

LA ESTRUCTURA Y NUEVO ENFOQUE DE
EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

MARY VILLAMIL AYALA

CLARA ISABEL PEINADO AMAYA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

SIMON BOLIVAR

BARRANQUILLA

1992

DL 4-0232



LA ESTRUCTURA Y NUEVO ENFOQUE DE
EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

MARY WILLAMIL AYALA
CLARA ISABEL PEINADO AMAYA

Trabajo de Grado presentado
como requisito para optar el
título de ABOGADO

Director:

Dr. MARTIN TATIS O.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

SIMON BOLIVAR

BARRANQUILLA

1992

Barranquilla, Noviembre . de 1992

Doctor
CARLOS D. LLANOS S.
Decano de la Facultad de Derecho
Universidad Simón Bolívar
E. S. D.

Apreciado Doctor

Después de haber analizado el desarrollo y las correcciones hechas al trabajo de investigación denominado LA ESTRUCTURA Y NUEVO ENFOQUE DE EL SINDICALISMO EN COLOMBIA, presentado por las egresadas MARY VILLAMIL AYALA Y CLARA ISABEL PEINADO AMAYA, como requisito parcial para optar el título de ABOGADO; me permito dar concepto favorable, pues para cumplir la meta deseada se efectuó una investigación profunda del tema para lograr el conocimiento requerido, dominio de la materia y al mismo tiempo la correcta utilización del léxico.

No desaprovecho la oportunidad para expresar mis sinceros agradecimientos por la designación como Director de esta tesis.

De usted, muy respetuosamente,



MARTÍN TATIS
Director de Tesis

NOTA DE ACEPTACION

Apurada. -

[Handwritten Signature]

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Jurado

PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD

RECTOR	:	Dr. JOSE CONSUEGRA BOLIVAR
VICERECTOR	:	Dr. EUGENIO BOLIVAR
SECRETARIO GENERAL	:	Dr. RAFAEL BOLAÑOS M.
DECANO	:	Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIA ACADEMICA	:	Dr. PORFIRIO BAYUELO
DIRECTOR DE CONSULTORIO JURIDICO	:	Dr. ANTONIO SPIRKO ● CORTES

AGRADECIMIENTOS

Especial reconocimiento a las asesorías y grandes aportes del licenciado OSCAR JAIMES y del señor JOSE ALVARADO MARTINEZ, quienes colaboraron en la elaboración de este estudio investigativo.

A los dirigentes de los diferentes sindicatos, federaciones y confederaciones agradecemos su participación.

DEDICATORIA

A MI PADRE,

Quien con sus enseñanzas, comprensión, y apoyo especial, contribuyó a que se hiciera realidad la culminación de esta importante meta.

A MIS HERMANOS,

Quienes con gran amor aportaron su granito de arena de manera incondicional.

MARY

DEDICATORIA

A DIOS,

Doy gracias, por permitirme culminar
una de mis aspiraciones.

A MIS TIAS, Y HERMANO,

Por su amor, comprensión y apoyo.

CLARA ISABEL.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. ANTECEDENTES	1
1.1 INICIOS DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA	5
1.1.1 Antecedentes	5
1.1.2 Primeros Sindicatos	5
1.1.3 Las principales formas de protección social en los gremios colombianos	8
1.1.4 Institucionalización del sindicalismo colombiano	9
1.2 ORGANIZACION SINDICAL	11
1.2.1 Concepto	11
1.2.2 Naturaleza Jurídica	11
1.3 PROTECCION LEGAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL	19
2. CLASIFICACION DE LA ASOCIACION SINDICAL	22
2.1 LOS SINDICATOS SE CLASIFICAN	22
2.1.1 Sindicatos de Patronos	22
2.1.2 Sindicatos de Trabajadores	23
2.2 CLASIFICACION DE 1950 ADOPTADA POR LA LEY 141 DE 1961	23
2.2.1 De Carácter Vertical	23
2.2.2 De Carácter Horizontal	24
2.3 LA LEGISLACION LABORAL ADOPTO COMO CLASIFICACION	24
2.4 SEGUN EL ARTICULO 414 C.S.T. LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DEL ESTADO SE CLASIFICAN	25

2.5	OTRAS CLASIFICACIONES	26
2.6	CLASIFICACION SEGUN LA DOCTRINA	27
2.7	CLASIFICACION ACTUAL SEGUN LA LEY 50 DE 1990	28
2.7.1	De Empresa	29
2.7.2	De Industria o por Rama de Actividad Económica	30
2.7.3	Gremiales	30
2.7.4	De Oficios Varios	31
3.	LA ORGANIZACION DE LOS SINDICATOS	32
3.1	EL DERECHO DE ASOCIACION	32
3.2	LOS TITULARES DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL	33
3.3	AFILIADOS	33
3.4	CONSTITUCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL	34
3.5	LOS ESTATUTOS	35
3.6	LA NOTIFICACION	
3.6.1	Objetivo de la Notificación	39
3.7	LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T.	40
4.	EL MOVIMIENTO LEGAL DE LOS SINDICATOS	41
4.1	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PERSONERIA JURIDICA	41
4.2	RECONOCIMIENTO DE PERSONERIA JURIDICA ANTES DE LA LEY 50 DE 1990	42
4.3	LA PERSONERIA JURIDICA SEGUN LA ACTUAL LEGISLACION LABORAL - LEY 50 DE 1990	46
4.4	ATRIBUTOS DEL SINDICATO COMO PERSONA JURIDICA	46
4.4.1	Nombre	47
4.4.2	Domocilio	47
4.4.3	Capacidad	47
4.4.4	Patrimonio	48
4.5	REGISTRO SINDICAL	49
4.5.1	Tramitación del Registro Sindical	51

4.5.2	Efecto Jurídico de la Inscripción	54
5.	FUNCIONES, FACULTADES Y SANCIONES DE LOS SINDICATOS	55
5.1	PRINCIPALES FUNCIONES	55
5.2	PLIEGO PETITORIO	58
5.3	PROHIBICIONES	60
5.4	SANCIONES	61
6.	REGIMEN INTERNO Y REQUISITOS DE FONDO Y FORMA	65
6.1	REGIMEN INTERNO	65
6.1.1	Razón Social	65
6.1.2	Edad Mínima	65
6.1.3	Nacionalidad	66
6.1.4	Reuniones de la Asamblea	66
6.1.5	Quórum de la Asamblea	66
6.1.6	Representación de los Socios en la Asamblea	66
6.1.7	Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva	67
6.1.8	Empleados Directivos	68
6.1.9	Período de Electivas	68
6.1.10	Elección de Directivos	69
6.1.11	Directivos Seccionales	69
6.1.12	Libros	70
6.1.13	Presupuesto	70
6.1.14	Causión del Tesorero	70
6.1.15	Expulsión de Miembros	71
6.1.16	Separación de Miembros	71
6.1.17	Retención de Cuotas Sindicales	72
6.2	REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA	73
6.2.1	En Cuanto a la Persona	73
6.2.2	Los Afiliados	74
6.2.3	Capacidad de los Afiliados	76
6.2.4	Número de Afiliados	76
6.2.5	Nacionalidad	76

6.2.6	Inexistencia de afiliación a otros Sindicatos de la misma categoría	76
6.2.7	En cuanto a la Finalidad	76
6.3	JUNTA DIRECTIVA	77
6.3.1	Inscripción de la Junta Directiva	77
6.4	ASAMBLEA GENERAL	80
6.4.1	Atribuciones exclusivas de la Asamblea	81
6.5	COMITES ASESORES	82
7.	FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES SINDICALES	84
7.1	CONCEPTOS	84
7.2	LAS PRIMERAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	85
7.3	REQUISITOS	87
7.4	FUNCIONES	87
7.5	ORGANIZACION	88
7.6	AUTORIZACION A LOS FUNDADORES	88
7.7	ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS	90
7.7.1	Asamblea General	90
7.7.2	Junta Directiva	91
7.7.3	Comité Ejecutivo	92
7.8	CONFORMACION DEL PATRIMONIO	93
7.9	REGISTRO SINDICAL	94
7.10	CONGRESOS FEDERALES Y CONFEDERALES	94
8.	CRISIS Y PROPUESTAS PARA UNA RENOVACION SINDICAL	96
8.1	OBSTACULOS INTERNOS DEL MOVIMIENTO SINDICAL	97
8.2	CAUSAS EXTERNAS QUE ORIGINAN LA CRISIS	100
8.2.1	De Orden Económico	100
8.2.2	De Orden Jurídico-institucional	102
8.2.3	De Orden Social	105
8.2.4	Factor de Persecución Sindical	107
8.2.5	De Orden Político	107
8.3	ALTERNATIVAS PARA UNA RENOVACION SINDICAL	109

8.3.1	Propuestas que subsanan los errores internos de la organización	109
8.3.2	Alternativas para corregir las causas responsables de la crisis	115
8.3.2.1	Economía	115
8.3.2.2	Política	118
8.3.2.3	En lo Social	119
8.3.2.4	En el Régimen Laboral	121
8.3.2.5	Los Derechos Humanos	123
8.3.3	Otras Alternativas	125
8.3.3.1	Sindicalismo de Industria o por Rama de Actividad Económica	125
8.3.3.2	El Sindicalismo Socio-político	133
8.3.3.3	El Sindicalismo de Masas	138
8.4	ENCUESTA	139
8.4.1	Metodología	139
8.4.2	Aplicación de la Encuesta	140
8.4.3	Verificación de la Información	140
8.4.4	Resultados de la Encuesta	140

CONSIDERACIONES

CONCLUSIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Es de gran importancia presentar un estudio investigativo sobre la estructura y nuevo enfoque de el sindicalismo en Colombia, si se tiene en cuenta que los derechos sindicales básicos como los derechos de las personas, trabajadores y los derechos al trabajo, son esenciales para la existencia de sociedades libres y democráticas, en las cuales los movimientos sindicales pueden desempeñar un papel constructivo.

Se trata de exponer la historia de los sindicatos junto con el concepto, naturaleza jurídica, clasificación, planteamientos y análisis de la estructura organizativa de el movimiento sindical, con el propósito de observar el actual funcionamiento de estas organizaciones y hacer conciencia sobre los problemas orgánicos y estructurales que lo caracterizan.

Este análisis e investigación se ha efectuado en el momento más difícil que atraviesan los trabajadores y la organización sindical a nivel Nacional y Regional, al

igual que la crisis que azota al país desde el punto de vista económico, social y político, lo cual está afectando notablemente a los trabajadores, a sectores populares y campesino. Por tal motivo es propicio mostrar los mayores obstáculos que se oponen a este movimiento, tanto desde el punto de vista jurídico, como al interior de la misma organización y de la propia actitud de su dirigencia ante la necesidad de su desarrollo, así como las diferentes alternativas que se plantean no solo a nivel Nacional sino latinoamericano, para impulsar, desarrollar y darle fuerza al sindicalismo que lucha por intereses sociales, políticos y económicos.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Los sindicatos son asociaciones formadas por los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, y a ellos se debe gran parte de las conquistas económicas y sociales logradas por la clase obrera.

Inicialmente aparece la forma organizativa de el gremialismo como primera muestra de lucha de los trabajadores asalariados, siendo herencia directa de las organizaciones artesanales de el siglo XVIII, en la que predominan los siguientes elementos:

- a. Ayuda mutua para hacer frente a las crisis económicas y sociales.
- b. Solidaridad horizontal, con grupos semejantes en la sociedad colonial y republicana.

En el período de la Colonia formaron parte de la organización estatal y en la época Republicana, a pesar de los esfuerzos por eliminarlos lograron mantenerse y

estabilizar en cierta medida al grupo artesanal, cuando la tendencia de las legislaciones de la época era favorecer las expresiones de tipo individuales; en lo internacional las más importantes corrientes sindicales son la inglesa, la francesa y la corriente sindical de la Iglesia Católica que responden a las grandes vertientes políticas y filosóficas de la asociación sindical.

En Inglaterra dentro de su proceso histórico, el sindicalismo se vuelve muy activo especialmente en las empresas textiles y construcciones pero no se satisface sólo con organizaciones locales, sino que crea grandes centrales obreras destinadas a verificar a gran escala el movimiento. Para entonces había aparecido un notable equipo de líderes socialistas que influían en el movimiento sindical y habían convencido a los dirigentes sindicales de la necesidad de hacer organizaciones obreras de mayor envergadura que las locales.

En Francia (1789 - 1864), la organización sindical tiene una orientación francamente socialista, pero de actuación moderada en la época de Saint Simon, Fourier Blanc, que se inspira en el movimiento socialista, pero que no toman para sus fines políticos como meta el colectivismo, sino que adoptan una posición propia: Mejoramiento de la clase obrera y conservación de la propiedad privada. Sólo se sostiene en la medida en que se la trabaje.

Tiene lugar por primera vez el reconocimiento de la libertad de coalición que es diferente de la Asociación Tolerancia Estatal, para que los grupos de trabajadores se constituyan en personas no jurídicas sino de hecho para enfrentarse a los patronos y organismos estatales. Viene la aceptación de la huelga y con ello comienza la preparación sindical para los acontecimientos futuros.

En la corriente sindical católica, hallamos la de la Iglesia Católica, como una de las más importantes y acerca de la cual ya se ha expuesto lo fundamental en 1864. En vista del auge sindical y de que éste era, para entonces Marxista, la iglesia se preocupa del problema y el Obispo llama la atención a la jerarquía eclesiástica, acerca de la necesidad de aprovechar ese movimiento para la iglesia y comienza la actividad de ésta; a través de los sindicatos se busca orientar el movimiento con mensajes papales de las jerarquías eclesiásticas.

Los sindicatos católicos que existieron eran muy pocos y todos ellos fracasaron porque no tenían ni la fuerza, ni la capacidad, ni el adiestramiento de los socialistas. Vinieron los sindicatos mixtos de base católica, pero sin táctica combativa y fracasan igualmente, por último aceptan los sindicatos libres. Termina proponiendo, para lograr su ideal de armonía, la creación de comisiones mixtas en las empresas llamadas intermediarias para que las desaveniencias

se resuelvan en forma pacífica entre las partes.

El Socialismo está entre los grandes movimientos sindicales, es decir, entre las corrientes más notables del sindicalismo, la socialista, la que tuvo su origen en los movimientos socialistas, se desarrolló luego en los movimientos comunistas y culminó en la constitución del Estado Soviético .

En cuanto a la organización sindical norteamericana, puede decirse que no se cuenta entre los movimientos creadores de grandes ideas en materia social, como lo fueron el sindicalismo inglés o el francés, o el ruso, a pesar de que ha producido en la historia de las luchas obreras grandes acontecimientos de resonancia mundial como el famoso primero de Mayo de (1886) con el fin de buscar un cambio en la jornada de trabajo. Hecho éste que dió lugar a uno de los prevaricatos más monstruosos que se hallan cometido en la historia judicial y que condujo al patíbulo a uno de los líderes obreros que libraron su batalla en situación precaria por aquella conquista, por ello podría decirse que desde el punto de vista ideológico es un movimiento más bien receptivo puesto que vivió y ha vivido desde su iniciación de dos grandes corrientes a saber: La socialista de tipo Marxista y en ocasiones beligerantes anticomunista las que con el transcurso del tiempo dieron lugar a la formación de las dos grandes centrales obreras

que hoy separan el campo sindical en los Estados Unidos.

1.1 INICIOS DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA.

1.1.1 Antecedentes

Se destaca como el hecho más conocido y de gran envergadura "La revolución de los comuneros" ocurrida en el año de 1781, en donde ya José Antonio Galán hablaba de la unión de los explotados contra los explotadores, pero con la entrega que se hizo del movimiento comunero cerca de Zipaquirá y la muerte de su principal líder no permitió que se obtuvieran los mejores resultados de la lucha contra el imperio Español y contra los explotadores.

A mediados del siglo XIX aparecieron una serie de sociedades a las que se les denominaron democráticas consideradas agrupaciones semi-proletarias.

1.1.2 Primeros Sindicatos

En 1906 aparecen los primeros sindicatos, con la formación de una agrupación de artesanos que logra su personería, llamándose "Sindicato de Tipógrafos de Bogotá". En 1910 se concede personería a otros organismos gremiales, aumentándose así el movimiento sindical. Para 1913 se hace un ensayo de organizaciones de segundo grado la que se denominó la Unión

Obrera de Colombia, y entre 1917 y 1919 se desarrollan movimientos sindicales de gran importancia además del pliego petitorio presentado en 1918 en la United Fruit Company.

En los primeros años del movimiento sindical colombiano surgen dos formas de organización: Una que agrupa trabajadores gremiales de sectores de pequeña producción, como la Confederación de Acción Social o el Sindicato Central Obrero, que en 1918 y 1919 pretendían unirlos para hacer más eficaz la acción. En 1919 estas organizaciones citaron a un congreso obrero al que concurren más de 500 trabajadores ya que en esta época se logró ubicar 20 sindicatos en la ciudad de Bogotá. Estas organizaciones pretendían objetivos como: establecimiento de cajas de ahorro, cooperativas de consumo y habitaciones, seguros de vida o enfermedad, entre otros.

Respecto a lo político, los movimientos sindicales pretendieron la representación de los obreros en los cuerpos legislativos, la defensa de los derechos de cada gremio y el trámite ante los poderes públicos para que se hicieran efectivos los derechos legales de los trabajadores.

A partir de 1920 hasta 1930 la mayor parte de los sindicatos, son de artesanos ubicados en pequeñas ciudades de provincia y organizados por oficios (zapateros, barberos, panaderos)

o también por localidades como Sindicato Obrero de Medellín, de Buga, etc.

La importancia de esta primera forma organizativa es que los primeros gremios organizados mantienen la idea unitaria, el propósito de "federarse", de agruparse através de las uniones o asociaciones para lograr una eficaz acción, lo que nos indica que en la conciencia del gremialismo sobresalía el espíritu de solidaridad.

Otra forma de organización sindical se da a partir de 1924 con los transportadores, ferroviarios y fluviales, el de los enclaves extranjeros, los trabajadores petroleros, los de las plantaciones bananeras y en pequeña escala los trabajadores de las minas de oro.

En lo que respecta a este tipo de movimiento sindical podemos observar que en cuanto al carácter local o regional, su solidaridad y organización continúan siendo las mismas que se dan en los sindicatos actuales. De igual manera es en esta forma de organización sindical en la que se desarrollan y maduran los sindicatos y la lucha por la rama de actividad económica.

En esta época la ley laboral no había reglamentado la organización sindical, pero los trabajadores se organizaban a través de sindicatos que agrupaban trabajadores de la

misma rama o actividad o por medio de Federaciones Regionales que no obedecían a la división territorial que hoy tenemos, sino a otra muy diferente, definida por las similitudes geográficas y culturales que compartían.

