

ANALISIS DEL DERECHO SINDICAL

ELIZABETH FADUL JATTIN

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, 1986

7034323

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	
BIBLIOTECA	
BARRANQUILLA	
No INVENTARIO	5-4034323
PRECIO	
FECHA	21 FEB. 2008
CANJE	DONACION

DR # 0780





ANÁLISIS DEL DERECHO SINDICAL

ELIZABETH FADUL JATTIN

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

Director: Eduardo Fraija Var-
gas.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, 1986

A LA MEMORIA DE MI ABUELA MARIA

MORAD DE JATTIN

A MIS PADRES ENRIQUE Y MARTHA

A MI ESPOSO JOHN

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

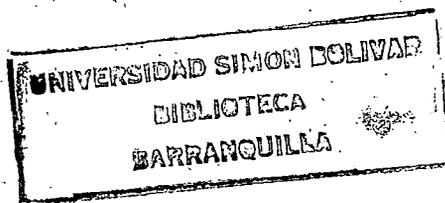
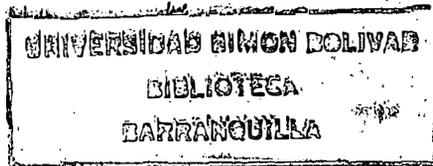


TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	1
1. FUNDAMENTO Y EVOLUCION HISTORICA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES	3
1.1 ORIGEN EN AMERICA LATINA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL	5
1.2 ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN COLOMBIA	8
1.3 EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL O SINDICAL EN RELACION CON EL DERECHO DE ASOCIACION GENERAL	13
2. CONCEPTO DE SINDICATO O ASOCIACION PROFESIONAL	19
2.1 FINES Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS	24
2.2 NATURALEZA JURIDICA DE LOS SINDICATOS	27
2.3 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS	29
2.4 REPRESENTACION SINDICAL EN COLOMBIA	32
3. REQUISITOS DE CONSTITUCION Y DE LA PERSONERIA JURIDICA DEL SINDICATO	36

3.1	REQUISITOS DE FONDO	36
3.2	REQUISITOS DE FORMA	38
3.3	PERSONALIDAD JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.	43
3.3.1	Tramitación de solicitud de la personería jurídica	43
3.3.2	Efecto jurídico de la personería jurídica	44
3.3.3	Atributos del sindicato como persona jurídica ..	45
4.	PROHIBICIONES Y SANCIONES A LOS SINDICATOS	48
5.	LA VIDA DE LA ORGANIZACION SINDICAL	59
5.1	ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS	60
5.2	JUNTA DIRECTIVA	64
6.	DE LAS NORMAS TENDIENTES A LA VIGILANCIA Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD DE LOS SINDICATOS	72
6.1	LOS LIBROS DE LOS SINDICATOS	72
6.2	CONTABILIDAD	73
6.3	LAS CUOTAS SINDICALES	73
6.4	LIQUIDACION Y DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	75
	CONCLUSIONES	81
	BIBLIOGRAFIA	83



INTRODUCCION

En el presente trabajo se pretende hacer un análisis de la forma de asociación denominada sindicato, por medio del cual los empleados y obreros buscan reivindicaciones de tipo social y laboral.

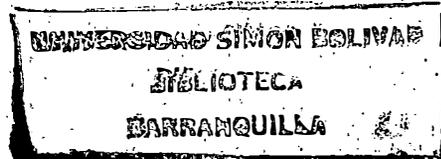
Los sindicatos están reglamentados por el Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a sus fines, funciones, naturaleza jurídica y clasificación, así como de los requisitos que deben reunir para su constitución y funcionamiento.

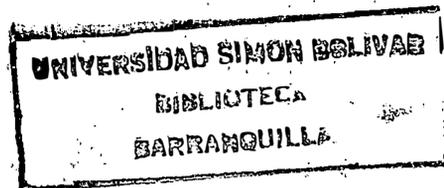
El sindicalismo ha sido considerado como uno de los medios de asociación profesional, de acuerdo con la actividad que se desarrolle, con los cuales se tiende a concientizar a los patronos respecto de las necesidades de diversa índole que tienen los trabajadores.

Es así como en la presentación de pliegos de peticiones, se solicita, por ejemplo, la disminución de la jornada laboral, el aumento de sueldos, la estabilidad laboral, la

concesión de préstamos para educación, vivienda, estudio, calamidad doméstica, etc., peticiones que siempre se hacen para mejorar las condiciones de vida del pueblo trabajador.

Asimismo, se analiza el funcionamiento desde el punto de vista de los afiliados, en lo que respecta a las decisiones para la mejor administración de la organización. Los deberes de la asamblea general y de la junta directiva que son la máxima autoridad de la asociación.





1. FUNDAMENTO Y EVOLUCION HISTORICA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

La vida en sociedad es un mandato imperioso de la naturaleza. El ser humano se caracteriza por el espíritu de unión, teniendo todas sus necesidades una variedad de asociación. Es por eso que ha hecho carrera el milenario apotegma de que "la unión hace la fuerza". Aristóteles había observado que el hombre es un ser sociable por naturaleza; lo que es más que la abeja y que todos los animales que viven agrupados.

El primero que fundó una asociación política hizo de la humanidad el mayor de los beneficios; porque si el hombre, perfeccionado por la sociedad es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia. Aislados, los individuos no podrían conquistar los beneficios que le son indispensables para experimentar una vida digna de su condición humana, y que se hacen más sensibles conforme la aglutinación natural de grandes empresas.

Existen tantas modalidades de asociación como necesidades humanas surjan: la familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado, constituyen diversas especies de asociación.

Los hombres desde los tiempos más antiguos se agruparon en clanes, tribus, genes, familias, dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y muchas otras formas de naturaleza religiosa, semireligiosa o semipolítica. Se destaca el Estado entre estas agrupaciones, el cual, como sostiene Rousseau, proviene de un contrato social. En su discurso sobre la economía política declaraba que

Toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y sus máximas; pero estas necesidades que todos advierten porque tienen una forma exterior y autorizadas no son las únicas que realmente existen en el estado; todos los particulares a quienes un interés común reúne componen otras varias, permanentes o pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las las diversas relaciones, bien observadas constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres. Todas esas relaciones tácitas o formales, son las que modifican de tantas maneras, mediante influjos las expresiones de la voluntad pública.

Existe, pues, un espíritu de unión inherente a la naturaleza humana y constituye un impulso dinámico en su camino constante hacia la perfección, en ese avance permanente que sigue la humanidad hasta imponer los ideales.

La sociedad humana constituye un ser colectivo que trabaja hacia un fin común, según un plan determinado. Pero, si es cierto que esa asociación persigue el progreso de la colectividad, también aparece como medio de protección del individuo, ya que por medio de ellas desarrolla sus fuerzas en virtud del concurso de los otros sujetos asociados.

En la antigüedad encontramos diversas clases de asociación, tales como el clan, las soladites o colegias, los colegios romanos y, en época medioeval, las gúildas.

Existen historiadores que tratan sobre las primitivas corporaciones de agricultores, pastores, barqueros y artesanos, las cuales tenían un consejo y capacidad jurídica para contratar e igualmente hacer parte en un juicio. Aseguran que el pueblo judío, desde Salomón, conoció los organismos corporativos. Atribuyen a la antigua civilización egipcia las corporaciones de guerreros, mercaderes, agricultores, pilotos y otros oficios. Igualmente, como en el caso del clan, es difícil encontrar en ellos el verdadero origen del asociacionismo profesional.

1.1 ORIGEN EN AMERICA LATINA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

Los esfuerzos de organización son de fechas relativamente recientes y apenas se remontan hasta las últimas décadas

del siglo pasado. En principio no tuvieron otro fin que el de ayuda a los compañeros necesitados. En Argentina, con la inmigración de alemanes, españoles, franceses, italianos, etc., se dió un gran impulso a esas organizaciones, dándole un sello de unión y lucha en defensa de sus intereses. Se fundó en 1882 el Club Varwarta, con el objeto de realizar el programa socialista. En 1890, se creó la Federación Obrera de la República Argentina. Sólo hasta principios del siglo XX las organizaciones obreras tuvieron un fin netamente sindical. Con este objeto fue fundada la Federación Obrera Sindical de Argentina (F.O.S.A.) y de la unión general de trabajadores y de las huelgas suscitadas por ellas, la Unión Sindical Argentina fue creada en 1922, contando con cerca de 400 asociaciones de trabajadores.

La Confederación Obrera Argentina fue creada en 1930, con unos 90.000 afiliados. Estas dos agrupaciones se fusionaron naciendo la Confederación General del Trabajo (C.G.T.).

Además de las organizaciones creadas en la Argentina, adquirieron importancia especial la Confederación de Trabajadores de Chile, la de Cuba, México, la Unión de Trabajadores del Uruguay, la C.T.C. y la U.T.C. de Colombia, etc.

Todas estas organizaciones propendieron a la unión en el terreno internacional y surgió de estas aspiraciones la

Confederación de Trabajadores de América Latina (C.T.A.L.) en el año de 1938, en cuya fundación el dirigente mexicano Lombardo Toledano desempeñó un papel destacado y decisivo. Diez años más tarde se creó la Confederación Interamericana de Trabajadores (C.I.T.), bajo los auspicios del chileno Ibáñez, de tendencias conservadoras. Ambas confederaciones estuvieron en estrecho contacto con las grandes organizaciones centrales de los Estados Unidos de Norteamérica; la C.T.A.L. con el Congreso Off Industrial Organization (C.I.O.).

En 1951 se constituyó la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (O.R.I.T.), con sede en La Habana, como organismo regional americano de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L.). Esta última se había formado como contrapeso a la Federación Sindical Mundial, en la cual a su vez se habían fusionado, inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, las llamadas "Segunda y Tercera Internacional" de Amsterdam y Moscú, respectivamente, produciéndose una nueva con la fundación de aquella Confederación de Sindicatos Libres. Por otro lado, la C.I.T. se disolvió, recomendando a sus agrupaciones adherirse directamente a la O.R.I.T.

1.2 ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN COLOMBIA

Donde primero se formaron sindicatos en Colombia fue en las grandes firmas extranjeras.

Las primeras huelgas de carácter laboral que encontramos, se desarrollaron contra compañías norteamericanas, como sucedió con la Tropical Oil y la United Fruit Company y fueron la culminación de un largo proceso de frustración e injusticia. Después de dos años consecutivos de quejas y reclamos permanentes por parte de los trabajadores de la Tropical, por sus condiciones infrahumanas de trabajo, en marzo de 1924 el conflicto había llegado a un punto tan explosivo entre las partes que la compañía se vió obligada a celebrar un pacto, donde se comprometió a mejorar las condiciones de trabajo, pero ésto no se cumplió y, por tal motivo, el 8 de octubre del mismo año más de 50 obreros se declararon en huelga y dos días después ésta era total. Es de anotar que dicha medida de presión fue organizada por Raúl Eduardo Mahecha en nombre de la sociedad obrera de Barrancabermeja, quien reclamaba el cumplimiento del pacto celebrado en marzo. Se puede afirmar que uno de los sucesos más importantes para el desarrollo del sindicalismo en Colombia, lo encontramos en el conflicto colectivo verificado contra la United Fruit Company.

Esta compañía constituía en nuestro país, como en muchos otros países americanos, un verdadero estado dentro del Estado; era el gobierno de facto en la zona bananera, tolerado por el gobierno legítimo de la época. El uso y el abuso del poder produjeron un permanente conflicto colectivo laboral desde 1918, cuando los trabajadores del ferrocarril de la United Fruit Company efectuaron un paro con carácter violento, y presentaron una serie de peticiones que no fueron escuchadas. La lucha continuó y 10 años después, en 1928, los trabajadores presentaron las mismas peticiones hechas en 1918. La compañía asumió la misma posición negativa como en el caso anterior. La huelga explotó dando origen a uno de los sucesos más atroces de nuestra patria; el general Cortés Vargas dió orden de disparar contra los huelguistas el 6 de diciembre en la plaza de Ciénaga (Magdalena), resultando más de 100 personas muertas y 238 heridas. La huelga anterior fue el resultado de un proceso largo de permanente súplica por parte de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo. En 1925, un grupo de obreros extranjeros llegó a Santa Marta y organizó un congreso de obreros en el corregimiento de Guacamayal, donde estaban las oficinas sindicales de la zona bananera. Sin embargo, se puede afirmar que el organizador real de la huelga fue Raúl Eduardo Mahecha, quien también dirigió la ejecutada contra la Tropical Oil Company. Los sucesos de la huelga dieron origen a uno de los más famosos debates de la histo-

ria parlamentaria colombiana; debilitó al partido conservador y colocó al joven Jorge Eliécer Gaitán, autor del debate, en el plano sobresaliente de la esfera política, convirtiéndose en el máximo vocero del movimiento obrero.

El debate lo inició en septiembre de 1929 quien iba a ser el líder más popular de la primera mitad del siglo XX en la historia colombiana. Se refirió en su intervención a las crueldades, orgías del ejército financiadas por la compañía, terminando con una frase muy pronta de su estilo: "En aquellas copas de champaña burbujeaban la sangre y las lágrimas de aquel pueblo".

Es de anotar que en Colombia los intelectuales tuvieron mucha influencia en la organización y desarrollo del movimiento obrero; muchos jóvenes de izquierda lucharon por esa labor. Luis Tejada, en noviembre de 1922, comenzó a promover la reunión de un "Congreso Obrero" desde las páginas del diario El Espectador. Para él, la función del Congreso era de:

Echar las bases de una organización gremial estable, completa y poderosa; iniciar la lucha energética por la consecución de ciertas garantías políticas de que no gozan todavía entre nosotros los obreros organizados; la consecución, por ejemplo, de una electoral lo suficientemente amplia y elástica, que acoja y registre la representación de los obreros, como identidad independiente, desvinculada completamente de los partidos. Porque

es necesario que los obreros lleven a las corporaciones legislativas sus candidatos genuinos; ya se ha comprobado que no es posible obtener una legislación adecuada por medio de representantes indirectos... porque desconocen a fondo los problemas proletarios, o porque conociéndolos no les conviene resolverlos, por prejuicios y por intereses de clase.

El 10. de mayo fue inaugurado este Congreso, con delegados de todas las regiones del país y no tuvo éxitos positivos por las divisiones surgidas en él.

La Confederación Sindical de Colombia, primera en nuestro país-hoy C.T.C., fue creada seguidamente a la elección de un congreso del partido liberal en 1935. La iniciativa para la reunión del congreso fundador la tuvo el presidente del sindicato del periódico El Tiempo, Hernando Vega Escobar, quien invitó a todos los sindicatos del país a un congreso que debía reunirse en Bogotá el 7 de agosto de 1935.

Este día se llevó a cabo la reunión de los delegados en una fiesta organizada por el sindicato de la fábrica de fósforos "El Ruiz" y tres días después el congreso inició sus deliberaciones en el salón de la Asamblea de Cundinamarca. De este Congreso, pues, nació la Confederación Sindical de Colombia, hoy C.T.C.

Con el apoyo del Presidente de la República, Alfonso López

Pumarejo, la Unidad Sindical de Antioquia (compuesta de 23 sindicatos) y la C.S.C. organizaron un congreso de unidad en Medellín en agosto de 1936; entre esta fecha y la del siguiente congreso de la Confederación Sindical de Colombia, en enero de 1938, el movimiento obrero se desarrolló como nunca antes había sucedido.

Entre las conclusiones a que se llegó en este congreso tenemos: El Tercer Congreso Sindical, a nombre de los trabajadores organizados, agradece al partido de gobierno el apoyo que ha prestado a las organizaciones sindicales y espera que perseverará en esa política, desarmando para ello a sus unidades regresivas y reconoce que al liberalismo le corresponde la representación mayoritaria en las directivas sindicales.

Posteriormente, por iniciativa de la iglesia católica y para contrarrestar a la C.T.C., se creó en 1946 la otra gran confederación existente en Colombia, la U.T.C. En los documentos relativos al congreso de fundación se negó explícitamente a comprometerse políticamente. Afirma Urrutia Montoya: "En esa época, como ahora, muchos de los líderes de la U.T.C. fueron liberales, y algunos de los asesores morales clericales fueron también liberales. Los conservadores forman una minoría dentro de los cuadros de la U.T.C.". La norma más importante de esta confederación fue que desde

desde su iniciación no se comprometió con ninguna política partidista.

En el congreso en que se fundó se expresó en la plataforma la siguiente afirmación: "Es su firme determinación no permitir que esta confederación, en cuanto tal, se convierta en fuerza política, al servicio de grupos, o personas... por eso invita a formar dentro de sus cuadros a todos los trabajadores colombianos que quieran luchar por su dignificación y el progreso de la patria."

1.3 EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL O SINDICAL EN RELACION CON EL DERECHO DE ASOCIACION GENERAL

Hemos sostenido que la razón o fundamento del derecho de asociación profesional se encuentra en el derecho de asociación general, contemplado en el artículo 44 de la Constitución Nacional. Los artículos 12 y 353 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo, que regulan el derecho sindical, son desarrollo de aquella norma. El derecho sindical es una especie del derecho general de asociación. Muchos autores han entendido que aquel derecho es una prolongación de éste como simple manifestación natural del derecho individual a asociarse con sus semejantes. El derecho de asociación tiene distintos y variados fines, siempre y cuando sean lícitos, o sea, no rifan con las leyes y buenas cos-

tumbres. Así, la asociación profesional es una de sus expresiones.

En Colombia, como en otros países que garantizan en sus constituciones el derecho de asociación general, han podido existir las asociaciones profesionales bajo el amparo de ese derecho general. Es cierto también que, en ocasiones, se han necesitado una ley especial, por cuanto el orden jurídico restringía la libertad general de asociación. En algunas constituciones, como la de Weimar, México, España, etc., se observan dos preceptos diversos, para impedir el retorno a las viejas prohibiciones, pero la existencia de estos varios preceptos no es suficiente para considerar el divorcio total de los dos derechos. Esta es la tesis clásica del derecho de asociación profesional.

A pesar de lo manifestado anteriormente, encontramos las siguientes diferencias entre esos dos derechos:

1. Corresponde a todos los hombres el derecho de asociación general, siempre que se persigan fines lícitos; hace parte de los derechos individuales del hombre. El derecho sindical o de asociación profesional corresponde sólo a los hombres que integran la relación laboral, o sea a los trabajadores y patronos para con los miembros de su misma clase social. El derecho de asociación

profesional no es derecho de cualquier persona, sino únicamente, como hemos dicho, para los trabajadores o patronos; es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de vida de sus integrantes.

2. El derecho de asociación general es un derecho frente al Estado. El derecho sindical de asociación es, ante todo, un derecho de una clase social frente a otra, pero sin dejar de ser también un derecho frente al Estado, ya que si falta la autonomía sindical llegaríamos a un sistema jurídico similar a los totalitarismos.
3. Es la esencia del derecho de asociación profesional el que puede utilizar, para imponer sus pretensiones a la otra clase, ciertas medidas directas de presión como es el caso de la huelga. Sólo con base en este instrumento puede la clase trabajadora mejorar sus condiciones de trabajo y obligar a la otra clase a celebrar convenciones colectivas de carácter laboral.

Muchos juristas del derecho de Weimar sostuvieron que los derechos de asociación general y el de asociación profesional son diferentes. Su mejor exponente fue el profesor Nipperday, quien dijo:

La libertad de asociación profesional del artícu-

lo 127 debe separarse radicalmente de la libertad de asociación del artículo 124. Es un derecho fundamental, de naturaleza especial que no queda cubierto por los artículos 123 y 124 (libertades de reunión y asociación). La libertad de asociación del artículo 124 es la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, con excepción de los fines a que se refiere la asociación profesional. La libertad de asociación profesional es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía. La diferencia principal entre los artículos 124 y 159 radica en la diversa protección jurídica que le corresponde. El artículo 124, como precepto protector, concede únicamente protección contra determinados poderes sociales y contra ciertos particulares.

Los conceptos de Nipperday se pueden sintetizar así:

1. Históricamente esos derechos son diferentes. La Constitución de Rusia de enero de 1950, garantizó la libertad de asociación como un derecho natural del hombre. Sin embargo, la ley del trabajo de 1845 prohibía las coaliciones de trabajadores o de patronos, estando vigentes hasta el año 1859; existió la prohibición por ser un derecho diferente del general de asociación.

En Francia no existía el derecho de asociación; no lo aseguraron la declaración de derechos de 1789 ni la Constitución de 1791. Sin embargo, la Ley Chapelier prohibió la asociación profesional y el Código Penal Napoleónico extendió la prohibición a toda asociación.

de más de 20 personas. La ley de asociaciones profesionales de 1884 levantó las prohibiciones para los sindicatos, pero no para la asociación en general, lo que vale decir con lo anterior, el derecho de asociación profesional puede vivir sin el derecho de asociación general; son, pues, instituciones diferentes. Si el derecho de asociación sindical ha existido sin el general, no se le puede considerar como una aplicación de este último.

2. El derecho de asociación general es un derecho creado como garantía frente al Estado, siendo su finalidad oponerse a la arbitrariedad del mismo. El derecho de asociación o libertad sindical es un derecho de una clase social frente y opuesta a otra clase social, siendo esta oposición al capital el fundamento de la unión de los trabajadores en sindicatos.

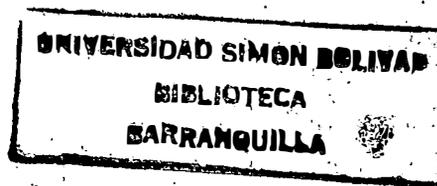
Según las afirmaciones de Nipperday, el derecho de asociación profesional es diferente al de asociación general por tener una historia diferente y una finalidad diversa.

Ernesto Krotoschin al comentar sobre la Libertad sindical a la luz del derecho argentino, sostiene que ese principio se encuentra consagrado en el art. nuevo de la Constitución Nacional y, además, en el artículo 10. de la ley 14.455.

Existe el lado de la libertad de asociación (con fines útiles) que asegura el artículo 14. Gracias, continúa diciendo, a la reforma constitucional de 1957, el derecho de sindicalización ha adquirido un fundamento propio e independiente del derecho de asociación general.

Mientras el derecho de asociación puede ejercer con cualquiera "fin útil", el derecho de sindicalización es un derecho especial, tanto por razón de materia ("defensa de los intereses profesionales") como por el aspecto personal de ser la calidad de trabajador la base del ejercicio del derecho. La diferencia anotada se traduce también en una diferencia estructural, ésto es, un distinto régimen jurídico. Resulta así que la garantía constitucional establecida con el artículo nuevo, además de ser más específica, es también una expresión más vigorosa de la realidad del movimiento sindical.

Por otro lado, "de la unilateralidad con que la Constitución toma en consideración la asociación de los trabajadores no podría deducirse que consagra, implícitamente, una restricción al principio de libertad con respecto a las asociaciones patronales, aunque en el terreno del derecho constitucional a éstas sólo es aplicable el artículo 14 de la Constitución y no el artículo nuevo."



2. CONCEPTO DE SINDICATO O ASOCIACION PROFESIONAL

Han sido muchas las definiciones que se han dado en la doctrina sobre el sindicato o asociación profesional. Veamos, a nuestro modo de ver, las más importantes:

En el Lebrbuch des Arbeitsrechts de Huech Nipperday, se propuso la siguiente: "La asociación profesional es una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y empresarios". De la Cueva comenta la anterior definición al decir que se resuelve en las proposiciones siguientes:

1. Es una organización corporativa, entendiéndose por tal una coalición permanente de trabajadores o de patronos, cuya finalidad es constituir una unidad ante el derecho y en sus relaciones sociales y jurídicas.
2. Es una corporación libre, lo que significa, en primer término, que su existencia se apoya en la Constitución y no depende del Estados y, en segundo lugar, que debe

ser independiente del otro grupo social.

3. La frase persona de la misma profesión y condición indica, de un lado, que la corporación debe estar formada por personas de una misma profesión. Este término, sin embargo, debe entenderse en un sentido amplio, pues se estima que las personas que concurren a la elaboración de un producto forman parte de una profesión general. Por otra parte, significa la frase citada que las personas que componen la corporación deben ser de la misma condición, trabajadores o patronos, lo que resulta excluyendo al sindicato mixto.
4. Por último, la finalidad de la asociación profesional es la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los patronos, fórmula más amplia que la francesa.

El profesor Ernesto Krostoschin propuso: "Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el Derecho Laboral, específicamente sobre las condiciones de trabajo".

Hayde caracteriza los sindicatos como "las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto la mejora de las condiciones de trabajo

de sus miembros".

El tratadista Frances Durand dice sobre el sindicato que es "... una agrupación en la cual varias personas que ejercen una actividad profesional conviene poner en común, de una manera durable y por medio de una organización interna, sus actividades y una parte de sus recursos, con vista a asegurar la defensa y la representación de su profesión y mejorar sus condiciones de existencia".

En la legislación encontramos estas definiciones: Inglaterra: "el término Trade Unions quiere decir: toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros o entre patronos, o entre obreros y obreros, o entre patronos y patronos, o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio". Esta definición es tan amplia que cobija otros organismos diferentes a los sindicatos o asociaciones profesionales.

Francia: "El sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficio semejante, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas".

El Código Laboral chileno, en su artículo 407, dice: "Son sindicatos profesionales las asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria y trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados".

En Colombia, la antigua ley 83 del 23 de junio de 1931 propuso como definición la siguiente: "Se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad o profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios".

Como se observa, esta definición es inaceptable a la luz de la legislación actual, por cuanto deja por fuera a los sindicatos de patronos.

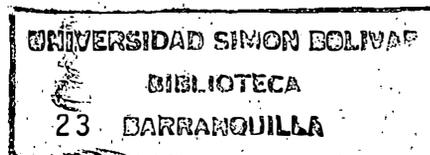
Las definiciones legales que hemos visto no comprenden al sindicato denominado en nuestra legislación de "Oficios varios" que "... sólo pueden formarse en los lugares en donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar un gremial, o sea las constituidas por trabajadores de diversas

profesiones, disímiles o inconexas".

La actual ley colombiana no define lo que es el sindicato, como lo hizo antiguamente con la Ley 83 de 1931, dejando a la jurisprudencia tal definición. Teniendo en cuenta la legislación colombiana, propone la siguiente definición: "Es toda organización de carácter permanente de trabajadores o patronos, que se unen con el objeto principal para el estudio o protección de los intereses que le son comunes en su profesión y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados, excluyendo todo fin lucrativo, político y religioso, dentro de un espíritu de equilibrio social y económico".

Etimológicamente, la palabra sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina sindycus, que significa con justicia, se designaba con ella a la persona encargada de defender los intereses de un gremio de personas, o sea, el procurador dedicado a la defensa de la corporación.

Por traslación del representante a los representados, surgió el Syndicat Francés, del cual es traducción adoptada "Sindycat". Las leyes francesas de 1884 y 1920 emplearon la denominación de sindicatos profesionales (Sindycats professionnels).



Máximo Leroy sostiene que "en 1886, una asociación de zapateros tomó el nombre de sindicatos y dió a su comité administrativo el nombre de cámara sindical", y agrega que "de las búsquedas de la oficina del trabajo se desprende que éste debe ser el primer organismo obrero denominado de tal modo".

En nuestra legislación colombiana, sindicato se emplea para denominar el primer grado de la asociación profesional, ya que en segundo y tercer grado se encuentran las federaciones y confederaciones respectivas,

2.1 FINES Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

El fin primordial lícito de la asociación sindical es el de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros agrupados con carácter estable, o sea, un fin eminentemente profesional. Los demás fines sociales, económicos, morales, educativos, etc., son fines coadyuvantes del principio de naturaleza profesional. Para nuestra legislación las funciones de los sindicatos se relacionan en la forma siguiente:

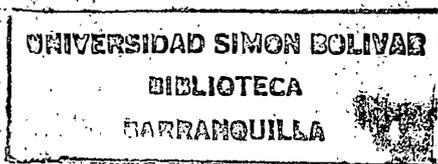
1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condi-

- ciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de las respectivas actividades y en el incremento de la economía general.
 3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nacen.
 4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlo ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.
 5. Representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo, los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación,
 6. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
 7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
 8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, casas de ahorro, préstamos y auxilios mutuos,

escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

9. Servir de intermediario para la 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 de 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 pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o 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. 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.
14. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la

ley.



Es de aclarar que en cuanto a la facultad de los sindicatos para representar a sus afiliados en juicio o ante cualquier autoridad, no se necesita un poder especial o general para ejercerla, siempre que se trate de representación de intereses económicos, comunes o generales, por cuanto proviene de la misma ley. En relación a las diferencias particulares, sí es necesario el mandato especial.

2.2 NATURALEZA JURIDICA DE LOS SINDICATOS

Guillermo Cabanellas nos trae distintos conceptos, que nos permitimos reproducir. En el orden jurídico, dice, persona es todo ser capaz de tener derechos y contraer obligaciones o en cuyo nombre debe ejercer los unos y concertar los otros. No menos evidente resulta que ese sujeto activo o pasivo es a veces un agente psicofísico (un hombre, una mujer) y, en otras ocasiones, un núcleo humano que goza de cierta unidad y permanencia. La denominación que corresponde a estos sujetos no físicos ha determinado un amplio repertorio de tecnicismo: personas de existencia no visible, según el codificador argentino; Miraglia las denomina personas incorporales; Winscheld, personas ficticias; Vauthier, personas colectivas; Fiori y Giorgi, personas morales; Colmeiro, personas abstractas; Guiner de los Ríos y Azcárate,

personas sociales. Puede aceptarse en doctrina cualquiera de tales denominaciones, menos las de personas naturales o personas jurídicas, pues tanto las personas físicas como las morales son personas naturales, surgen espontáneamente de la naturaleza. Además, ambas son jurídicas, porque su existencia tiene efectos jurídicos, reconocidos en todo tiempo y por todas las leyes.

Por otra parte, si unas fueran personas jurídicas, las otras serían antijurídicas, o por lo menos ajurídicas. No obstante ello -continúa diciendo Cabanellas- por la difusión alcanzada, la comprensión evidente de la idea y, sobre todo, por el uso frecuente en textos legales, se utiliza para los sindicatos el dudoso tecnicismo de "personas jurídicas".

Para la legislación laboral colombiana es indudable que el sindicato o asociación profesional comparte de la naturaleza de "persona jurídica", por lo que su análisis debe cuadrarse dentro de la doctrina civilista, sin menoscabar su espíritu social.

Cabe aceptar que el sindicato "es la forma asociativa actual de una figura social de carácter histórico natural y de fines económicos, profesionales, dotada de un principio vital, producto de la naturaleza y de la sociedad y que se mani-

fiesta en ciclos activos mediante nuevas concepciones de personas jurídicas y nuevas formas asociativas y en ciclos de crisis, como simples agentes sociales carentes de ropaje jurídico".

2.3 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

De nuestra legislación se desprende que la primera clasificación de los sindicatos debe ser la de patronos y trabajadores.

Los sindicatos de trabajadores se pueden clasificar así:

1. De base: Son los que están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialistas, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
2. De industria: Se encuentra integrado por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.
3. Gremiales: Los que están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
4. De oficios varios: Son los que se encuentran formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Sólo pueden formarse estos sindicatos en los lugares donde no haya trabajadores de una misma activi-

dad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

5. De empleados públicos: Son los formados por trabajadores vinculados a la administración pública por un acto reglamentario.
6. De trabajadores oficiales: Los formados por individuos vinculados a la administración pública por contrato trabajo.

Según la doctrina, los sindicatos pueden ser:

- Legal: El creado conforme a las normas del derecho positivo.
- De hecho: El creado sin sujeción a las disposiciones legales.
- Obligatorio: Donde deben inscribirse todos los que desempeñan un oficio o profesión.
- Voluntario: Cuando se puede desempeñar un oficio sin pertenecer a un sindicato.
- Mixto: Formado por trabajadores y patronos.
- Homogéneo: En el que están separados, en distintas asociaciones, los patronos y trabajadores.
- Plural: Donde se reconoce el derecho a formar diversos sindicatos de un mismo tipo.
- Unico: Cuando se limita a una asociación la representa-

ción profesional.

- Abiertos: Donde no existe obstáculo para la afiliación.
- Cerrados: Los que condicionan o limitan a los trabajadores para ingresar.
- Locales, regionales o nacionales: Según su actuación territorial.
- Agrícolas: Por oposición a los que funcionan en los centros urbanos o industriales.
- Blanco: Organizado y dirigido clandestinamente por los patronos.
- Amarillos: El opuesto a la lucha de clases y las medidas de acción directa.
- Revolucionario: Basado en la lucha sin cuartel contra el capital.
- Horizontales: Cuando se tiene en cuenta la actividad propia de los trabajadores sin considerar la naturaleza de la empresa en donde trabajan.
- Verticales: Cuando, por oposición a los anteriores, se toma en cuenta la naturaleza de empresa con prescindencia del oficio o actividad de los miembros.
- Unico: Sólo se acepta un sindicato en cada empresa, o en cada actividad profesional o industrial, así como la existencia de una sola federación o confederación. Este sistema opera en Colombia únicamente para los sindicatos de Base, ya que dentro de una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de esa misma catego-

ría.

- Plural: Se refiere a la posibilidad de existir tantos sindicatos, federaciones o confederaciones como consideren los trabajadores. Salvo la excepción contemplada anteriormente para los sindicatos de Base, este sistema de la pluralidad sindical es el que opera en la legislación colombiana.

2.4 REPRESENTACION SINDICAL EN COLOMBIA

Dijimos anteriormente que, en nuestra legislación, en una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de Base. Pero la legislación nuestra contempla la posibilidad, por cualquier motivo, si llegaren a coexistir, tendrá prelación el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

Además de lo anterior, nuestra legislación prevé las siguientes situaciones:

Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con sindicatos gremiales o de industrias, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa.

En este evento, el sindicato mayoritario deberá avisar a los otros sindicatos, con 30 días de anticipación, la fecha en que ha de celebrarse la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interese. La asamblea general decidirá por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinen su negativa.

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

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

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

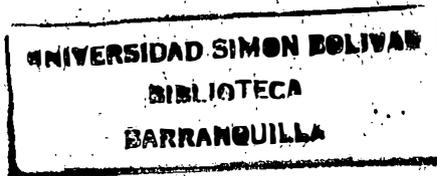
su presentación al patrono.

2. Elaborado y aprobado el pliego de peticiones en la forma indicada anteriormente, se designará la comisión negociadora del mismo, compuesta de tres miembros elegidos en asamblea conjunta del personal sindicalizado y en proporción al número de afiliados que tenga uno de ellos en la empresa. Esta asamblea deberá ser presidida por el inspector del trabajo y efectuarse dentro de un término no mayor de 30 días, contados a partir de la fecha en que el pliego quede acordado por la comisión redactora.
3. Si el pliego de peticiones no quedare elaborado y aprobado en la forma prevista anteriormente, la representación corresponderá al sindicato que elijan en asamblea general los trabajadores sindicalizados de la empresa, por mayoría absoluta, en votación secreta y papeleta escrita, bajo la vigilancia de un inspector del trabajo, quien la convocará a solicitud de cualquiera de las organizaciones sindicales y se celebrará en la ciudad donde tenga su domicilio principal la empresa.
4. El sindicato así elegido deberá incluir en el pliego de peticiones, además de sus puntos, aquellos que las demás organizaciones sindicales de la empresa consideren como específico de su ocupación, especialidad, oficio y remuneración y aceptará la asesoría de sendos representantes de estas organizaciones, para la inclusión

de sus puntos dentro del pliego general y la negociación correspondiente. Estos asesores deberán ser trabajadores de la empresa.

5. El sindicato que lleve la representación comunicará a los otros sindicatos, por escrito con 30 días de anticipación, la elaboración del pliego, a fin de que éstos puedan presentar oportunamente sus puntos específicos, para lo cual dispondrán de 10 días, contados a partir del día en que reciban la comunicación de aquél.
6. El Ministerio del Trabajo determinará en cada caso, de oficio o a solicitud de parte, a qué sindicato corresponde la representación de los trabajadores, previa la investigación que realice la División de Asuntos Colectivos.





3. REQUISITOS DE CONSTITUCION Y DE LA PERSONERIA JURIDICA DEL SINDICATO

La Doctrina se identifica, en la mayoría de los casos, en la clasificación de los requisitos en dos grupos: de fondo y de forma. Los primeros son considerados como sustanciales, o sea los que se refieren a la construcción misma del grupo; las calidades de las personas que los integran y las finalidades del mismo organismo. Los segundos tocan con las formas exigidas por la ley vigente para reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos.

3.1 REQUISITOS DE FONDO

1. En cuanto a las personas: En otro lugar vimos que las asociaciones deben estar formadas por personas, pero no de cualquier clase; deben ser trabajadores o patronos, según sea de uno u otro, ya que no concebimos sindicatos mixtos. Se debe tener en cuenta:
 - a. Número de afiliados: Los sindicatos de trabajadores necesitan para constituir o subsistir un número no in-

ferior de 25 afiliados; y los sindicatos patronales no menor de cinco patronos independientes entre sí. Muchas legislaciones, por ejemplo la mexicana, limitan el número mínimo de afiliados para trabajadores a 20 y para patronos a tres. Todo número fijado por las legislaciones es arbitrario, pero la ley tiene necesidad de fijar condiciones mínimas a los sindicatos; sin un número fijado prudencialmente como mínimo no podrían luchar con ventajas frente a la parte contraria.

- b. Actividad de los afiliados:— Es lógico que las personas que aspiran ingresar o integrar un sindicato deben ejercer el oficio o profesión propio de la naturaleza del sindicato que se pretende crear.
- c. Capacidad de los afiliados: Tienen capacidad para pertenecer a un sindicato, los mayores de 14 años. Consideramos razonable esa disposición, por cuanto los trabajadores, así sean menores de 18 años, pueden celebrar contratos individuales de trabajo, siempre que estén autorizados expresamente por sus representantes legales o, en su defecto, por el inspector del trabajo, o por el alcalde, inspector o corregidor de policía del lugar donde deba cumplirse el contrato.
- d. Nacionalidad: Por lo menos debe estar integrado el sindicato en sus dos terceras partes por ciudadanos colombianos; en caso contrario no podrá funcionar. Hay, pues, una limitación para los extranjeros al no permi-

tírseles la existencia en un número mayor de un tercio entre los afiliados.

e. Inexistencia de afiliados a otros sindicatos de la misma categoría: En Colombia está prohibido pertenecer en calidad de miembro, a varios sindicatos a la vez, de la misma clase o actividad.

2. En cuanto a la finalidad: Ya vimos que la finalidad esencial de esta clase de organismo va encaminada a la defensa de los intereses comunes de los trabajadores o patronos. Cuando se persiguen objetivos diferentes, no estamos frente a un sindicato; es una asociación de otra naturaleza, pero en ningún caso de carácter profesional.

3.2 REQUISITOS DE FORMA

Se requieren, como su nombre lo indica, a las formalidades y procedimientos exigidos por la ley. Podemos en nuestra legislación, mencionar los siguientes:

1. Fundación o reunión inicial y junta directiva provisional: El primer paso de un sindicato para su organización como tal, debe ser la reunión inicial de constitución. En ella, los fundadores deben levantar un "acta de fundación", donde se expresen los nombres de todos

ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerza y que lo vincula, el nombre y el objeto de la asociación.

En la misma reunión, o en sucesivas, se discutirán y aprobarán los estatutos de las asociaciones y se designará el personal directivo provisional, que deberá estar formado por lo menos por un presidente, un vicepresidente y un secretario. También se designará provisionalmente un tesorero y un fiscal, quienes tramitarán la obtención de la personería jurídica.

2. Estatutos: Estos deberán ser aprobados en la reunión de fundación o en sucesivas reuniones, y expresarán lo siguiente:

- La denominación del sindicato y su domicilio.
- Su objeto.
- Condiciones y restricciones de admisión.
- Obligaciones 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 de elegir las, reglamento para 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 procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculcados.
- Epoca de celebración de asambleas generales ordinarias, extraordinarias, de delegatarios, en su caso; reglamento de las asociaciones, quorum, debates y votaciones.
- Reglas para la administración de los bienes y fondos sociales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.
- Normas para la liquidación del sindicato.
- Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

3. Notificación: Todo sindicato de trabajadores en formación deberá notificar, por intermedio de su presidente y secretario provisionales, al respectivo patrono y al inspector del trabajo o, en su defecto, al alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los

fundadores y de los miembros de la junta directiva provisional, clase u objeto de la asociación y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabaje. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente.

4. Solicitud de reconocimiento de la personería jurídica: Veinte de los fundadores del sindicato de trabajadores, por lo menos, por sí o por medio de apoderado especial, deben elevar al Ministerio del Trabajo la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todo en papel común:

- Copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y la anotación de sus respectivas cédulas, o de quienes firmen por ellos.
- Copia del acta de la elección de la junta directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior.
- Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.
- Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por 20 asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por mínimo 20 de los poderdantes, para su autenticación 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 provisional.
- Nómina de la junta directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento y domicilio de cada directivo.
- Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo, profesión u oficio de cada uno de ellos.
- Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otros sindicatos, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patrono o de trabajadores de los fundadores en relación con la industria o actividad de que se trate, o de su calidad de profesionales del ramo de sindicatos, sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directivos provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducente. En los lugares en donde no haya inspector del trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el inspector del trabajo más cercano. Los tres primeros documentos pueden estar reunidos en

un solo texto o acta.

3.3 PERSONALIDAD JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

La Doctrina no ha coincidido sobre la personalidad jurídica de la asociación profesional; la controversia sobre este interesante tema no termina. Nos limitaremos a sintetizar los conceptos de Francisco Ferrara y de la Cueva sobre el tema.

El fenómeno es complejo y se integra por dos elementos: uno material y otro formal. El primero se compone del sustrato que consiste en una colectividad humana que contiene un determinado fin o un patrimonio afecto a un fin.

Esta realidad social relevante es elemento material que con el reconocimiento de la personalidad jurídica por el estado, el elemento personal integra la categoría de persona jurídica.

3.3.1 Tramitación de solicitud de la personería jurídica

Recibida la solicitud por la División de Asuntos Colectivos del Ministerio del Trabajo, éste dispone de un término máximo de 15 días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos y formular a los interesados las ob-

servaciones pertinentes. El Ministerio del Trabajo reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución, a las leyes, a las buenas costumbres, o contravengan disposiciones especiales. Dentro de los 15 días siguientes al recibo del expediente, el Ministerio dictará la resolución sobre el reconocimiento o denegación de la personería jurídica en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones del Derecho del Trabajo que determinen la negativa.

La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada por cuenta de éste una sola vez, en el Diario Oficial. Se debe tener muy en cuenta que para la prueba de la personería jurídica de un sindicato no basta la copia, aún auténtica, de la resolución; es necesario presentar el ejemplar del Diario Oficial donde se hizo la publicación, debidamente autenticada de la mencionada resolución.

3.3.2 Efecto jurídico de la personería jurídica

Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponden, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo

durante la vigencia de este reconocimiento.

3.3.3 Atributos del sindicato como persona jurídica

El sindicato, como toda persona jurídica, goza de los mismos atributos de las personas en derecho, o sea, de nombre, domicilio, capacidad y patrimonio. Veamos cada uno de ellos.

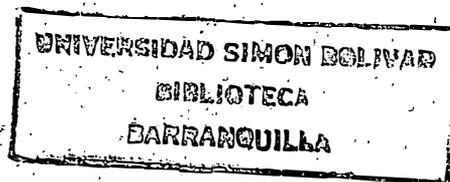
1. Nombre: Ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse "Federación o Condeferación". Todo sindicato patronal debe indicar en su nombre social la calidad de tal. En los estatutos aprobados en la reunión de constitución o en sucesivas reuniones, deberá expresarse la denominación del sindicato. En nuestro país es costumbre agregar a la palabra "sindicato" o "asociación", las palabras de "trabajadores" o "empleados". Igualmente es usual emplear siglas que significan el nombre del sindicato.
2. Domicilio: Como todas las personas, el sindicato debe tener un domicilio que corresponde al lugar habitual donde deberá desempeñar sus actividades o funciones.
3. Capacidad: El artículo 633, inciso 10., del Código Ci-

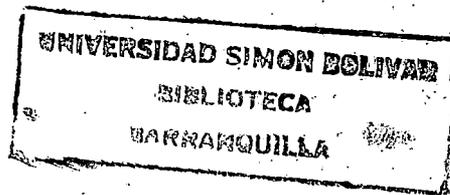
vil dice que persona jurídica es una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Los sindicatos por su condición de persona jurídica pueden representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos. Igualmente pueden asesorar a sus asociados en los conflictos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros. Con base en su calidad de persona jurídica, pueden también los sindicatos celebrar convenciones, contratos sindicales, adquirir bienes y realizar en suma todos los fines permitidos por la ley.

4. Patrimonio: Este atributo es importante por cuanto muchas de las funciones del sindicato sólo pueden alcanzarse con base en un patrimonio. En nuestra legislación encontramos sobre el patrimonio lo siguiente: Los fondos de los sindicatos deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autori-

zadas por las firmas conjuntas del presidente, el tesorero y el fiscal. El presupuesto de gastos para un período no mayor de un año se votará en la asamblea general del sindicato. Sin autorización expresa de la misma asamblea no puede hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevén, todo gasto que exceda el valor de los gastos menores, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la junta directiva; los que excedan de competencia de ésta, aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la asamblea las dos terceras partes de los votos de los af

Estas normas no se aplican para gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía. El tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una póliza 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 la División de Asuntos Colectivos del Ministerio del Trabajo.





4. PROHIBICIONES Y SANCIONES A LOS SINDICATOS

El artículo 378 establece: "Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad del trabajo". Este es un desarrollo del principio constitucional sobre libertad de trabajo y de asociación. De acuerdo con nuestro régimen, nadie puede exigir coactivamente el ingreso de un trabajador a determinado sindicato ni su separación de él. Acerca de este punto es necesario estudiar una institución propia de la legislación mexicana que por tener tantos contactos con la nuestra es importante tener en cuenta y son las cláusulas de exclusión.

En México, la cláusula general sobre sindicalización es también de la más absoluta libertad en este sentido; libertad que se expresa desde un punto de vista positivo y negativo.

Desde el punto de vista positivo, en el sentido de que todo grupo de trabajadores o de patronos es libre de constituir sindicatos o asociaciones profesionales, previo el

cumplimiento de los requisitos de ley.

Desde el punto de vista negativo, en el sentido de que nadie puede ser compelido al ingreso o retiro de un sindicato. No obstante, en México existe lo que se denomina "Cláusulas de exclusión", por medio de las cuales en las convenciones colectivas de trabajo puede pactarse la no admisión al trabajo de trabajadores que no pertezcan al sindicato correspondiente. Esta cláusula está permitida por la ley, de suerte que en aquellas empresas en donde el patrono accede a pactarla no podrá de allí en adelante contratar a ningún trabajador si no pertenece al sindicato correspondiente. Es una limitación bastante fuerte a la autonomía del patrono, a su facultad de mando, que se refleja principalmente en la escogencia de su personal. Las cláusulas de exclusión de ingreso tienen una repercusión muy directa sobre la vida del sindicato, pero sin duda alguna implica una verdadera coacción que atenta contra la libertad sindical, ya que los trabajadores que quieran ingresar a la respectiva empresa, estarán obligados en virtud de aquella cláusula a ingresar previamente al sindicato respectivo.

La cláusula de exclusión también puede ser de "exclusión de retiro". Esta consiste en la facultad del sindicato de solicitar al patrono el despido de aquellos trabajadores que hayan sido expulsados del sindicato.

De la Cueva trata de defender la constitucionalidad de esta cláusula afirmando que es una garantía de estabilidad y robustecimiento de los sindicatos que no se opone a la libertad sindical; sin embargo, es fácilmente de observar cómo mediante esta cláusula se tiende al monopolio del trabajo por parte de los sindicatos y se atenta contra la libertad del trabajo.

El antecedente de esta cláusula lo encontramos en las antiguas corporaciones de oficios, en donde se permitía que ningún trabajador la ejerciera en la localidad donde funcionaba la corporación si no se pertenecía a ella. Esta fue precisamente una de las causas de desprestigio del corporativismo, porque condujo a un monopolio de trabajo verdaderamente irritante.

Mediante el camino de las cláusulas de exclusión, de ingreso y de retiro, como viene haciéndose en México, no se obtiene sino el desprestigio de las organizaciones sindicales que se hacen verdaderamente chocantes para la sensibilidad de la masa trabajadora de compulsión al ingreso de determinado sindicato para obtener un medio de vida.

Esas cláusulas no serían aceptables en Colombia, ya que contrarían no solo los principios constitucionales sobre libertad de trabajo y asociación, sino su desarrollo legal

en los artículos 378 y 379. Si de hecho se pactaran dichas cláusulas en una convención de trabajo, se estaría violando el artículo 378 que establece que los sindicatos no pueden coartar directa ni indirectamente la libertad del trabajo. Esta sería una coacción indirecta a la libertad del trabajo.

El artículo 379 prohíbe a los sindicatos de todo orden, en primer término "...intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos". Esta prohibición se deriva de la finalidad de los organismos profesionales, que deben ser exclusivamente la de propender por el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y evitar que el movimiento sindical obrero derive otros fines no relacionados con la profesión u oficio correspondientes".

El artículo cita, a manera de ejemplo, algunas de las actividades que caen dentro del campo de la prohibición. Dice:

Es prohibido: a) intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o en congregaciones confesionales, subvencionar a partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponde a cada uno de los asociados en particular.

Los ejemplos citados en el artículo van concretando un poco más el alcance de la prohibición. Esta se refiere a aquellos actos oficiales de la organización, que implican una adhesión expresa a determinado partido político, una acción directa en las actividades políticas partidistas o religiosas.

Desde luego, todo sindicato tendrá una tendencia política determinada que se hará visible dentro del régimen de nuestra organización sindical, por el predominio de mayorías. Así, por ejemplo, en el nombramiento de los cargos jurídicos o de representantes del sindicato para determinadas cuestiones veremos reflejada la tendencia política de los asociados por la escogencia de las personas encargadas de ocupar dichas posiciones sin que ello implique intervención en política.

En igual forma, no podría la ley atentar contra la libertad de conciencia y de cultos de las personas naturales que forman el sindicato. Entonces, los sindicatos podrán manifestar sus sentimientos religiosos en determinados actos sin caer en la prohibición. Por ejemplo, un sindicato que entronice la efigie del Sagrado Corazón en su salón de sesiones, no está con ello sino dando una manifestación externa del sentimiento católico de los integrantes del sindicato, sin que esta actividad caiga dentro del campo pro-

hibido por la ley, ya que este acto apenas corresponde a un sentimiento sin que implique ni la subvención ni la afiliación del sindicato a congregaciones religiosas.

En otras legislaciones no existen las prohibiciones de que venimos ocupándonos.

El artículo 379 continúa la enumeración de las prohibiciones: "b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en él sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobados". Es un desarrollo de la norma sobre libertad de asociación consagrada expresamente en el artículo 378 ya visto.

Y sigue: "c) Aplicar cualquier fondo o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que aún para esos fines, impliquen gastos o inversión que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos".

Estas dos prohibiciones se explican por el celo de la ley en la protección del patrimonio sindical. Desgraciadamente uno de los vicios de nuestra organización sindical ha sido el descuido y la forma, en ocasiones delictuosa, como ha sido manejado el patrimonio. De allí que el Código no sólo

en este lugar consagra la prohibición del destino de fondos con objetivos diferentes de los propios de la organización, sino que también exige al tesorero de cada sindicato la prestación de una caución que garantice el manejo de los fondos y otras medidas para su control. Igualmente cabe destacar la reforma del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en darle a los inspectores del trabajo en materia de supervigilancia sindical la función de funcionarios de instrucción cuando en sus visitas descubren que los dirigentes sindicales han incurrido en infracciones de la ley penal en el manejo de los fondos del respectivo sindicato. Esta medida y la creación del Departamento de Supervigilancia Sindical, hoy División de Asuntos Sindicales, han contribuido en forma poderosa para un mayor control de este aspecto de la vida sindical, porque antes el desmedro con que se manejaban los fondos sindicales fue verdaderamente alarmante.

Y continúa: "d) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros". Al estudiar esta prohibición se debe tener en cuenta que se refiere a operaciones comerciales lucrativas, no a aquellos actos de comercio tendientes al beneficio de los propios trabajadores; entre las facultades de los sindicatos se estudió la de servir de intermediarios entre productores y trabajadores para suministrar a éstos

bienes de consumo a precio de costo. De modo que no hay antinomia ninguna entre esta prohibición y aquella facultad; se refiere la prohibición a los actos de comercio lucrativos, para beneficio, bien del propio sindicato o para repartir utilidades entre sus afiliados.

Vienen luego unas prohibiciones que hacen relación al orden público y a la cooperación económica con las empresas que es el criterio seguido hoy por nuestro legislador en contraposición al criterio del sindicalismo revolucionario.

Dicen:

- e) Promover cualquier cesación para o en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley.
- f) Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales a los actos de la autoridad legítima.
- g) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados.
- h) Ordenar, recomendar o patrocinar cualquier acto de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas.

Nuestra organización legal admite el derecho de huelga, pero lo reglamenta para hacer de él un instrumento jurídico. De modo que cualquier otro paro que se realice sin sujeción a las prescripciones legales y a los procedimientos previos establecidos por el Código para llegar a esa etapa del con-

flicto colectivo, se considera como un paro ilegal sujeto por lo tanto a las sanciones correspondientes.

Desde luego, por razones de orden público, está prohibido a los sindicatos todo movimientos tendiente al desconocimiento de las normas legales, a los actos de las autoridades, o los movimientos contra las personas que ocupen cargos públicos, como la declaración de personas no gratas a gobernadores, alcaldes, etc., actividades desde todo punto de vista contrarias al orden público, cuya prohibición se impone.

La actividad sindical está regida por normas legales, de allí que todavía de hecho, todo acto de violencia, se desvía de las finalidades consagradas en la ley para estas organizaciones y por ello cae en la prohibición consagrada en el literal h).

Por lo que respecta a las vías de hecho en frente del patrono, tenemos dos procedimientos especiales utilizados ilegalmente por las organizaciones sindicales:

1. El sabotaje, o sea, los actos violentos encaminados a la destrucción de maquinaria, locales o materias primas de la empresa respectiva.
2. El boicot, que es la incitación colectiva a los restan-

tes trabajadores y al público en general, para abstenerse del consumo de los productos de una empresa determinada. Es un acto de violencia porque implica la incitación ilegal, en detrimento de los legítimos intereses de la empresa.

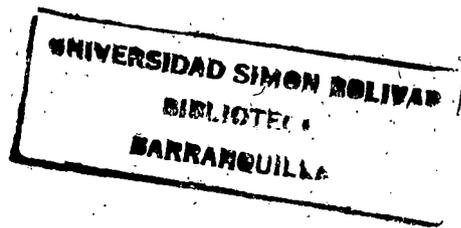
Ambas formas de violencia caen dentro de la prohibición del literal h) del artículo 379. La sanción por el incumplimiento de estas disposiciones la consagra el Código en el artículo 380 y está a cargo del Ministerio del Trabajo.

En primer término, si el acto está prohibido, no se ha consumado, el Ministerio podrá conminar a la organización sindical respectiva para que se abstenga de efectuarlo. Si se ha consumado el acto prohibido, el Ministerio podrá imponer multas sucesivas para obligar a la organización a remediar la infracción. Si las multas no son suficientes, se podrá suspender los miembros de la junta directiva en el ejercicio de sus cargos. Y si ello no es suficiente, se podrá suspender hasta por dos meses la personería jurídica del respectivo sindicato y, por último, podrá el Ministerio del Trabajo demandar ante la justicia laboral la cancelación definitiva de la personería jurídica de la organización.

De modo que la sanción para el caso de violación de las prohibiciones estudiadas recorren una gama desde la:

- Simple amonestación
- Multa
- Suspensión de directivos
- Suspensión transitoria de la personería jurídica del sindicato, y
- Cancelación definitiva de la personería jurídica.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA



5. LA VIDA DE LA ORGANIZACION SINDICAL

Las asociaciones profesionales, como toda persona jurídica, necesitan para que puedan cumplir con sus funciones, obligaciones, etc., determinados órganos regulados por los estatutos y la ley. Estos órganos no forman una entidad o persona diferente a la asociación profesional; son parte formal o indispensable, con poderes suficientes para hacer posible el desarrollo de la asociación, ya que ésta no puede actuar por medio de la totalidad de sus afiliados. Entre nosotros, podemos afirmar, existen dos órganos sindicales: la ASAMBLEA y la JUNTA DIRECTIVA. La primera ejerce ocasionalmente funciones legislativas y la segunda constituye lo que podríamos llamar el poder ejecutivo. Ambos, para determinados casos, desempeñan funciones judiciales.

Las normas que trae el Código en esta materia contiene apenas un mínimo de prescripciones, de suerte que en todos aquellos aspectos en que la ley laboral guarde silencio o hay vacíos naturales, se aplican las normas del Código del Comercio y del Civil sobre la constitución y organización

de sociedades comerciales y civiles.

En ninguna parte, por ejemplo, dice el Código que la asamblea general sea el órgano supremo de la organización; sin embargo, ello se desprende de las facultades propias de la asamblea y de la constitución democrática que tienen las organizaciones sindicales en nuestra ley.

5.1 ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS

Aún cuando el Código no lo dice, éste es el órgano supremo de las asociaciones profesionales, a la cual todos los afiliados tienen que supeditarse a sus decisiones. Existen diferentes clases de asambleas: la constituyente o de fundación y la general como órgano permanente, ya que la primera se reúne una sola vez, aunque puede celebrar varias sesiones para la creación del sindicato o asociación profesional como tuvimos oportunidad de estudiarlo anteriormente.

La reglamentación acerca de la asamblea es muy escasa en el Código. El artículo 385 establece que la asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis meses. El artículo 386 señala que ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quorum estatutario, que lo constituye la mitad más uno de los afiliados. Además, sólo se computarán

los votos de los socios presentes.

Las reuniones de la asamblea general pueden ser de dos clases:

1. Ordinarias: aquellas previstas en los estatutos que es la ley privada de la organización.
2. Extraordinarias: se convocan eventualmente para tratar y decidir asuntos urgentes cuya solución no da espera para ser considerados en la asamblea ordinaria.

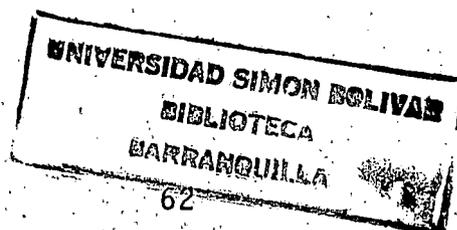
Ante el silencio de la ley, serán los estatutos quienes señalarán la forma de convocatoria de las asambleas y, en su defecto, las disposiciones análogas en materia de sociedades comerciales o civiles.

Todos los asociados, por el hecho de serlo, tienen derecho a asistir a las asambleas generales, luego de ahí se deduce que la convocatoria de las asambleas generales debe ser pública y hecha con la anticipación suficiente, es decir con cinco días por lo menos, para que los socios conozcan la fecha y la hora de la reunión. Este aviso será dado por el representante legal de la organización en forma simultánea al comandante de la Brigada y al inspector del trabajo que tengan jurisdicción en el lugar en donde debe efectuarse la reunión, en el que consten el día, la hora, el lugar,

el temario de la reunión. Este aviso puede darlo, en caso de reunirse un sindicato o asociación profesional de primer grado, la federación y confederación a que esté afiliado.

Desde luego, en esta materia, la inspección administrativa del trabajo, es decir los inspectores del trabajo adscritos a la División de Supervigilancia Sindical del Ministerio del ramo, tendrán que ir controlando la labor sindical para impedir que en ocasiones minorías audaces por medio de asambleas generales no convocadas con la suficiente anticipación o con el aviso oportuno para todos los socios, puedan tomar determinaciones contrarias al querer de la mayoría del sindicato.

Cuando por la naturaleza del sindicato o por razones geográficas, se haga difícil la comparecencia a la asamblea de cada uno de los sindicalizados, se podrán autorizar diversas formas de representación. Así, por ejemplo, existen en la práctica una serie de sindicatos, de empresa o industriales, cuyos afiliados se encuentran disgregados en diversos municipios, en cuyo caso se permite la representación de los afiliados por medio de delegados elegidos a su turno en asambleas generales de la respectiva filial del sindicato.



La ley le da a la asamblea general, como órgano supremo de la organización, una serie de facultades o atribuciones exclusivas, es decir que sólo ella puede tomar dentro de la vida de la organización. Están enumeradas en el artículo 376 dichas atribuciones, en forma poco metódica, por cuanto están en el capítulo sobre facultades y funciones sindicales, cuando debían consagrarse en el relativo al régimen interno de los sindicatos. Dice el artículo 376:

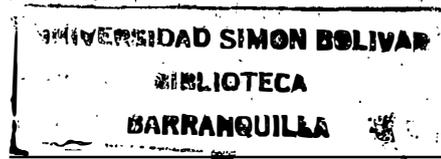
Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos:

- 1) La modificación de los estatutos.
- 2) La fusión con otros sindicatos.
- 3) La afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas.
- 4) La sustitución en propiedad de los directivos que llegaren a faltar, y la destitución de cualquier directivo.
- 5) La expulsión de cualquier afiliado.
- 6) La fijación de cuotas extraordinarias.
- 7) La aprobación del presupuesto general.
- 8) La determinación de la cuantía de la caución del tesorero.
- 9) La asignación de los sueldos.
- 10) La aprobación de todo gasto mayor que exceda la cuantía de competencia de la junta directiva.
- 11) La adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después de propuestos.
- 12) La designación de negociadores.
- 13) La elección de conciliadores.
- 14) La elección de árbitros.
- 15) Votación de huelga en los casos de la ley.
- 16) Disolución y liquidación del sindicato.

Si es la asamblea el órgano supremo de la organización conlleva la facultad legislativa, como antes dijimos, por lo

que toda modificación de los estatutos, que son la ley de la organización, podrá adoptarse por la asamblea general. Desde luego, estas facultades que la ley le asigna exclusivamente a la asamblea general, no podrán atribuirse por los estatutos a la junta directiva porque el mandato de la ley es expreso. Por el contrario, podrán los estatutos asignar a la asamblea general, fuera de estas expresas atribuciones consagradas en la ley, otras atribuciones privativas no previstas en el artículo comentado.

5.2 JUNTA DIRECTIVA



Es la entidad ejecutora de las decisiones de la asamblea general, de las normas estatutarias, quien lleva la representación de la asociación profesional. La junta directiva es un grupo estable de personas que ejercen el gobierno sindical; está compuesta por cinco principales y cinco suplentes. La ley no lo establece, sin embargo la norma sobre fuero sindical que extiende a cinco principales y cinco suplentes la protección del fuero, ha hecho que en la práctica sea ese el número que siempre se acostumbra en los estatutos de los sindicatos para la integración de la junta directiva.

No se establecen juntas directivas de un número mayor de trabajadores, porque quedarían dentro de la directiva un

número de trabajadores excedentes sin los privilegios y garantías correspondientes al fuero sindical.

La junta directiva puede ser de dos clases: Provisional y definitiva. La primera es la formada en la asamblea constituyente o de creación del sindicato, y ejerce sus funciones hasta cuando se nombra la definitiva con posterioridad al reconocimiento y publicación de la resolución que concedió la personería jurídica al organismo sindical por el Ministerio del Trabajo, o sea la que desempeña la representación social durante un limitado tiempo mientras cumple su misión primordial de dejar constituida la asociación profesional de manera permanente; la segunda es la creada según los estatutos y por el tiempo normal establecido, o sea no menor de seis meses.

La junta directiva provisional no puede prolongar su mandato por más de 30 días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para períodos reglamentarios. Esto no tiene por qué limitar la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualquier miembro de la junta directiva, ni la de éstos para renunciar a sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período. Si dentro de los 30 días de que habla este artículo, la junta provisional no

convocara a asamblea general para la elección de la junta primera reglamentaria, un número no menor de 15 afiliados puede hacer la convocatoria.

La ley no dice expresamente por cuántos miembros estará formada la junta directiva, pero según se desprende de los artículos 361 y 391, inciso 2o., del Código Sustantivo del Trabajo, por lo menos estará formada, tanto la provisional como la definitiva, por un presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y un fiscal. Además, la norma sobre fuero sindical, inciso c del artículo 406 del mismo estatuto, extiende la protección de esa garantía a cinco principales y cinco suplentes miembros de la junta directiva. No deben, pues, establecerse juntas directivas compuestas por un número mayor de trabajadores, por cuanto quedarían los miembros excedentes de cinco, sin los privilegios y garantías otorgadas por el fuero sindical.

La elección de la directiva sindical se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema del cociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad. El Ministerio del Trabajo ha conceptuado que el fiscal de las organizaciones profesionales debe salir de la lista minoritaria que haya obtenido el mayor número de votos, presentando como ejemplo el siguiente: Se van a elegir 10 miembros y hay tres listas en

el debate electoral; la mayoría obtuvo 150 votos; las minorías obtuvieron votos así: la una 100 votos y la otra 50 votos; el fiscal debe corresponder a la lista que obtuvo 100 votos.

La junta directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus propios dignatarios, entendiéndose como ya dijimos, que el cargo de fiscal corresponderá siempre a la fracción minoritaria. La designación o cambio total o parcial de la junta directiva de una asociación profesional debe ser comunicada en la misma forma indicada por el artículo 363, so pena de que la designación o cambio no produzca ningún efecto.

Nada se dice sobre cuáles deben ser las funciones de la junta directiva, como si sucede con la asamblea general. Consideramos que puede hacer todo lo establecido en los estatutos y ejecutar lo ordenado por la asamblea general.

Para poder ser miembro de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de la reglamentaria, además de los requisitos exigidos por los estatutos, el artículo 388 establece que deben reunirse los siguientes:

- Ser colombiano.
- Ser miembro del sindicato.

- 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 meses en el año anterior.

Debe tenerse en cuenta que la norma es expresa: "Haber ejercido la actividad o el oficio correspondiente más de seis meses en el año anterior"; de modo que si la elección se está haciendo en el mes de noviembre de un año, los seis meses de que habla la ley deben contarse en el año anterior y no tomando como punto de partida la fecha de la elección.

- Saber leer y escribir, norma triste para consignar en un Código, pero desde luego correspondiente a nuestra situación social.
- Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- 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 se habló antes, no invalidará la elección cuando haya sido ocasionada por la necesidad de atender a funciones sindicales.

Como se ve, los requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva, son mínimos. El requisito de haber ejercido la profesión u oficio correspondiente por lo menos seis meses en el año anterior, en parte está desvirtuado por la norma consagrada en el inciso 2o., según el cual el no ejercicio de esa actividad, no se entiende como causal de impedimento para ser elegido cuando la causa de la inactividad sea el haber estado dedicado el elegido a funciones sindicales.

Las funciones sindicales propias de un sindicato de empresa no implican que el trabajador empleado en la directiva sindical deje de ejercer la profesión, porque el trabajador continuará prestando sus servicios a la empresa correspondiente y, por lo tanto, no se considerará suspendida la actividad u oficio de dicho trabajador; pero no ocurre lo propio en las funciones directivas de las federaciones o confederaciones.

Cuando un trabajador es elegido para un cargo directivo en una confederación, tiene que emplear la totalidad de su tiempo en cumplir dichas funciones sindicales y, en consecuencia, se aparta del ejercicio de la profesión u oficio correspondiente.

El artículo 389 establece que no pueden formar parte de la

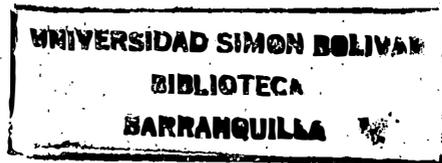
junta directiva de un sindicato, los gerentes o administradores de la empresa y, como norma general, todos aquellos altos empleados que por la posición que ocupan dentro de la empresa pueden ejercer una influencia sobre los trabajadores, gerentes, subgerentes, etc.

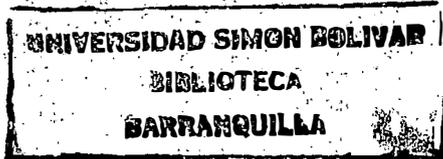
Vienen luego disposiciones procedimentales sobre el período de las directivas, que no podrá ser inferior de seis meses en ningún caso, salvo el de la directiva provisional, que no podrá extenderse por más de 30 días a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la resolución que otorga personería jurídica al sindicato. Dentro de esos 30 días debe reunirse la asamblea ordinaria para la elección de la junta directiva regular. Si de hecho no se reúne por falta de convocatoria de la junta directiva provisional, un número mayor de 15 sindicalizados podrá hacer la convocatoria.

La elección se hará por medio de votación secreta, aplicándose el sistema de cociente electoral para dar la debida representación a las minorías. La elección se hace sin especificar en las listas los cargos correspondientes. Una vez hecha la elección, la misma directiva procederá a designar dentro de los elegidos, o a distribuir, los distintos cargos de la junta. Como norma especial trae el Código que la fiscalía corresponde siempre a la fracción minorita-

ria, si ha habido más de una lista.

Como ya se dijo antes, en las reuniones de la junta directiva como en las de la asamblea general, cualquiera de los afiliados tiene todo el derecho de solicitar que se hagan constar en la respectiva acta, los nombres de quienes se encontraban presentes al momento de tomarse una determinación, y pedir que se ejecute la votación so pena de nulidad.





6. DE LAS NORMAS TENDIENTES A LA VIGILANCIA Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD DE LOS SINDICATOS

6.1 LOS LIBROS DE LOS SINDICATOS

Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y posesión de la junta directiva provisional, los siguientes libros: el de afiliados; de actas de la asamblea general; de actas de la junta directiva; de inventarios y balances; de ingresos y egresos. Requieren estos libros ser registrados, rubricados y foliados en cada una de sus páginas, por el inspector del trabajo respectivo. Está prohibido en los libros que deben llevar los sindicatos, arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, raspaduras o tachaduras y cualquier omisión o error deberá enmendarse mediante anotación posterior. La violación de lo anterior hace al responsable merecedor de una multa que será impuesta por el inspector del trabajo en favor del sindicato y, además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directivos y/o funcionarios sindicales que habiendo conoci-

do la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no hayan denunciado al culpable ante el inspector del trabajo.

6.2 CONTABILIDAD

La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas que al efecto dictó la División de Asuntos Colectivos del Ministerio del Trabajo, además de las reglas peculiares que los estatutos prescriben o que sus directivos acuerden.

6.3 LAS CUOTAS SINDICALES

Son de dos clases: ordinarias y extraordinarias. Las cuotas ordinarias deben estar señaladas previamente en los estatutos de la organización. No señala la ley una forma clásica para la fijación de esas cuotas, sino que de acuerdo con el artículo 362, que habla del contenido de los estatutos, en las reglas 7 y 8 se indica lo relativo a las cuotas sindicales.

La regla 7 dice: Cuantía y prioridad de las cuotas ordinarias y su forma de pago. De allí se deduce que la única manera de fijar cuota sindical ordinaria es mediante su señalamiento en los estatutos de la organización.

Durante la vida sindical podrán decretarse otra clase de

cuotas y son las que la ley llama cuotas extraordinarias. El señalamiento de éstas está privativamente encomendado a la asamblea general.

En mi concepto, la facultad de fijar la cuota ordinaria ha debido atribuirse también a la asamblea general sin que se considerara como reforma de estatutos. Sería un procedimiento mucho más elástico para ir amoldando la cuantía de la cuota a las distintas condiciones económicas de los afiliados. Así, vemos que un sindicato señala una cuota ordinaria módica como debe ser toda cuota sindical, pero en el curso de los años en que ha habido aumentos notables de sueldos y una desvalorización de la moneda como fenómeno universal permanente, aquellas cuotas ordinarias fijadas por los estatutos resultan irrisorias para el cumplimiento de los fines sindicales y, de acuerdo con el sistema actual de la ley, toda alteración de la cuota requiere una modificación de los estatutos con trámites engorrosos y aprobación del Ministerio del Trabajo.

Una vez aprobada en la asamblea general, con el voto de las dos terceras partes de los afiliados, la retención por el patrono de las cuotas ordinarias, pueden las directivas sindicales dirigirse al patrono respectivo, quien estará obligado a hacer la retención, tomándola de los salarios, y para ello el sindicato debe enviar una copia del acta en

que fue aprobada la retención por las dos terceras partes de los afiliados y una nómina completa de éstos.

Cuando se trate del señalamiento y retención de cuotas extraordinarias, se requerirá además, para que el patrono pueda hacer la correspondiente deducción de los salarios, que la autorización para dicha retención vaya firmada por cada uno de los trabajadores que hayn autorizado la retención.

6.4 LIQUIDACION Y DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

El artículo 401 del Código enseña que un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto.
- Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado por asamblea general y acreditado con la firma de los asistentes.
- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a 25 cuando se trata de sindicatos de trabajadores.

La primera causal es común a toda asociación o compañía porque la misma voluntad de las personas que constituyen el sindicato puede expresarse desde su fundación para señalar determinadas causales que produzcan su disolución.

El mismo comentario puede hacerse a la segunda causal puesto que la sentencia judicial puede poner siempre término a cualquier asociación.

Con respecto a la cuarta causal, debe tenerse en cuenta que un sindicato con pocos afiliados es muy fácil de desarticular por parte del patrono, el cual puede despedir un número suficiente de trabajadores para reducir los afiliados menos de 25. A este respecto, recuérdese la norma del artículo 354 que garantiza la libertad de asociación y sanciona a las personas que tratan de impedir la lícita actividad sindical, de modo que si en cada caso concreto puede establecerse que los despidos de trabajadores han sido decretados por el patrono con el único objeto de desintegrar el sindicato, de disminuir el número de afiliados a menos de 25, podrán decretarse contra dicho patrono las correspondientes.

En la enumeración que trae el artículo 401 sobre las causales de disolución de un sindicato, se omiten otros eventos que la producen y no la contemplan. Una es la terminación

de la obra o la liquidación o clausura definitiva de la empresa a la cual están vinculados los trabajadores, si se trata de un sindicato de base, caso en que el sindicato se disuelve por sustracción de materia'

Otra causal que debería consagrarse expresamente es el receso del sindicato en sus actividades propias. Hay infinidad de sindicatos de industriales, oficios varios, etc., en que por desgano de los trabajadores después de algún tiempo no vuelven a reunirse ni a ejercer función sindical alguna, y duran en esa situación por varios años lo que determina una disolución de hecho del organismo.

En el registro sindical que se lleva en la División de Supervigilancia Sindical se encuentra un porcentaje alto de este tipo de sindicatos que han entrado en receso y no obstante mantienen su personería jurídica porque no hay norma legal que fulmine contra ellos la pena de su por el no cumplimiento de sus obligaciones.

Disuelto el sindicato, se procede a su liquidación. Si la disolución del sindicato se hace por decisión judicial, corresponderá al juez la designación del liquidador. En todos los restantes casos, el liquidador se nombrará de acuerdo con lo previsto en los estatutos, los cuales deben acordar las normas correspondientes.

En primer término corresponderá, entonces, al liquidador designado, recaudar todos los bienes cuyo cobro esté pendiente; por ejemplo, cuotas sindicales, etc. En segundo término enajenar los bienes raíces y muebles del sindicato y con el producto de estos ingresos más lo que se encuentra en caja, atenderá en primer lugar las deudas del sindicato, incluyendo los gastos de liquidación, o sea los honorarios del liquidador; lo que resta se distribuirá entre los afiliados a prorrata de sus cuotas periódicas ordinarias o extraordinarias. En ningún caso podrá ningún afiliado recibir un reintegro mejor del valor aportado por él por concepto de cuotas, porque ello equivaldría a un reparto de utilidades, prohibido en las organizaciones sindicales.

Hay un problema jurídico importante en la liquidación del sindicato y es si los fondos de la liquidación no son suficientes para el pago de las deudas del sindicato, quiénes responden por el saldo insoluto? Podríamos pensar que los trabajadores afiliados son responsables solidariamente con el sindicato del pago de esas obligaciones?

En cualquier otra clase de asociaciones o compañías, los socios son solidariamente responsables por disposición expresa de la ley. En las compañías comerciales los socios son responsables solidariamente entre sí con la sociedad, de las deudas a terceros en el momento de la disolución.

Esta solución no podría adoptarse en las organizaciones sindicales, pues si en ellas se incluye el ánimo de lucro y, por tanto, los afiliados ni pueden derivar utilidades, sensu, se entiende que tampoco pueden aportar un mayor gravamen del establecido en los estatutos y es el pago de las cuotas ordinarias y extraordinarias.

De modo que, en el evento de las deudas del sindicato sean mayores que los recaudos en el momento de la disolución, las deudas se pierden para el tercero que ha contratado con el sindicato, no hay titular a quien exigir el pago de los saldos insolutos.

Si de la liquidación del sindicato queda un remanente, después de cubrir las deudas, del reintegro de cuotas, etc., por no poderse distribuir como utilidades entre sus afiliados, será adjudicado de acuerdo con las normas del artículo 403. La adjudicación se hará preferentemente al sindicato acordado en asamblea general o en los estatutos y, a falta de acuerdo, a la entidad de beneficencia o de utilidad común que indique el Ministerio del Trabajo, mediante resolución.

La liquidación ordenada por sentencia judicial deberá ser sometida para su aprobación al juez de la causa. Si no ha sido ordenada por sentencia judicial, tendrá que ser some-

tida a la aprobación de la División de Supervigilancia Sindical del Ministerio del Trabajo.

CONCLUSIONES

Los hombres desde los tiempos más antiguos han tratado de organizarse para mejorar sus condiciones de vida, teniendo todas sus necesidades una variedad de asociación. Es por esa necesidad de mejorar sus condiciones, que el hombre se asocia dentro de las empresas y forma los sindicatos para mejorar también sus intereses profesionales frente a los patronos, pues, como sabemos, el sindicalismo ha sido y será siempre una consecuencia necesaria de la desigualdad social, ya que los trabajadores sólo pueden conseguir su equilibrio mediante el empleo de esfuerzos comunes resultantes de su unión en gremios o en asociaciones que persiguen la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida e intereses profesionales. Pero en la realidad no se cumplen esos fines que persigue todo trabajador cuando forma parte de un sindicato, ya que muchas veces sus peticiones no son oídas ni se cumple el acercamiento entre patronos y trabajadores, que es uno de los fines principales del sindicato. A mi manera de pensar, mientras haya desigualdad social, existirán los sindicatos y sólo se terminarán con el resta-

blecimiento de la justicia social.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo

CARNELUTTI.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Conferencias.

KROTOSCHIN.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Temis, 1984.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA