las filas de la clase obrera. Por eso los dirigentes sindicales y trabajadores deben comprender que el concepto democracia cambia de acuerdo a las circunstancias que los rodean, ya sean los obreros o patronos.

En nuestro país la democracia sindical ha sido desvirtuada. La legislación laboral suplanta completamente la acción auténticamente democrática de los trabajadores. Los estatutos, la forma de elección, los controles financieros, la aprobación de directivas por parte del Ministerio de Trabajo y los centenares de decretos y resoluciones, desempeñan un papel de camisa de fuerza contra los sindicatos.

En Colombia, las juntas directivas de organización obrera son elegidos por los trabajadores, pero es el gobierno quien decide si los elegidos pueden desempeñar sus funciones o no. Además, es conocida la descarada intervención de las autoridades y ciertos dirigentes en las elecciones sindicales y del rechazo de sus nombres por su afiliación política. La reglamentación de los congresos sindicales, especialmente, permite a los funcionarios sindicales intervenir para impedir o reformar la libre voluntad de los trabajadores y de sus organizaciones de base.

Como puede verse, los sindicatos no actúan según la voluntad de sus componentes, sino de acuerdo a la del Ministerio del Trabajo.

Los sindicatos deben luchar por una auténtica democracia. Por el reconocimiento de todos los derechos sindicales, especialmente por convertir las organizaciones que han caído bajo la influencia progresista o patronal, en verdadero baluarte al servicio de todos los trabajadores.

Se debe desarrollar una labor que garantice, por ejemplo, que las Juntas Directivas sean elegidas democráticamente; que las elecciones sindicales se realicen sin presiones o coacciones de ninguna especie, a fin que la mayoría tenga la oportunidad de decidir libremente, llevando a la dirección a los obreros más honestos y luchadores.

Las elecciones deben garantizar la representación proporcional al número de afiliados, de modo que las minorías estén representadas.

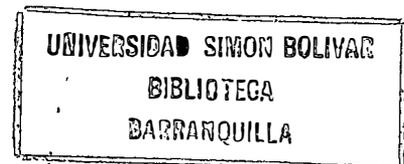
Algunas direcciones sindicales, temerosas de la opinión de las masas trabajadoras no realizan asambleas generales en forma periódica y todas las decisiones son tomadas en el marco estrecho de las directivas o de unas cuantas personas. Las asambleas se deben convocar permanentemente y ante ella rendir cuantos informes se tengan; los dirigentes están en la obligación de responder a toda pregunta y explicación que se les pida. Es obligación rendir cuentas estrictas sobre las cotizaciones y toda clase de entradas y salidas que tenga el sindicato.

Los trabajadores deben luchar contra cualquier atentado a la

democracia sindical. Es lamentable comprobar la práctica constante de métodos antisindicales, en organización en las cuales se impide la expresión democrática de los afiliados en las elecciones de directiva y en la toma de decisiones importantes.

Siendo la democracia sindical uno de los pilares en que se debe fomentar la organización sindical, hay que luchar por ampliarla cada vez más, con la seguridad que las organizaciones sindicales se verán fortalecidas.

### 2.3 SOLIDARIDAD DE LA CLASE OBRERA



La solidaridad es algo natural de la clase obrera, pero es necesario desarrollarla y templanla.

La solidaridad se expresa en formas ejemplares, instintivas, es algo así como un sentimiento de clases, una sensibilidad de clases.

La solidaridad se fortalece cuando una clara conveniencia se puede obtener, asegurando la comprensión de los obreros. Se trata de que seamos conscientes de nuestros actos solidarios, como resultado del razonamiento del trabajador, no sólo le falta ver que sus compañeros sufran, sino que es necesario la comprensión en ese fenómeno, para que la verdadera solidaridad de clases sea posible.

Cuando se presente un pliego de peticiones o estalle una huelga,

el trabajador debe comprender que él hace parte del todo, que es un eslabón de la cadena de trabajadores. Un eslabón que aisladamente no hace nada.

Hay sindicatos que reducen la solidaridad al envío de notas a los gerentes o autoridades cuando otros sindicatos tienen problemas. En realidad esto no es solidaridad, ya que ésta se expresa en múltiples actividades y formas: ayuda económica, carteles, mítines, boletines, concentraciones, paros parciales, grandes manifestaciones, y paros generales de solidaridad, incluso a escala nacional, cuando la resistencia patronal es muy fuerte.

La lucha obrera en nuestro país ha demostrado que gran cantidad de conflictos han sido resueltos mediante la solidaridad de clases de los obreros. Los ejemplos sobran, no obstante conviene señalar el exitoso e histórico Paro Cívico Nacional, siendo presidente de la República, Alfonso López Michelsen.

En algunos casos, la solidaridad disminuye porque algunos dirigentes sindicales, protestando problemas políticos, la han obstaculizado o negado.

De igual manera el personalismo en los dirigentes sindicales ha sido una traba para el desarrollo de la solidaridad obrera. En algunas organizaciones muchos directivos hablan de la ayuda solamente cuando la necesitan, pero cuando otros trabajadores la requieren buscan

pretextos para negarla o no prestarla a tiempo. Y eso hacen cuando exigen la solicitud con membrete debidamente firmada por la directiva sindical y con el respectivo sello.

La solidaridad obrera no puede estar condicionada. Ella debe expresarse en la práctica y oportunamente, sin detenerse a mirar la región donde el conflicto se desarrolle o la central sindical u orientación política solidaridad, la cual tampoco puede reducirse únicamente al plano nacional, sino internacional.

#### 2.4 LA UNIDAD SINDICAL

No podemos hablar de la unidad del movimiento obrero sin que antes veamos la forma en que se encontraban los trabajadores divididos en nuestro país.

La Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.) constituía el sector mayoritario del movimiento sindical constituida en el año 1946.

La Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.) era la segunda central sindical del país. Constituida en el año 1964.

La Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.) representaba al tercer sector en el movimiento obrero.

Estas centrales obreras venían sufriendo una crisis interna. Esta

crisis interna fue la que condujo a la división de las centrales tradicionales, como quedó demostrado, no fueron simples funciones de tipo burocrático en lucha por la dirección de estas centrales, fueron razones muy profundas y poderosas las que llevaron a dirigentes históricos y sectores fundamentales a separarse de las centrales que ellos habían constituido durante varios lustros.

Con la realización del Congreso Constitutivo de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), los cuarenta años de la división en que se había mantenido el movimiento sindical ha iniciado su agonía.