1.1.3 Las principales formas de protección social en los gremios colombianos

- Las Cofradías.
- Sociedades de mutuo auxilio.
- El Montepio Gremial.
- Las cofradías: Era una agrupación de artesanos del mismo oficio a los que unía un mismo sentimiento religioso.
- Sociedades de mutuo auxilio: Desde la mitad del siglo XIX aparecieron organizaciones artesanales que tuvieron como fin específico la protección, el auxilio y defensa de sus afiliados entre ellos se encuentran las siguientes:
 - * La sociedad popular de instrucción mutua y fraternidad.
 - * La Asociación de Artistas, sus finalidades eran en el aspecto moral, tratar de utilizar los medios necesarios para conservar las doctrinas católicas.

- Montepio Gremial: Buscó librar al obrero de las funestas consecuencias de la usura facilitándose recursos económicos con un interés módico.

1.1.4 Institucionalización del sindicalismo colombiano

El Sindicalismo adquiere sus rasgos propios a partir de 1920. En la década de 1930 las estructuras económicas y sociales del país cambian fundamentalmente con el despegue de las industrialización. Desde el punto de vista político se mantiene la estructura tradicional. En el país se forjó una nueva generación abanderada por el Partido Liberal, uno de sus exponentes Alfonso López Pumarejo, quien durante el ejercicio de la Presidencia estableció la obligación de obtener personería jurídica para las asociaciones, compañías y fundaciones, la consagración de la huelga como un derecho y la obligación del Estado de garantizarla salvo en los servicios públicos.

Con la expedición del acto legislativo N° 1 de 1936 el movimiento obrero adquiere mayor capacidad de organización y movilización permitiendo la conquista de innumerables reivindicaciones laborales, esta reforma creó una fuerte resistencia en los sectores empresariales y patronales, los que se organizaron en un sindicato al que se llamó APEN, Asociación Patriótica Nacional, integrados por banqueros y comerciantes, que tenía por finalidad oponerse a la

política de López en materia agraria (ley 200/36). La resistencia de estos sectores patronales a la reforma introducida por el Gobierno, desató una movilización de las fuerzas populares para respaldar la gestión gubernamental.

Igualmente se gestaron los movimientos obreros cuya característica fundamental fue la protesta constante contra los capitales extranjeros y la realización en el país de las primeras huelgas. La lucha sindical de esta década tienen influencia anarco-sindicalista, traída por lo inmigrantes italianos y españoles sobre todo en la Costa Atlántica. Por ejemplo un tabloide editado en Barranquilla en 1925 denominado "Vía Libre".

En Colombia los empleadores ejercen el derecho de Asociación por medio de asociaciones empresariales. Existen 14 gremios principales y 196 asociaciones y federaciones gremiales. Siendo la primera en fundarse la Sociedad de Agricultores de Colombia (1851) y seguida de la Sociedad Colombiana de Ingenieros (1887) dentro de la enumeración hecha por el autor Miguel Urrutia en su obra "Gremios, Política Económica y Democracia", se encuentran entre otras: Federación Nacional de Cafeteros, Asociación Bancaria de Colombia, Asociación Nacional de Industriales, etc.

1.2. ORGANIZACION SINDICAL.

1.2.1. Concepto

El sindicato es una organización de trabajadores que está dentro de los parámetros de la Constitución Nacional y del Código Sustantivo del Trabajo, para defender, ampliar y proteger individual y colectivamente los derechos de sus asociados.

1.2.2. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica del derecho de asociación sindical, es necesario examinar sus antecedentes en el derecho público; que son el de reunión y el de asociación.

El primer antecedente primordial en el orden jurídico y político del derecho de asociación sindical, es el de reunión. Este en derecho constitucional es una garantía fundamental, es un derecho de los ciudadanos consagrado por la Constitución Nacional y reglamentado por la ley. El derecho de reunión antecedente necesario del de asociación y en cierta forma parte del mismo, es un derecho fundamental; en el derecho constitucional se distingue entre derechos fundamentales absolutos, derechos fundamentales relativos y garantías constitucionales.

Los derechos fundamentales en sentido propio son esencialmente derechos del hombre individual, libre y según muchos autores derechos que él tiene frente al Estado.

Derechos fundamentales en sentido propio son tan sólo los derechos liberales de la persona humana individual. Son derechos individuales, es decir, del hombre individual aislado, por tal razón se consideran como derechos individuales en sentido propio los derechos de libertad en general como la libertad de conciencia, libertad de reunión, la libertad de asociación, la inviolabilidad del domicilio, el secreto de correspondencia y la propiedad privada en términos abstractos.

Pero en el campo práctico que lo es también el jurídico es preciso considerar al hombre como elemento de un conjunto social, y a éste con una serie de derechos que podrían sintetizarse en la necesidad de sobrevivir permanentemente para el bien de todos.

Los derechos del individuo en relación con otros individuos, es decir, los derechos relativos tienen que ser considerados como auténticos derechos fundamentales, pero en tanto el individuo no salga de la situación apolítica en lo social puro y se reconozca tan sólo la libre competencia y la libre discusión de los individuos. En cuanto salen de aquella esfera, pueden perder fácilmente su carácter abstracto y

apolítico y con ello al sobrevenir la regulación cesan en estos derechos su carácter individualista.

Por tal motivo el derecho de asociación sindical en Colombia, en cuanto derivado del derecho de asociación general, es un derecho fundamental. Lo es en cuanto se halla reglamentado y sometido a normas para que su ejercicio consulte por parejo los intereses de la clase trabajadora y el desarrollo y supervivencia de la sociedad.

La Corte Suprema de Justicia se ha expresado a este respecto de la siguiente manera:

Desde el punto de vista jurídico constitucional colombiano, la reglamentación de esos derechos absolutos comprende la aceptación del principio inmanente al estado de derecho, emanado de la participación en una esfera de libertad del individuo ilimitada y una posibilidad de ingerencia del Estado, limitada en principio.

Los derechos fundamentales relativos contienen un elemento político que les hace perder su calidad de poder radicarse en cabeza de cualquier ser humano, único y libre, por cuyo motivo malogren lo absoluto de su protección.

Tal atributo político de esos derechos hace que su libertad en el sentido del estado de derecho, en vez de la posibilidad

de conducta ilimitada en principio, sea únicamente libre utilización de las energías sociales.

El derecho de reunión es el conjunto de personas que se congregan transitoriamente con el propósito de realizar una actividad de carácter transitorio. Sus características principales son:

- Es una congregación de personas.
- De carácter transitorio.
- Propósito: reunirse para deliberar respecto a algún punto que interese a todos o tomar una decisión.

Es derecho político porque a él están vinculados las grandes conquistas de las masas frente al Estado. El derecho de reunión, que fue negado en un principio y luego aceptado por las constituciones políticas del mundo sirvió de instrumento para concebir otros derechos tan importantes como aquél. Este se considera, en los países democráticos, como un derecho de los ciudadanos y es deber del Estado mantenerlo y garantizarlo, para que por medio de él pueda pedírsele lo que necesite y participar activamente en la vida pública. Está vinculado al de petición que, aunque tiene reglamentado su ejercicio en forma escrita, se ejerce, o hay la posibilidad de ejercerlo en forma verbal, multitudinaria o colectiva.

El Derecho de Reunión: Ha sido siempre prohibido desde antes de la revolución francesa, y después de ella regímenes que consideran que cualquier fuerza social en movimiento es peligrosa para el orden estatal. De ahí que el derecho de asociación y el sindical hubieran sido prohibidos y estigmatizados.

Todas las constituciones del mundo consagran este derecho de reunión, en forma bien positiva, o negativa. Esta última es el sentido de que la constitución prohíbe a los órganos del Estado impedir en forma alguna el ejercicio de ese derecho.

El derecho de sociedad, no es diferente del derecho de asociación en sus elementales principios, además no es emparentado con el derecho de reunión sino con el de asociación ya que tiene características propias de éste como:

- Es permanente.
- Tiene fines permanentes.
- Se diferencia del de sociedad en que en éste los fines son específicos y más concretamente económicos; en cambio el de asociación puede tener varios fines. La distinción entre derecho de sociedad y el derecho de asociación es más que todo de tipo académico. En el fondo son los mismos. No hay necesidad de buscarle

fundamentos jurídicos distintos. La última tiene las mismas características que el derecho de asociación.

El Derecho de Asociación: Es tan fundamental como el de reunión y es el gran género del cual se derivan los derechos de reunión y asociación sindical. Se trata en este caso también de un derecho fundamental relativo al cual le es aplicable la teoría expuesta anteriormente sobre el derecho de reunión.

Se define como el derecho que tienen las personas en una sociedad para reunirse en forma permanente y obtener un propósito de carácter permanente. A diferencia del de Reunión, es:

- Permanente.
- Tiene fines permanentes. La diferencia radica en la diversidad de fines: la reunión puede tener cualquier objeto, como protestar, aclamar, pedir, etc. En cambio en el de Asociación, con un fin que en principio puede ser transitorio, pasa a convertirse en permanente.

El Derecho de Sociedad se determina como un derecho específico que reúne personas con propósitos específicos.

Las personas se agrupan en forma permanente y buscan fines aún no específicamente económicos, toda asociación que

busca fines no económicos (sindicales altruistas) es expresión de derecho de sociedad.

El Derecho de Asociación está consagrado como derecho fundamental en el artículo 38 de la Constitución Nacional.

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 personas jurídicas.

Las asociaciones religiosas deberán presentar a la autoridad civil, para que puedan quedar bajo la protección de las leyes, autorización expedida por la respectiva superioridad eclesiástica.

En Colombia se ha adoptado, el sistema positivo de consagración. En cuanto al derecho de reunión está consagrado en el artículo 37 de la Constitución Nacional, expresando que toda parte del pueblo puede reunirse o congregarse pacíficamente. Es una garantía condicionada a que su ejercicio no perturbe el orden público y el derecho ajeno.

..Cuando el Derecho de Reunión no se ejercite para satisfacer el fin propuesto, sino que sea más bien motivo de perturbación general, la policía interviene para disolver

esta clase de manifestaciones.

Respecto al Derecho de Asociación Sindical, nuestra nueva Constitución Nacional lo consagra en el artículo 39, ya que en las anteriores constituciones se consagraron siempre derechos fundamentales como el de Asociación y Reunión, sin que se incluyeran simultáneamente derechos de carácter laboral.

La primera ley de asociaciones sindicales se expidió en 1931. En lo que respecta a los fines el derecho de asociación sindical es diferente del de reunión, del de sociedad y del de asociación, por ejemplo: los fines de los sindicatos son permanentes y a diferencia del de sociedad, no pueden ser lucrativos, además tienen un carácter y contenido de clases.

Los fines del Derecho de Asociación Sindical no son siempre los mismos, están vinculados a la orientación política de cada movimiento sindical en un país determinado.

De acuerdo con la legislación laboral actual, el artículo 353 garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y a éstos el derecho de reunirse o federarse entre sí.

1.3. PROTECCION LEGAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL

A partir de la ley 83 de 1931 que abrió el camino de la protección legal al movimiento sindical, se consagraron métodos, especiales para defender este derecho específico de asociación.

En el Decreto 2350 de 1944 y en la ley 6ª de 1945 estas medidas y propósitos se acentuaron aún más y ellas pasaron prácticamente intactas, al Código Sustantivo del Trabajo.

El desarrollo e impulso de la organización sindical se ha logrado por un amplio espíritu del gobierno en parte y por el criterio del legislador, como también por la intervención permanente y en ocasiones drásticas del primero para impedir desbordamientos o excesos tanto en el capital, como en el asalariado.

En el anterior código penal en su artículo 309 y el actual código en el artículo 292, "prohíbe a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical". "Toda persona que por medio de violencia o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical será castigada con multa que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condena penal

con sanción pecuniaria se devolverá la multa". De acuerdo a la ley 11 de 1984 en su artículo 15.

El artículo 292 del Código Penal expresa: "El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas incurrirá en arresto de uno a cinco años y multa de un mil a cincuenta mil pesos".

Si el hecho fuera cometido por funcionarios o empleados públicos se le impondrá además la privación del cargo que ejerza. Se sanciona con pena de arresto al que:

- Perturbe las reuniones sindicales.
- Impidan el derecho a formar sindicatos.
- Presione en cualquier forma las asociaciones sindicales con el propósito de disolverlas.
- Desconozcan a los líderes sindicales amparadas por el fuero sindical.

En la ley 6ª de 1945 se consideraba como persecución sindical el hecho de que en un año se rompiera la proporción entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, en detrimento de aquellos por destitución o medidas semejantes.

El Decreto 1439 de 1952 artículo 2º dice para efecto de los

artículos 309 del anterior código penal y 354 del código sustantivo del trabajo, se presume que el empleador perturba el ejercicio de los derechos que concedan las leyes sobre sindicatos, cuando en el curso de 6 meses despide o desmejora en las condiciones de trabajo a un número de sus trabajadores permanentes sindicalizados en forma que altere la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado, dentro de la empresa, a menos que justifique ampliamente las causas de tales despidos o la ruptura de dicha proporción.

La parte final de esta disposición que no se encuentra en la ley reglamentada pero que puede deducirse de ella para sus ejercicios, puede hacer negativos los propósitos de defensa sindical, visto desde éste ángulo para que siempre sea fácil justificar las causas de los despidos, o la ruptura de la proporción mencionada por la ley pero no determinada en cifra alguna que pueda servir de orientadora. Además esta norma puede presentar interferencias con disposiciones de orden legal que tienen que ver con la terminación de los contratos de trabajo y sus causas.

El convenio 98 de la O.I.T. que fue aprobado por la ley 27 de 1976 expide normas con respecto a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

2. CLASIFICACION DE LA ASOCIACION SINDICAL.

2.1. LOS SINDICATOS SE CLASIFICAN

2.1.1. Sindicatos de patronos

Aunque no todos los gremios patronales tienen personería jurídica otorgada por el Ministerio de Trabajo, los gremios patronales se les considera como verdaderos sindicatos por medio de los cuales realizan un papel preponderante en el sistema político colombiano. La funcionabilidad de los gremios no se desarrolla propiamente en las negociaciones colectivas o los conflictos colectivos de trabajo, sino que su ejercicio es más claro en las instancias de concertación y en las instituciones que fijan las políticas sociales y económicas del Estado.

En estos gremios se dan dos niveles de intermediación significativos: un nivel es económico y otro político. En la práctica son instrumentos de poder que les permiten actuar como fiscales de los diferentes gobiernos y protagonizar acciones políticas de presión de acuerdo con

sus intereses, un ejemplo es cuando se convoca el Consejo Nacional Laboral para entrar a determinar el salario mínimo, se puede percibir el comportamiento que asume el gremio.

2.1.2. Sindicatos de Trabajadores

Todos los trabajadores podrán conformar sus propios organismos o sindicatos excepto los miembros del Ejército Nacional y las Fuerzas de Policía de cualquier orden (art. 415 del C.S.T.), excepción que contraría lo aprobado por el convenio 87 de la O.I.T. de 1948, según el cual "Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...".

2.2. CLASIFICACION DE 1950 ADOPTADA POR LA LEY 141 DE 1961

La estructura sindical que consagra nuestra legislación laboral es:

2.2.1 De carácter vertical

Se denomina así porque divide al movimiento sindical en grados.

a. Primer Grado: Para los sindicatos de empresa, de

industria o por rama de actividad económica, gremiales y de oficios varios.

b. Segundo Grado: Para las Federaciones Regionales y Nacionales, de Industria y de Gremios.

c. Tercer Grado: Para las Confederaciones Nacionales.

2.2.2 De carácter horizontal

Es horizontal porque los sindicatos se clasifican teniendo en cuenta fundamentalmente la relación contractual y es a la que se hace referencia en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo y conforman el primer grado de organización sindical.

Para esta clasificación se tienen en cuenta los siguientes parámetros: los referidos al tipo de contrato de trabajo, a la participación laboral en un sector de industria y la de desempeñar una misma actividad u oficio.]

2.3. LA LEGISLACION LABORAL ADOPTO COMO CLASIFICACION

a. De base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

- b. De industria, integrados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.
- c. Gremiales. A él pertenecen trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- d. De oficios varios. Trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad profesional u oficio en el número mínimo requerido para formar un gremial y sólo mientras subsista esta circunstancia.

2.4. SEGUN EL ARTICULO 414 C.S. DEL T. LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DEL ESTADO SE CLASIFICAN

- a. De empleados públicos, formados por los trabajadores vinculados a la administración pública por un acto reglamentario.
- b. De trabajadores oficiales, integrados por trabajadores vinculados a la administración pública por un contrato de trabajo.
- c. Mixtos, compuestos por trabajadores oficiales y empleados públicos (artículo 58 de la ley 50 de 1990).

2.5. OTRAS CLASIFICACIONES

- a. Según la actividad.
- b. Según la posición patronal de los trabajadores.
- c. Según la dificultad o no del ingreso.
- d. Agrícolas y urbanos.
- e. Horizontales y verticales. Aquí se toma en cuenta la actividad propia de los trabajadores prescindiendo de la naturaleza de la empresa, por ejemplo, un sindicato formado por tipógrafos y contadores, es de tipo horizontal; en tanto que cuando mira la naturaleza de la empresa en que labora con independencia del oficio o labor desempeñada por el afiliado, por ejemplo, un sindicato de la industria bancaria integrado por contadores, cajeros, porteros o celadores, es de tipo vertical.
- f. Amarillos, cuando los sindicatos son propiciados por los empleadores con fines que desvirtúan sus objetivos.

2.6. CLASIFICACION SEGUN LA DOCTRINA

- a. Cerrados y abiertos: según la dificultad para el ingreso a ellos. Según el artículo 358. C.S. del T.: "Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores...", sin embargo, en la misma norma se concede autorización implícita para establecer restricciones de admisión en los estatutos del sindicato y expresamente se habla de que en los sindicatos puede restringirse el ingreso de altos empleados.
- b. Legales y de hecho: se tiene en cuenta si su creación y organización observa las normas que los reglamentan. Los legales son aquellos que se crean conforme a las normas del derecho positivo; en cambio el de hecho es aquel que no se sujeta a las disposiciones legales.
- c. Locales, regionales, o nacionales: reciben esta denominación de acuerdo al ámbito territorial, el Municipio, el Departamento o el País.
- d. Homogéneos y mixtos: El primero comprende sólo a los trabajadores que pertenecen a una sola categoría profesional como: aviadores, abogados, etc. Los segundos cuando reúnen todos los trabajadores que tienen un mismo objeto en el ámbito de una empresa.

2.7. CLASIFICACION ACTUAL SEGUN LA LEY 50 DE 1990

La nueva reforma laboral clasifica el movimiento sindical de trabajadores así:

- a. De empresa: si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- b. De industria o por rama de actividad económica: si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- c. Gremiales: si están formadas por individuos de una misma profesión, oficio o actividad.
- d. De oficios varios: si están formadas por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Ejemplo de las distintas clases de sindicatos existentes en Colombia:

- SINTRAIDEMA, Sindicato de Trabajadores de IDEMA, de carácter nacional; Sindicato Nacional de la Caja Agraria, Sindicatos de Base.

- ACEB, Asociación Colombiana de Empleados Bancarios.

- Sindicato de Industria. SINTRAIME, Sindicato Nacional de la Industria Metalmeccánica, Metálica, Metalúrgica y Siderúrgica.

- ACDAC, Asociación Colombiana de Aviadores Civiles, Sindicato Gremial.

2.7.1. De Empresa

Art. 356 ley 50 de 1990, son los conformados por los trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que laboran en una misma empresa, establecimiento o institución.

Los sindicatos de empresa son la base de la organización sindical y a ellos corresponde de preferencia, la representación de sus afiliados en todas sus relaciones de trabajo, la presentación de pliego de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos, la celebración de contratos sindicales y convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deberán ser debidamente

consultados los intereses de los diversos gremios, por lo mismo, dentro de una misma empresa no podrán coexistir dos o más sindicatos de trabajadores, si de hecho los hubiera, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual deberá admitir el personal de los demás sin hacerle más graves sus condiciones de admisión.

2.7.2. De Industria o por rama de actividad económica

Lo forman individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica. Un sindicato industrial que tenga afiliados en muchas empresas tendrá una cantidad proporcional de dificultades para la aprobación de tal número de pliegos petitorios. Según el C.S. de T. los negociadores deben ser trabajadores actuales de la empresa o establecimiento.

2.7.3. Gremiales

Los constituyen trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Si en el conflicto colectivo está comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, estos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral.

Cuando el 75% o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de una empresa estén afiliados a un solo sindicato gremial, el pliego de peticiones que éste le presente a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo.

2.7.4. De Oficios Varios

Están formados por trabajadores de diversas profesiones disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

3. LA ORGANIZACION DE LOS SINDICATOS

3.1. EL DERECHO DE ASOCIACION

Es de gran importancia analizar la amplitud y garantías que los trabajadores tienen para llevar a la práctica uno de los derechos civiles, como es el de la libertad de asociación que además hace parte del ejercicio de los derechos humanos y que es base fundamental para un régimen democrático.

La Constitución Nacional contempla el derecho a formar compañías, asociaciones y fundaciones con la única condición de no ser contrarias a la moral o al orden legal. Igualmente la legislación laboral recoge en el artículo 12 este precepto, garantizando los derechos de asociación y huelga, en los términos que los prescriben la Constitución Nacional y las leyes. Además, el Estado permite la formación de Asociaciones profesionales o sindicatos a los patronos, los trabajadores y a quien practique una actividad independiente.

3.2. LOS TITULARES DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL.

Son todas las personas naturales de acuerdo a sus labores o actividades, con carácter dependiente o autónomo y en virtud de la relación contractual o laboral que mantengan.

También tienen el derecho para que en forma libre y voluntaria se vinculen a una organización sindical existente o contribuyan a su formación, este derecho es dado por la ley, pero tiene sus limitaciones porque la ley lo prohíbe para quienes forman parte de la Fuerzas Armadas o de la Policía como tampoco se facilita a los trabajadores que tienen el carácter de transitorios, accidentales u ocasionales o, por encontrarse en lugares distantes de los centros urbanos.

3.3. AFILIADOS.

El Código Sustantivo del Trabajo consagra un número mínimo de afiliados para conformar un sindicato, el cual no puede ser inferior a 25 miembros. De igual manera para los sindicatos de patronos se les fija un mínimo de 5 empleadores independientes uno del otro. Un mismo trabajador no podrá formar parte de diversos movimientos sindicales que tengan la misma actividad.

3.4. CONSTITUCION DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

En el desarrollo de las organizaciones sindicales persiste el sometimiento a la inspección y vigilancia por parte del gobierno mediante las facultades que para efectos tiene el Ministerio de Trabajo.

Este estado intervencionista en la vida interna de las organizaciones de los trabajadores obstaculiza el impulso, funcionamiento, autonomía e independencia que deben obtener estos movimientos, ya que se les somete a una serie de pasos que inhiben el interés asociativo.

Para la creación de un sindicato es necesario una asamblea de trabajadores en la que se dé fundación al sindicato, para lo cual es preciso levantar un acta de fundación en la que debe registrarse el nombre de los fundadores, su documento de identidad, la residencia, la actividad que ejerzan y los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

También se debatirán y se dará el visto bueno a los estatutos de la organización sindical, e igualmente se nombrará a quienes integren la directiva provisional que estará conformada por un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y un fiscal; esto se realizará en la reunión de fundación o en una posterior.

3.5. LOS ESTATUTOS.

Los estatutos y normas de la parte administrativa son elaborados por la misma asociación sindical. En dichos estatutos reglamentarán entre otros, aspectos como: la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión, la cooptación en instituciones de beneficio mutuo que haya establecido la organización con aportes de sus afiliados.

La asamblea general del sindicato deberá aprobar cualquier modificación de los estatutos y tendrá que ser remitida para su registro correspondiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas y además firmada por los asistentes. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tendrá validez si previamente no ha sido inscrita en el registro ante el Ministerio del Trabajo.

Los estatutos contienen:

- * El nombre del sindicato y su domicilio.
- * Su objeto.
- * Condiciones y restricciones de admisión.

- * Obligación y derechos de los asociados.

- * Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.

- * Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

- * Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

- * Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

- * Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculcados.

- * Epocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones; quórum; debates y votaciones.

- * Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales para la ejecución de los presupuestos y

presentación de balances y expedición de finiquitos.

- * Normas para la liquidación del sindicato.
- * Las prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

Respecto a las condiciones deben quedar plasmadas en los estatutos y estar fundadas en los textos legales que señalan los requisitos de trabajo, edad, las formas de solicitud de ingreso etc., para que el presunto afiliado tenga conocimiento de ellas y decida si se somete a las mismas.

Sobre las restricciones, la ley otorga a la Asamblea la facultad de impedir el ingreso al sindicato a los altos funcionarios y por consiguiente no pueden hacer parte de la Junta Directiva. Esta prohibición no requiere que conste en los estatutos porque es expresada por la ley.

El sistema financiero y fiscal de la asociación sindical, el sistema de organización de las comisiones reglamentarias y accidentales deben quedar dentro de los estatutos. Las comisiones pueden ser:

1. De carácter permanente: si su función es entrar en relaciones permanentes con el Gobierno o la empresa.

2. De carácter transitorio: las que se designan con motivo de conflictos colectivos u otra causa temporal para entrar en acción inmediata.

3.6. NOTIFICACION

Efectuada la asamblea de constitución, el presidente y secretario provisionales de la organización sindical de trabajadores notificaran por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo y en su defecto al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de los fundadores. De inmediato se dará aviso al empleador por parte del inspector o alcalde.

A partir del momento en que el patrono es notificado y hasta que el Gobierno conceda la personería jurídica, sin pasar de seis (6) meses, gozan de amparo sus afiliados. El empleador no puede romper el contrato de trabajo sin autorización judicial, esto es lo que se llama fuero sindical.

Estos procedimientos se tomaban sobre todo en momentos de conflictos colectivos y la primera medida solía ser la destitución de la Junta Directiva y particularmente de los miembros, unos caracterizados por su capacidad de agitación y por ser más sobresalientes.

En la notificación por escrito se debe indicar además los datos personales de los miembros de la Junta Directiva provisional, clase y objeto de la asociación y en su caso la empresa, establecimiento o institución donde trabajen. Esa junta directiva por lo general es de 10 personas: 5 principales y 5 suplentes.

3.6.1 Objetivo de la Notificación

- a. Es el amparo sindical que surge a favor de los afiliados al sindicato, una vez se le notifique al empleador por parte del Gobierno, la creación de la asociación sindical.
- b. Poner en conocimiento la constitución del sindicato al Gobierno para que éste de inmediato lo comunique al empleador.

A partir de 1945 hasta 1952, no existió esta disposición de ser notificado el empleador por el sindicato, aquel no se daba por informado y no había manera de demostrar lo contrario. Seguía teniendo en sus manos los instrumentos para disolver la asociación sindical. El Gobierno asumió esa responsabilidad y por ello se producen hoy dos notificaciones para el patrono, una por conducto del sindicato y otra por parte del Gobierno.

Las notificaciones son de gran importancia en el registro de las personas para efectos de la personería y en los juicios de fuero sindical, cuando en la época del amparo se controvierte el despido de uno de los afiliados.

3.7. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO "O.I.T."

El convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo consagra el principio en el cual se reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores de formar organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a dichas organizaciones con la condición de observar los estatutos de las mismas.

Varias son las cuestiones que se presentan a éste respecto, que se refieren, tanto a la libre elección por los interesados de la estructura y composición de las organizaciones, como el problema de la unidad y pluralidad sindical.

Muchas son las legislaciones que establecen un mínimo de afiliados para poder crear una organización sindical. En diversos países este mínimo es de 7 o de 20 a 25 personas y los órganos de control de la O.I.T. han considerado como aceptable esta cifra. Por el contrario, han estimado que un mínimo de 50 o más miembros como lo consagran otras legislaciones, es excesivo y puede obstaculizar seriamente la creación de organizaciones sindicales.

4. EL RECONOCIMIENTO LEGAL DE LOS SINDICATOS

4.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PERSONERIA JURIDICA

El Decreto 1326 de 1922 en su artículo 1º estableció que las solicitudes sobre reconocimiento de personería jurídica deberán dirigirse por conducto de la respectiva gobernación, la cual, antes de enviarla al Minsiterio de Gobierno deberá emitir su concepto sobre si los fines y organización de la respectiva entidad no contienen nada contrario a la moralidad, ni al orden legal y si reúnen los demás requisitos que las leyes exigen para el reconocimiento de las personerías jurídicas.

Art. 5: Para gozar de la personería jurídica, el sindicato presentará al Ministerio de Gobierno, por conducto de la Oficina General del Trabajo, una solicitud escrita por veinte asociados a lo menos y tres ejemplares de los estatutos. Decreto 2169 de 1931.

Art. 1: De conformidad con lo estatuido en el artículo 5º de la ley 83 de 1931 las solicitudes sobre personería

jurídica para los dos sindicatos que lleguen a establecerse en el país tendrán que pasar previamente por el estudio de la Oficina General del Trabajo del Ministerio de Industria, a fin de que ésta emita el concepto que le corresponda dentro de un término de quince días (15).

4.2. RECONOCIMIENTO DE LA PERSONERÍA JURÍDICA ANTES DE LA LEY 50 DE 1990

Una vez que haya sido fundada la organización, que se han aprobado los estatutos, elegida la Junta Directiva provisional y efectuada la notificación de la decisión de constituirse en sindicato, tanto al patrono como el inspector del trabajo o en su defecto al Alcalde del lugar, se elevará solicitud al Ministerio de Trabajo para el reconocimiento legal de la organización, a través del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, petición que debe ser adelantada por 20 de los fundadores o por medio de apoderado judicial, con poder otorgado por 20 de los fundadores.

A la solicitud que se eleva al Ministerio del Trabajo, deben adjuntarse los siguientes documentos:

- Copia del acta de fundación con las firmas autógrafas de los asistentes y sus números de cédula o de las personas que firmen por ellas.

- Copia del acta de elección de la junta directiva provisional, con los mismos requisitos anteriores.
- Copia del acta de la reunión en que se aprobaron los estatutos.
- Poder de quien haga la solicitud del reconocimiento, cuando no lo realicen directamente 20 de los fundadores y debidamente autenticado ante autoridad competente.
- Dos copias del acta de fundación autenticadas por el secretario provisional.
- Tres ejemplares de los estatutos del sindicato autenticados por el secretario general.
- Nómina de la Junta directiva provisional por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y domicilio de cada director.
- Nómina completa del personal afiliado, por triplicado con todas las especificaciones del numeral anterior.
- Certificación del inspector de trabajo del lugar que declare sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de Base; sobre la calidad de patronos o

trabajadores, de los fundadores en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad de los directores; y sobre las demás circunstancias que estime convenientes.

El Minsiterio de trabajo dictó la resolución número 479 de 1973 sobre tramitación y reconocimiento de la personería jurídica, en la que expresa:

Artículo 1º. Consagra el procedimiento para el reconocimiento de las personerías jurídicas de los sindicatos.

Además manifiesta que la solicitud deberá presentarse personalmente ante la sección Departamental del Trabajo correspondiente, al Inspector del Trabajo del domicilio de la empresa o patrono a la cual pertenezca el sindicato o ante el Alcalde del lugar para que se autentique.

Si la solicitud se hace por conducto de apoderado, el poder se presentará en la misma forma descrita en el numeral anterior. Cuando la documentación exigida en el artículo 364 del C.S.T., estuviere incompleta o presentare alguna irregularidad, se dictará un Auto de observaciones en el que se dispondrá que se anexasen los documentos faltantes o se subsanen las irregularidades existentes. El auto se notificará al día siguiente de haber sido proferido a los

trabajadores, de los fundadores en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad de los directores; y sobre las demás circunstancias que estime convenientes.

El Minsiterio de trabajo dictó la resolución número 479 de 1973 sobre tramitación y reconocimiento de la personería jurídica, en la que expresa:

Artículo 1º. Consagra el procedimiento para el reconocimiento de las personerías jurídicas de los sindicatos.

Además manifiesta que la solicitud deberá presentarse personalmente ante la sección Departamental del Trabajo correspondiente, al Inspector del Trabajo del domicilio de la empresa o patrono a la cual pertenezca el sindicato o ante el Alcalde del lugar para que se autentique.

Si la solicitud se hace por conducto de apoderado, el poder se presentará en la misma forma descrita en el numeral anterior. Cuando la documentación exigida en el artículo 364 del C.S.T., estuviere incompleta o presentare alguna irregularidad, se dictará un Auto de observaciones en el que se dispondrá que se anexen los documentos faltantes o se subsanen las irregularidades existentes. El auto se notificará al día siguiente de haber sido proferido a los

interesados.

Presentada la solicitud con los requisitos descritos anteriormente ante el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, éste dispone de (15) quince días hábiles máximo para revisar la documentación adjunta, examinar los estatutos, formular a los interesados las observaciones pertinentes y resolver la solicitud.

Cualquier falla en los pasos y exigencias de la solicitud al Ministerio del Trabajo para el reconocimiento legal de la organización, es causa de devolución de la documentación y se formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias. Para responder el Ministerio ha diseñado un formato que denomina Auto de Observaciones, el cual señala diecisiete (17) causales para desestimar la solicitud de la personería jurídica referidas a problemas de forma.

Presentada la solicitud con las correcciones del caso, el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de su presentación para resolver sobre la misma. Se le reconoce la personería jurídica a la organización, por el Ministerio del Trabajo siempre que sus estatutos no sean contrarios a la constitución, a las leyes o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de la legislación

laboral. El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, emitirá una resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en este evento las razones de la negativa.

Aceptada la solicitud y habiendo obtenido la organización el respectivo reconocimiento, el sindicato deberá publicar la resolución por su cuenta en el diario oficial o en un diario de circulación nacional surtiendo efectos jurídicos quince (15) días después de su publicación.

Es imprescindible que una vez publicada la resolución en el diario oficial, el sindicato remita al Departamento de Supervigilancia Sindical, un ejemplar del diario en donde aparezca tal publicación.

4.3. LA PERSONERIA JURIDICA SEGUN LA ACTUAL LEGISLACION LABORAL - LEY 50 DE 1990

Artículo 44: Toda organización sindical de trabajadorés, por el sólo hecho de su fundación y a partir de la fecha de la Asamblea Constitutiva, goza de personería jurídica.

4.4. ATRIBUTOS DEL SINDICATO COMO PERSONA JURIDICA

El sindicato, como ente jurídico, goza de los mismos atributos que las personas en derecho: nombre, domicilio,

capacidad y patrimonio.

4.4.1. Nombre

Ningún sindicato puede usar como nombre sindical uno que induzca a crear confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse federación o confederación no siendo asociación de segundo o tercer grado respectivamente, por otra parte no es obligatorio para todo sindicato patronal indicar en su nombre social tal calidad; pero según la ley debería ser obligatorio.

4.4.2. Domicilio

El sitio o lugar habitual de actividades. Los sindicatos deben tener su propio domicilio que debe fijarse en los estatutos.

4.4.3. Capacidad

Según el código civil la persona jurídica es capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones, y debe ser representada judicial y extrajudicialmente. La organización sindical adquiere dicha capacidad a partir de la inscripción o registro en el Ministerio de Trabajo y seguridad social y solo podrá ejercerla durante la vigencia de esta

inscripción.

Los sindicatos pueden ser Adquirir a cualquier título y poseer bienes muebles e inmuebles que requieran para ejercer sus actividades, celebrar convenio colectivos y contratos sindicales y ejercer las acciones y derechos que de ellos nazcan, comparecer en juicio no sólo para exigir el cumplimiento de una convención o de un contrato, sino para lograr la indemnización de perjuicios correspondientes o para representar los intereses profesionales del mismo.

4.4.4. Patrimonio

Lo forman las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que son los aportes o contribuciones que los afiliados deben hacer periódicamente en favor del sindicato. Las extraordinarias deben ser aprobadas por las dos terceras partes de los afiliados en Asamblea General.

Los sindicatos no pueden realizar actividades con ánimo de lucro. El art. 361 del Código sustantivo del trabajo establece: de la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un acta de fundación donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejercen y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban; toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación y a partir de la fecha de la Asamblea Constitutiva, goza de personería jurídica.

Todo sindicato de trabajadores en Colombia necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí.

4.5. REGISTRO SINDICAL

Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el ministerio del Trabajo y Seguridad social. Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la Asamblea de Fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:

- a. Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de sus documentos de identidad.

- b. Copia del acta de elección de la junta directiva con los mismos requisitos del ordinal anterior.
- c. Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos.
- d. (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la Junta Directiva.
- e. Nómina de la Junta Directiva, con especificación de la nacionalidad, la profesión u oficio y documento de identidad.
- f. Nómina completa del personal de afiliados, con especificación de la nacionalidad, sexo, profesión u oficio de cada uno de ellos.
- g. Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de una organización sindical de empresa que pueda considerarse paralela. En los lugares en donde no haya inspector de trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política.

Los documentos de que tratan los apartes a, b y c pueden estar reunidos en solo texto o acta.

- Ningún sindicato puede actuar como tal ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan mientras no se haya constituido como tal, registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y solo durante la vigencia de esta institución.

- Como tampoco ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez, ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su inscripción en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Cuestión fundamental, que además, debe tenerse en cuenta es que el registro sindical, es uno de los requisitos principales para que el sindicato produzca efectos jurídicos y esté legalmente conformado, no simplemente en la eficacia de sus propios miembros, sino también en la eficacia de la dirección de que son objeto, en los aspectos administrativos y técnicos.

4.5.1. Tramitación del registro sindical

- Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15, días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para

admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.

- En caso de que la solicitud no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias.

En este evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.

- Vencido los términos de que tratan los numerales anteriores que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.
- Son causales para negar la inscripción en registro sindical únicamente las siguientes:
 - a. Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la Ley o las buenas costumbres.
 - b. Cuando la organización sindical se constituya con un

número de miembros inferior al exigido por la Ley.

- c. Cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiere organización de esta misma clase.
- El incumplimiento injustificado de los términos previsto en el presente artículo hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.
 - El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 - Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar

las reformas introducidas y firmada por todos los asistentes.

- Cuestión previa e importante es anotar que todos estos trámites legales que se llevan a cabo para la inscripción del sindicato, constituyen la base fundamental para su normal funcionamiento.

En el sentido indicado puede decirse que todo sindicato debe cumplir todos estos requisitos exigidos, como ente jurídico que es.

- Toda tramitación que se lleve a cabo por la inscripción del sindicato debe cumplirse a cabalidad, ya que, de lo contrario sería negada la inscripción del mismo y no tendría vida jurídica.

4.5.2. Efecto jurídico de la inscripción

El sindicato que no se haya constituido como tal registrándose ante el Ministerio de trabajo y Seguridad Social no puede ejercer las funciones que la Ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercer los derechos que le correspondan.

5. FUNCIONES, FACULTADES Y SANCIONES DE LOS SINDICATOS

5.1. PRINCIPALES FUNCIONES

1. Realizar un análisis de las características de la profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para lograr su mejoramiento y defensa.
2. Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre bases de justicia, de mucho respeto y de subordinación a la Ley.
3. Efectuar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
4. Procurar que sus asociados reciban asesorías sobre la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente

- y representarlos ante las autoridades administrativas, los empleadores y terceros.
5. Representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los agremiados y de la profesión respectiva y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
 6. Propagar la educación técnica y general de sus miembros.
 7. Brindar socorro a sus afiliados desempleados, o por enfermedad, invalidez y calamidad.
 8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, hospitales y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.
 9. Servir de intermediarios para adquisición y distribución

entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.

10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
11. Designar entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.
12. Presentar pliego de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o 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.
13. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.
14. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar.

5.2. PLIEGO PETITORIO

Se define como el documento que los trabajadores presentan al empleador, en el cual se encuentran plasmadas las distintas solicitudes que se pretenden discutir en el conflicto colectivo.

Cuando se presente un conflicto colectivo que conlleve la suspensión, o que éste deba ser solucionado por arbitramento obligatorio al respectivo sindicato o los trabajadores no sindicalizados nombran una delegación de tres personas entre ellas para que presenten al patrono el pliego de peticiones. tales delegados deben ser colombianos y trabajadores actuales de la empresa y que hayan estado al servicio de ésta por más de 6 meses.

El patrono está en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.

Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo duran 20 días hábiles prorrogables de común acuerdo entre las partes.

Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para

celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en etapas posteriores del conflicto colectivo.

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador le enviará copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector.

Los acuerdos que se produzcan en la primera etapa del trámite de negociación se harán constar en actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán el carácter definitivo.

Si no se llegare a un acuerdo o a un arreglo directo en todo, o en parte se hará constar así en el acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales, sobre los puntos del pliego y en los cuales no se produjo arreglo alguno. Copia del acta se entregará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Durante esta etapa pondrán a participar en forma directa en la mesa de negociaciones como asesores hasta dos (2)

representantes de las asociaciones sindicales de segundo y tercer grado.

5.3. PROHIBICIONES

1. Obligar directa o indirectamente a los trabajadores para que ingresen en el sindicato o se retiren de él, excepto los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y que están plenamente comprobadas.
2. Aplicar cualquier fondo o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que aún para estos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista por la Ley o en los estatutos.
3. Realizar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realice con los trabajadores o con terceros.
4. Promover cualquier cesación o paros de trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley.
5. Apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva o particularmente por los

afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima.

6. Estimular o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados.
7. Ordenar, recomendar o patrocinar cualquier acto de violencia frente a las autoridades o en perjuicios de los empleadores o de terceras personas.

5.4. SANCIONES.

1. Cualquier violación de las normas serán sancionadas así:
 - a. Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije.
 - b. Si la infracción ya se hubiese cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a informar multas

equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mensual más alto vigente.

c. Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar de la justicia del trabajo la disolución y liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

2. Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señale a continuación:

a. La solicitud que eleve al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer.

b. Recibida la solicitud el juez a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente.

c. Si no se pudiere hacer la notificación personal dentro

de los cinco (5) días siguientes el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente.

- d. Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por el término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación.
- e. El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes.
- f. Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes.
- g. La sanción del juez será apelable en el efecto suspensivo, para ante el respectivo tribunal superior del distrito judicial, el cual deberá decidir el plano dentro de los cinco (5) días siguientes en que sea recibido el expediente, contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.

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

4. Sanciones a los directivos: Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por sí mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de (1) un mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato.

6. REGIMEN INTERNO Y REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA

6.1. REGIMEN INTERNO

6.1.1. Razón Social

El nombre social de un sindicato no puede ser similar, igual, ni permitir confusión o inducir a error con otro sindicato que ya exista, como tampoco llevar un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse "Federación" o "Confederación". El sindicato patronal siempre debe precisar en su nombre social, la calidad de tal.

6.1.2. Edad Mínima

Los trabajadores para afiliarse al sindicato tienen que ser mayores de catorce (14) años.

6.1.3. Nacionalidad

Para que un sindicato entre en funcionamiento debe estar formado, por lo menos en sus dos terceras partes por personas que sean ciudadanos colombianos. No se podrán elegir extranjeros para los cargos directivos de un sindicato.

6.1.4. Reuniones de la Asamblea

La Asamblea General debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses.

6.1.5. Quórum de la Asamblea

Ninguna Asamblea puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno (1) de los afiliados; además solamente se computarán los votos de los socios presentes.

6.1.6. Representación de los socios en la Asamblea

Cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulte impracticable, puede admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la asamblea.

6.1.7 Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva

Para formar parte de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:

- a. Ser colombiano.
- b. Ser miembro del sindicato.
- c. Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior.
- d. Saber leer y escribir.
- e. Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- f. No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección, pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata el aparte "c" no invalidaría la elección cuando hayan sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

6.1.8. Empleados Directivos

No pueden formar parte de la Junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados y el que de debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

6.1.9. Período de directivas

El período de las directivas sindicales no puede ser menor de 6 meses, con excepción de la Directiva Provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos a cualquier miembro de la junta directiva ni la de estos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

- Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la Junta provisional no convocare a asamblea

general para la elección de la primera junta reglamentario, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria.

6.1.10. Elección de Directivos

1. La elección de las directivas sindicales se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema del cociente electoral para asegurar la representación de las minorías, sopena de nulidad.
2. La Junta Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

6.1.11. Directivas Seccionales

Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal o al domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

En la Junta Directiva de un sindicato no pueden hacer parte, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que

representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de la empresa.

6.1.12. Libros

Todo sindicato una vez suscrita el acta de fundación y posesionada la Junta Directiva Provisional, deberá abrir por lo menos, los siguientes libros: de afiliación; de actas de la Asamblea General; de actas de la Junta Directiva, de inventarios y balances y de ingresos y egresos. Estos libros serán previamente registrados por el Inspector del Trabajo respectivo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas.

6.1.13. Presupuesto

El sindicato en Asamblea General, votará el presupuesto de gastos para periodos no mayores de un (1) año y sin autorización expresa de la misma Asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto.

6.1.14. Caución del Tesorero

El tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la Asamblea

General, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical.

6.1.15. Expulsión de Miembros

El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser declarada por la mayoría absoluta de los asociados.

La expulsión es ante todo una sanción. Se toma contra las personas afiliadas que infringen los estatutos, o han cometido falta grave contra la asociación o que hayan sido incapaces (ineptos) de ser miembros de una asociación sindical. Es una especie de medida de saneamiento. En este punto el sindicato es libre de expulsar de su seno a los que no se acojan a sus estatutos y si bien nadie puede ser forzado a retirarse o a permanecer en una asociación, tampoco puede exigírsele a ésta que mantenga en su seno a sus propios destructores. Depende de ellos, en una parte, de la conducta de los afiliados, y de otra de la disposición de la Asamblea, la cual debe pronunciarse por mayoría de los afiliados.

6.1.16. Separación de Miembros

Todo sindicato decretará la separación del socio que

voluntariamente deje de ejercer un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la sociación.

6.1.17. Retención de Cuotas Sindicales

Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir.

Para retener cuotas extraordinarias se exige copia autenticada del acta de la Asamblea sindical en la que se aprobaron dichas cuotas, en cambio para las cuotas ordinarias sólo se necesitará que se comuniquen certificadamente al patrono su valor y la nómina de sus afiliados, comunicación que la efectuarán el secretario y el fiscal del sindicato.

La retención de cuotas sindicales a un trabajador deja de hacerse a partir del momento en que aquél, o el sindicato avise por escrito al patrono el hecho de la renuncia o expulsión.

Dicha comunicación debe ser por escrito y firmada por el presidente, fiscal y el tesorero del sindicato y una vez recibida por el patrono deberá retener y entregar las cuotas

federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a los organismos de segundo y tercer grado a los que el sindicato esté afiliado.

6.2. REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA

Todo sindicato según la Ley necesita de unos requisitos de fondo y de forma para su formación y organización. Los requisitos de fondo se refieren a la estructura y composición de las organizaciones sindicales y hacen mención al número de personas que lo integran, a la conformación de la Junta Directiva, cómo se constituye la Asamblea y los distintos comités asesores.

Con respecto a los requisitos de forma, estos son ciertas formalidades exigidas y que a través de una serie de procedimientos, se lleva a cabo su organización. Estos requisitos de forma en términos generales dan al sindicato toda la importancia y una amplia reglamentación jurídica y también en el campo legal, una serie de instrumentos de acción fundamental para llevar a cabo sus objetivos. Tales son por ejemplo, sus estatutos y su personal directivo.

6.2.1. En cuanto a la persona

Las personas son un requisito de fondo de toda organización sindical, ya que se exige que debe estar conformada por trabajadores de una misma empresa o diferentes empresas

según la clase de sindicato, además la Ley fija una edad mínima a los trabajadores que entran a formar parte de la organización, la cual es que sean mayores de catorce (14) años. No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto, por lo menos en dos terceras partes, por ciudadanos colombianos, cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos. Toda situación jurídica que se presente dentro del sindicato y que deba ser modificada o revocada necesita directamente del consentimiento expreso de la persona que se crea titular de ese derecho.

Según los trabajadores que provengan de la misma empresa, o de diferentes empresas, así se denominará el sindicato, por ejemplo el sindicato de empresa, está formado por individuos que prestan su servicio en una misma empresa, establecimiento o institución.

6.2.2. Los Afiliados

Los afiliados son un requisito de fondo ampliamente importante, ya que se refiere a las personas que integran un sindicato. Se considera como afiliado de un sindicato todo el que hace parte de él. Tienen esa calidad las personas que crean o fundan el sindicato y las que, cumpliendo los requisitos estatutarios, solicitan su ingreso a la organización y son admitidas por la Asamblea

General o por la Junta Directiva, según las facultades que tengan respecto de la admisión.

Los afiliados tienen derechos y deberes que están dentro de los estatutos de todo movimiento sindical; igualmente tienen obligaciones, como cumplimiento de disciplina social que consiste en observar las normas estatutarias, los mandatos de la Asamblea General, de la Junta Directiva, asistencia a las reuniones de Asamblea, desempeño del cargo para el cual el afiliado haya sido elegido y éste haya aceptado.

La calidad de afiliado se demuestra con la copia auténtica del acta en que fue admitido, ya sea de la Junta Directiva o de la Asamblea General, no puede demostrarse con otro medio probatorio. El aspirante a pertenecer a un sindicato deberá hacer la solicitud a la Junta Directiva la cual conceptuará por mayoría de votos e informará la determinación tomada en Asamblea General. En caso que la Junta Directiva niegue la afiliación, deberá motivar su decisión y en última instancia corresponderá a la Asamblea General decidir por mayoría de votos. El trabajador es libre de retirarse del sindicato al que pertenece, solicitándolo ante la Junta Directiva.

6.2.3. Capacidad de los Afiliados

Todo trabajador mayor de 14 años tiene capacidad para formar parte de un sindicato.

6.2.4. Número de Afiliados

Es requisito indispensable para la fundación de un sindicato un número no inferior a 25 trabajadores afiliados.

6.2.5. Nacionalidad

El sindicato debe estar integrado en sus dos terceras partes cuando menos, por ciudadanos colombianos.

6.2.6. Inexistencia de afiliación a otros sindicatos de la misma categoría

Está prohibido pertenecer a la vez, en calidad de miembro, a varios sindicatos de la misma clase o actividad.

6.2.7. En cuanto a la finalidad

La finalidad del sindicato o asociación profesional, es esencialmente la defensa de los intereses comunes de los trabajadores.

6.3. JUNTA DIRECTIVA.

Está a cargo de la Asamblea General designar una Junta Directiva que estará integrada, tanto la provisional como la permanente, por lo menos de un presidente, vicepresidente, fiscal, tesorero y secretario.

Es la entidad ejecutora de las decisiones de la Asamblea General, de las normas estatutarias, que lleva la representación de la asociación profesional. La Junta Directiva es un grupo estable de personas que ejercen el gobierno sindical. puede ser de dos clases: Provisional y Definitiva. la primera es la formada por la Asamblea Constituyente o de creación del sindicato y ejerce sus funciones hasta cuando se nombre la directiva definitiva, elección que se hará con posterioridad al reconocimiento y publicación de la resolución del Ministerio de Trabajo que concedió la personería jurídica al organismo sindical o sea la que desempeña la representación social durante el limitado tiempo mientras cumple la misión primordial de dejar constituida la asociación profesional de manera permanente; la segunda es la creada según los estatutos, por el tiempo normal establecido, no menor de seis meses.

6.3.1. Inscripción de la Junta Directiva

a. Decreto 1469 de 1978.

Artículo 1º. Cualquier cambio total o parcial en la Junta Directiva de un sindicato o en comité ejecutivo de una federación deberá ser comunicado por escrito, por el presidente y el secretario de la Junta entrante o saliente a más tardar dentro de los seis días siguientes, al Inspector de trabajo de la correspondiente jurisdicción o en su defecto a la primera autoridad política del lugar, sin perjuicio del aviso que directamente den al empleador o empleadores bajo cuya dependencia presten sus servicios los respectivos directores. En la comunicación a tales funcionarios se solicitará que estos a su vez, notifiquen al representante o representantes del empleador la nómina de quienes hayan sido elegidos para desempeñar los cargos directivos.

Hecha por el funcionario la notificación de que trata el artículo 10 del presente decreto, aquél procederá a efectuar los trámites para la inscripción, o remitirá el expediente al funcionario competente para estos efectos. La inscripción deberá cumplirse en un término máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha de su solicitud, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando se impugne la elección por los socios de la organización o de las organizaciones sindicales afiliadas o por quien tenga interés jurídico.

2. Cuando el funcionario administrativo del trabajo oficiosamente compruebe circunstancias violatorias de la ley o de los estatutos que imposibiliten la inscripción.

Para efectos de la inscripción el inspector de trabajo deberá anotar en el libro de registro los nombres de los directores indicando sus respectivos cargos.

Inmediatamente comunicará esa circunstancia a la división de relaciones colectivas de trabajo, con el fin de que ésta dependencia realice las anotaciones del caso en el archivo especializado.

El recurso de impugnación de la inscripción de la Junta Directiva opera de oficio o a petición del empleador o de los trabajadores.

Las facultades de las Juntas Directivas son reguladas por medio de los estatutos y su objetivo fundamental es ejecutar las decisiones de la Asamblea General, además de las funciones específicas asignadas a cada miembro en particular, como el presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y fiscal.

b. Ley 50 de 1.990

Esta reforma laboral establece: Que la Junta

Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

6.4. ASAMBLEA GENERAL

La estructura organizativa de los sindicatos está dada por la Asamblea General de afiliados, que puede ser una asamblea de todos los afiliados o de delegados, como lo permite el artículo 387 del C.S.T., cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesiones o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos resulte impracticable una Asamblea General de afiliados. Está formada por todos los miembros del sindicato y representará un órgano deliberante y legislativo.

Debe distinguirse entre Asamblea General Constituyente destinada a la creación de la asociación y la Asamblea General como órgano permanente. La Asamblea General es el organismo supremo de las asociaciones profesionales, y a sus decisiones deben supeditarse todos los afiliados.

La Asamblea General puede realizar sesiones ordinarias o extraordinarias. En el primer caso, debe reunirse por lo menos cada seis meses, y en el segundo caso cuando los estatutos lo señalen.

Es de anotar que para celebrar cualquier reunión de carácter sindical bastará un aviso que contenga la fecha, hora, local y temario de la reunión, dado por escrito con cinco días de anticipación por lo menos, por el representante legal de la organización en forma simultánea, al comandante de la Brigada y al inspector de trabajo que tenga jurisdicción en el lugar donde haya de realizarse la reunión. Este aviso puede hacerlo en caso de reunirse un sindicato o asociación de primer grado, la federación o la confederación a que esté afiliado.

Toda Asamblea General, para reunirse y actuar válidamente, requiere el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno de los afiliados. Solo se computarán los votos de los socios presentes, pero cuando por la naturaleza de la misma, la profesión, la distribución geográfica o el excesivo número de ellos resulte imposible la presencia de los miembros, pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los trabajadores.

6.4.1. Atribuciones exclusivas de la Asamblea

- a. La modificación de los estatutos.
- b. La fusión con otros sindicatos.
- c. La afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas.
- d. La sustitución en propiedad de los directores que

- llegaren a faltar y la destitución de cualquier director.
- e. La expulsión de cualquier afiliado y la fijación de cuotas extraordinarias.
 - f. La aprobación del presupuesto general.
 - g. La determinación de la cuantía de la caución del tesorero.
 - h. La asignación de los sueldos.
 - i. La aprobación de cualquier gasto mayor de un equivalente de diez veces el salario mínimo mensual más alto.
 - j. La adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después.
 - k. La designación de negociadores y la elección de conciliadores y árbitros.
 - l. La votación de la huelga en los casos de la Ley y la disolución o liquidación del sindicato.

6.5. COMITES ASESORES

Estos comités son creados por los estatutos sindicales cuyo objetivo fundamental es la participación democrática de los trabajadores en las decisiones del sindicato.

Se da la existencia de subdirectivas y comités seccionales que se encuentran consagrados en los estatutos. Estos se crean cuando la empresa o el sector industrial o gremial

tiene un ámbito mayor al municipio.

Hay subdirectivas seccionales, cuando hay más de 25 trabajadores; con un número inferior a 22 miembros se crean comités seccionales. (Art. 55 ley 50 de 1990).

Con lo establecido en la ley 50 de 1990, de la reforma laboral quedó determinado que todo sindicato podrá preveer en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número de afiliados no inferior a doce miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

7. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES SINDICALES.

Uno de los atributos que tiene la organización sindical es el de formar Federaciones y Confederaciones. Estas tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica, además de tener las mismas facultades que los sindicatos de primer grado, excepto la de declarar la huelga. Esto significa que le es permitido presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo, como adelantar su tramitación legal, y las demás funciones o facultades que se consagran en el artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo.

Estas atribuciones son poco ejercidas por los órganos de grado superior, ya que lo usual es que los sindicatos de primer grado lleven a cabo sus propias negociaciones, con el apoyo de su respectiva Federación o Confederación, de acuerdo a la importancia del conflicto colectivo que se esté presentando.

7.1 CONCEPTOS

La federación se puede definir como la reunión de sindicatos

sin que se le imponga por parte de la ley restricción a éste derecho. Estas Federaciones pueden ser: Locales, Regionales, Nacionales, Profesionales o Industriales.

Las Confederaciones son la agrupación de Federaciones. A estas pueden afiliarse sindicatos siempre que lo permitan sus estatutos.

La ley colombiana admite que se pueden dar Federaciones y Confederaciones paralelas, en desarrollo del principio constitucional de la libertad de asociación. Algunos estudiosos de este tema conceptúan que no es conveniente este paralelismo debido a que al movimiento sindical se le divide y por ende no permite la adhesión de los trabajadores que exige toda organización de este tipo.

7.2. LAS PRIMERAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Entre 1.918 y 1.919, ya se daban agrupaciones de diferentes sectores de trabajadores como los de manufactureros y artesanales, llamada Confederación de Acción Social que intentaban unirlos para que fuese más eficaz la acción. También unían organizaciones sindicales gremiales como la de sastres, zapateros y albañiles.

Lo más importante de ésta época es la idea unitaria que mantienen los primeros gremios organizados, es decir, esa

idea de agruparse con los demás. "De Federarse" de ligarse a través de las uniones o asociaciones pues solo así puede ser eficaz su acción, indicando que en la conciencia de los diversos gremios era muy frecuente el concepto de solidaridad. En 1.924 se desarrolla la organización de mineros denominada "Federación de Mineros del Valle".

En 1.925 se pone en marcha un proyecto de articulación y unificación orgánica nacional para todas las luchas locales y regionales. Además se da el segundo Congreso Obrero Nacional, que da lugar a la creación de la Confederación Obrera Nacional (C.O.N.), que habría de ser el "Supremo Comando" y al mismo tiempo la central representativa del movimiento de los proletarios colombianos.

En 1.931 la Ley 83 permite el funcionamiento de las Federaciones, las cuales tenían la facultad de presentar pliegos de peticiones y de votar la huelga. En 1.938 el sindicalismo colombiano contó con 9 Federaciones.

En 1.945 mediante la Ley 6 que da origen al Código Sustantivo del Trabajo restringe la prerrogativa que las Federaciones tenían en el momento, como era la de presentar pliegos de peticiones donde existían sindicatos.

1 CARDENAS, Miguel Eduardo. El Sindicalismo en Colombia.

7.3 REQUISITOS.

- Es necesario para que una Federación local o regional de trabajadores se conforme, que tenga como mínimo 10 sindicatos y toda Federación Nacional, profesional o industrial deberá estar conformada por un número no inferior a 20 sindicatos.
- Las Confederaciones requieren para su formación por lo menos 10 Federaciones.
- Las Confederaciones no podrán admitir a Federaciones, sindicatos, subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos que estén afiliados a otra Confederación de la misma clase. Igualmente ninguna Federación puede admitir a sindicatos que estén afiliados a otra Federación del mismo tipo.

7.4 FUNCIONES

A parte de las funciones que el artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo consagra para las Federaciones y Confederaciones tenemos las siguientes:

- La unificación de los sindicatos.

empleadores, y los funcionarios de trabajo y seguridad social y las demás autoridades o terceros, en lo que tenga que ver con la tramitación de los conflictos individuales o colectivos, y respecto de cualquier reclamación.

- También tendrá como función la de ser tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas. La de dirimir las controversias que se presenten entre los miembros de un sindicato afiliados por razón de las decisiones que se adopten entre dos o más organizaciones federadas.

7.5 ORGANIZACION

La Federación se funda por medio de un acto jurídico al que asisten los sindicatos afiliados. Estas Federaciones unidas conforman organismos de tercer grado, a través de representantes que están expresamente facultados por las respectivas Asambleas Generales.

7.6 AUTORIZACION A LOS FUNDADORES

Para la constitución de cualquier Federación o Confederación de sindicatos, los representantes de éstos que suscriban el acta de fundación deben estar expresamente facultados por

acta de fundación deben estar expresamente facultados por las respectivas Asambleas Generales.

El acta de fundación debe contener:

- a. El nombre y domicilio de cada organización afiliada.
- b. El nombre y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica.
- c. Los nombres y cédulas de los miembros de la directiva provisional y la empresa o empresas en donde trabajan.
- d. El número y la fecha del diario oficial en que tal resolución fue publicada.

Como quiera que la vida de una entidad de esta naturaleza se rige por los estatutos, es indispensable dotarla de ellos debidamente aprobados por el Ministerio de Trabajo. En ellos se hará constar, entre otras cosas, el período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, su integración, el quórum y la periodicidad de las reuniones ordinarias de las Asambleas, la vigencia del presupuesto y los requisitos para la validez de los gastos.

El decreto reglamentario 1469 de 1.978 dice: Las

menos diez Federaciones. las Federaciones y Confederaciones legalmente constituidas con anterioridad a la vigencia de este decreto continuarán subsistiendo aunque no cuenten con el mínimo aquí prescrito.

7.7 ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS

De la misma manera que los sindicatos, las Federaciones y las Confederaciones cuentan con órganos que son los encargados de realizar la política social que la respectiva entidad se ha trazado. Esos órganos son: Congresos sindicales, Juntas Directivas y los comités ejecutivos.

7.7.1 Asamblea General

Es la autoridad máxima de la Federación y la constituyen los delegados elegidos por las Asambleas general de las organizaciones sindicales afiliadas.

Ejemplo:

De 100 a 1.000 miembros	1 Delegado.
De 1.000 a 2.000 miembros	2 Delegados.
De 2.000 a 3.000 miembros	3 Delegados.
De 3.000 miembros en adelante	5 Delegados.

Constituye quórum para deliberar la mayoría de los

congresistas y las decisiones requieren para su aprobación esa mayoría.

7.7.2 Junta Directiva

Las Juntas Directivas son elegidas por los congresos y las integran un número determinado de representantes de los sindicatos afiliados.

FUNCIONES:

- a. Velar por el cumplimiento de los estatutos.
- b. Ejecutar las determinaciones adoptadas por el Congreso.
- c. Revisar y fenecer en primera instancia las cuentas que presente el tesorero con el visto bueno del fiscal. En segunda instancia fenecerá las cuentas del congreso.
- d. Dictar de acuerdo a los estatutos, los reglamentos internos de la Federación y las resoluciones que sean necesarias para su fiel cumplimiento.
- e. Organizar las comisiones que estime convenientes o necesarias para el mejor cumplimiento de los fines que persigue la Federación, designar los miembros que deben integrarlas y fijarles viáticos si es el caso.

- f. Llenar las vacantes que se presenten en la Junta o en el Comité ejecutivo por el término restante del período reglamentario.

Requisitos para ser miembros de la Junta Directiva.

1. Ser colombiano.
2. Ser miembro activo de una cualquiera de las organizaciones asociadas.
3. Estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un año con anterioridad.
4. Saber leer y escribir.
5. Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad.
6. No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

7.7.3 Comité Ejecutivo

Para la ejecución de los estatutos, acuerdos y resoluciones adoptados por el congreso o la junta, las federaciones pueden integrar comités ejecutivos mediante un número determinado de miembros elegidos por la Junta Directiva.

Dichos comités estarán constituidos por un presidente, uno

Dichos comités estarán constituidos por un presidente, uno o varios vicepresidentes, un fiscal y varios secretarios. Estos últimos especialmente, tienen por encargo primordial la divulgación, la promoción y la coordinación de las actividades de la Federación.

7.8 CONFORMACION DEL PATRIMONIO

El patrimonio lo constituyen las cuotas suministradas por las organizaciones afiliadas. Estas cuotas son las de admisión, las cuotas ordinarias, las donaciones y auxilios que reciben, lo mismo que las rentas que pueden producir sus propios bienes.

Las cuotas de admisión generalmente son fijas y las pagan los sindicatos a la Federación una sola vez. Las cuotas ordinarias son también fijas y se pagan mensualmente por los sindicatos a la Federación en razón al número de afiliados.

Las cuotas extraordinarias, en cambio, son decretadas por el organismo máximo de la Federación o Confederación y sólo pueden cobrarse un limitado número de veces al año y en casos por demás justificados. El número, el monto y la periodicidad de las cuotas deben previamente estar señalados

en los estatutos.

7.9 REGISTRO SINDICAL

Para la inscripción en el registro sindical de una Federación o Confederación, se efectuará de igual manera que para la inscripción de un sindicato.

7.10 CONGRESOS FEDERALES Y CONFEDERALES

El artículo 14 del decreto 1469 de 1.978 establece que el congreso sindical es una reunión constituida por delegados o representantes de diversas organizaciones sindicales filiales de una o más Confederaciones legalmente reconocidas cuyo objeto sea el planteamiento, estudio y solución de los asuntos de orden sindical y de trabajo relacionados con las actividades propias de las entidades representadas y su mejor organización.

Los congresos sindicales o las asambleas generales federales solamente podrán ser convocadas:

1. Por la respectiva Federación o Confederación de acuerdo con sus estatutos.
2. Por el jefe de la división de las relaciones colectivas de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, cuando lo solicite una tercera parte, por lo menos, de las organizaciones afiliadas a la respectiva Federación o Confederación, o que se nieguen sin suficiente fundamento, a juicio del jefe de la expresada dependencia, a hacer la convocatoria o que estén impedidos para hacerla, de conformidad con el decreto 1469 de 1.978.

3. Por el jefe de la aludida división de relaciones colectivas de trabajo, con la expresa autorización del Ministerio del ramo, cuando por circunstancias especiales lo estime conveniente.

Solo las organizaciones que tengan personería jurídica, que estén funcionando legal y normalmente en el momento de la convocatoria del Congreso y que sus juntas directivas estén inscritas podrán hacer parte de los congresos sindicales.

En los estatutos se reglamentará la proporción y el número de delegados que participarán en los congresos federales.

8. CRISIS Y PROPUESTAS PARA UNA RENOVACION SINDICAL.

Como es de nuestro conocimiento, el movimiento sindical afronta dificultades que podríamos llamar "La crisis del sindicalismo", lo que conlleva a un cuestionamiento de los diversos aspectos o elementos que influyen en su desenvolvimiento actual y puedan influir en la modificación de la situación de estancamiento y en algunos casos de descenso sindical, motivo por el cual se analizan los factores de mayor incidencia en la problemática actual de estas organizaciones sindicales.

Son dos los aspectos que originan la crisis del movimiento sindical:

- a. Los obstáculos principales que son dados en el interior de la asociación sindical, por lo tanto son elementos internos de la crisis.
- b. Los factores causantes y responsables de la actual crisis, son elementos externos a los sindicatos ya que

crisis, son elementos externos a los sindicatos ya que provienen de una persistente actitud de los gobiernos y el capitalismo imponiendo limitantes a dichas organizaciones.

8.1 OBSTACULOS INTERNOS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

1. El anarco-sindicalismo en que han caído los movimientos sindicales y por ende no cuentan con estructuras organizativas internas y planes de trabajo, proyectos de desarrollo de la organización a largo plazo, y corto plazo que conlleven a una eficiente administración y a un fortalecimiento de poder económico.

2. La actitud de los dirigentes sindicales, debido a la burocracia vivida que les permite que adopten formas autoritarias y negativas, en la que la única opción que tienen las bases es la de obedecer y aceptar órdenes en un proceso en el que se niega la democracia. Esto es de organizaciones sindicales dominadas por pequeños caudillos sindicales. También se presenta el caso, en donde el interés de un grupo o de un partido reemplaza el interés de un burócrata y la organización sindical se cierra, sólo se permite una alternativa, la dominante en la Junta Directiva, quienes son los que en últimas deciden aspectos centrales de la organización, y cualquier otra iniciativa se califica de divisionista, porque se dice que lo importante es

consultadas y discutidas previamente con las bases, sino acordados por un grupo minoritario de directivos. Igualmente sucede en asociaciones de segundo y tercer grado.

3. Las divisiones propiciadas por los mismos directivos y dirigentes al interior de los movimientos sindicales.

4. La falta de democracia en la elección de las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales, porque éstas se eligen por quienes las han integrado o las están integrando en el momento, formando una limitante para que todos los afiliados roten dentro de la dirigencia de los sindicatos.

5. El hecho de que los sindicatos conserven su perfil reivindicacionista y economista y hayan debilitado su capacidad de producir alternativas ideológicas y de transmitir decisiones partidarias, políticamente efectivas para el sindicalismo.

6. Otro obstáculo interno es que el sindicalismo continúa con sus formas organizativas, estructura y visión de los patrones rígidos que se establecieron en los primeros años de este siglo y no se ha adecuando a los acelerados cambios que se han estado dando en el campo cultural y político de la sociedad, como tampoco a las constantes transformaciones de los capitalistas en sus formas de organización para

adoptarse a las variables de la producción, el mercado y el desarrollo tecnológico.

7. La falta de educación sindical calificada y cuantificada, ya que en los movimientos en donde existe tal formación y educación es muy precaria y rudimentaria, no permitiendo que se concienticen los trabajadores, se fortalezcan los criterios políticos e ideológicos de los dirigentes para que se enfrenten a las circunstancias y cambios del momento, y que se pueda comprender por los afiliados el papel que desempeñan los sindicatos en la actividad económica, política y social del país.

8. Los dirigentes sindicales y sus organizaciones no están constantemente actualizados en materia jurisprudencial, motivo que no les permite fijar sus posiciones oportunamente como tampoco podrán establecer si se están consultando los intereses de los trabajadores y desde luego respetando sus reivindicaciones. La organización sindical no cuenta con centros de investigación que permitan la modernización de los sindicatos.

9. La no existencia de una relación del sindicalismo con la ciencia.

8.2 CAUSAS EXTERNAS QUE ORIGINAN LA CRISIS

8.2.1 De orden económico

La decadente situación económica por la que atraviesa el país con sus políticas de ajuste (proceso inflacionario, aumentos injustificados en las tarifas públicas, reducción salarial y privatización de empresas estatales), propician una fuerte reducción del aparato productivo significando la eliminación de un alto número de puestos de trabajo en campos que han sido esenciales y estratégicos para la organización sindical, dando como resultado una reducción del número de trabajadores y de afiliados, además de llevar a la mayoría de la población a situaciones de extrema pobreza y desestabilización social.

También es de analizar el llamado Neoliberalismo que se impone en nuestro país, especialmente por medio del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, con todas sus "recomendaciones", políticas y condicionamientos, lo que ha conllevado a una marcada dependencia, aparte de que está arrebatando el carácter nacional, la iniciativa propia de los pueblos y su identidad.

Este Neoliberalismo lo constituyen la economía de mercado, el Estado como guardián de las riquezas, la apertura económica y las privatizaciones, induciendo a una nueva

división internacional del trabajo, que genera la problemática social que se está padeciendo en el campo laboral y en los demás niveles de la población, lo que viene a garantizar al imperialismo los intereses de dominio y explotación respecto de los países pobres y dependientes.

En lo que respecta a la privatización de las empresas estatales podemos apreciar que con ella no se busca la eficacia económica, ya que la mayor parte de las empresas privatizadas han sido rentables, por esto la privatización se debe más a una estrategia para romper las bases del corporativismo sindical. Esta medida afecta a los trabajadores que estando en el sector público entran a formar parte del sector privado, nacional y transnacional, por que su situación ocupacional se modifica radicalmente en términos salariales, de condiciones de trabajo, de relaciones con los patronos y los gerentes.

Las políticas mencionadas anteriormente dejan de lado los objetivos de progreso y de justicia social, además que el Estado pierde su capacidad de promover y regular un desarrollo económico armonioso (integración productiva y desarrollo de regiones), para convertirse en receptor de demandas sectoriales divididas.

8.2.2 De orden jurídico-institucional

Desde un principio los sectores dominantes han estado moldeando las instituciones laborales, como el sistema jurídico que regula las relaciones entre el capital y el trabajo, pese a la presión ejercida, por los enunciados normativos de los convenios y recomendaciones dadas por la O.I.T. y a las fuertes luchas sociales ofrecidas por los trabajadores, desde los comienzos del capitalismo en nuestro país, situación ésta que no permite el ejercicio de los derechos de los trabajadores y desde luego tampoco su debida organización.

Además, la mayor limitante en el avance y fortalecimiento de las organizaciones sindicales es la intervención del Estado en todos los asuntos de la vida sindical, desde que se dan los primeros pasos en la creación de un sindicato y en el desarrollo de sus actividades, porque pone fin a los principios democráticos de autonomía e independencia de que deben gozar los organismos sindicales, desconociendo las normas contenidas en las leyes 26 y 27 de 1976 de la legislación laboral.

Por otra parte nuestro ordenamiento jurídico presenta una estructura sindical, elaborada de tal manera que desestimula el proceso de asociación, favorece y promueve una estructura sindical obsoleta y permite abiertamente el paralelismo

sindical en detrimento de la unidad y la ineludible solidaridad, falta de coherencia, y también ha mostrado el exceso de normas, leyes, decretos, y resoluciones que hacen de este estatuto un compendio complejo, contradictorio e incompleto ante las nuevas realidades económicas y sociales, de esto son la práctica desordenada de una serie de medidas que pretendían controlar las primeras huelgas y protestas obreras, al igual que las primeras negociaciones entre empleadores y trabajadores; el otro ejemplo es la imposición de un régimen discriminatorio que separa los sistemas laborales del sector público de los sistemas del sector privado con profundas desigualdades para ambos sectores. Por lo tanto el sentido funcional de las normas laborales se fundamenta en garantizar las condiciones que favorezcan la explotación de la fuerza de trabajo y se debilite la resistencia social de los trabajadores.

Otra dificultad de la estructura sindical es la que tiene que ver con la representación sindical, por que se acepta que en una misma empresa funcionen más de dos sindicatos, salvo los de base lo que hace que esta estructura sea bastante compleja y que se den diferenciaciones en cuanto a orientación e intereses entre los mismos trabajadores.

Por otra parte, estas organizaciones de trabajadores tienen que someterse al cumplimiento de un gran número de requisitos procedimentales para lograr la inscripción en el

registro sindical, y así obtener el reconocimiento legal.

También la estructura sindical desfavorece la organización de los trabajadores porque no está de acuerdo con el desarrollo del modelo de acumulación económico, por el privilegio de la Ley hacia los sindicatos de Base que no permite la unidad y afianzamiento de la capacidad de negociación de los trabajadores, además dificulta la ampliación de la base de la organización sindical y por consiguiente el sindicalismo se halla diseminado y fragmentado.

Las limitaciones sindicales son reforzadas por la parcialidad del Ministerio de Trabajo a través de sus funcionarios. La Ley 50 de 1990 reforma en parte la legislación laboral, y entre sus disposiciones que afectan al sindicalismo porque contribuye al decrecimiento de las fuentes de empleo y desde luego a que haya un bajo nivel del número de afiliados, tenemos entre otras las siguientes:

- El incentivo para la contratación a término fijo en periodos cortos lo que no da lugar a una afiliación sindical por parte del trabajador.
- El fortalecimiento de la contratación de trabajadores permanentes por temporales, porque se ha reglamentado legalmente las empresas de servicios temporales.

- Permite los despidos colectivos de trabajadores, aumentando el desempleo y a la vez reduciendo el número de afiliados de los sindicatos.

- Prohíbe la suscripción de pactos colectivos o prorrogar los que tengan vigentes, si el sindicato o sindicatos reúne más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa.

La Legislación Laboral conforma un ordenamiento jurídico institucional trazado para garantizar la "armonía" en las relaciones capital-trabajo y su fin primordial es resolver debidamente los conflictos que resulten de la relación patrono-trabajador, pero la política laboral del gobierno ha despojado a la parte más débil del principio protector, colocando en un plano de igualdad tanto al trabajador como al patrono.

Las limitaciones jurídicas anotadas anteriormente, impiden que el movimiento sindical desempeñe su papel protagónico en los diferentes cambios que se van dando en el país.

8.2.3 De orden social

Los sindicatos no están orientados hacia una lucha para lograr el mejoramiento de las condiciones sociales de las clases más desfavorecidas y las clases medias, sino que su

interés ha sido el de luchar por reivindicaciones generalmente de tipo económico, por lo tanto su escasa presencia en el campo social no admite el desarrollo pleno del hombre como propósito y tampoco se podrá obtener el mayor beneficio social para las mayorías en la que se encuentra la clase trabajadora, que no ha visto importante la salud y la misma vida; desviando de esta forma sus objetivos con el consecuente costo humano, económico y social.

Por lo ya expuesto, el sindicalismo debe ser vocero y defensor, frente al Estado y la sociedad en general, de la satisfacción de sus necesidades básicas y del respeto y aplicación de normas que tengan que ver con la protección social aparte de presentar sus propias propuestas que conlleven a un cambio social que favorezca los intereses de la colectividad.

Este aspecto social también implica educación, vivienda, recreación, mejoramiento en la calidad de los servicios públicos, consumo, etc.

Esta falta de lucha por el interés social por parte de las organizaciones sindicales no incentiva al trabajador a sindicalizarse y por consiguiente no hay aumento de sindicalizados.

8.2.4 Factor de Persecución Sindical

Los trabajadores sindicalizados han sido golpeados desde afuera, especialmente en lugares donde el sindicalismo se desarrolló como una respuesta de formación y organización colectiva y de transformación de las condiciones de explotación⁷. Esta persecución abierta a los sindicatos atenta contra los dirigentes sindicales que representan posiciones de avanzada en los centros de trabajadores, convirtiéndose en objeto de intimidación y control por parte de los patronos. Esto hace que los dirigentes se decidan por una desvinculación laboral negociada. Por otra parte las muertes de dirigentes y sindicalizados, la expulsión de trabajadores y dirigentes sindicales de sus puestos de trabajo y la prohibición de la formación de sindicatos en las empresas conduce a la desintegración de sindicatos y a que disminuya la tasa de sindicalización.

8.2.5 De Orden político

Los partidos políticos hasta el momento no han tenido la capacidad que se requiere para que se constituyan en estructuras legítimas de mediación y de procesamiento de las demandas sindicales, como tampoco han servido de vínculo entre los trabajadores del campo y la ciudad y los

⁷Notas y Referencias sobre el sindicalismo colombiano en la encrucijada.

empresarios nacionales y por ende podemos apreciar que los gobiernos de partidos no cuentan con una verdadera capacidad de organización social.

En las decisiones básicas del Estado se impone el poderío político y coercitivo, el clientelismo, la discriminación y el marginamiento, aunque políticamente todo se debe dar alrededor de la Constitución, pero como es fácil de observar se está dando una práctica contraria, ya que no se da vía libre a las normas que favorecen los derechos sociales y de participación ciudadana, porque en la práctica el gobierno, los partidos políticos y el congreso se confabulan para presepitar proyectos y reglamentaciones contrarias a las normas fundamentales y a los anhelos y derechos del pueblo.

Los sindicatos son utilizados por diferentes partidos políticos como correas de transmisión de las decisiones de partidos políticos y gobiernos, obstaculizando el desarrollo de organizaciones sindicales, autónomas, ésta es una de las formas de sometimiento de las organizaciones sindicales.

A éste respecto la historia nos muestra que el movimiento sindical se ha desarrollado cuando conservando la autonomía sindical, se ha vinculado a partidos políticos afines ideológicamente a los intereses de los trabajadores y esto ha permitido que se dé la relación sindicato-partido y desde luego, que estas organizaciones formen parte de movimientos

luego, que estas organizaciones formen parte de movimientos sociopolíticos de voluntad nacional-popular, que han podido modificar la relación de fuerzas en el sistema político y legitimar institucionalmente cambios económicos, sociales y políticos progresistas. Además, es importante que se dé una democracia política y la presencia gubernamental de partidos-movimientos populares para obtener amplias y profundas conquistas sociales.

La crisis política de nuestro país es una de las principales responsables del estancamiento y encrucijada en que se encuentra el sindicalismo.

8.3 ALTERNATIVAS PARA UNA RENOVACION SINDICAL

8.3.1 Propuestas que subsanan los errores internos de la Organización

Para las desviaciones que se presentan al interior del sindicalismo es necesario hacer una reflexión y estudio detenido sobre las condiciones subjetivas de la clase dirigente y también de las condiciones objetivas dadas por la estructura sindical, para así superar las limitaciones de la organización, ya que el problema se debe enfrentar desde sus bases y por ésto han surgido las siguientes propuestas para una posible solución:

- Es fundamental una reorganización al interior de los sindicatos lo que implica reformulación y reformas de las organizaciones sindicales en su estructura, en los objetivos que se persiguen y en los métodos de dirección, por tal motivo se requiere de la responsabilidad de los directivos elegidos para que elaboren planes de trabajo que presenten proyectos a corto y largo plazo y se tracen estrategias que faciliten al sindicalismo influir en decisiones de políticas gubernamentales que tengan que ver con la política económica general y con las políticas sociales, todas estas estrategias deben contener propuestas que se pueden llevar a la práctica.

- Todas las reestructuraciones que se pretendan hacer dentro de la organización sindical deben plantearse teniendo en cuenta las transformaciones del momento y desde luego los cambios en el mundo del trabajo, y el surgimiento de nuevos movimientos, es decir, se exige que haya coherencia con los nuevos tiempos.

- Además se necesita construir un sentido profesional de la función del dirigente, ya que éste debe tener capacidad intelectual, dedicación, calidad en la ejecución de las tareas, ética, honestidad, transparencia, sentido social y visión del futuro; también se requiere que sean personas de este tiempo, que le den la respuesta adecuada y oportuna a los problemas que se presenten, y que se relacionen de igual

a igual con los grandes líderes y personajes a nivel mundial, lo cual conlleva a un cambio de generaciones en los altos cargos de la organización sindical.

- Dentro de las propuestas tenemos el que haya un incremento en la tasa de sindicalización y por consiguiente se deben hacer planes que contribuyan al aumento del número de afiliados.

- Otra es que haya democracia directa o participativa de la base, para impedir el formalismo de la Asamblea que es el medio de participación de los trabajadores, esto conduce a que se deba practicar la elección directa y con tarjetón y que se den mecanismos de consulta, plebiscitos, etc. Esta democracia devuelve la facultad a la mayoría que conforma los sindicatos, instando a que la comunidad de afiliados sea la fuerza principal de cualquier determinación. Con este criterio, las estructuras de las directivas y de trabajo no se impondrán sobre los afiliados porque están constituidas para que se hagan realidad los intereses que pretenden los afiliados.

- Evitar la centralización, para que las comisiones sindicales no sean monopolizadas por la dirigencia y así se les estimule a los activistas y trabajadores de base y se les llame a participar de dichas comisiones autónomas que deben ser organismos de fiscalización, socialización y

permitir la autonomía de las directivas y comités seccionales en el desarrollo de sus funciones y manejo administrativo, también las Federaciones y Confederaciones deben tener una articulación más viva y dinámica con los sindicatos y los trabajadores.

- Es peculiar de la democracia que se presenten informaciones constantes de las distintas facetas del movimiento sindical, o sea, todo lo que tenga que ver con determinaciones de la dirigencia, y lo que logren o no las comisiones de trabajo, etc. También requiere que se presenten debates públicos de aspectos que tengan primacía y que haya previa controversia a la toma de determinaciones. De igual forma las decisiones primordiales de la organización deben ser elaboradas desde los cimientos hasta la cúspide, conservando desde luego la base, la facultad de intervenir o de cambiar cualquier decisión tomada.

La democracia también conlleva a que:

- * Se deba dar una elección general y directa de las diferentes formas organizativas de dirección y de trabajos permanentes.
- * La falta de responsabilidad de los directivos y funcionarios de las comisiones permita la revocatoria del mandato a través de una consulta general al respecto.

- Que se garantice la educación equitativamente para todos los afiliados y hayan formas de participación directa de la comunidad de asalariados.

- Se deben establecer comisiones de trabajo elegidas por votación universal que no estén subordinados a la Junta Directiva, aunque la elaboración de planes de trabajo y demás planteamientos se coordinen conjuntamente.

- Que los afiliados tengan igualdad de oportunidades para participar en la conformación de las directivas. En lo que respecta a la educación e investigación dentro de los sindicatos, ésta debe ser de carácter permanente y realizada primordialmente por sus propios miembros, con apoyo de Instituciones especializadas. Esta educación debe proyectar una estructura propia y especializada orientada a la conformación de entidades y escuelas sindicales, en las que los movimientos sindicales participen institucionalmente.

Por el carácter científico que debe conllevar este proceso de educación, se debe recurrir a la investigación como base de las decisiones que se tomen, ya que teniendo una estructura investigativa común a todo el movimiento o participativa entre los sindicatos de la misma área, con la finalidad de vencer el pragmatismo

y empirismo que invade la organización sindical.

- Otra de las propuestas es la importancia de la relación sindicalismo ciencia, la que contiene la vinculación entre sindicalismo e intelectuales, tratando de fundamentar la política sindical especialmente en las ciencias sociales y para llevar a cabo esto se deben fomentar organizaciones de actividades de educación obreras en las que participen especialistas de instituciones científicas como cursos, seminarios, talleres, foros, etc. que tengan que ver con economía política y política económica, economía global, nuevas tecnologías, participación de los trabajadores en diligencias de la empresa y en la de los sindicatos, ecología, salud ocupacional, concertación social, actualización social y jurídico laboral de la negociación colectiva, modernización de las estructuras sindicales y participación en las directivas de la mujer trabajadora. Además para la relación ciencia-sindicalismo se debe promover la "organización-potenciación", en donde las Federaciones y Confederaciones nacionales y sindicatos fuertes nacionales formen equipos integrados por sindicalistas

3 GODOY, Julio. Ciencia y Sindicalismo.

y científicos que tengan que ver con las ciencias sociales y exactas que se estén dando en el interior de los movimientos. También se debe dar una relación entre las centrales sindicales nacionales y los centros o institutos de formación y asesoramiento sindical autónomos, fundaciones-institutos extranjeros y cuando se requiera con institutos de investigación socio-laborales instalados en los sistemas nacionales de la educación superior.

8.3.2 Alternativas para corregir las causas responsables de la crisis

Es fundamental dirigir las propuestas sindicales hacia la solución de los principales problemas del país, en especial a los desequilibrios sociales. Hay que trazar estrategias que le permitan al sindicalismo influir en la definición de políticas gubernamentales relacionadas con la política económica general y con las políticas sociales, contando el empleo y los salarios.

8.3.2.1 Economía. El sindicalismo debe encarar la manipulación de los capitalistas, frente a la implementación de las políticas neoliberales que acaban la estabilidad, manejan la mano de obra y pretenden acabar las conquistas laborales. Pero, el movimiento sindical debe ir más lejos logrando una participación importante en las decisiones

nacionales, en la definición de las políticas de ajuste, y luchar por la distribución justa de la renta nacional e insistir en el arreglo definitivo de la deuda externa del país.

La organización sindical debe impulsar la democratización de la empresa a través de la cogestión, autogestión y el sector social que es primordial en la economía, teniendo en cuenta la distribución equitativa de riqueza, es decir, la democratización de la propiedad. La asociación sindical debe propugnar por el interés del sector social, para hacer frente a las desestabilizaciones originadas por el sector privado.

De igual manera los sindicatos deben estar a la defensiva de las condiciones económicas de los trabajadores y luchar incansablemente para no permitir que sobre la clase trabajadora en especial, recaiga todo el peso de la crisis económica y del servicio de la deuda.

La modernización de la industria exige a los trabajadores esta a la par con los cambios tecnológicos para evitar ser desplazados, y para esto se debe procurar una capacitación constante en el campo laboral.

En organizaciones sindicales de la región, afiliadas a centrales sindicales internacionales se trabaja en la

alternativa de modelos de economía mixta integrada, constituida por una inserción de la economía mundial amplia y equilibrada; un mercado interno preservado como base de la acumulación de capital; un proceso integrado y abierto de reindustrialización, con participación dinámica de las empresas multinacionales; una redefinición del Estado como regulador del mercado; un esquema global de ajuste para la deuda externa; una reducción del costo social que provoca el ajuste; una reestructuración financiera como parte de la productiva, una incorporación consensuada de las nuevas tecnologías y un estímulo al sector social y pequeñas empresas como estrategia de empleo y democratización de la propiedad.

Esas propuestas económicas en general forman parte de un sindicalismo moderno en el que se plantea democratizar la economía, la política y la sociedad.

Es fundamental elaborar modelos económicos de acumulación de capital, dinámicos, actualizados de acuerdo a los cambios que se sucedan, de inserción flexible en el mercado mundial y a la vez de desarrollo del mercado interno y de promoción en el mercado de trabajo más homogéneo, para enfrentar la supremacía político-cultural de las políticas neoliberales de los gobiernos democráticos, pero además es necesario y de gran importancia crear tácticas de desarrollo para la reconstrucción de bloques nacionales-populares que

permitían introducir políticas progresistas y modernas de inserción en la economía.

8.3.2.2 Política. Una de las perspectivas para la renovación de los sindicatos es la relación política-sindicalismo, porque si revisamos la historia de estos movimientos, refleja claramente que la organización sindical se ha desarrollado cuando se ha vinculado a partidos políticos análogos ideológicamente a los intereses de los trabajadores y desde luego preservando su autonomía.

En América Latina el inicio de la participación de los sindicatos en la política ha dado lugar a que los sindicatos formen parte de los movimientos socio-políticos de voluntad nacional-popular que han podido modificar la relación de fuerzas en el sistema político y legitimar institucionalmente cambios económicos, sociales y políticos de avanzada. En cuanto a la relación política-sindicato en la región, ha permitido que influyan en decisiones de carácter laboral, en materia de negociaciones colectivas, salud, pensiones y en el reconocimiento legal de los sindicatos.

La incorporación de la clase obrera al sistema político debe buscarse, pero siempre que los partidos políticos se conviertan en estructuras legítimas de mediación y de procesamiento de las demandas de toda una sociedad, aparte de que se mantenga una participación directa con sus propias

propuestas en la política, para que de esta forma se logre la implementación de políticas y beneficios sociales para los trabajadores y sus familias en materia de salud, vivienda, educación, etc., y se amplien los derechos sociales a cambio del compromiso de el sindicalismo para mantener una organización que favorezca a toda una sociedad.

En nuestro sistema político es indispensable que se dé una democracia verdaderamente participativa, que traiga beneficios generalizados y la autonomía de los movimientos, gremiales-laborales, sociales respecto de cualquier dependencia orgánica y que permita una participación en la organización, trabajos y proyectos para el buen desarrollo de la parte económica, política, cultural y social del país.

8.3.2.3 En lo social. La presencia del sindicalismo en el campo social ha sido muy escasa y por tal motivo debe luchar por una representación ante los organismos del Estado para contribuir con la definición de las políticas sociales.

La integración de la organización sindical con otros sectores sociales que no sean sindicalizados tiene prioridad para la reestructuración y reformas de el sindicalismo; dejando de un lado las reivindicaciones sólo economisistas y entrando a compartir problemas, necesidades y luchas por

reivindicaciones sociales que favorezcan a toda una sociedad. Esta inserción en los social de la organización se logra dando apoyo a las propuestas de reforma social en la que se busque el desarrollo pleno del hombre como propósito de un nuevo protagonismo de la sociedad, orientando los sindicatos en sus ejercicios a obtener el mayor beneficio para las mayorías en lo político, económico y social. También debe cambiar su forma de relacionarse con las diversas instancias de expresión de la comunidad incorporándose a los diferentes niveles de su organización y de acción y abrir los espacios comunes con el movimiento popular, aún incrementando las relaciones mutuas con el conjunto del movimiento sindical, en especial con quienes tengan la misma área productiva o industrial y los que benefician a un mismo patrón para que de esta forma se puedan enfrentar innumerables necesidades de sus afiliados o no afiliados y se salga de la deficiente y corta prestación del servicio de salud, servicios públicos, de educación, de recreación, etc.; además que va a aumentarse la tasa de sindicalizados.

Aparte de las alternativas anteriores, se requiere necesariamente que el Estado realice una reforma orientada a conformar una sociedad democrata y justa en donde el movimiento sindical presente sus propuestas concretas para contribuir con el desarrollo las mejores políticas sociales.

8.3.2.4 En el Régimen Laboral. Para la elaboración de una nueva proyección sindical, se debe empezar por presentar propuestas claras, concretas y de posible aplicación sobre una reestructuración sindical menos compleja y moderna que esté de acuerdo con las realidades económicas y sociales, ya que estas demandan cambios importantes en la legalidad y en la concepción del derecho. Ante el modelo tradicional del derecho laboral es preciso abrirle paso a una nueva noción del derecho social que valore al hombre en sus derechos, para considerarlo como miembro integrado de la comunidad social.

El sindicalismo debe propugnar por la autonomía del movimiento sindical con el propósito de desarticular la intervención del Estado a cambio de que se dé un Estado regulador, que conserve las mejores tradiciones institucionales de apoyo estatal en materia de conquistas laborales y administración del trabajo, al tiempo que se eliminen los componentes de populismo paternalista y prebendismo, pero sustituyéndolos por claras normas de protección a los derechos sindicales en la negociación colectiva autónoma.

Se deben crear estrategias por parte de las organizaciones sindicales para superar las limitaciones legales y a al vez modificar el poder policivo especializado en cuanto a la existencia o no de los sindicatos, la admisión o no de los

directivos electos, la fiscalización, la congelación e intervención en los fondos de estas organizaciones, la suspensión de la personería jurídica, la intervención en las negociaciones colectivas, la participación en la formación de los tribunales de arbitramento, la solución de los conflictos intersindicales, etc.

También las organizaciones sindicales deben actuar en defensa de las normas laborales ante el Estado y los empresarios, incentivando la contratación colectiva laboral, en períodos prolongados que garanticen mejores condiciones laborales, de vida, de salud y de educación de los trabajadores; así como prestaciones sociales y servicios de mejor calidad. Por otro lado debe impulsar los contratos a término indefinido y procurar el desmonte de agencias de empleo temporal que desfavorecen el crecimiento de los sindicalizados.

El sindicalismo debe luchar por que se implante una política de empleo activa por parte del Estado y el sector privado a nivel nacional, regional y local que comprenda: Fomentar la pequeña y mediana industria, la capacitación y formación profesional.

Otra perspectiva para la renovación del movimiento sindical, es que los trabajadores se concienticen sobre la importancia de la salud ocupacional para que contribuyan a su

desarrollo, por cuanto plantea el derecho fundamental de la conservación de la vida, de la integridad física de la persona y la preservación de la fuerza de trabajo. A este respecto es importante plantear el proyecto de Ley que se encuentra en debate en el Congreso sobre la seguridad social, no solo con respecto a la clase trabajadora sino que también se garantice este derecho a todos los habitantes de la Nación de acuerdo con el artículo 48 de la Constitución Nacional.

Este proyecto de ley desarrolla los planteamientos cuestionados en la Constitución Nacional sobre el derecho irrenunciable a la seguridad social que propende por la preservación de la vida, la salud, la educación, la recreación y la cultura; derechos fundamentales por los que el sindicalismo debe trabajar presentando sus propias propuestas.

8.3.2.5 Los Derechos Humanos Los trabajadores tienen la tarea de defender la vida de los sindicatos y para tal efecto todos los dirigentes y activistas del movimiento tienen que levantar la guardia en defensa del derecho a la vida, organizando comités en las empresas donde no existan, cuya función fundamental es la de resguardar en todos los sentidos este fundamental derecho de la humanidad. Esto también incluye la protección a sus dirigentes, a sus sedes, la defensa, promoción, protección de los derechos humanos,

así como la exigencia al gobierno de su cumplimiento.

Se debe respaldar al máximo por parte del sindicalismo todas las gestiones que organismos como la Procuraduría General, el DAS y las misiones internacionales amigas de la causa de los derechos humanos vienen realizando con el fin de encontrar a los responsables de la violación del derecho a la vida y exigir que se lleven hasta su culminación las investigaciones y procesos que se inicien.

Además el sindicalismo debe actuar orientando hacia los siguientes aspectos:

1. Hacer siempre las denuncias, sobre la violación de los derechos humanos ampliándolas y con el apoyo de organismos internacionales como la O.N.U, la O.I.T. y la O.E.A; los comités del Colombia en el exterior, los organismos de derechos humanos y los gobiernos amigos.
2. Concientización y movilizaciones públicas para que el gobierno revise la estructura y funcionamiento de todas las dependencias de la policía y fuerzas de seguridad, con el fin de que se respeten los derechos humanos y se desarticulen las fuerzas paramilitares.
3. La exigencia al gobierno de una depuración de las Fuerzas Armadas y de seguridad del Estado y de igual

manera el castigo penal para los militares que violen los derechos humanos.

8.3.3 Otras Alternativas

Otra propuesta que se ha planteado es la de pasar de un sindicalismo profesional y de empresa o de base al sindicalismo de industria o por rama de actividad económica. En Colombia esta alternativa se dió aproximadamente desde hace un siglo y en la actualidad se han renovado las propuestas por parte de las organizaciones políticas, de algunas organizaciones políticas, de algunas organizaciones sindicales de base, Federaciones y Confederaciones. El replanteamiento del sindicalismo de industria se debe especialmente a la fragmentación de las empresas y al hecho de conllevar a una negociación colectiva de tipo industrial que corresponde a la situación actual del mundo moderno.

8.3.3.1 Sindicalismo de Industria o por Rama de Actividad Económica.

a. Antecedentes Históricos: El sindicalismo de industria apareció en Europa a finales del siglo XIX cuando la producción capitalista se volvía monopolista y se lanzaba a una expansión imperialista sin precedentes. Esta forma de organización fué por excelencia una asociación de masas, revolucionaria, que organizó a todas aquellas capas de la clase obrera que estaban padeciendo un determinado proceso

de homogenización. Más tarde fue una organización de una clase homogénea y delimitada frente a otras organizaciones. En la actualidad en países europeos el concepto de sindicalismo de industria se ha desarrollado gracias a las nuevas circunstancias políticas y fundamentalmente por el apoyo de partidos políticos de origen obrero.

En Colombia, aproximadamente entre 1880 y 1920 surgió un sindicalismo especial, es decir, un sindicalismo de industria al que se le llamó el "nuevo sindicalismo", por esto en lo que respecta a la organización sindical y de contratación por rama de industria o de actividad, nuestro sindicalismo tiene una significativa experiencia.

En las primera formas de organización de los trabajadores se destaca la idea unitaria que anima a las primeras organizaciones gremiales y sindicales de la época, es decir la idea de agruparse con los demás, de "Fedcrarse", de ligarse a través de las uniones o asociaciones, o a través de las Federaciones por rama de actividad o de servicios para que sea efectiva su acción, indicando con esto que en la conciencia de los distintos sectores de trabajadores se mantiene el concepto de solidaridad.

En esos tiempos no se había reglamentado por la legislación laboral, la organización sindical, sino que los trabajadores por iniciativa propia se organizaban por medio de sindicatos

que agrupaban trabajadores de la misma rama o actividad o mediante Federaciones regionales. Una muestra de ésto son las huelgas de mineros de Valle y la huelga dada por todo el Río Magdalena e involucró a todos los estibadores, bodegueros y en general a todas las gentes de Beltrán, la Dorada, Girardot, Honda que estaban vinculadas a la navegación fluvial; esta huelga de 1924 terminó con la contratación colectiva por rama.

En 1925 se dá inicio a un proyecto para unificar todas las luchas locales y regionales. En este mismo año se prepara el segundo Congreso Obrero Nacional que entre sus objetivos tenía aprobar un proyecto de plataforma sindical con estructura nacional, que más tarde permite la formación en el mismo Congreso de la Confederación Obrera Nacional, cuyas tareas inmediatas fueron las de consolidar, ampliar y crear nuevas asociaciones de trabajadores, unificar estas asociaciones en bloques regionales y agrupar estos bloques y que a su vez tengan un acercamiento con el comando federal, quien más tarde en 1926 dirige la famosa huelga de Ferrocarril del Pacífico a la que se adjuntaron los braseros del Muelle de Buenaventura, los trabajadores de todas las fábricas e industrias de Cali, los obreros de las Trilladoras de Zarzal, Armenia y las demás poblaciones vecinas, involucrando a los trabajadores del Cauca y Caldas.

A partir de 1930 se estructura un sindicalismo fundamentado en la Ley, lo que quiere decir que acaba con su sentido de solidaridad y que termina por convertirse en un sindicalismo de base.

La Ley 83 de 1931 prohibía la creación de sindicatos por rama de actividad económica, pero permitía la existencia de las Federaciones, las cuales estaban facultadas para presentar pliegos de peticiones y votar la huelga, de lo que se puede deducir que las Federaciones asumían el papel de una organización por rama de actividad económica y en asociaciones coordinaba la lucha de las diversas categorías de trabajadores de una misma región.

Luego en 1945, mediante la Ley 6ª que da lugar a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, la presión sobre esta clase de sindicatos es más fuerte y las ventajas que tenían las Federaciones desaparecen al determinarse que para la representación sindical estaban facultados sólo los sindicatos de base y que por ende las Federaciones no podían presentar pliegos donde existían sindicatos. Aparte de la expedición de leyes que institucionalizaron la existencia de sindicatos y limitaron su acción, se tiene otro aspecto fundamental y de mucha relevancia como es la represión y persecución abierta por parte de la oligarquía dominante como réplica a las pretensiones de la clase trabajadora que contribuye a la desaparición de los sindicatos por rama de actividad económica.

Esta clase de sindicalismo vuelve a aparecer con alguna importancia después de 1960 y es en los trabajadores del Estado donde resurge con alguna fuerza. Además, que también se presenta entre los trabajadores bancarios, textileros, metalúrgicos, cementeros y recientemente entre los trabajadores bananeros y energéticos.

b. Concepto: Se entiende por sindicato de industria o por rama de actividad económica según la nueva reforma laboral en su artículo 40 como aquellos que están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

Sobre el sindicalismo de industria se han realizado varios trabajos que muestran la conveniencia de esta organización, de su tipo de negociación y la apremiante necesidad de ponerla en práctica.

La difícil situación en que se encuentra la organización sindical, el desarrollo de unificación de movimiento y a la madurez lograda por importantes sectores del sindicalismo, ofrecer mejores condiciones para que éste proyecto se haga realidad a corto plazo. Para llegar a este sindicalismo de industria puede acudirse a pasos intermedios, como la Federación Programa de Industria, la coordinación de negociaciones, institutos de investigación y asesorías comunes a toda un área industrial, etc.

Esta forma de asociación sindical tiene una gran virtud y es su capacidad para fomentar la conciencia y solidaridad de clase, pero desafortunadamente el porcentaje de afiliación es bastante bajo con respecto al número de sindicatos existentes, aunque han realizado grandes esfuerzos para impulsar el desarrollo de ésta clase de sindicalismo.

Existen una s causas que no permiten el exitoso crecimiento del sindicalismo de industria, como el paralelismo, o la legislación que prohíbe la doble afiliación a sindicatos de primer grado, obligando a que dentro de la empresa se distribuyen los militantes entre varios sindicatos de base; entre otras causas se señalan la pérdida de fueros sindicales; los intereses burocráticos y políticos creados, la falta de definición del concepto de industria o rama; la prelación que se dá a los sindicatos de base y de gremio, por la actual legislación laboral.

Dentro del sindicalismo de rama por actividad económica se pueden observar diversas ventajas, entre las cuales está la homogeneidad de la situación de las unidades de producción (estructura de costos, productividad, competencia, etc.); el afianzamiento de el poder de los sindicatos, mayor eficacia en la negociación colectiva, cogestión, etc.; la creación de instituciones en las empresas que brindan condiciones para que una amplia y permanente actividad sindical (delegados del personal y comités de empresa,

cogestión, etc.); implantación de una activa y profunda acción sindical dentro de cada empresa y por ende frente a cada capital particular, lo anterior da como consecuencia un movimiento obrero bien definido en sus orientaciones y eficaz en su acción; conserva para la clase asalariada una mayor capacidad movilizadora y concientizadora.

c. Características:

- La principal característica es el espíritu unitario y solidario de la organización, hasta donde lo permitan las relaciones de fuerza y la legislación vigente.
- La fuerte unión entre los trabajadores organizados de las diferentes categorías y entre sus organizaciones y a su vez la unión entre todos estos trabajadores y el resto de la población que perciben una fuerte correspondencia entre sus intereses y los propios del movimiento sindical.
- Involucrar en sus huelgas a todos los trabajadores de a misma rama de actividad económica junto con la población popular y demás categorías de trabajadores organizados.
- Las reivindicaciones que priman son la seguridad, jornadas de trabajo, descanso, vacaciones, vivienda, salud ocupacional y mejoramiento de salarios.

- Se tienen condiciones laborales y salariales muy similares para un gran número de trabajadores.
- Se mantienen empresas con igualdad de tipos de tecnología y niveles de productividad, e igualmente trabajando todos para el mercado mundial.
- La movilización, combatividad y politización previas al éxito organizativo.

Podemos citar algunas experiencias en materia de sindicalismo por rama de actividad económica: en el sector Estatal FENALTRASE, FECODE Y SINTRA-ELECOL.

En cuanto al sector privado SINTRAINAGRO, FENASIBANCOL y SINTRAHOSPITALARIOS de Santander.

Las organizaciones anteriormente mencionadas son las experiencias más avanzadas en el desarrollo del sindicalismo por rama de industria o de actividad económica, quienes han logrado unir los trabajadores y las organizaciones de los respectivos sectores, además de obtener la negociación de pliegos únicos para rama o sector venciendo la resistencia patronal que ha logrado frenar, contener y enredar la lucha reivindicativa de la clase trabajadora.

Esta propuesta planteada encuentra resistencia del Estado.

los capitalistas y en algunos casos de los propios trabajadores y dirigentes, pero es necesario realizar un profundo análisis con respecto a ésta alternativa para motivar y concretizar esta clase de sindicalismo. Igualmente con el fin de evitar que los trabajadores pierdan interés por la solución unitaria, habrá que procurar que se conserven los beneficios colectivamente pactados a nivel de la empresa con los movimientos sindicales que dejan de existir en el proceso, para dar paso a procesos de unidad y centralización.

8.3.3.2 El Sindicalismo Socio-político: El movimiento sindical aparte de su lucha reivindicativa tendrá que optar por profundizar con respecto a la sociedad, el estado y el tipo de economía que quiere y propone, por esto la renovación del actual sindicalismo tendrá que afrontar este reto, comprometiendo a todos los sectores y corrientes que en él inciden y congregando a toda la masa de trabajadores y demás sectores populares, para llevar a cabo todos éstos lineamientos se propone un sindicalismo socio-político.

Para el desarrollo del sindicalismo socio-político que se entra a debatir en América Latina dentro de la organización sindical se plantea la renovación obligatoria de las plataformas sindicales se debe establecer una relación positiva entre antiguas tradiciones sindicales como la lucha en defensa del salario, negociaciones colectivas,

preservación del derecho de huelga, etc., y nuevas estrategias derivadas de los cambios que se han producido en la economía y en el mundo del trabajo de cada lugar.

En los cambios en el estilo de acción sindical se debe armonizar antiguas prácticas sindicales como la relación de partidos-sindicatos, sindicato-Estado; sindicalismo de negociación, etc. con las nuevas prácticas originadas de un sindicalismo que crea una cultura para consolidar la autonomía sindical, que promueve el trabajo como primera proposición para la participación en la empresa, que pone el eje de las relaciones labores en el mercado y que combina la autonomía sindical con el fomento de la cultura del tripartismo y la concertación social, etc.

a. Concepto: El sindicalismo socio-político se define desde la década de los ochenta como la unidad entre la renovación de las plataformas y el estilo de acción sindical¹.

Este sindicalismo socio-político debe contraer una responsabilidad especial con los movimientos y fuerzas populares en lucha por la autonomía nacional y la igualdad

¹ CARDENAS, Miguel Eduardo. El Sindicalismo en Colombia.

y justicia social, sin dejar a un lado la oposición del trabajo con el capital.

b. Características:

- Su base social debe estar conformada por toda la masa trabajadora víctima o dominada por el capital y las instituciones inherentes al régimen imperante.
- Es autónomo, ya que tal autonomía se fomenta en su carácter de clase y en el requerimiento de su unidad. También en su organización es diferenciado y compacto con el fin que no haya divorcio entre los dirigentes y las bases trabajadoras y mantener en las mejores condiciones su fuerza y capacidad de acción.
- Conserva la negociación colectiva más perfeccionada.
- Se mantiene comprometido con las distintas formas de acción colectiva y movimientos sociales para mantener la defensa de intereses inmediatos como consumos básicos, cultura, vida ciudadana, etc.
- La democracia es inherente al proyecto político y de sociedad del sindicalismo, por lo tanto se requiere que se practique. A este respecto el sindicalismo socio-político exige dicha democracia.

c. Estructura general y funcionamiento: El sindicalismo necesita una organización que esté en armonía con su naturaleza y sus fines. Además debe estructurarse para fortalecer su capacidad de negociación colectiva y de acción sobre el Estado y el devenir de la Nación, de igual manera conformarse en espacio de libertad e identificación de la clase trabajadora.

Esta forma de sindicalismo plantea el humanismo, la democracia y su política afectiva.

Esta propuesta conlleva a una reubicación de las realizaciones del sindicalismo con los demás movimientos y actores sociales del sector urbano y se proyecta en forma participativa con sus propias propuestas e interactuando con otros movimientos sociales, para lograr una alternativa de cambio y de poder.

Por lo tanto el sindicalismo socio-político debe tener su propio proyecto de sociedad y modelo de cambio, e igualmente proyectarse políticamente e incentivar la participación política de los trabajadores, a éste respecto la política se debe entender en un sentido que sobrepase la esfera de existencia de los partidos políticos: Hay política donde hay poder.

De ésto deduce que la política que ejerza el sindicalismo

lo obliga a converger y coordinar acciones con aquellas que le sean afines pero siempre conservando su autonomía e independencia y sin implicar para sus miembros o afiliados la prohibición de compromiso político individual.

De la misma manera la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores hace que se salga del margen de enfrentamiento directo entre el trabajo y el capital y que se haga presente en los diversos aspectos de la vida social, política y económica, pero en especial lo induce la necesaria transformación de las estructuras sociales que muestran al Estado y a la sociedad cuál va a ser su campo de acción.

Esta acción la orienta hacia el desarrollo nacional autónomo con el propósito que se dé una sociedad que brinde las condiciones materiales y culturales para el pleno y libre desarrollo de quienes conforman esta sociedad, es decir, que se logre un socialismo de bienestar y libertad.

Por los planteamientos anteriores se dice que el sindicalismo socio-político es la meta y compromiso, como un sindicalismo ambicioso en sus propósitos y por ende moderno y eficaz en su acción, así como creativo y racional en sus métodos; radical en su crítica social y exigente consigo mismo y modelo en sus prácticas.

8.3.3.3 El Sindicalismo de Masas. Se le denomina así porque pretende que toda la población sindical sea la que proponga y luche directamente por sus intereses económicos, sociales y políticos con el propósito de lograr una gran fuerza de presión.

Los sindicatos deben tener una acción unificada de masas con el conjunto de los sectores populares de la región, para lograr restituir la voluntad y la participación ciudadana, cada vez más amplia en el campo social hacia la reconquista total de los espacios democráticos.

Se ha demostrado que el movimiento sindical, ejerciendo ese derecho natural, contrarresta las limitantes impuestas por la legislación laboral.

La práctica de el sindicalismo de masas exige la integración de todas las clases trabajadoras en busca de concentración de poder para así luchar por reivindicaciones de tipo económico, social y político. Aparte de la integración de diversas fuerzas sociales y políticas enmarcadas dentro del principio de la democracia y el pluralismo político e ideológico.

Los trabajadores representados por los sindicatos son igualmente miembros, con sus familias, de las comunidades en estado de protesta. Por lo tanto se deben vincular las

reivindicaciones del movimiento sindical con las comunidades y adelantar conjuntamente las acciones y luchas. Por ésto se debe impulsar la propuesta de un sindicalismo de masas que destruya los apartatos y las particulares máquinas clientelistas en que se encuentra atrapada la organización de los trabajadores, ya que se quiere tener un sindicalismo que practique la democracia participativa y directa y que se oriente hacia una sociedad libre y solidaria.

8.4 ENCUESTA

8.4.1 Metodología

Para la realización de la encuesta se empleó la siguiente metodología:

- a. La utilización de una encuesta abierta y cerrada.
- b. Un tiempo: en la actualidad.
- c. Espacio: Colombia (Santa Fé de Bogotá, Bucaramanga, Costa Atlántica y Huila).
- d. Muestra: Intencionada y representativa, ya que se tomó la muestra en ciudades previamente determinadas y dirigida a personas que conforman la dirigencia sindical.

8.4.2 Aplicación de la Encuesta

El propósito de la encuesta conlleva a una precisión sobre los obstáculos internos y las causas externas responsables de la crisis sindical. Además, muestra la posible alternativa de solución para el nuevo enfoque del sindicalismo colombiano.

8.4.3 Verificación de la Información

La información suministrada por los dirigentes sindicales goza de gran veracidad, ya que se efectuó directamente por personas que cuentan con un amplio conocimiento sobre la materia y son las interesadas en que se lleve a cabo un estudio investigativo claro, real, preciso y de fácil comprobación.

8.4.4 Resultados de la Encuesta

Con la práctica de la encuesta se demostró que los principales obstáculos que han contribuido a la crisis del sindicalismo en Colombia son: la deshonestidad de los dirigentes del movimiento, la falta de organización interna de los mismos; la falta de concientización de los trabajadores y la no existencia de democracia en la elección de los dirigentes sindicales.

Por otra parte se verificó que las responsables directas de la crisis de el sindicalismo son las siguientes causas externas: las políticas del Gobierno, la burocracia, la violación de los derechos humanos, la formación partidista, las limitantes de la legislación laboral, las políticas de ajuste el Gobierno y el Estado intervencionista.

La encuesta muestra también que internamente la organización sindical en Colombia debe reorganizarse, capacitar a todos sus afiliados, incrementar la tecnología, proponer reformas laborales y estar acordes con la modernización, para contribuir de esta manera con la renovación que tanto necesita el sindicalismo.

Finalmente se logró establecer que nuestro sindicalismo necesita una reestructuración para darle un nuevo enfoque y se dice que se debe llevar a la práctica el sindicato de industria o por rama de actividad económica, por conllevar unidad, solidaridad y democracia entre otras características igualmente importantes a cambio de el sindicalismo de empresa o de base. (ver anexos).

CONSIDERACIONES

El sindicalismo en nuestro siglo ha ganado en especial para sus afiliados seguridad en el empleo, mejores salarios y la reducción de la jornada de labor. Han asegurado mejores condiciones de trabajo, medidas de protección, maquinaria más perfecta y segura y un régimen de pensiones. Algunos de estos beneficios se han logrado directamente, gracias a los esfuerzos del trabajador y otros son consecuencia directa de la relación de trabajo.

Se ha podido observar por todos, que las industrias que cuentan con mayor éxito lo deben principalmente a la técnica, trabajo y capital. Es prioritario la compenetración de estos tres grandes factores y sus objetivos, para un mejor futuro de los tres elementos.

En un principio el sindicalismo colombiano tuvo una etapa de confrontación directa entre trabajadores y capitalistas y no tenía una base de regulación institucional, ni intervención estatal y por ende lograron una organización fuerte con sus consecuenciales reivindicaciones a favor de

la clase trabajadora, pero luego viene una época de mediación, de legalización de las asociaciones de los trabajadores que con la imposición de una estructura sindical inapropiada, limitan de alguna forma a estos movimientos en detrimento de sus intereses dando lugar al inicio del deterioro de la clase trabajadora, el trabajo y en general al derecho fundamental como es el Derecho al Trabajo.

En la actualidad los sindicatos enfrentan una crisis que amenaza con su propia existencia debido al proceso reconversión productiva y ajuste estructural, además de la aplicación por el gobierno de las políticas de ajuste con un alto costo social, pero estas organizaciones tratan de combinar la búsqueda de soluciones concretas y de posible aplicación, junto con la elaboración de estrategias que estén acorde con la modernización económica, social y política para responder acertadamente a la desestabilización sindical.

Evidentemente que en las circunstancias generales y de las luchas sociales de la época un sindicalismo renovado en su filosofía, variado y racional en su acción, y a la vez diferenciado y articulado en su organización, se ha vuelto un ineludible instrumento de lucha social y política de las clases trabajadoras. Así mismo es claro que la presentación y conocimiento de su modelo o imagen desarrollada, es

condición y guía para que el movimiento sindical pueda culminar su transformación.

CONCLUSIONES

- Los sindicatos son organizaciones legalmente constituidas con una eficiente organización interna, unos directivos responsables, una cultura para los trabajadores una participación democrática en la toma de las decisiones importantes en el campo económico, político y social, además de las políticas del gobierno que favorezcan intereses sociales, podrán constutuirse en un movimiento con poder para luchar por los intereses no sólo de la familia trabajadora, sino también enfrentará los de toda una sociedad.
- La Legislación Laboral colombiana no cuenta con el principio de igualdad tanto para el trabajador como para el empleador, porque la normatividad se expide favoreciendo en la mayoría de las veces al capitalismo sin interesar el deterioro de la clase trabajadora.
- El sindicalismo carece de los principios democráticos de autonomía e independendencia que por naturaleza deben

tener estas organizaciones, debido al intervencionismo en materia sindical que se ha estado dando en la conformación y desarrollo de todas sus actividades.

- El derecho laboral con su estructura sindical impone una serie de prohibiciones y limitaciones que desestimula el proceso de asociación, favorece e impulsa una estructura sindical anacrónica y permite abiertamente al paralelismo sindical en detrimento de la unidad, solidaridad y además se constituye en un problema más para los trabajadores.

- Los Sindicatos de Base han sido rodeados de prerrogativas por la legislación laboral, las cuales benefician al capital y los patronos dentro de la relación Trabajador-Empleador y a la vez no incentivan el desarrollo de otras clases de sindicatos que traen consigo el favoritismo para la masa trabajadora.

- La estrategia patronal para la negociación colectiva se encuentra fortalecida con el respaldo de la Corte Suprema al dar cabida a la aplicación de los contraplegos.

- Debe ser menos complejo el proceso para obtener el registro sindical de las organizaciones de trabajadores y poder crear sin tantas dificultades los sindicatos.

- El sindicalismo actual está en crisis por dos aspectos: uno que se encuentra al interior de los sindicatos y se localizan en una compleja trama de mutuas lealtades e intereses de los dirigentes sindicales y que no permite una gran organización de estos movimientos. El segundo aspecto son causas externas, las cuales son directos responsables de la situación en que se encuentran dichas organizaciones y entre las principales tenemos la burocracia, las políticas de ajuste del gobierno, la legislación laboral, el antisindicalismo incrementado por los patronos y la falta de una democracia directa y participativa.

- Es necesaria una reestructuración sindical que esté a la par con los cambios económicos, políticos, tecnológicos y sociales, que permita la autonomía a los sindicatos y que extienda los derechos de negociación y contratación colectiva a los empleados públicos, así como el Derecho de huelga para todos los servidores del sector oficial.

- Se requiere que las confederaciones y especialmente las federaciones elaboren una redefinición de sus funciones y en particular con respecto a la atención de los conflictos colectivos de trabajo.

- La alternativa que mayor acogida tiene entre nuestras organizaciones sindicales para enfrentar la crisis del movimiento, es el cambio de estructura hacia un sindicalismo de Industria o por rama de actividad económica. Este cambio de estructura es indispensable y se necesita realizar a la mayor brevedad posible, pues él supone superar una forma organizativa desueta y atrasada frente a la modernización en que se vive.

A N E X O S

ENCUESTA PARA DIRIGENTES SINDICALES

A continuación presentamos una serie de preguntas relacionadas con los obstáculos a los que se enfrenta el movimiento sindical hoy en día y la búsqueda de alternativas. Queremos que usted nos colabore contestándolas con la mayor objetividad posible.

Agradecemos su importante colaboración.

NOMBRE DEL SINDICATO _____

CIUDAD _____ FECHAS _____

1. Cuáles cree que son los "males" del actual sindicalismo Colombiano?

2. Cree que la apertura al mercado internacional de la economía Colombiana, la privatización de las empresas estatales, las políticas de ajuste, las políticas anti-inflacionarias tiene que ver con la actual

crisis sindical?

SI _____ NO _____ PORQUE?

3. Su organización sindical tiene planes de formación para con los trabajadores afiliados?

SI _____ NO _____

4. En su opinión la formación partidista (visión unilateral de una determinada organización política) es un factor que influye en la actual crisis de los sindicatos?

SI _____ NO _____ PORQUE?

5. El sindicalismo debe luchar estrictamente por reivindicaciones de tipo económico?

SI _____ NO _____ PORQUE?

6. El sindicalismo debe realizar una actividad política?

SI _____ NO _____ PORQUE? COMO?

7. Considera usted que la actual Legislación laboral obstaculiza el desarrollo del movimiento sindical?

SI _____ NO _____ COMO?

8. Ante la actual crisis sindical qué propuestas organizativas tienen para salir de esa encrucijada?.

9. Qué cambios deben hacerse en la actual estructura sindical?.

RESULTADOS ENCUESTAS PARA DIRIGENTES SINDICALES

CONSOLIDADO

1. Cuáles cree que son los "males" del actual Sindicalismo Colombiano?

RESPUESTAS	NUMERO	PARTICIPACION
- Las políticas del Gobierno.	40	40.00 %
- Dirigentes deshonestos.	15	15.00 %
- Falta organización movimiento sindical.	14	14.00 %
- Falta de concientización de los trabajadores.	10	10.00 %
- La violación de los Derechos Humanos.	11	11.00 %
- Burocracia.	5	5.00 %
- Falta de Preparación de los dirigentes.	5	5.00 %
TOTAL	100	100.00 %

2. Cree que la apertura al mercado internacional de la economía Colombiana, la privatización de las empresas estatales, las políticas de ajuste, y las políticas anti-inflacionarias tienen que ver con la actual crisis sindical?

RESPUESTA	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- SI	96	96.00 %
- NO	4	4.00 %
TOTAL	100	100.00 %

RAZONES DEL SI	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Aumentó del desempleo.	40	42.00 %
- Afecta gravemente la industria nacional.	31	32.00 %
- Disminución de sindicatos.	19	19.00 %
- Nuestra tecnología no puede competir con la extranjera.	6	6.00 %
TOTAL	96	100.00 %

RAZONES DEL NO	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- La crisis está generada en el terior del mismo sindecalismo.	2	50.00 %
- No busca la participación del individuo en la organización de la Sociedad.	1	25.00 %
- Porque la crisis viene desde hace 30 años.	1	25.00 %
TOTAL	4	100.00 %

3. Su Organización sindical tiene planes de formación para con los trabajadores afiliados?

RESPUESTA	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- SI	94	94.00 %
- NO	6	6.00 %
TOTAL	100	100.00 %

RAZONES DEL SI	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Capacitar afiliados.	56	60.00 %
- Profesionalizar a los dirigentes.	20	21.00 %
- Conocer las políticas actuales.	10	11.00 %
- Desempeñar cargos en el gobierno.	8	8.00 %
TOTAL	94	100.00 %

RAZONES DEL NO	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Las filiales se encargan.	6	100 %
TOTAL	6	100 %

4. En su opinión la formación partidista (visión unilateral de una determinada organización política) es un factor que influye en la actual crisis de los sindicatos?

RESPUESTA	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- SI	97	97.00 %
- NO	3	3.00 %
TOTAL	100	100.00 %

RAZONES DEL SI	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Por la poca participación de los afiliados en la elección de los dirigentes.	32	33.00 %
- Por la intervención del gobierno.	26	27.00 %
- Por la lucha de clases.	18	19.00 %
- Burocracia.	15	15.00 %
- Sectarismo.	6	6.00 %
TOTAL	97	100.00 %

RAZONES DEL NO	NUMERO DE RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Porque los partidos políticos especialmente los revolucionarios han promovido luchas contra el Apoliticismo.	3	100.00 %
TOTAL	3	100.00 %

5. El sindicalismo debe luchar estrictamente por reivindicaciones de tipo económico?

RESPUESTA	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- NO	93	93.00 %
- SI	7	7.00 %
TOTAL	100	100.00 %

RAZONES DEL NO	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Se debe trabajar también por los intereses sociales y culturales.	34	37.00 %
- Trabajar por la vivienda, la salud y la educación.	29	31.00 %
- Hacer valer los derechos humanos.	18	19.00 %
- Participar en la política Nacional.	7	8.00 %
- Desarrollar tecnología.	5	5.00 %
TOTAL	93	100.00 %

RAZONES DEL SI	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- En el sector económico está el poder.	4	60.00 %
- Para velar por salarios justos.	3	40.00 %
TOTAL	7	100.00 %

6. El sindicalismo debe realizar una actividad política?

RESPUESTA	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- SI	88	88.00 %
- NO	12	12.00 %
	--	-----
TOTAL	100	100.00 %

RAZONES DEL SI	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Favoreceria a la clase trabajadora.	46	52.00 %
- Para participar en el gobierno.	39	44.00 %
- Porque la Política es la que dirige el País.	3	4.00 %
	--	-----
TOTAL	88	100.00 %

RAZONES DEL NO	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- No hay clima para democracia.	12	100.00 %
	--	-----
TOTAL	12	100.00 %

7. Considera usted que la actual Legislación Laboral obstaculiza el desarrollo del movimiento sindical?

RESPUESTA	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- SI	98	98.00 %
- NO	2	2.00 %
	--	-----
TOTAL	100	100.00 %

RAZONES DEL SI	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Desfavorece al asalariado.	63	64.00 %
- Limita la creación de sindicatos.	25	26.00 %
- Excesiva intervención del Estado.	5	5.00 %
- Aumenta la burocracia	5	5.00 %
	--	-----
TOTAL	98	100.00 %

RAZONES DEL NO	NUMERO RESPUESTAS	PARTICIPACION
- Este es el resultado del Economicismo.	2	100.00 %
	--	-----
TOTAL	2	100.00 %

8. Ante la actual crisis sindical que propuestas organizativas tienen para salir de esa encrucijada?

RESPUESTAS	NUMERO	PARTICIPACION
- Reorganizar los sindicatos internamente.	48	48.00 %
- Proponer reformas laborales.	30	30.00 %
- Formar sindicatos de industria o por rama de actividad económica.	18	18.00 %
- Incrementar tecnología.	4	4.00 %
TOTAL	100	100.00 %

9. Qué cambios deben hacerse en la actual estructura sindical?

RESPUESTAS	NUMERO	PARTICIPACION
- Crear sindicatos de industria o por rama de actividad económica.	55	55.00 %
- Reformar los estatutos internos de los sindicatos.	25	25.00 %
- Dar auge al sindicalismo Socio-político.	8	8.00 %
- Capacitar a los dirigentes.	6	6.00 %
- Estar acordes con los avances actuales.	3	3.00 %
- Incrementar la tecnología.	3	3.00 %
TOTAL	100	100.00 %

BIBLIOGRAFIA

CARDENAS RIVERA, Miguel Eduardo. El sindicalismo en Colombia. 1ª Edición. Bogotá, Fescol, 1990.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 3ª Edición, Bogotá. Jurídica 1990 Tomo II.

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho laboral colectivo. 4ª Edición Bogotá, TEMIS, 1989.

DUEÑAS RUIZ, oscar José. Curso de sindicalismo y fuero sindical. 1986.

PECAUT, Daniel. Política y Sindicalismo en Colombia. Editorial Culturales, Bogotá 1982.

LEGIS. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá. Legis 1991.

CAICEDO, Edgar. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. CEIS. Bogotá 1971.

URRUTIA, Miguel. Historia del Sindicalismo en Colombia
Universidad de los Andes. Bogotá 1969

KOSCHUTZKE, Alberto. Sindicalismo Fin de Siglo. Revista
Nueva Sociedad. Nº 110, Caracas - Venezuela, 1990.

RIOS NAVARRO, Norberto. Revista de la ENS Nº 25-26 (Escuela
Nacional de Sindicatos), Medellín, 1992.

GODOY, Julio. Congreso "Reflexiones sobre los desafíos
actuales del sindicalismo. Lima, Perú 1991.

TARAZONA GUARIN, Josafat. Quinto Congreso Departamental de
USITRAS (Unión Sindical de Trabajadores de Santander).
Bucaramanga 1992.

MONCAYO S. Héctor León. El Sindicalismo Frente a la Ley.-
Seminario. Bogotá 1991.

ANGARITA C, Pablo Emilio. El sindicalismo se Desmorna.
Seminario permanente. Instituto Popular de
Capacitación. Medellín 1990.

SOLER BARON, Julio Enrique. Consideraciones sobre la
naturaleza y Estructura de los Sindicatos en la
perspectiva de la Renovación Sindical CENASEL -
Departamento jurídico. Bogotá 1992.