Ha sido 1986, el año de la unidad de los trabajadores. Más del 80% del sindicalismo del país ha dado el paso definitivo para hacer realidad el anhelo de la centralización organizativa.

Diversos sectores que representan las más variadas corrientes ideológicas, superando viejos y esquemáticos sectarismos, después de intensos y agitados procesos de discusión, decidieron concurrir al congreso de unidad sindical que ha dado a luz la más poderosa central de trabajadores colombianos, que sin duda alguna cambiará el rumbo de sus luchas. Augurando un futuro promisorio por la defensa de sus derechos actuales y la conquista de mejores condiciones de vida y de trabajo.

La C.U.T. es un hecho de trascendencia histórica para el sindicalismo y para el país; expresa la síntesis del largo, dispendioso y complejo

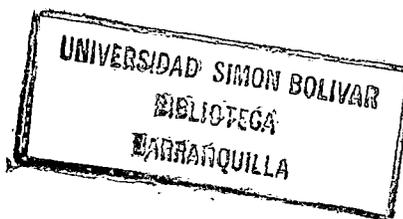
proceso de unidad de los trabajadores colombianos. Por lo tanto, debe registrarse como la más valiosa conquista de la clase obrera en las últimas décadas. Con esta breve reseña de la etapa final del proceso de la Central Unitaria, se registra para la historia el más importante acontecimiento del sindicalismo en 1986.

Otro grupo es el de los sindicatos que no están afiliados a ninguna central y se denominan autónomos. En este grupo hay diferentes tendencias.

Son pues, diferentes grupos sindicales que se mueven bajo la influencia de distintas orientaciones políticas y que asumen, por tanto, diferentes posiciones ante los diversos problemas que afectan a los trabajadores.

Por Unidad Sindical debemos entender una unidad de carácter orgánico de los sindicatos. Es una tarea difícil, pero necesaria de realizar para lo cual se tiene que superar un conjunto de posiciones encontradas y llegar a un acuerdo con todos los sectores que componen el movimiento obrero. Lo primero que se debe combatir son las divisiones sindicales, porque ellas no dejan avanzar la lucha de los trabajadores.

De todas maneras, los trabajadores colombianos tienen que convencerse de que la línea general de trabajo es hacia la construcción de la UNIDAD.



### 3. EL SINDICATO

Han sido innumerables las definiciones que se han dado sobre el sindicato o asociación profesional. En forma un poco simplista podríamos definirla como una organización de trabajadores o de patronos constituidas conforme a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, por parecernos muy completa y acertada la definición dada por el doctor Guillermo Guerrero Figueroa en su obra de Derecho Colectivo del Trabajo, nos permitimos transcribirla a continuación:

"Es toda organización, con carácter permanente, de trabajadores o patronos, que se unen con el propósito de estudiar y proteger los intereses que son comunes en su profesión y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, excluyendo todo fin lucrativo, político y religioso, dentro de un espíritu de equilibrio social y económico".

Los sindicatos de trabajadores para constituirse y subsistir necesitan un mínimo de 25 afiliados; los sindicatos patronales de un mínimo de cinco patronos. Estas organizaciones son de libre ingreso y

retiro de quienes lo desean, salvo las restricciones legales.

A los sindicatos les está prohibido la explotación de negocios o actividades lucrativas. En este sentido la legislación colombiana difiere de la de otros países, en donde las organizaciones sindicales de trabajadores invierten en actividades lucrativas. Este principio es conveniente conservarlo, pues en las actuales condiciones del movimiento obrero colombiano, el permiso para que los sindicatos tengan negocios, se prestaría a la corrupción de dirigentes, de allí que el movimiento sindical independiente se opusiera a un proyecto de ley presentado a la Cámara de Representantes en el año 1969, por el dirigente de la C.T.C., José Raquel Mercado, en la cual se pedía la abolición del artículo 355 del Código Laboral, que es el que consagra esa prohibición de actividades lucrativas.

### **3.1 NATURALEZA DEL SINDICATO**

Respecto a este tópico el tratadista Guillermo Cabanella expresa lo siguiente:

"Por difusión alcanzada, la comprensión evidente de la idea y sobre todo, por el uso frecuente en textos legales se utiliza para los sindicatos el dudoso tecnicismo de "personas jurídicas".

Para la legislación laboral colombiana, es indudable que el sindicato o asociación profesional participa de la naturaleza de "personas jurídicas", por lo que su análisis debe encuadrarse dentro de la

doctrina civilista, sin menoscabar su espíritu social. Cabe aceptar que el sindicato es la forma asociativa actual de una figura social de carácter histórico natural y de fines económicos profesionales, dotadas de un principio vital, producto de la naturaleza y de la sociedad y que se manifiesta en ciclos activos mediante nuevas concepciones desde personas jurídicas y nuevas formas asociativas y en ciclos de crisis como simples gentes sociales carentes de ropaje jurídico.

### **3.2 FUNCIONES DEL SINDICATO**

El profesor Guillermo Guerrero Figueroa expresa al respecto lo siguiente:

"El fin primordial lícito de la asociación sindical es el de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros agrupados con carácter estable, o sea un fin eminentemente profesional. Los demás fines sociales, económicos, morales, educativos, etc., son fines coadyuvantes del principio de naturaleza profesional".

En su artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo señala las funciones sindicales, las cuales en líneas generales, son las siguientes: Estudiar las características de la respectiva profesión, salario, prestaciones, prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo; propulsar el acercamiento de trabajadores y patrono sobre bases de justicia; celebrar convenciones colectivas y contratos

sindicales, asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actitud profesional correspondiente; respetar en juicio o ante cualesquiera autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de las agremiados; promover la educación técnica y general de sus miembros; prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad o calamidad; promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, hospitales, etc.

El Artículo 374 de la misma obra, señala otras funciones de los sindicatos y expresa: "Corresponde también a los sindicatos:

Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes y transitoria, y los delegados de los sindicatos en las comisiones disciplinarias que se acuerden;

Presentar pliegos de condiciones relativos a las condiciones de trabajo a a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios;

Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deben negociarlo y nombrar a los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y

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

En el presente estudio se han destacado las siguientes funciones:

### **3.2.1 Defensa de los intereses colectivos de sus afiliados**

La presentación de los pliegos de peticiones es el principal medio legal que sirve a los organizadores sindicales para obtener ventajas económicas, prestaciones y derechos en favor de los sindicalizados y de la organización misma.

Al firmar las convenciones colectivas de trabajo o ser parte de los laudos y fallos arbitrales, los sindicatos modifican la contratación individual de cada trabajador mediante las conquistas que logren en esos documentos. Pero la actividad sindical no termina con el documento que contiene la contratación colectiva. Por lo general, el sindicato tiene que permanecer vigilante para que las normas pactadas sean cumplidas por empresario, pues es frecuente la violación de las mismas por parte de los patronos.

En estos casos el sindicato o sindicatos que han firmado la convención, o son integrantes del laudo o fallo arbitral tienen acción ante las autoridades para exigir el cumplimiento de esas normas. Pueden acudir en demanda ante la Justicia Ordinaria laboral o solicitar la investigación correspondiente al Ministerio de Trabajo. Para defender mejor los intereses de los afiliados, los sindicatos

deben estudiar las características del trabajo que desarrollan, las prestaciones que tienen, a fin de elaborar los pliegos de peticiones con fundamento en necesidades... propias de todos los trabajadores.

La defensa de los intereses colectivos no se limita únicamente al amrcó de los pliegos petitorios. En las disposiciones laborales se contemplan diferentes aspectos referentes a la producción, que tienen que ver con la seguridad, higiene, salud de los trabajadores y el cumplimiento mínimo de los derechos y prestaciones legales.

Por eso, en una empresa donde no se cumplan las condiciones de higiene, o no se den a los trabajadores los elementos de seguridad indispensables, o no se estén pagando los subsidios de transporte ni las horas extras, la organización sindical debe intervenir para que esas violaciones se corrijan.

Uno de los aspectos más importantes del trabajo es la garantía de su estabilidad. Por regla general, no existe en nuestra legislación esa garantía. Hay algunas limitaciones al derecho que tienen los empresarios para dar por terminado el contrato de trabajo.

Pero son limitaciones vulnerables. Por eso, las organizaciones sindicales deben preocuparse por asegurar en la contratación colectiva normas que permitan la estabilidad en el trabajo.

### **3.2.2 Defensa de intereses individuales de sus afiliados**

Según el numeral 4º. del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, los sindicatos puede "asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo de la actividad profesional correspondiente, representarlo ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros".

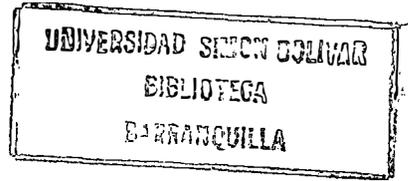
De acuerdo con esa norma transcrita, los sindicatos representan incluso ante las autoridades del Ministerio del Trabajo, a cada uno de sus afiliados.

Para poder cumplir este precepto es necesario que los líderes sindicales conozcan los principios de la legislación laboral, los reglamentos de trabajo de la empresa y tengan capacidad para alegar en defensa de sus compañeros de labor.

### **3.2.3 Desarrollo del Derecho Laboral**

Esta es una importante misión de los sindicatos, aunque no está consagrada en la legislación. Las asociaciones profesionales impulsan mediante la contratación colectiva, el surgimiento del Derecho Laboral. Por regla general, las normas legales aparecen después que los sindicatos han conseguido directamente con sus patronos prestaciones y derechos.

Cuando esas prestaciones y derechos se generalizan, es cuando surgen



las necesidades de plasmarlas en leyes.

Resulta entonces que la labor sindical es fuente de derecho la práctica generalizada de costumbre en la contratación colectiva, termina por lo general, imponiéndose en la norma de Derecho.

### **3.2.4 Defensa de los intereses de los no afiliados**

Es de observarse que aunque en una empresa haya trabajadores no afiliados a los sindicatos, si esta organización tiene como socios suyos a más de una tercera parte de los trabajadores de dicha empresa, puede exigir que las normas de contratación colectiva se aplique a todos, salvo aquellos que individualmente y por escrito no acepten.

Para los trabajadores terceros que se van a beneficiar surge entonces la obligación de pagar al sindicato.

### **3.3 PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS**

Las prohibiciones a las organizaciones sindicales se encuentran consagradas en los artículos 378 y 379 del Código Sustantivo del Trabajo. En líneas generales, ellas son: intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos; obligar a los trabajadores a ingresar o a salir del sindicato; invertir los fondos en fines diversos de los que constituyen la organización, o hacerlo sin la forma prevista en la ley y los estatutos; hacer operaciones comerciales de cualquier naturaleza; realizar paros o huelgas

ilegales; promover actos contra las autoridades y los patronos o que causen perjuicios a terceros.

Como se puede observar, se trata de una serie de prohibiciones encaminadas a impedir que el movimiento sindical intervenga en la actividad política o realice actos propiamente políticos. O tras de esas medidas van encaminadas a mantener sumiso a las organizaciones sindicales, al orden sindicalista.

Algunas de esas normas son pasadas por alto por las organizaciones sindicales. Pese a la prohibición de intervenir en política, la realidad es que en los últimos debates electorales, el movimiento sindical se ha venido pronunciando en una u otra forma. La presunta independencia política de las organizaciones sindicales ha conducido a graves errores. En los organismos colegiados no hay quien represente a la clase obrera colombiana. Es una triste realidad. No hay, incluso, la manera de hacer aprobar medidas favorables a los obreros, ni oposición a las normas que han sido presentadas para recortar derechos de los trabajadores. Así ha ocurrido por ejemplo, con el derecho de huelga, que en varias oportunidades ha sufrido graves recortes, sin oposición parlamentaria de ninguna clase.

Las medidas sobre promoción de actividades ilegales como los paros, el trabajo en cámara lenta, la ocupación de fábricas y otras muchas veces se las ha apartado, cuando la organización sindical es

combativa, tiene el respaldo unitario de los trabajadores, o cuenta con la solidaridad de los demás sindicatos y del pueblo en general.

Pese a la prohibición escrita, la lucha sindical no se puede detener. Sin embargo, en cada caso corresponderá a los directivos sindicales medir cabalmente la posibilidad de hacer o no determinadas acciones que en un momento dado pueden ser ilegales. Esto es un problema de táctica sindical.

### **3.4 ASAMBLEA GENERAL Y DIRECTIVA**

Los sindicatos tienen una organización estatutaria, cuyos principios generales han sido fijados un modelo oficial de estatutos. Del organismo sindical se destacan: la Asamblea General de Afiliados y la Junta Directiva.

La Asamblea General es el máximo organismo de los sindicatos, la conforman la mayoría de sus integrantes o sea, más de la mitad de sus afiliados. Estos, por disposición legal, tienen que ser mayores de 14 años y por lo menos, dos terceras partes de ellos deben ser colombianos. Cuando no es posible reunir a la mitad más uno de los afiliados, debido a la naturaleza de actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica, o por excesivo número de ellos, los estatutos pueden establecer un sistema de representación proporcional para la Asamblea General según lo dispone el artículo 387 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Asamblea General tiene funciones exclusivas que le otorga el artículo 376 del Código Laboral, el cual expresa: "Son atribución exclusiva de la Asamblea General los siguientes actos:

La modificación de los estatutos; la fusión con otros sindicatos; la afiliación de federaciones y retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaran a faltar y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias, la aprobación del presupuesto general, la determinación de la cuantía de la caución del tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todos los gastos mayores mil pesos (\$1.000.00); la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y árbitros, la votación de la huelga en casos de la ley, y la disolución o liquidación del sindicato".

Además de anteriores funciones exclusivas fijadas por la ley, los estatutos pueden establecer otras. En todo caso, cuando se realice una actuación de las enumeradas anteriormente, la prueba es la copia pertinente del acta de la reunión de la Asamblea.

La directiva de un sindicato está compuesta por diez trabajadores, cinco principales y cinco suplentes cuyos requisitos los señala el artículo 388 del Código Sustantivo del Trabajo.

En los sindicatos de base, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 389 de la misma obra, no pueden ser directivos los afiliados que por razón del cargo que ocupan en la empresa, tengan funciones de dirección sobre otros trabajadores, sean de confianza personal del patrono o lo representen. Entre éstos están el jefe de personal, los secretarios privados de los patronos, los directores de departamento y otros que tengan cargos similares.

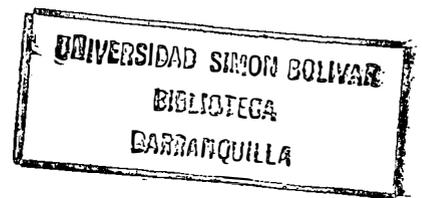
Las directivas se eligen en Asamblea General, mediante votación secreta:

El período de las directivas no puede ser menor de 6 meses, pues así lo dispone el artículo 390 del Código Laboral. En el país los organismos sindicales lo tienen establecido en un año.

Mientras la resolución de aprobación de la directiva sindical no sea dada por el Ministerio de Trabajo y se encuentre ejecutada dicha directiva no tiene funciones de ninguna índole. Corresponde por la ley al presidente del sindicato la representación del mismo ante las autoridades. Es él quien puede otorgar poder a nombre de la organización.

### **3.5 REPRESENTACION EN CASO DE VARIOS SINDICATOS**

Cuando en una empresa sólo hay un sindicato no hay problema de ninguna naturaleza. Este elaborará el pliego de peticiones y tiene la



representación de los trabajadores.

Pero cuando coexisten varios de estos últimos, la situación se torna diferente. En estos casos hay que partir de que la representación corresponderá al sindicato que ocupe la mayoría de los trabajadores de una empresa; es decir, que tengan afiliados a la mitad más uno de los trabajadores de esta empresa.

Se trata de la representación de los trabajadores no de la exclusión de las demás organizaciones de la contratación colectiva. Lo que se plantea en estos casos es quién negocia con la empresa. En ningún momento es el derecho a las peticiones lo que se pierde para el sindicato o sindicatos que tengan menos de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Por eso, una vez determinado que un sindicato tiene la mitad más uno, y que le corresponde representar a los trabajadores en la negociación, éste debe avisar a los demás sindicatos existentes en la empresa, con 30 días de anticipación, la fecha en la cual va a celebrar la Asamblea General que aprobará el pliego de peticiones, a fin de que estos sindicatos le remitan los puntos que deseen incluir en el pliego.

Esos puntos, al igual que los elaborados por el sindicato que tiene la mitad más uno, se someten a la decisión de la Asamblea General de éste. Esta asamblea por mayoría de votos decidirá si los acepta

o no. Si no los acepta, se deben indicar las razones de tal negativa.

Pero si estos sindicatos, hecha la notificación de la fecha en que habrá de celebrarse la asamblea general, no remite las peticiones que desean ver incluidas, se entenderá por su acción pasiva que tienen interés en la negociación colectiva.

Un caso diferente se presenta cuando ninguno de los sindicatos existentes en la empresa tienen afiliados o más de la mitad de los trabajadores. Cuando esto ocurre, la representación de los trabajadores corresponde a todos, proporcionalmente el número de sus afiliados.

Como el Ministerio del Trabajo tiene la facultad de intervenir de oficio para decidir a quién corresponde la representación, funcionarios vanales lo hacen entrar la marcha de las convenciones colectivas. Detrás de esas intervenciones y conflictos que ocurren, está el interés de los patronos en detener la contratación colectiva, aplazarla o suspenderla, mientras se hacen investigaciones para saber a quién corresponde la representación.

Incluso, se ha visto en la práctica como organización sindical que vienen negociando, sufren una parálisis porque los patronos, en complicidad con autoridades del Ministerio de Trabajo monta su sindicato, los auspician y lo hacen intervenir pidiendo representación en las negociaciones. Es ésta una de las pruebas más palpables de

cómo la división sindical afecta seriamente los intereses de los trabajadores.

### 3.6 DISOLUCION Y LIQUIDACION DEL SINDICATO

La disolución de un sindicato es la extinción o terminación del mismo, pero su terminación definitiva y práctica tiene lugar con la liquidación de la organización sindical.

El artículo 401 del Código del Trabajo señala al respecto: "Un sindicato, o una federación o confederación de sindicatos, solamente se disuelve:

Por incumplirse cualesquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

Por acuerdo cuando menos, de las dos terceras partes (2/3) de los miembros de la organización, adoptado en asamblea General y acreditado con la firma de los asistentes.

Por sentencia judicial, y

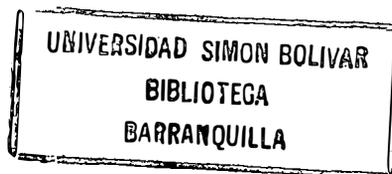
Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25) cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

Al disolverse una organización sindical, se nombrará un liquidador

que con los bienes del sindicato pagará preferencialmente las deudas que éste tenga. El resto lo dividirá entre los afiliados en proporción a las cuotas que cada uno de ellos haya dado.

Ningún socio podrá recibir una suma mayor a los aportes que dió.

La liquidación final deberá ser aprobada por el Juez que la ordenó, en caso de que fuere por sentencia judicial, o por el Departamento de Supervigilancia Sindical del ministerio del Trabajo. Así lo estipula el artículo 404 del Código Sustantivo del Trabajo.



#### 4. AGRUPACION DE SINDICATOS

##### 4.1 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

La asociación profesional comprende en nuestra legislación tres grados; primero, los sindicatos; segundo, las federaciones y, tercero, las confederaciones.

Los sindicatos de trabajadores se pueden unir en federaciones de industrias, profesionales, locales o regionales. Las federaciones, a su turno, se pueden unir en confederaciones, cuyo carácter es nacional.

Las federaciones tienen como finalidad unificar a un grupo de sindicatos, por departamentos o por profesiones o industrias, a fin de procurar entre ellos un entendimiento y una coordinación en sus luchas.

Ahora el papel de las confederaciones es eminentemente nacional.

Por eso pueden jugar un gran papel unitario de grandes grupos de trabajadores. Por desgracia en Colombia, ello no se ha podido debido

a la infiltración gubernamental dentro de estos organismos.

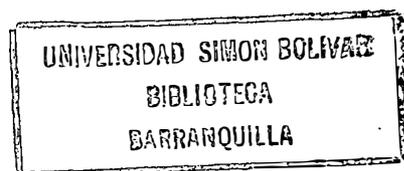
Las federaciones y confederaciones tienen establecidas las mismas funciones que los sindicatos, salvo la declaración de huelga. Esta es atribución exclusiva de las organizaciones sindicales.

En los conflictos colectivos de trabajo, las federaciones y confederaciones actúan como asesoras de los sindicatos ante el Ministerio de Trabajo y ante los patronos pueden igualmente servir de conciliadores en los conflictos que se presenten entre las organizaciones que le son filiales; y dirimir las diferencias que se presenten entre sus filiales; servir de tribunal de apelación en los casos de sanciones establecidas por sus sindicatos filiales.

Los diez integrantes de la Junta Directiva de una federación o confederación, gozan del fuero sindical.

Las normas legales relativas a las federaciones y confederaciones están consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 417 al 426.

#### **4.2 FUERO SINDICAL**



El artículo 405 define el fuero sindical de la siguiente forma: "Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo,

ni trasladado a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa o previamente calificado por el Juez de Trabajo.

Como se puede observar, es la única norma que consagra en forma clara el derecho a la estabilidad del trabajo, per limita a grupo de trabajadores que son los dirigentes de los sindicatos, federaciones y confederaciones; y los fundadores de un sindicato, desde el momento de la notificación del patrono, de la fundación de la organización hasta sesenta días después de la publicación de la resolución que concede la Personería Jurídica en el Diario Oficial, sin exceder de seis meses. Lo anterior está plasmado nítidamente en el artículo 406 del Código del Trabajo.

El fuero sindical no ampara únicamente la estabilidad en el trabajo. Se entiende que las garantías de que las condiciones laboran quienes por él están amparados, no podrán ser desmejoradas.

Ni tampoco podrán ser trasladados a otros establecimientos o municipios diferentes. Es una conquista de tipo sindical, que tiende a estabilizar las funciones de los directivos sindicales y de los integrantes de los comités de reclamos, protegiéndolos contra las arbitrariedades que contra ellos puedan cometer los empresarios, como represalia por sus actividades comunes.

El fuero sindical emana de la designación hecha al trabajador en

el cargo de directivo o integrante de un comité de reclamo, o en la voluntad manifiesta de constituir un sindicato. Pero como se trata de una garantía sobre el empresario, se concreta y materializa con la notificación que se hace al patrono de esa elección o de esa voluntad de constituir un sindicato.

Este es el acto más importante que cubre de inmediato al trabajador con el fuero sindical.

Según el artículo 409 del Código del Trabajo, no gozan de fuero sindical los siguientes trabajadores:

Los trabajadores que son empleados públicos de acuerdo con el artículo 50 del C.R.P.M.

Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

El trabajador que sea despedido gozando de fuero sindical, debe intentar ante la Justicia Ordinaria laboral, la acción de reintegro. Esta prescribe en el angustioso término de dos (2) meses contados a partir del despido.

El que sea desmejorado en sus condiciones de trabajo o traslado a otras factorías o a otros municipios, debe intentar ante la Justicia Laboral la acción de restitución. Esta prescribe en término

de tres (3), meses.

Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, las siguientes: según el artículo 401 del Código Laboral: "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 días; y las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato".

Cuando hay simple suspensión del contrato de trabajo, se le impone sanciones disciplinarias al directivo amparado por el fuero, no se necesita el permiso de la justicia laboral ordinaria. Tampoco se requiere calificación judicial cuando el contrato de trabajo amparado por el fuero sindical termina por la realización de la obra que se contrató, por la ejecución de un trabajo accidental o transitorio, por mutuo consentimiento de las partes o por sentencia de autoridad competente.

El fuero sindical hay que defenderlo como una importante conquista de la clase obrera y luchar por ampliarlo, para el equipo de dirigentes que se amparen en él puedan realizar las tareas sindicales.

#### **4.3 CONTRATACION COLECTIVA**

Al principio del presente estudio habíamos dicho que el Derecho

Colectivo del Trabajo se divide en tres partes fundamentales, una de ellas era el Derecho Normativo del Trabajo o de Contratación Colectiva, al cual nos referiremos inmediatamente.

Expresamos anteriormente que por lo general, la vinculación de los trabajadores con los empresarios se realice en forma individual. Cada obrero busca independientemente trabajo de acuerdo con sus conocimientos. Los patronos que necesitan personal los solicitan públicamente. De acuerdo con la legislación laboral, el contrato de trabajo es realizado entre dos personas; el patrono y el trabajador. Está calificado como contrato en el cual las cláusulas se acuerdan voluntarias, libremente.

El patrón o patronos por constituir la parte más fuerte, la económica, poderosa, impone las condiciones de trabajo. Las cláusulas están de antemano fijadas. Sólo tienen un límite mínimo, que es el establecido por la ley. Todo lo que se pacta por debajo de la ley resulta ilegal, y el trabajador puede acogerse a los términos legales más favorables.

El contrato de trabajo se torna entonces, por la mecánica de la imposición del más fuerte, en un contrato de adhesión, mediante el cual el trabajador se adhiere a las normas que de antemano ha fijado el empresario. Por lo general, ocurre así. Salvo excepciones de trabajadores calificados como difíciles de conseguir en el mercado de mano de obra, en donde éstos pueden discutir mejores condiciones

para la contratación, especialmente en lo relativo al salario.

La legislación colombiana prevee casos de enganches colectivos, en los cuales un grupo de trabajadores se contrata con un patrono. En estos casos se pueden discutir mejores condiciones para la contratación. Puede ocurrir así con los contratos sindicales.

La forma como los trabajadores pueden modificar las condiciones individuales de sus contratos de trabajo y establecer un sistema de prestaciones y derecho superior, es mediante la contratación colectiva. Por disposición legal, las normas de las convenciones colectivas, pactos, fallos y laudos arbitrales, se incorporan en los contratos individuales modificándolos.

#### **4.4 CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y LAUDOS ARBITRALES**

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo define que se entiende por Convención Colectiva en los términos siguientes:

"Convención Colectiva de Trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia".

De acuerdo a la legislación colombiana en una empresa no puede haber

más de una convención colectiva de trabajo. Si acaso las hubiere, se entenderá que la primera firmada es la única para todos los efectos legales. Las posteriores se incorporan a esa, salvo que se haya estipulado lo contrario.

En las convenciones colectivas, además de las estipulaciones sobre las condiciones de los contratos de trabajo, se pueden establecer y pactar normas que favorezcan a la organización sindical en sí misma, como los auxilios económicos, los permisos remunerados para los directivos a fin de que atiendan los asuntos del sindicato, etc. Igualmente se puede pactar para terceros, como cuando se consiguen auxilios para familias de trabajadores enfermos, becas para estudios, instalación de colegios o centro de salud, ayudas para cooperativas, etc.

Los artículos 468 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo sobre el contenido y forma de las convenciones colectivas respectivamente. El primero de ellos expresa:

"Además de las estipulaciones que las partes acuerden con relación a las condiciones generales del trabajo, en la convención colectiva se indicará la empresa o establecimiento, industrias y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia, y la responsabilidad que su cumplimiento entraña.

La segunda de las normas citadas dispone: "La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y una más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional del Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Sin el cumplimiento de todos estos requisitos, la convención no produce ningún efecto.

Los pactos colectivos son también un conjunto de normas que fijan las condiciones que rigen los contratos de trabajo durante su vigencia, y lo celebran los patronos y trabajadores no sindicalizados. Se diferencia de las convenciones colectivas en que éstas son firmadas por sindicatos, mientras que los pactos son por los trabajadores directamente. Otra diferencia se escribe en que los pactos se aplican directamente a quienes lo firmaron o quienes se adhieren a ellos.

Las convenciones tienen un campo de aplicación sobre terceros en determinadas condiciones.

Los laudos arbitrales son las determinaciones adoptadas por un Tribunal de Arbitramento que fijan también las condiciones que deben regir los contratos de trabajo durante su vigencia. Cuando estos laudos han sido homólogos ante Corte Suprema de Justicia, el fallo por éste pronunciado, también se incorporan y rigen los contratos

de trabajo durante su vigencia.

Por último, quiero expresar que las convenciones y laudos arbitrales son aplicables a todos los trabajadores de una empresa, cuando el sindicato o sindicatos que lo pactaron o suscribieron tienen afiliados a más de una tercera parte de los trabajadores de esa empresa, si tiene menos cantidad, sólo se aplica a los sindicalizados y a quienes posteriormente se adhiere a ella. (Artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo).

#### 4.5 PLIEGO DE PETICIONES

No existe en el Código del trabajo una definición de lo que es pliego de peticiones. El artículo 432 tan sólo dice lo siguiente:

"Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionada mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato, o los trabajadores nombraron una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulen".

La referencia a la presentación de un pliego de peticiones no está limitada por este artículo. Su afirmación es general: "Siempre que se presente un conflicto colectivo...", pero las autoridades del Ministerio del Trabajo limitan la presentación de los pliegos

de peticiones a los períodos de la contratación colectiva. Mientras esté vigente una convención, laudo o fallo arbitral, cualquier conflicto que se presente, no puede, según ese criterio, originar un pliego de peticiones.

Por pliego de peticiones, de acuerdo con las costumbres y la práctica de impuesto por el Ministerio del Trabajo, tendremos entonces que aceptar no todas las peticiones que surjan por motivo de cualquier conflicto. Por ejemplo, si el patrono deja pagar salarios o incumple la ley, necesariamente se crea una situación de hechos que colectivamente afecta a los trabajadores. La solución de ese problema no puede ser a través de un pliego de peticiones.

Por pliego de peticiones aceptamos, entonces, las peticiones que los trabajadores por sí mismos o por intermedio de la organización sindical hacen con la finalidad de mejorar los contratos individuales de trabajo, conseguir prestaciones y derechos superiores a los establecidos por la ley, o en convenciones anteriores para la organización sindical y para terceros, limitándoles a los períodos de la contratación colectiva.



## 5. LA ESTRUCTURA SINDICAL

Antes de organizar un sindicato se debe partir de la base de que la estructura sindical en Colombia no ha sido creada por los trabajadores, sino que se ha impuesto a través de múltiples disposiciones: leyes, decretos, etc., que han servido para dividir y subdividir a la clase obrera.

### 5.1 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

De acuerdo con la legislación colombiana, los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

De base, si están formados por personas que trabajan en una misma empresa, aun cuando sus profesiones u oficios son diferentes.

De industrias, si están formados por personas que trabajan en diferentes empresas, de una misma rama industrial, aun cuando sus profesiones u oficios son diferentes.

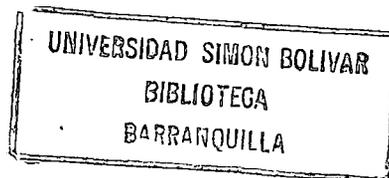
Gremiales, si están formados por trabajadores de una misma profesión

u oficio o ,especialidad. Estos trabajadores pueden prestar servicios a una misma o diferentes empresas.

De oficios varios, si lo conforman personas de profesiones diferentes. Estos únicamente pueden formarse en aquellos lugares donde no hayan trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en número superior a veinticinco (25).

La doctrina da una clasificación bastante extensa de los sindicatos y dice que pueden ser: LEGAL, DE HECHO, OBLIGATORIO, VOLUNTARIO, MIXTO, HOMOGENEO, PLURAL, UNICO, ABIERTO, CERRADO, LOCALES, AGRICOLAS, BLANCO, AMARILLO, REVOLUCIONARIO, HORIZONTALES, VERTICALES y otros.

Las firmas que se estampen en todos los documentos deben ser iguales a la de uso común de la persona que firma para evitar que la puedan señalar como falsificador. De igual manera, el número respectivo. Cualquier transtorno en tal sentido, somete a la documentación a su anulación o devolución.



## 6. FORMA DE LUCHA SINDICAL

Para dirigir cualquier acción obrera, se requiere conocer los medios y tácticas adecuadas. De nada sirve el conocimiento del objetivo o la reivindicación que se persigue, si no existe una dirección capaz de movilizar la fuerza que la organización les da a los trabajadores.

Hace falta conocer entonces, conceptos de normas generales y las experiencias pasadas; porque no se puede dar recetas acabadas e infalibles sobre los medios y tácticas a seguir en toda lucha. Para cada uno es necesario hacer una evaluación muy concreta a todos los niveles y formas de métodos.

Una orientación adecuada y aceptada por parte de los dirigentes implica contar con un amplio respaldo de masa, que en forma consciente se compromete a desarrollar toda la acción que el movimiento reivindicatorio requiera para el logro de los objetivos propuestos.

La intensidad de la lucha y el despliegue que ésta tenga está determinada por los anteriores factores, y ellos son los que deciden

los avances, las pausas o retrocesos. Influye mucho en ellos la calidad de las reivindicaciones y la forma como éstas son comprendidas por las masas, además de la experiencia popular acumulada y su influencia en el estado de ánimo de ellas.

Por falta de unidad de los trabajadores, por su baja conciencia política, por la incapacidad manifiesta de algunos dirigentes y por la no existencia de una dirección colectiva, tales factores o presupuestos no se tienen en cuenta. Claro está, que son los patronos y el gobierno los beneficiados. Y son los trabajadores colombianos quienes tienen la responsabilidad y compromiso de modificar la situación imperante, para encausar seriamente el desarrollo y fortalecimiento del movimiento sindical.

Ahora las formas de lucha debemos expresar lo siguiente: la lucha de los trabajadores organizados se desarrolla en dos planes:

La acción legal, que se ampara en la legislación.

La acción de masas, para respaldar las luchas adelantadas por reclamaciones consagradas en la legislación laboral.

Pero estos dos aspectos de la lucha no pueden separarse, al contrario, deben desarrollarse conjuntamente, evitando las grietas que pueden servir al patrón y al gobierno para detener la acción obrera o destruir el sindicato.

El proceso de la lucha y su desarrollo no depende exclusivamente de los trabajadores y sus organizadores. Debe tenerse en cuenta la actitud de los patronos y el gobierno. Porque en cualquier momento, la lucha por la reivindicación más insignificante, adquiere un contenido político, por la agresividad gubernamental y patronal. Igualmente, los trabajadores y sus sindicatos deben impulsar su capacidad de acción, buscar la máxima solidaridad de sus compañeros, para defenderse y soportar la ofensiva, adoptando formas, medios y recursos que la lucha exija, en condiciones legales y mediante la acción de masas.

La lucha organizada de los obreros es un proceso que eleva su contenido, aumenta su amplitud e intensidad. En el curso de una misma acción se pasa de la acción legal a la acción de masas, se sustituyen unas formas por otros recursos y métodos, y algunas veces volvemos al punto de partida con un resultado más elevado que el contenido en la reclamación inicial. Lo conseguido en documento que se convierte en norma legal, impuesto por el movimiento sindical.

Nunca un dirigente o la dirección de un sindicato debe renunciar de antemano a una forma de acción. Es grave error que trae consigo consecuencias lamentables. Se expone el movimiento al fracaso sindical, cuando para determinada acción se hace uso exclusivo de normas legales, ceñidas únicamente al arreglo burocrático sin que los afiliados participen. Igualmente perjudican a los trabajadores en todo terreno, llevarlos de inmediato a la acción de masas, cuando

se ha desechado la actividad legal, exponiendo a los trabajadores y su organización a golpes innecesarios.

### 6.1 ACCION LEGAL

Al mencionar la forma de lucha legal, nos referimos a los métodos, recursos o formas de reclamación o reivindicación que en determinado momento pueden llegar a ser solucionados, interviniendo ante el patrono o ante el Ministerio del Trabajo, sin tener que llegar al cese de actividades en la empresa.

Las reformas de lucha legal comprende:

- La reclamación directa ante el patrono.
- Reclamación indirecta ante el Ministerio del Trabajo.
- Comunicados ante la opinión pública.

Estas acciones se pueden realizar a través de los directivos o comisiones especiales que lleven la voz a esos niveles, pero teniendo en cuenta que cualquier propuesta que se reciba debe consultarse con la masa y sólo cuando ésta las acepte, se transformarán en acuerdos que solucionen el conflicto.

## 6.2 ACCION DE MASAS

La forma de lucha de acción de masas significa cuando se apela a los paros parciales, manifestaciones, huelga, etc.

La acción de masas tiene variados métodos y recursos de los cuales podemos enumerar los siguientes:

Mensaje de propuestas, suscrito por todos los trabajadores afectados por el conflicto.

Proclamas de respaldo, suscrito por familiares de los trabajadores.

Celebración de mitines, ante la factoría de la empresa.

Mensaje de respaldo, suscrito por otras organizaciones sindicales.

Trabajo de la cámara en lenta, como forma de presión, exigiendo solución a las demandas, originando la merma en la producción.

Huelga de brazos caídos, permaneciendo dentro de los puestos de trabajo, pero sin laborar.

Paros escalonados, por secciones de empresas con fijación de tiempo limitado.

Huelga general, en todas las dependencias de la empresa, y algunas

veces con el control de las factorías por parte de los trabajadores.

Manifestación y desfile público, para dar a conocer ampliamente el problema a la ciudadanía, exigiendo su apoyo.

Estimamos que la huelga, más que una acción legal, es una acción de masas, precisamente por la objetividad que conlleva.

Se han registrado casos de ejecutar huelgas intermitentes, o sea, llevarlas a cabo por un tiempo determinado, levantarla y volverla a hacer. Tal hecho se ha experimentado más que todo en Europa y en algunos países de América Latina, donde el movimiento sindical está más desarrollado, como en México.

También se han registrado casos de ocupación de fábricas y quedar la administración y funcionamiento de la misma por cuenta y riesgo de los trabajadores. Es necesario recalcar que esta acción merece un grado de desarrollo tanto en la conciencia de la clase obrera como en la organización y capacidad de lucha y fundamentalmente contar con un gran respaldo económico y efectivo en toda la clase obrera y la población.

Ninguno de los métodos y recursos mencionados se debe adelantar sin preparación previa, dejando todo a la espontaneidad, de la misma masa, la cual se anarquiza, y en lugar de conseguir los objetivos propuestos, puede significar una derrota. El conflicto puede

iniciarse en una sección de la empresa, extender a nivel entero de la empresa, una rama industrial, al nivel de una localidad municipal, departamental, abarcar todo el territorio nacional. Todo depende de los objetivos propuestos y que éstos lleguen a interesar a los demás sectores de trabajadores, incluso a la población urbana. Depende igualmente del grado de organización que se tenga en el momento apropiado, de la acertada orientación y dirección del movimiento del convencimiento pleno que tengan los participantes en la justicia del conflicto y por lo tanto, en su victoria total sin dejar de tener en cuenta la intensidad de la propaganda y otros detalles de igual importancia.

Quiero terminar este estudio citando al pensamiento de LEO HUBERMAN, en su libro "Principios del Socialismo", en el cual deja entrever el por qué de la incansable lucha en que debe permanecer el movimiento obrero colombiano. Dice así: "En Colombia, así como en otros países capitalistas, los medios de producción no son de propiedad pública, de todos. La tierra, las materias primas, las fábricas, máquinas, son propiedad de individuos capitalistas. Este es un hecho de enorme importancia.

La circunstancia de que una persona sea dueña o no de los medios de producción determina su posición dentro de la sociedad.

Una clase vive de sus propiedades; la otra vive de su trabajo.

La clase capitalista obtiene sus rentas mediante el empleo de otras personas para que trabajen por ellas; la clase trabajadora gana sus rentas en forma de salario por el empleo que realiza.

Ya que el trabajo es especial para la producción de mercaderías que necesitamos a fin de poder vivir, alguien podría suponer que aquellos que hacen el trabajo, la clase trabajadora estaría muy bien recompensadas. Pero no es así.

En la sociedad capitalista no son aquellos que trabajan quienes se llevan la mayor parte de las rentas, sino aquellos propietarios dueños de los medios de producción.

La ganancia es la rueda que mueve la sociedad capitalista. El hombre de negocios más exitoso es aquel que paga lo menos posible por la compra (incluyendo lógicamente la fuerza de trabajo) y trata de obtener el máximo por lo que vende.

El primer paso hacia el camino de las grandes ganancias es reducir los gastos y uno de los gastos de producción son los salarios de los trabajadores. Está en el interés del patrón, por lo tanto, pagar salarios tan bajos como sea posible.

Los intereses de los dueños de los medios de producción y de los hombres que trabajan para ellos, son opuestos.

Para los capitalistas, la propiedad está en primer lugar, los hombres en segundo lugar, para los trabajadores el hombre está en primer lugar, la propiedad está en segundo lugar.

Por eso es que en la sociedad capitalista hay siempre un conflicto entre las clases.

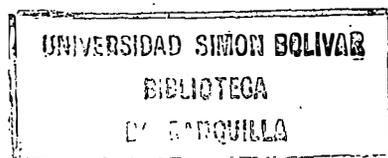
Ambos bandos en la lucha actúan en la forma que lo hacen, porque tienen que hacerlo así.

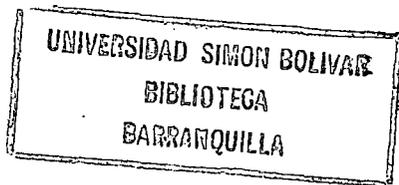
El capitalista tiene que obtener el máximo de ganancia para seguir como capitalista, el trabajador tiene que luchar por salarios decentes para poder sobrevivir.

Una clase puede tener éxito solamente a expensas de la otra.

Todas las conversaciones acerca de la "armonía" entre el capitalismo y el trabajador no son más que cosas sin mayor sentido.

En la sociedad capitalista no puede existir armonía, porque lo que es bueno para una clase, es malo para la otra y viceversa.





## 7. CONCLUSIONES

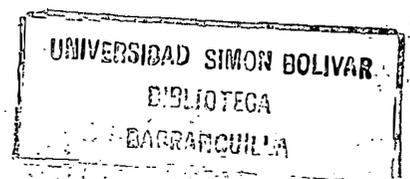
Hay que tener en cuenta que nuestra existencia transcurre en un país en que la mayor parte de la población es obrera y, por lo tanto, debe estar respaldada para que no sea ultrajada en el campo laboral. La población obrera debe estar unida, compenetrada para que haya una verdadera Unidad Sindical.

Nuestros obreros deberían estar informados de las leyes que lo protegen y defienden en sus respectivos casos.

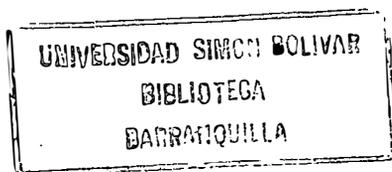
El sindicato ha sido la mejor congregación para esta parte de la población, ya que hay personas con toda la capacitación, documentación y tienen derecho y obligaciones con la clase obrera.

Un sindicato bien orientado, dirigido y apoyado en las leyes, lleva adelante y resuelve todos los conflictos laborales presentados en la empresa que está laborando.

Con este pequeño trabajo he querido colaborar, aunque en una manera muy simple, pero con mucha admiración y respeto para este gran sector

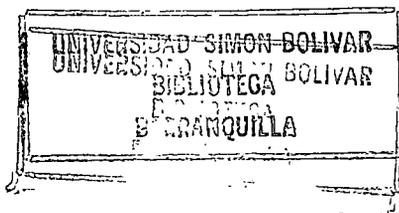


de nuestra población, como lo es la CLASE OBRERA.



## BIBLIOGRAFIA

- CASTORNA J., Jesús. Tratado de Derecho Obrero. México, Jaris, 1942.
- CERDA Y, Richart Baldomero. Evolución del Sindicalismo. Barcelona, Bosch, 1950.
- COLOMBIA. Constitución Política de Colombia. Bogotá, Dintel.
- DESVEALI, Mario L. Curso de Derecho Sindical y de la previsión social. México, Porrúa, 1959.
- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado elemental de Derecho Social. Sevilla, G.E.H.A. , 1960.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajador. Bogotá, Temis, 1977.
- HANNECKER, Martha. Los conceptos elementales del materialismo histórico. Santiago de Chile, Litz.
- HUBERMAN, Leo. Principios del Socialismo. Medellín, Pepe.
- LASKI, Harold. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad. México, Fondo de Cultura Económica, 1961.
- ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo y Procesal del trabajo, Bogotá, Temis, 1978.



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

BIBLIOTECA

BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

BIBLIOTECA

BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

BIBLIOTECA

BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA