

EL DERECHO DE ASOCIACION Y LA INCIDENCIA JURIDICA

LUZ MARINA MEJIA VESSGA
NICOLASA DEL SOCORRO CELEDON PABON

Trabajo de Investigación presentado como requisito
Parcial para optar al título de Abogado
Director: Dr. MARTIN TATIS O.

BARRANQUILLA
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO

1991

DR 0351



367



CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO
"SIMON BOLIVAR"

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	:	Dr. JOSE CONSUEGRA HIGGINS
SECRETARIO GENERAL	:	Dr. RAFAEL BOLAÑOS MOVILLA
DECANO	:	Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ
DIRECTOR CONSULTORIO JURIDICO	:	Dr. ANTONIO SPIRKO C.

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos

A Cuerpo Directivo, Profesores y alumnos de la Universidad Simón Bolívar.

A Todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla,

de 1.991

Doctor.
CARLOS LLANOS SANCHEZ
DECANO FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
Ciudad.-

Estimado Doctor:

Atentamente me permito emitir concepto sobre el trabajo de investigación presentado por las Egresadas LUZ MARINA MEJIA VESSGA y NICOLASA DEL SOCORRO CELEDON PABON, titulado: "El derecho de asociación y su incidencia jurídica" como requisito parcial para optar al título de Abogado.

En el desarrollo del trabajo, podemos observar el adecuado conocimiento de la temática de manera tal que le ha permitido una didáctica presentación, incluyendo en su monografía, sobresalientes e importantes aspectos teóricos y prácticos sobre el derecho de asociación.

Por las razones antes expuestas me permito emitir concepto f favorable sobre el trabajo de investigación puesto a mi consideración e imparto su aprobación.

Atentamente,

MARTIN TATIS O.
Director.-

DEDICATORIA

Mis agradecimientos más profundos a mis padres LUIS FELIPE MEJIA ALVARADO y CARMEN VESSGA DE MEJIA, lo mismo que a mis Hermanos, quienes con su apoyo y confianza me ayudaron y respaldaron en todo momento.

A mis Profesores quienes con dedicación me instruyeron de conocimientos cimentados sobre bases sólidas y que son el gran camino para triunfar mañana.

A JUANCHY que con amor, apoyo y comprensión me estimuló para seguir adelante.

LUZ MARINA

CAPITULO I

ORIGEN Y CARACTERISTICAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO

Antes de analizar el origen y características del sindicalismo en Colombia, haremos un bosquejo general de la génesis del sindicalismo Europeo; porque tanto el nuestro como aquel y en general todas las organizaciones obreras existentes en el mundo tienen como causa y origen, precisamente, "las injusticias provocadas por la formación y desarrollo del sistema capitalista".

Dicho de otra manera el Sindicalismo nace, o mejor, la clase trabajadora se organiza para resistir, defenderse y hacerle frente a los atropellos del capitalismo.

El Sindicalismo nace y viene determinado por la respuesta que la naciente clase obrera Europea dá al proceso de industrialización y a las formas de producción capitalista iniciadas a finales del siglo XVIII, a las condiciones de trabajo en que éstas se desarrollan y a la explotación sistemática de los trabajadores. Se puede decir que la formación de la clase obrera se halla íntimamente unida al desarrollo de las asociaciones sindicales y que éstas se hallan en la base de la toma de conciencia social que el movimiento obrero hace

de su situación histórica. En efecto, desde la evolución de la manufactura artesana hasta la gran industria que hoy conocemos, las luchas obreras han pasado por graves vicisitudes:

Primero: lucha contra la máquina, después la lucha por el derecho de asociación; y al mismo tiempo luchas incesantes por mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Entre éstas la reducción de la jornada de trabajo absorbió mucho tiempo grandes esfuerzos. Los patronos se resistían obstinadamente a reducir el horario de trabajo, así como a renunciar a los trabajos de los menores y a tolerar limitaciones para el trabajo de mujeres.

Paulatinamente los trabajadores fueron aprendiendo a distinguir entre la máquina y su empleo capitalista y a retirar sus ataques a los medios materiales para concentrarlos en sus medios de explotación social y por este camino, dirigir sus acciones hacia los verdaderos objetivos que les permitiera salir de una situación de desigualdad. No era fácil modificar la situación, pues la legislación y una concepción racionalista del derecho natural habían venido negando a los trabajadores ya desde el final de la edad media el derecho a mejorar sus condiciones de trabajo y de vida por medio de una acción solidaria.

Lentamente, con sudor, lágrima y sangre, fueron logrando victorias sustanciales: la más destacada fué el reconocimiento del derecho de asociación. Primero Inglaterra en 1824 y después los demás países europeos fueron admitiendo el derecho legal de los trabajadores para organizarse en sindicatos. Este derecho sufriría en diversos momentos vicisitudes y ataques por parte del capital que trataría de anu-

larlo aprovechando tal o cual coyuntura favorable.

Pero una vez conquistado en la historia, se convertiría ya en punto de referencia insoslayable. Los obreros de los diferentes países sabían que podían lograr tal reconocimiento y ya no se resignarían jamás a la "Desigualdad de Derechos". En definitiva no habían hecho más que llevar hasta sus últimas consecuencias los principios burgueses consagrados por la Revolución Francesa, "Libertad, Igual, y Fraternidad".

La época de la Revolución Francesa había creado condiciones decisivas para el futuro desarrollo del movimiento obrero europeo: "La conciencia de la necesidad de la democracia política y de la solidaridad internacional por los derechos humanos".

De la experiencia del conflicto social con los intereses de la burguesía habían surgido las primeras consideraciones sobre el modo de transformar la sociedad que fueron ejerciendo su influjo sobre la concepción de pequeños círculos de obreros especialmente en Inglaterra y Francia. La propiedad capitalista de los medios de producción dejó de ser para éstos círculos la base NATURAL y SAGRADA, de la sociedad económica, y empezaron a percibir la posibilidad de un orden social diferente en el que el trabajo cumpliera una función decisiva. Los avances del movimiento obrero inglés entre las dos revoluciones de 1.830 y 1.848 proporcionaron a los obreros del continente el esquema para sus luchas. Los obreros ingleses habían aportado con sus éxitos la prueba concreta de la posibilidad de obligar con

poder público con la acción del proletariado a intervenciones político-sociales, de obtener concesiones salariales con la lucha directa sindical y de elevar el nivel de vida y de cultura de la clase obrera, en contra de las tendencias NATURALES y SAGRADAS, a depauperar a las masas.

1968, año de la primera Internacional Socialista en Londres, es una fecha clave del movimiento obrero internacional; en torno a ella aparecen una serie de personalidades e ideologías que poco a poco se transformarán en programas definidos y concretos que constituyen el patrimonio plural del movimiento obrero: Comunismo, Anarquismo, Socialismo, etc.

En el conjunto del movimiento obrero internacional dos tendencias atraían a las masas trabajadoras en el plano ideológico: la Anarquista seguidora de Proudhon y Bakunin y la Marxista que tenía su punto de referencia en el famoso MANIFIESTO COMUNISTA de 1848, redactado por Marx y Engels. Esta última tras ciertas vicisitudes, se impondría ya en la Primera Internacional y el Anarquismo apenas si tendría incidencia en los países occidentales industrializados salvo en España, y en menor grado en Francia e Italia. Más tarde, después de haber conquistado el derecho de crear sindicatos propios el movimiento obrero contará con partidos propios que defenderán en la escena política los derechos de la clase obrera. Desde los partidos socialdemócratas alemanes hasta los partidos comunistas el proletariado irá organizando su presencia política hasta lograr que los gobiernos legislen medidas favorables a los trabajadores. Poco a poco y tras du-

ras batallas, se pasará de la reducción de la jornada de trabajo, a las disposiciones sobre seguridad social, accidentes de trabajo, garantías sindicales, etc. Todo esto se irá desarrollando en el marco del internacionalismo proletario, es decir, de la asociación a nivel internacional de las organizaciones obreras que dará lugar a las sucesivas internacionales creadas por dichos fines.

En medio de luchas y batallas incesantes se había perfilado la autonomía del movimiento obrero, la necesidad de una política independiente que no fuera a remolque de la política trazada por la burguesía tal como había sucedido en los albores de la edad contemporánea, una política que fuera capaz de ofrecer objetivos reivindicativos, precisos en el plano sindical, articulados con objetivos más amplios en el marco de una política capaz de movilizar a las masas trabajadoras. En la clase obrera se había desarrollado la conciencia de su misión histórica y la necesidad de darse los instrumentos y medios adecuados para cumplirla, así como la necesaria unidad y consiguiente solidaridad con bases ineludible para cualquier tarea que se propusiera. Esta conciencia quedaría reflejada para siempre en el preámbulo del MEMORIAL A LA CLASE OBRERA, manifiesto inaugural de la asociación internacional de trabajadores (1 internacional) redactado por Carlos Marx. El documento más importante del movimiento obrero. Dice así:

"Considerando". Que la emancipación de la clase obrera, debe ser obra de la misma clase obrera. Que la emancipación de la clase obre

ra no es una lucha por privilegios ni monopolios de clase, sino por idénticos derechos y deberes para destruir toda denominación clasista; que la sumisión económica del obrero bajo los propietarios de los medios de producción, es decir, de las fuentes de vida, es la fuente de la esclavitud en todas sus formas: la miseria social, la atrofia espiritual y la dependencia política; la asociación internacional de trabajadores declara: que todas las asociaciones e individuos que a ella se unan reconoce la verdad, la justicia y la moralidad como su norma de comportamiento entre sí y para con todos los hombres, sin distinción de color, creencia o nacionalidad. Considere el deber de cada uno alcanzar los derechos humanos y cívicos no solo para sí, sino para todo el que cumpla con su deber. Ni deberes sin derechos, ni derechos sin deberes.

No cabe duda que en nuestro país, el Sindicalismo surge por el nacimiento y desarrollo del sistema capitalista, y además el proceso de formación y desarrollo de la clase obrera tiene por causa y origen el mismo proceso histórico de formación y desarrollo de la sociedad capitalista Europea, y en general la del mundo, claro que no con las mismas condiciones y tampoco los mismos factores marcadamente nacionales que tuvieron especialmente en Alemania, Inglaterra, Italia, Francia, etc. Ya sabemos que la formación de la clase obrera se encuentra estrechamente ligada al desarrollo de las asociaciones sindicales, pero no es nuestro propósito estudiar como se formó la clase obrera en Colombia, sino analizar sus respectivas organizaciones sindicales, por eso nos dedicaremos en adelante, solo al estudio

cronológico del nacimiento, evolución y características de las asociaciones sindicales más importantes, comenzando desde las llamadas "Sociedades Democráticas" que según nuestro modo de ver con ellas se inicia el movimiento obrero Colombiano, hasta las que existen en la fecha.

En efecto, el proceso de formación y desarrollo del sindicalismo colombiano surge con las llamadas "Sociedad Democráticas" que aunque, no fueron asociaciones sindicales propiamente dichas, sino instituciones artesanales, mutualistas, con fines más políticos y religioso que económico y profesional, sirvieron sin embargo de antecesoras al movimiento obrero actual. La primera de las asociaciones democráticas es la llamada "SOCIEDAD DE ARTESANOS DE BOGOTÁ", creada al parecer con el fin de obtener protección arancelaria para sus productos manufacturados. La Sociedad de Artesanos de Bogotá, primera organización obrera organizada en el siglo XIX se fundó en 1847. La sociedad fué creada como una reacción al primer intento del general Mosquera, de liberalizar la economía.

Aunque con el tiempo la sociedad se volvió un club político, cuando se fundó tenía algunas de las características de un sindicato primitivo.

Otra de sus principales funciones era la de educar a sus miembros. Una vez organizada la sociedad de artesanos, los políticos liberales vieron en ella una magnífica fuente de apoyo; como el gobierno con-

servador de Mosquera había desmejorado a los artesanos reduciendo, los derechos de aduana, le fué fácil a los liberales obtener la simpatía de la sociedad. Convencidos de que la vía política era la más efectiva para mantener su posición competitiva, los artesanos intervinieron activamente en las elecciones para el período presidencial 1849-1852.

Esta intervención política, afirma el profesor Miguel Urrutia Montoya "Cambió el futuro de la sociedad, se tornó un club político al gobierno que apoyó, y en poco tiempo se volvió inclusive el brazo armado del nuevo gobierno al integrarse con la guardia nacional que los liberales trataban de fortalecer para contrarrestar la fuerza del ejército tradicional que era conservador. La primera intervención política de la SOCIEDAD DE ARTESANOS, le hizo perder su carácter de asociación gremial dedicada al mejoramiento económico de sus miembros".

La idea de las denominadas sociedades democráticas se propaga rápidamente en las demás regiones del país y durante los años 1849 a 1852 se fundaron en todo el territorio nacional asociaciones de este mismo tipo. Y por otra parte una vez demostrada la efectividad política de las sociedades democráticas, los conservadores y representantes de la iglesia en Bogotá y en otras ciudades también crearon sus asociaciones o clubes políticos. En Bogotá los conservadores y el clero fundaron la sociedad popular el 17 de diciembre de 1848, precisamente para contrarrestar la influencia de las sociedades democráticas.

En Cali el dirigente conservador Julio Arboleda fundó en 1850 la Sociedad de AMIGOS DEL PUEBLO; esta sociedad tenía como fin la protección de la industria artesanal, propósito que esperaba lograr organizando una exposición de artesanías locales con premios para quienes presentaron los mejores productos.

Con objetivos más o menos diferentes a la de las anteriores organizaciones se crearon las ASOCIACIONES DE MUTUO AUXILIO, entre las que sobresalieron:

LA SOCIEDAD DE SOCORROS MUTUOS DE MANIZALES, constituida en el año 1889 cuyos propósitos eran los de otorgar ayuda a los trabajadores azotados por calamidades, como enfermedad, exilio o prisión. Los estatutos proveían una cuota semanal de 10 centavos para fondos de seguros contra los mencionados riesgos. A la sociedad podían ingresar toda persona interesada sin distinción de nacionalidad, filiación política, condición social, oficio o profesión.

En el mismo año de 1889 se crea la sociedad de Mutuos Auxilios de Bucaramanga con similar finalidad a la de Manizales.

El profesor universitario MIGUEL URRUTIA MONTOYA, ya citado, sostiene que "La historia de la sociedad de Mutuos Auxilio de Bucaramanga ilustra los problemas de las organizaciones obreras en ésta época, pues la sociedad tuvo que liquidarse en 1890 por orden del gobernador por sospechar que se había vuelto un club político. En este caso el Gobernador ordenó la liquidación con base en argumentos y pruebas

muy dudosas sobre la actividad política de la sociedad.

"El artículo 47 de la Constitución le daba al gobernador las más amplias facultades para prohibir las reuniones de clubes políticos, y como los trabajadores urbanos eran en su mayoría liberales, los gobiernos posteriores a 1886 abusaban de estas facultades con frecuencia. La sociedad de Mutuo Auxilio de Bucaramanga se reconstituyó en 1842 con la aprobación del Gobernador y el cura párroco".

En los estatutos se estipulaba que se aceptaban miembros de todas las profesiones, opiniones políticas y creencias religiosas, pero da la impresión que la mayoría de los miembros eran empleados. La sociedad tenía como propósito asegurar a sus miembros contra los riesgos de enfermedad, y suscribió un acuerdo con una sociedad similar en Cúcuta, por medio del cual se comprometían las dos sociedades a prestarse servicio mutuamente.

En 1908 se crea la **SOCIEDAD DE MUTUO AUXILIO Y BENEFICENCIA DE GIRALDOTA**, al parecer fundada exclusivamente por obreros exclusivamente, por obreros que poseen ya alguna experiencia en materia de organización sindical en este sector del país.

Anteriormente a la creación de la **SOCIEDAD DE MUTUO AUXILIO Y BENEFICENCIA DE GIRALDOTA**, se fundaron el **SINDICATO DE TIPOGRAFOS DE BOGOTA** **ORGANIZACION GREMIAL DE ARTESANOS**, que por primera vez en 1906 se le otorga personería jurídica, y la **SOCIEDAD DE ARTESANOS DE SONSON**, in-

tegrada por sastres, zapateros, pagadores, tipógrafos, etc. Se le otorgó también su personería jurídica en 1908.

En 1913 surge en Bogotá un ensayo de organización sindical-artesanal de segundo grado, es decir, asociaciones de varios sindicatos: LA MAL LLAMADA UNION OBRERA DE COLOMBIA, mezcla de trabajadores y patronos unidos según sus propios estatutos para luchar exclusivamente, por la unidad de sus miembros y defensa de la industria.

El período comprendido entre el de 1914-1916 es de gran agitación laboral en las principales ciudades del país, pero no llegaron a constituirse organizaciones gremiales importantes, por lo tanto consideramos no mencionarlas.

A finales de 1917 con el estímulo del triunfo de la revolución Rusa, que influyó notablemente en la lucha y organización de los obreros, surgen en todo el país movimientos de masas cuyas consecuencias entre otras, fué la constitución de varios sindicatos, siendo el de mayor categoría el Sindicato central Obrero (S.C.O.).

En 1918 se fundó en Bogotá LA CONFEDERACION DE ACCION SOCIAL (C.A.S.) la cual tuvo el visto bueno del Presidente Honorario de la Directiva. A la CONFEDERACION, la integraron sindicatos de artesanos y patronos; inicialmente se preocupó por los intereses comunes de sus asociados pero posteriormente dejó a un lado las reivindicaciones

económicas de sus miembros para convertirse en una organización eminentemente política.

La mayoría de las asociaciones que hemos mencionado anteriormente, fueron organizaciones profesionales o sindicatos artesanales con carácter político, religioso, etc.

No obstante se puede afirmar, que antes de concluir la segunda década del presente siglo tiene origen en Colombia, el nacimiento y desarrollo del sindicalismo moderno propiamente dicho, es decir, de origen esencialmente proletario. Como por ejemplo las organizaciones sindicales fuertes y combativas de los trabajadores de los puertos marítimos y fluviales, los cuales llevan a cabo importantes acciones reivindicativas que analizaremos más adelante. Otras de las asociaciones sindicales y de gran importancia que surge en este período son las que tienen lugar en las compañías norteamericanas, como la Tropical Oil Company y United Fruit Company, al igual que los trabajadores marítimos y fluviales llevaron a cabo grandes movimientos huelguísticos que culminaron con hechos trágicos que hoy todavía el país, recuerda con profundo pesar. Igualmente vale la pena, en su oportunidad, estudiarlos detenidamente.

Por ahora vemos lo que acontece con motivo de las huelgas que realizan los trabajadores organizados de los puertos marítimos y fluviales de la zona del Caribe.

El 3 de enero de 1918 estalla el primer cese de actividades de los trabajadores antes mencionados, iniciándose por los obreros del puerto de Barranquilla, cuyas características consideramos violentas: tales como el levantamiento de los rieles del ferrocarril, privando del suministro de agua a la población de Puerto Colombia, donde se encontraba ubicado el muelle marítimo de ese entonces. se realizan manifestaciones públicas que en el concepto de las autoridades perturban el orden público y la tranquilidad de la ciudad. El ejército interviene para disipar a los manifestantes y salvaguardar el orden. Varios de los alzados fueron privados de la libertad por varios días.

Esta huelga se declara para solicitarle al gobierno un aumento de salario, el cual es logrado en un 50%.

El 18 de enero del mismo año se repite el conflicto laboral en el puerto de Cartagena, igualmente son características violentas como motines saqueos, que llevaron al gobierno a declarar el estado de Sitio. Nuevamente interviene la fuerza pública para reprimir a los huelguistas de la misma manera como se hizo con los de Barranquilla, de cuyo enfrentamiento queda un saldo de dos civiles muertos y un policía, amén de los muchos trabajadores encarcelados. Como aún no se había levantado el estado de Sitio, el estado estaba en capacidad de prohibir las reuniones de cualquier Comité de huelga permanente; se expidió, el decreto 2 de 1918 estableciendo que ningún trabajador podía ser representado por persona que no perteneciera a su gremio o no tuvie-

ra empleo en la empresa respectiva.

No está de más aclarar que aquella medida no era contra los trabajadores extranjeros, sino para aquellos trabajadores nacionales que no estuviesen vinculados a la Compañía y se solidarizaran con sus compañeros. A los extranjeros se les hizo saber que si participaban en huelga se les deportaba a sus respectivos países.

En esta ocasión los trabajadores del puerto de Cartagena no lograron prácticamente nada positivo, pero a pesar de ello las luchas de los asalariados por sus reivindicaciones económicas en la zona del Caribe continuaron.

Pués finalmente en Santa Marta, el proceso huelguístico portuario concluye con la huelga de los trabajadores del ferrocarril, secundados por los portuarios de esta misma ciudad. También se presentaron desórdenes destruyendo parcialmente las líneas telegráficas entre Santa Marta y Ciénaga. La huelga duró cuatro días, los trabajadores lograron un aumento salarial del 25%. Al mismo tiempo que estas acciones se realizaban en la Capital del Magdalena, en Medellín y Bogotá se desarrollaban manifestaciones para protestar contra el poder ejecutivo por permitir, que el Ministro de Guerra y de Defensa contratara firmas extranjeras para confeccionar ocho mil trajes militares, existiendo en Colombia infinidades de trabajadores sin empleo y expertos en esta labor.

Finalizado el análisis de los sucesos anteriores, es decir, los de la

zona del Caribe entramos ahora, tal como habíamos dicho, a detallar los acontecidos en las empresas norteamericanas: esto es en la Tropical Oil Company y la United Fruit Company respectivamente.

Por primera vez los trabajadores de la Tropical Oil Company presentaron un pliego de peticiones a la compañía que contenía en términos generales: un aumento de salario y mejores condiciones de trabajo, vivienda y alimentación.

La Compañía no aceptó dicho pliego argumentando que los salarios de los campos petroleros eran similares a los que regían en otras industrias del país. Esta actitud de la empresa, de todo negativa, obligó a los trabajadores modificar sus posiciones pacíficas que venían asumiendo. Y fue así entonces, cuando los trabajadores declararon un cese parcial de actividades, el 8 de octubre de 1924, y el 10 del mismo mes y año la huelga era total. Los trabajadores se toman las instalaciones de la empresa, destruyeron los rieles del ferrocarril y llevaron a cabo una gran manifestación por las principales calles de barrancabermeja, gritando la consigna de "muera el gerente de la Compañía y afuera todos los empleados extranjeros", así mismo exhibieron banderas rojas también con otra consigna de "los tres 8". Los tres 8 simbolizaban las peticiones de los trabajadores así: un día de trabajo de ocho horas, ocho horas de descanso y ocho horas de educación.

Las principales aspiraciones de los trabajadores fracasaron y solamente consiguieron mejorar las condiciones de vida y el suministro de

una provisión de comida. Raúl Eduardo Mahecha, organizador de esta huelga fué encarcelado, y la Compañía veinte días después despidió un total de mil doscientos obreros.

Por segunda vez, tres años después, exactamente el 5 de enero de 1927 nuevamente los trabajadores de la Tropical Oil Company interrumpen sus labores aparentemente normales, yéndose a una huelga total para exigir de la empresa el mismo pliego que le fué solicitado en 1924, y en esta ocasión, como la anterior la Compañía nuevamente se negó.

Miguel Urrutia y Daniel Pecaut coinciden en la descripción de los acontecimientos de la segunda huelga en la empresa norteamericana Tropical Oil Company: "La solución dada por la Tropical oil Company a su problema laboral fué típica pero inefectiva. Cerca de 3 años después la Tropical Oil Company tuvo que enfrentar una huelga de importancia, que duró más y costó numerosas vidas.

Como en 1924 la huelga que comenzó el 5 de enero de 1927 fué espontánea. Dentro de la estructura legales de Colombia durante esa época las empresas podían despedir fácilmente cualquier empleado mezclado de actividades sindicales, un procedimiento de las compañías que tenía el apoyo directo del gobierno como se demostró en la primera huelga petrolera. Esto hacía muy difícil el establecimiento de cualquier sindicato obrero bien organizado. Así la mayoría de las huelgas de los veinte comenzaron espontáneamente. La falta de fondos de huelga y de una estrategia bien planeada también implicaba que tales huelgas

caían fácilmente en las manos de políticos radicales. Fué exactamente esto lo que ocurrió en el caso de la segunda huelga petrolera en Enero de 1927.

El día tres de Enero, la Compañía dió un aumento del 6% de los salarios para aquellos trabajadores que ganaban el salario común de un peso con cincuenta centavos. puesto que ese salario había estado en vigencia, desde 1922, y se había presentado una inflación sustancial en los años intermedios, los trabajadores no quedaron satisfechos. Un grupo de ellos se reunieron a la entrada de las instalaciones de la Compañía, en la mañana del 5 y convenció alguno de sus compañeros de que hicieran un paro.

Al día siguiente esos trabajadores nombraron a Isaac Gutiérrez, Rafael Tobón e Isidoro Mena, como sus delegados y se hicieron las siguientes peticiones a la compañía: aumento de salario del 25%, seguridad de empleo, es decir, que no hubiera despidos sin justa causa, descanso dominical, y días de trabajo de ocho horas, mejor comida y mejores condiciones sanitarias, y anjeos en las ventanas de las viviendas de la compañía.

Como el costo de la vida había aumentado mucho más del veinticinco por ciento desde cuando se constituyó el salario de un peso con cincuenta centavos. Como de costumbre, sin embargo, la compañía no cedió y se negó a discutir.

Puesto que en la Compañía no iba a negociar con los obreros, incluso, si se seguían las prescripciones legales, los trabajadores pronto se dirigieron a Raul Eduardo Mahecha, que editaba entonces un periódico comunista en Barranca. Mahecha organizó una huelga masiva que comenzó seriamente el ocho de enero. En la práctica Mahecha fué capaz de amenazar nuevamente al gobierno con un levantamiento de masas en Barrancabermeja.

Como organizador, Mahecha, resultó extraordinario. La huelga duró veinte días y durante ese período unos cinco mil obreros fueron alimentados con comida obtenida por Mahecha directamente del comercio.

Ya el veintiuno, sin embargo, no había duda de que la Compañía no entraría a negociar y que el gobierno no la forzaría a negociar. Esa noche la policía disparó sobre los trabajadores y hubo dos muertos y más de ocho heridos algunos de ellos policías.

El gobierno declaró el Estado de Sitio, Mahecha, Gutiérrez y otros líderes fueron encarcelados y deportados. Una vez más la Tropical Oil Company resolvió sus problemas obrero-patronales, recurriendo a la violencia. El gobierno conservador por estos sucesos perdió mucho prestigio entre las masas urbanas".

Los hechos ocurridos en la empresa norteamericana United fruit Company con motivo del pliego de peticiones presentado por los trabajadores a la Compañía sucedieron así: dicho pliego fué el mismo que los

trabajadores presentaron en 1918, contetivo de nueve puntos entre los cuales se destacan los siguientes:

1. Aumento de salario y mejores condiciones de vida. Los trabajadores colombianos devengaban una remuneración por sus servicios de un peso con cincuenta centavos diarios sin alojamiento, ni comida, en cambio los trabajadores extranjeros realizando la misma labor ganaban tres pesos con cincuenta centavos diarios, más alimentos y vivienda.
2. Contrato de trabajo directamente entre la Compañía y los obreros, porque esta no enganchaba directamente a sus trabajadores sino a través de contratistas con el objeto de no pagar las pocas prestaciones sociales de conformidad con la escasa legislación laboral de la época, los contratistas que no tenían capital obviamente tampoco podían pagar tales prestaciones, en consecuencia el trabajador, las perdía irremediamente. Sin embargo la Empresa consultó al gobierno el espíritu de la Ley 37 de 1921 que establecía escasamente las siguientes: Seguro Colectivo, pago por accidente de trabajo, descanso dominical, servicios sanitarios y hospitalarios, pero el gobierno respondió que la mencionada Ley cobijaba, en materia de seguridad sólo a los trabajadores empleados directamente por la compañía.
3. Otras de las peticiones básicas de los obreros solicitados a la Compañía consistieron en las negociaciones colectivas de sus condiciones de trabajo y el reconocimiento del Sindicato.

La Compañía respaldada por el gobierno y el ejército adoptó una posición negativa e indeclinable en torno al pliego de peticiones de los trabajadores. Se destaca, sin embargo, el heroísmo del inspector regional de trabajo quien se atrevió a calificar como justas y razonables las peticiones de los trabajadores. Pero este gesto de solidaridad le acarreó como sanción la destitución del cargo y la encarcelación. Es necesario destacar que esta Compañía en Colombia como en otras repúblicas latinoamericanas constituía un estado dentro del estado. Poseía su propio ferrocarril, su propio telégrafo y su propia cadena de tiendas de menudeo. Además, como había ocurrido en el territorio de la Tropical Oil Company, había comprado la administración local y era el gobierno de facto de la zona bananera.

El monopolio de la United Fruit Company de la red de irrigación de la zona y el monopolio del transporte, le daba un control completo sobre los productos nacionales y le permitía pagar bajos precios por el producto.

El 11 de noviembre de 1928 aquella posición intransigente de la empresa determinó un cese total de actividades en toda la zona bananera. Los trabajadores se concentraron en la plaza principal de Ciénaga Magdalena, a donde el tristemente célebre General Cortés Vargas, enterado de la situación envió a la fuerza pública y al ejército con orden de disparar contra la multitud, hecho que dejó un saldo de cien (100) muertos, doscientos treinta y ocho (238) heridos, ciento cincuenta y cuatro (154) obreros juzgados en consejo verbal de guerra, treinta y uno de

los cuales fueron condenados a prisión entre ellos a Adalberto Castri-llón, con veinticuatro años y al resto con más de cinco años de conde-na.

Con aquellos sucesos sangrientos y por supuesto con el fracaso total de la huelga termina el conflicto obrero-patronal entre los trabajado-res y la empresa norteamericana United Fruit Company. No obstante a que esta huelga a diferencia de las anteriores fueron planeadas y orga-nizadas con anticipación, pues con este fin desde 1925, un grupo de obreros extranjeros llegó a Santa Marta para organizar un congreso de trabajadores en el corregimiento de Guacamayal donde estaban instaladas las oficinas de la zona bananera. Sin embargo el líder principal de este movimiento fué Raúl Eduardo Mahecha.

Los acontecimientos en la United Fruit Company bautizados con el nombre de "La Masacre de la Zona Bananera", produjeron manifestaciones de so-lidaridad en todo el país, especialmente en los sectores obreros, cam-pesinos y estudiantiles. Y además, los grandes y prolongados debates llevados a cabo en el Congreso por el Jurista y dirigente sindical el Dr. JORGE ELIECER GAITÁN, quien denunció y condenó la persecución y crímenes abominables cometidos por la "fuerza del orden", en las per-sonas de los obreros, los cuales encontraron en Gaitán al defensor de sus justas luchas reivindicatorias, quien se colocó como la figura más sobresaliente del movimiento obrero de esa época. Este mismo he-cho le permitió ascender rápidamente en su vida política.

Todas las organizaciones sindicales enumeradas y estudiadas hasta el momento, no tuvieron asidero legal, esto es, protección estatal. Fué precisamente en el año de 1931 cuando se inicia la protección legal de los sindicatos. Con excepción de las asociaciones de los empleados públicos o servidores estatales, los cuales analizaremos en capítulo diferente. Así pués, las relaciones entre el gobierno y el sector de los obreros de la empresa privada había comenzado a cambiar. La protesta obrera en vez de prohibirse fué institucionalizada por un tiempo muy breve.

En efecto la protesta general de la clase trabajadora obliga al Congreso de Colombia a recoger expresamente el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente, se establecieron inclusive, multa contra cualquier persona u organización que se opusiera al derecho de asociación sindical.

El Gobierno de la "Revolución en Marcha", precedido por el Dr. ALFONSO LOPEZ PUMAREJO, presiona inclusive a los patronos para que negociaran e hicieran concesiones a los trabajadores. En el año de 1935 el Estado reconoce ochenta y cuatro (84) Sindicatos, es decir, les confirió personería jurídica, y en 1937 legalizó ciento cincuenta y nueve (159). Entre los años 1935 y 1938, de doscientos diez y ocho conflictos obrero-patronales, ciento cincuenta y cinco fueron arreglados mediante gestión intervencionista oficial, setenta (70), después de efectuada una huelga y únicamente treinta y ocho (38) por acuerdo, directo entre las partes. Generalmente, en esa época, los trabajado-

res buscaban el apoyo del Gobierno, quien entonces estaba a su favor para que éste continuara sus luchas reivindicatorias. Por esta razón el camino recorrido por los trabajadores, para alcanzar sus reivindicaciones llegaba, hasta el ejecutivo, quien era el encargado de ponerle punto final o buscarle solución favorable a los trabajadores, cada vez que se hallaban en conflicto.

En el período comprendido desde 1931 a 1938, conocido doctrinalmente con el nombre de "Fortalecimiento del Sindicalismo en Colombia", tiene lugar el nacimiento de la Confederación Sindical de Trabajadores, exactamente el 7 de agosto de 1935, dos años más tarde se llamó CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (C.T.C). Dicha central fué producto de varios congresos sindicales, un primer congreso se lleva a cabo por invitación que hizo el presidente del Sindicato del Diario El Tiempo, y dirigentes obreros y campesinos, a todas las organizaciones sindicales del país. En este evento participaron trabajadores de todas las corrientes políticas de entonces, entre las que se destacan: Comunistas, Liberales, Socialistas, independientes, Anarco-sindicalistas, Conservadores Gaitanistas, etc. Una vez superadas las dificultades, especialmente de orden político, como se esperaba dadas las diversas corrientes ideológicas y políticas ya expresadas, se procedió a elegir un comité ejecutivo que dando conformado así: Un miembro por cada una de las divisiones territoriales habidas entonces en nuestro país.

En un segundo congreso, programado posteriormente surge en realidad de verdad la Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.), compues-

ta esta vez, en su mayoría por sindicatos de obreros de orientación liberal.

Antes de analizar el origen de la U.T.C. veamos, algunos antecedentes favorables a su fundación. Durante todo el período de luchas conducidas por la C.T.C. en los años 30, el Clero católico estuvo intentando calladamente ganar ascendiente sobre el proletariado. Combatía e identificaba, desde sus posiciones ideológicas, a la izquierda liberal y al comunismo. Y hay que reconocer que si no logró coronar con pleno éxito sus propósitos, si alcanzó notorios avances, sentando las bases para lo que vendría después. Por esos años creó la juventud obrera católica (J.O.C.), con patrocinio internacional, y penetró sobre todo en los núcleos nuevos de trabajadores, allí donde surgía la industria manufacturera y donde dicho fenómeno iba engendrando un proletariado proveniente de manera inmediata del campo. En su labor, desarrollada principalmente en Antioquia, la iglesia católica como es obvio contó con el generoso apoyo de los empresarios, de los cuales recibió facilidades para organizar, primero alrededor de hermandades y asociaciones mutualistas, y luego en sindicatos no filiales de la C.T.C., a los obreros inculcándoles un espíritu paternalista cristiano castrado de toda combatividad. En 1939 la acción católica de Colombia controlaba 73 Sindicatos con un total de 10.515 miembros, en su mayoría campesinos, y artesanos. De ellos la mitad se ubicaba en Cundinamarca. Poseía ya también una organización Agraria Nacional, que después se convertiría en la Fenal, filial de la U.T.C. Las organizaciones que en 1946 dieron origen a la U.T.C. fueron la Unión de Trabajadores de Antioquia

(UTRAN), y la Unión de Trabajadores de Boyacá (UTRABO), que habían obtenido personería jurídica recientemente.

En 1946 se crea por iniciativa de la Iglesia Católica y del partido conservador, la Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.). En sus estatutos se estableció que esta nueva organización sindical no se constituía con fines políticos, sino que la confederación adoptaría como bases fundamentales de la lucha, "los principios de la doctrina social católica preconizados por los pontífices y en ella inspirará y orientará sus campañas dentro de los cauces de la ley". Nos parece dudosa esta afirmación estatutaria porque la Unión de Trabajadores de Colombia, se constituye, en primer lugar con Sindicatos mayoritariamente conservadores y en segundo lugar como una respuesta a las orientaciones marxistas y liberales que se le venía dando al movimiento sindical en esa época.

Para mayor ilustración haremos en términos generales, un esquema de las características sobresalientes y de las posiciones ideológicas y políticas fundamentales, de la U.T.C. y de la C.T.C. Entre las dos Centrales, concurren similitudes y diferencias. Son comunes en ellas su concepción ideológica general, reformista. Ambas se desarrollan haciendo, del anti-comunismo una bandera de lucha y han sido utilizadas, en diversos grados, como instrumento de la burguesía destinados a aplanar y desviar las luchas obreras por un rumbo ajeno a sus intereses de clase, para enclaustrarlas dentro de un sindicalismo sin porvenir, mezquino y oportunista, cuyo cometido se reduce a regatear las migajas del sistema

y acomodarse al mismo. No han sido sus programas propugnar por un cambio a fondo de la sociedad ni han buscado educar a los trabajadores para alcanzar este objetivo. Al contrario ayudan a combatirlo, y a detener el paso de la clase obrera a las posiciones de avanzada. De ahí sus fines exclusivamente económicos, en luchas generalmente mal libradas, sin participación de las masas, prefiriendo los contactos por lo alto, entre directivos sindicales y patronos y entre ellos y funcionarios oficiales, para convenir arreglos no siempre favorables a las aspiraciones de los trabajadores. De ahí también la práctica sindicalista, del aislamiento de cada sindicato de base en su propia acción, que entraba el desarrollo de la solidaridad y la posibilidad de la lucha conjunta. Todo orientado a manejar la organización y los combates de la clase obrera, de tal manera que no afecte, ni ponga en peligro los privilegios burgueses, ni el sistema capitalista.

En cuanto a sus diferencias entre ambas, podemos decir que la C.T.C., en otro tiempo central poderosa, que jugara entonces un papel importante en las luchas obreras, está hoy controlada por agentes experimentados, de vieja data, en la traición y el entreguismo, serviles servidores de la burguesía liberal. La U.T.C., nacida al amparo de las dictaduras reaccionarias que se establecieron desde 1946, y con el auspicio del clero católico, es más heterogénea, en su composición y su política. Sus dirigentes, generalmente de tendencia y mentalidad social cristiana aunque rigurosamente no militen en tal partido, sino en los tradicionales, se hallan vinculados ante todo, a la inversa de los de la C.T.C. También entreguistas y patronales al servicio de los intereses

del Capitalismo.

Estas dos centrales, que por su trayectoria han sido calificadas de patronales, están asociadas a la organización regional interamericana de trabajadores (ORIT), que a su turno es filial de la Confederación Internacional de organizaciones sindicales libres (CIOSL), entidades que actúan como punto de lanza continental y mundial respectivamente, del imperialismo y la reacción burguesa, para dividir al movimiento sindical y socavar sus posiciones. reciben por otra parte subvenciones de la central norteamericana AFL-CIO y de agencias imperialistas tan obvias como la AID.

El 10. de Mayo de 1964, se crea la CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (C.S.T.C.), esta confederación fue conformada por sindicatos expulsados en el Congreso de Cartagena realizado en 1960. De acuerdo con la opinión de los mismos dirigentes la confederación, busca organizar a los trabajadores en sindicatos y federaciones por ramas industriales, y el de impulsar, las luchas reivindicativas y democráticas de los trabajadores, organizarlos y unirlos a través de las acciones conjuntas y de la solidaridad sin discriminaciones, hasta llegar a la conformación de un partido obrero nacional, unitario, e independiente que abanderara las conquistas sociales del proletariado.

El primer paso para la creación de la C.S.T.C. los constituyó precisamente la creación del Comité de Unidad de Acción y Solidaridad Sindi

cal (C.U.ASS).

La C.S.T.C. nace realmente en un año bastante combativo (1964), desde el punto de vista de las acciones proletarias iniciándose en enero un gigantesco paro nacional de transporte contra el alza de la gasolina, decretada por efectos del "Plan de Ahbre". este movimiento comprometió a miles de motoristas en diversas ciudades, y fue el preludio de otras grandes jornadas de masas de los trabajadores. Los maestros oficiales de primaria que durante dicho año realizaron paros en diferentes departamentos del País y en diversas fechas, algunos repitiendo sus acciones huelguísticas sumaron 50.000. esta central, solo hasta el año de 1974 se le otorgó personería jurídica.

Otra de las confederaciones Sindicales importantes y que actualmente tiene personería jurídica es la CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (C.G.T.), denominada inicialmente (ASICOL), Asociación Sindical de Colombia. La C.G.T. es de orientación socialista y fué aprobada el 14 de Julio de 1975.

Finalmente para concluir hoy, existen además, organizaciones sindicales independientes de primero y segundo grado, que desde el punto de vista cuantitativo son importantes y respetables. Tienen entre sus objetivos fundamentales los de hacer más partícipe a la base sindical en la toma de decisiones y darle al movimiento obrero organizado una clara orientación clasista. Independiente vale decir, que no están afiliadas a la Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.), a

la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.), a la Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.), y a la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.).

CAPITULO II

2. DEFINICION DE LOS SINDICATOS CON LOS PARTIDOS POLITICOS

Desde su misma definición la palabra "SINDICATO o SINDICALISMO" entra de lleno en la lucha de clase en el plano ideológico, del mismo modo que lo hace en los planos económicos y políticos a la hora de la acción. Desde amplios sectores Neo-capitalistas se trata de dar al concepto **SINDICATO** una definición meramente estática, reduciéndolo a una función asociativa de defensa de intereses más o menos amplios pero sustancialmente económicos y corporativos. En este sentido se definen a los sindicatos, "como organizaciones de trabajadores, con carácter más o menos estables unidos con el fin de defender sus intereses comunes, procurando el bienestar social, cultural, y esencialmente económico de sus afiliados, exceptuando todo propósito lucrativo y político".

Pero el auténtico Sindicato a Sindicalismo es algo dinámico, participación en las diversas etapas de la historia de la lucha de clase, García Nieto, desde un auténtico sentido histórico y de clase hace la siguiente definición: El Sindicato es una organización de masa, de tendencia unitaria, que se manifiesta de diversas formas y que encuadra la clase obrera para defender sus intereses y sus derechos,

inmediatos, articulándose con la vanguardia política del movimiento obrero organizado en partidos propios, para alcanzar sus objetivos, es decir, la conquista del poder por parte de la clase obrera, en alianza con las demás clases y capas y capás trabajadoras, instaurando una sociedad nueva, basada en la propiedad colectiva de los medios de producción.

En nuestra legislación el derecho a constituir Sindicatos, se extiende no solamente a los trabajadores sino también a los patronos, en efecto, para los primeros, la ley ordena que para la creación de un sindicato es necesario un número no inferior a veinticinco miembros y para los patronos que exista un número no menos de cinco. Así mismo prescribe la Ley que en la reunión inicial o de constitución sus miembros fundadores deben levantar un acta de fundación donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identidad, residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación. En la misma reunión o en sucesivas se discutirán y aprobarán los estatutos del Sindicato, se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado por un presidente, un vicepresidente y un secretario, igualmente designará provisionalmente un tesorero y un fiscal. Dichos presidentes y secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

En cuanto a los estatutos del Sindicato, se dispone, que deben expresar lo siguiente:

- a. La denominación del Sindicato y su domicilio.
- b. Objeto.
- c. Condiciones y restricciones de admisión.
- d. Obligaciones y derechos de los asociados.
- e. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegir las; reglamento de sus reuniones, causales de procedimientos de remoción.
- f. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
- g. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
- h. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias y sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia en todo caso de los inculcados.
- i. Epocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios en su caso; reglamento de las asociaciones, quorum, debates y votaciones.

- j. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.
- k. Normas para la liquidación del sindicato.
- l. Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

En cuanto a la notificación que respecto a la constitución del sindicato, debe hacerse al patrono correspondiente y a las autoridades respectivas, la ley dispone que el presidente y el secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del Trabajo, y en su defecto al Alcalde del lugar por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicatos, con la declaración de los nombres, datos de identificación de cada uno de los fundadores y los miembros de la Junta Directiva Provisional, clase y objeto de la asociación, y en su caso la empresa, establecimiento o institución donde trabajen.

Como requisito para la solicitud de la personería jurídica, es decir validéz del sindicato ante la Ley, esta ordena que veinte de los fundadores del sindicato de trabajadores cuando menos por sí o mediante apoderado especial, deben presentar ante el Ministerio del Trabajo, la solicitud correspondiente acompañada de los siguientes documentos todos en papel común:

- a. 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.
- b. Copia del Acta de la Elección de la Junta Directiva Provisional, con los mismos requisitos del punto anterior.
- c. Copia del Acta de la Reunión en que fueron Aprobados los Estatutos.
- d. Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por veinte asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte poderdantes, para su autenticación ante autoridad competente.
- e. Dos Copias del Acta de Fundación Autenticadas por el Secretario Provisional.
- f. Nómina de la Junta Directiva Provisional por Triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y el domicilio de cada director.
- g. Nómina Completa del Personal de Afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo, profesión u oficio de cada uno de ellos.

h. Certificado del Correspondiente Inspector del Trabajo sobre la existencia de otros Sindicatos, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos 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 del Sindicato; sobre la antigüedad, si fuese el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya Inspección del Trabajo el certificado debe ser expedido por la primera autoridad política y refrendado por el Inspector del Trabajo más cercano.

Finalmente nuestra legislación establece que el Ministro del Trabajo reconocerá la personería jurídica del sindicato siempre y cuando sus estatutos no sean contrarios a la constitución, las leyes o las buenas costumbres. En cuanto al efecto jurídico de la personería, de los Sindicatos se ordena igualmente, que ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercer los derechos que le correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y solo durante la vigencia de este reconocimiento.

2.1 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

El Código Sustantivo del Trabajo, clasifica los sindicatos de Trabajadores en cinco grupos, a saber:

2.1.1 De Base. Son aquellos que están formados por individuos de varias profesiones, oficio, o especialidad, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. A estos Sindicatos corresponden de preferencia, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones y la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos Sindicales y de Convenciones Colectivas de Trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento, no pueden constituir dos o más sindicatos de Trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal, de los demás sin hacerles más gravosa sus condiciones de admisión.

2.1.2 De Industria. Son aquellos que están formados por individuos

que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial. A nuestro modo de ver estos Sindicatos son más importantes que los de base y mucho más ventajoso tanto para los patronos como para los trabajadores, porque en vez de discutir varios pliegos de peticiones como los Sindicatos de base, si la representación estuviera en poder de los Sindicatos de Industria bastará con la presentación y discusión de un solo pliego de peticiones, beneficiándose así todos los trabajadores de varias empresas de una misma rama industrial.

2.1.3 Gremiales. Son aquellos que están integrados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2.1.4 De oficios varios. Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Solo pueden formarse estos Sindicatos en los lugares donde no hay trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio.

2.1.5 De empleados oficiales. Comprende tanto a los sindicatos de empleados públicos como de trabajadores oficiales, y se distinguen en que los primeros son aquellos formados por trabajadores vinculados a la administración pública y los segundos son los que están formados por trabajadores vinculados a la administración pública, pero mediante un contrato de trabajo.

La segunda clasificación de los Sindicatos de Trabajadores, la establece la doctrina de la siguiente manera:

- a. **LEGAL.** Es el creado conforme a las normas del derecho positivo.
- b. **DE HECHO.** Es el creado sin sujeción a las disposiciones legales.
- c. **OBLIGATORIO.** Donde deben inscribirse todos los que desempeñen un oficio o profesión..
- d. **VOLUNTARIO.** Cuando se puede desempeñar un oficio sin pertenecer a un sindicato.
- e. **MIXTO.** Son aquellos formados por trabajadores y patronos.
- f. **PLURAL.** Aquellos donde se reconoce el derecho a formar diversos Sindicatos de un mismo tipo.
- g. **UNICO.** Cuando se limita a una asociación la representación profesional.
- h. **ABIERTOS.** Donde no existe obstáculos para la afiliación.
- i. **CERRADOS.** Los que condicionan o limitan el ingreso de los trabajadores.
- j. **LOCALES.** Regionales o Nacionales: de acuerdo a su actuación territorial.

k. **AGRICOLAS.** Son aquellos sindicatos formados en el campo por oposición a los que funcionan en los centros urbanos o industriales.

l. **SINDICATOS ORIENTALES.** Cuando se tiene en cuenta la actividad propia de los trabajadores sin considerar la naturaleza de la empresa en donde trabajan.

11. **SINDICATOS VERTICALES.** Cuando por oposición a los anteriores se tiene en cuenta la naturaleza de la empresa, prescindiendo del oficio o la actividad de los miembros.

m. **SINDICATOS DE REPRESION.** Es el adoptado por los regimenes fascistas que orquestan instituciones bajo el nombre de Sindicatos pero no para defender los intereses de los trabajadores, sino para controlar y reprimir mejor al movimiento obrero.

Es el caso de los Sindicatos Alemanes durante el nazismo, de Italia durante la era de Mussolini, del Portugal Salazarista, y el que, en esa línea adoptó el Estado Franquista en España durante la Guerra Civil.

n. **SINDICATOS ASOCIADOS AL PODER.** Es el que predomina en los regimenes socialistas y en especial en la mayoría de las democracias populares de Europa del Este.

Las finalidades asignadas a los sindicatos por sus estatutos expresan una adhesión a las normas y a las instituciones de una sociedad que se propone reforzar y consolidar. Al lado de su fina-

lidad política la lucha por la consecución del régimen socialista y de sus finalidades administrativas, tales como la participación en la preparación de las elecciones de los órganos gubernamentales, se pone el acento sobre sus funciones económicas y educativas. Estas funciones caracterizan la acción de los Sindicatos en el seno de la empresa, reflejan la orientación fundamental del Sindicato favorable al régimen y le confieren su fisonomía particular.

ñ. **SINDICATO DE CLASE.** Se basan doctrinalmente en su oposición antagónica al sistema capitalista, en su deseo de transformarlo y en la lucha de clases. Tales sindicatos tienen una notable influencia en Francia e Italia, especialmente donde las dos mayores centrales sindicales, LA CONFEDERACION GENERAL DU-TRAVALL (C.G. T.) y LA CONFEDERACIONES GENERALES ITALIANA DEL LAVORAO (G.I.L) respectivamente, expresan su identificación con tales principios tratando de adecuar su acción a los mismos.

En esta perspectiva las reivindicaciones económicas no se consideran como un objetivo final, como viene haciendo para el Sindicalismo de conciliación que más adelante analizaremos, sino que son también un medio de movilización de los trabajadores y a partir de ahí de mejor organización y de elevación de la conciencia de clase.

La negociación colectiva, así como la eventual participación en los organismos partidarios de empresas, son instrumentos reivindicativos subordinados a las finalidades más amplias propuestas; instrumentos

que se utilizan con cierta reserva por temor a que puedan neutralizar la combatividad obrera o por conducir a acuerdos con el capital que condicionen la libertad de movimientos. El instrumento esencial para estos sindicatos sigue siendo la huelga, que los sindicatos de conciliación solo tienden a utilizar excepcionalmente. Los sindicatos de clase consideran que la huelga bien dirigida desarrolla la conciencia de clase, así como la organización de masa, permitiendo, al mismo tiempo, negociar en condiciones más favorables para los trabajadores. No abandonan en sus planteamientos los objetivos que corresponden a la misión histórica de la clase obrera, centrando sus objetivos finales en la transformación de las estructuras económicas, sociales y políticas del sistema capitalista.

Los sindicatos de Clase entienden que tan importante es iniciar una huelga y extenderla solidariamente, como saber concluirla en el momento en el prolongarla, puede suponer un desgaste para los trabajadores de consecuencias incalculables, a veces incluso una hipoteca, de la confianza de las masas en la eficacia de este método de lucha. Saber "Salir de las Huelgas", es un arte propio de los Sindicatos de clase que actúan de acuerdo con un análisis realista de la correlación de fuerzas, capaz de evitar experiencias suicidas.

Los Sindicatos de Clase, entienden que la huelga es un arma insustituible del movimiento obrero, pero por eso mismo delicada y que debe aplicarse con una VISION GENERAL, de la estrategia y de la táctica en cada momento de la lucha de clase.

o. SINDICATOS DE CONCILIACION. Son los que predominan fundamentalmente en Alemania, Estados Unidos, Inglaterra, Suecia, Holanda, Austria, etc. estos sindicatos aceptan en sus principios doctrinarios y en sus posiciones estratégicas la estructura fundamental de la sociedad capitalista. No pretenden, pues, transformar dicho sistema, y dedican su acción a la mera defensa de los intereses económicos de los trabajadores mediante una colaboración leal y eficaz con los patronos y el estado. A través de una conducta calificada habitualmente de responsable, entendiendo por tal la que acepta subordinar las reivindicaciones sindicales (en cuanto a intereses de grupo) al interés de la Nación.

Los Sindicatos de Conciliación se han ido transformando en instituciones de control de la combatividad y de la espontaneidad obrera. Bajo la renuncia a toda lucha que pueda poner en peligro al sistema, limitando sus objetivos a reivindicaciones económicas o por la mejora de las condiciones de trabajo, estos sindicatos son una garantía de estabilidad para las sociedades capitalistas avanzadas. A través de la negociación colectiva, los sindicatos de conciliación, firman pactos con los patronos mediante los cuales se regulan los aumentos de salarios a medio plazo, haciéndolos depender estrechamente de los aumentos de productividad. Estos acuerdos permiten al capital planificar su expansión a largo y mediano plazo y contener los aumentos de salarios que pueden afectar seriamente el proceso de acumulación.

En Colombia son Sindicatos de Conciliación los afiliados a la Confederación General de Trabajadores (C.T.C.), los de la Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.), los de la Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.) y los de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.).

2.2 DIFERENCIA DE LOS SINDICATOS CON UN PARTIDO POLITICO

Las personas que por ignorancia o mala fé atacan a los Sindicatos y al Movimiento Sindical, atribuyéndole actividades político-partidistas, son algunas veces las que ignoran todavía que los trabajadores tienen su política propia de clase, y otras veces las que sabiendo, esto tergivesan la verdad del derecho proletario, para crear confusiones en las zonas políticamente atrasadas de la población.

TORRES GIRALDO, destacado dirigente sindical, establece la siguiente diferencia: "Un partido político se forma con la parte más activa de su clase; con elemento politizados que constituyen la vanguardia, el cerebro en función de la clase. El movimiento sindical no se forma solo de una parte de la clase obrera, sino de toda la clase. Se dice que los sindicatos son organizaciones de masa del proletariado, precisamente porque a los sindicatos entran libremente todos los obreros, sin ninguna limitación de sus ideas. A los partidos ingresan solamente las personas que profesan determinadas ideo

logías. Los Sindicatos son organismos de toda la clase, aunque muchas veces no estén formalmente inscritos todos los obreros en sus libros. Los partidos son únicamente de personas que aceptan previamente un programa político determinado. Los Sindicatos son uniones fraternales de la familia obrera que se rigen por normas muy amplias son instrumentos de permanente lucha por mejorar las condiciones de los trabajadores, una escuela práctica de capacitación y dignificación de sus afiliados en busca de una sociedad más justa y digna, un medio para incrementar virtudes humanas, como el compañerismo, la amistad y la fraternidad, un vínculo para la unión de todos los explotados en sus necesidades concretas, contra los explotadores.

Los partidos son destacamentos de combatientes regidos por normas mucho más limitadas. Los sindicatos son escuela de solidaridad y compañerismo, hogares comunes de los que tienen creencias y de los que no la tienen. De los blancos, mestizos y morenos; de los colombianos por nacimiento y por adopción; de los hombres, de las mujeres; de los jóvenes y de los adultos. Los Sindicatos son escuelas de formación y desarrollo de los vínculos de solidaridad de los proletarios como clase, donde se forja la conciencia y se temple el espíritu y se ilumina la visión de los obreros. Por consiguiente, los Sindicatos tienen que ser organismos independientes de los partidos políticos divergentes entre sí. Pero ser independiente de los partidos no significa que no puedan tener política y tampoco significa que no puedan coincidir con la política de alguno o varios partidos cuando éstos defienden claros intereses nacionales que por naturaleza y por derecho tienen que ser también intereses de los trabajado-

res. Ser independiente de los partidos, significa tener una política independiente, una política emanada de los destinos colombianos que son sus propios destinos, la política inspirada en los intereses de su clase que son igualmente intereses elevados del progreso de la Nación; del destino de la sociedad y de la misión histórica de la clase obrera.

El sentido de la política que predomina todavía en Colombia se reduce al papel electoral y burocrático de los partidos tradicionales; a las maniobras y componendas para jinetear el poder público; a la propaganda de los partidos y camarillas que aspiran a complacer mejor las ambiciones de las clases dominantes desde los comandos de Estado. Desde luego, este sentido partidista, y caudillista de la política no es, ni puede ser otra cosa que la politiquería y de ninguna manera el criterio elevado y progresista de la política que conviene en general al país y en particular a la clase obrera". Ante todo lo que caracteriza a un partido político es su orientación, su dirección, su programa ideológico. A veces sucede que un partido de composición social recargada de trabajadores no es otra cosa que una fuerza reaccionaria al servicio de los grandes intereses creados. Debido a repetidas experiencias en este sentido, los trabajadores, educados políticamente en la ideología de su clase deben analizar cuidadosamente la orientación de un partido, antes de calificarlo.

El Partido Liberal Colombiano, está orientado, aunque tímidamente, hacia el desarrollo industrial del país. Esta orientación le impri-

me su carácter progresista. El Partido Conservador, que acepta la evolución nacional en el sentido de su desarrollo controlado, manteniendo al mismo tiempo los privilegios de la aristocracia feudal y en general la herencia de la colonia neogranadina, es en realidad, un partido de orientación progresiva. El Partido Socialista democrático que se orienta hacia la solución de los intereses y aspiraciones del pueblo en general, tiene lógicamente una orientación progresiva, una orientación avanzada.

El Movimiento Sindical no puede convertirse en un partido político, pero tampoco puede reaccionar en general contra todos los partidos, porque, si esto sucediera caería en el pantano del anarquismo, pequeño = burgués.

La justa posición del movimiento Sindical consiste entonces en apoyar toda actividad de los partidos progresistas en su lucha contra la reacción profascista, y naturalmente, relacionarse mejor todos los días con los partidos democráticos o al menos con sus zonas más cercanas al pueblo.

Recapitulando lo anteriormente escrito, se puede afirmar ahora, que sin ser el movimiento sindical un partido político, pesa sin embargo en él la responsabilidad de marchar en toda actividad de masa que tenga por finalidad defender a la patria, luchar por la independencia económica nacional, por mantener y superar la democracia, y por mejorar las condiciones concretas, materiales y culturales de la población trabajadora.

Sin ser el movimiento sindical un partido político, es decir, sin embargo la fuerza organizada más amplia de la clase trabajadora, la última clase de las sociedades de clases, cuya misión histórica consiste en conducir a todo el pueblo hacia una sociedad de trabajadores libres.

En la realización del gran destino histórico de la clase obrera el Movimiento Sindical Colombiano debe apoyar decididamente toda acción progresista de los partidos democráticos del país y apoyar naturalmente también los bloques de unidad popular de partidos y de tendencias, de izquierdas. Cuando las condiciones concretas le abran al pueblo el camino del poder.

El Movimiento Sindical, en un gobierno realmente del pueblo, se transformará en factor comercial para la conversión en una comunidad sin antagonismos de clases, sin oprimidos y sin opresores sin explotadores en una sociedad verdaderamente humana, organizada sobre la base del trabajo consciente, voluntario y alegre que tenga el carácter de un deber, el sentido de la dignidad y el título del honor.

CAPITULO III

EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL EN LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA

El derecho de Asociación Sindical, consiste en otorgarle a la clase trabajadora organizada las facultades de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y de vida, presentar pliegos de peticiones y principalmente la facultad de hacer uso del Derecho de Huelga, como medio de presión eficaz para defender ante los patronos sus derechos e intereses comunes de los asociados. Por ello para poder aseverar, que determinada clase trabajadora goce plenamente de sus derechos sindicales, es imprescindible que la legislación respectiva le confiera y haga respetar todas aquellas garantías.

Desde este punto de vista en lo concerniente a nuestra legislación laboral, el derecho de asociación sindical, está consagrado de manera incompleta y en forma discriminatoria, para las tres clases de asalariados que ella misma arbitrariamente distingue. En efecto para el primer grupo de trabajadores denominado del sector privado, el derecho de asociación sindical establecido de manera parcial, por que si bien es cierto que gran parte de estos trabajadores están autorizados legalmente para negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, presentar sus respectivos pliegos de peticiones, no es menos

cierto que el principal elemento, éste es, el derecho de huelga, existe solo en teoría y además de esto, los dos anteriores se violan constantemente, ya tendremos la oportunidad de demostrarlo. Los derechos de asociación sindical, para las dos restantes categorías de trabajadores, es decir, trabajadores oficiales y empleados públicos que oportunamente definiremos se hallan, para los primeros, fuertemente restringidos, pues el derecho de huelga ni siquiera en teoría les está permitido. Mientras que para los segundos, el derecho de asociación prácticamente no existe, porque estos últimos no les está permitido presentar pliegos de peticiones, celebrar convenciones colectivas de trabajo y mucho menos declarar la huelga.

Por ser éste tema supremamente extenso, hemos dividido su desarrollo en dos capítulos. En este solamente nos dedicaremos a estudiar el derecho de Asociación Sindical de los Trabajadores del sector privado, y en el capítulo siguiente el de los Empleados Oficiales titulado: **"LOS EMPLEADOS OFICIALES Y SUS DERECHOS SINDICALES"**. Pero tanto el uno como el otro, lo haremos siempre desde los aspectos ya mencionados o sea, la presentación de pliego de peticiones, celebración colectiva de trabajo y el derecho de Huelga.

En nuestra legislación laboral aquellos derechos se encuentran tipificados por los Artículos 373 y SS. del Código Sustantivo del Trabajo, con el nombre de Funciones y Facultades de los Sindicatos, y son las siguientes:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistema de protección y de prevención de acciones y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre base de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad en el incremento de la economía general.
3. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.
4. Representar en juicio y ante cualesquiera autoridad u organismos, los intereses económicos comunes o generales de los agremiados y de la profesión respectiva y presentar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflicto colectivo que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.

7. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorro, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos y de habilitación profesional, oficinas de colocación hospitalares, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.
8. 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.
9. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieren para el ejercicio de sus actividades.
10. 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.
11. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la Ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.
12. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos a la Ley.

13. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizando su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. No obstante al anterior número de funciones y facultades otorgadas a los Sindicatos, nosotros consideramos como ya lo hemos repetido que los elementos estructurales del derecho de asociación sindical, lo constituye fundamentalmente los tres últimos puntos, los cuales estudiaremos a continuación:

Nuestra Ley define a la Convención Colectiva de Trabajo así:

"Es la celebrada entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios Sindicatos, Confederaciones Sindicales de Trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Se desprende de esta definición que la convención es un acuerdo bilateral entre las dos partes, Sindicatos y Patronos, cuyo contenido no puede ir más allá del que estipulen aquellas.

El Artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo establece que "además de las estipulaciones que las partes acuerden en relaciones con las condiciones generales del trabajo, en la convención colectiva se indicarán la Empresa o Establecimiento, Industria y oficios que comprendan el lugar o lugares en donde se ha de regir, la fecha en que entrarán en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe". Así mismo se establece que ella debe celebrarse necesariamente por escrito, y se extenderá en tantos ejempla-

res cuantas sean las partes y uno más que se depositará siempre en el Departamento Nacional del Trabajo a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la Convención no produce ningún efecto.

En cuanto a la extensión de la Convención Colectiva de conformidad , con nuestra legislación se presentan varios casos:

1. Cuando el número de afiliados al Sindicato pactante no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, la Convención sólo se aplica a los miembros de ese Sindicato. Y a los trabajadores no sindicalizados que adhieren a la Convención y a los que con posterioridad ingresen al Sindicato cuyo número de miembros no exceda de la tercera parte.
2. Cuando en la Convención Colectiva sea parte de un Sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, las normas de la Convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. La norma se debe aplicar también cuando el número de afiliados al Sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la Convención.
3. Cuando hayan Convenciones Colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa

región que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan Convenciones que consagran mejores condiciones para los trabajadores.

La duración de la Convención Colectiva generalmente se estipula en un plazo máximo de dos años o por el tiempo que dure una obra o trabajo determinado y en caso de que nada se acuerde ni se deduzca de la realización de una obra o trabajo determinado hay que presumir que ha sido pactada por términos sucesivos de seis meses. El Código reglamenta, además de lo anterior, el cumplimiento de la Convención por ambas partes, lo mismo que las acciones que tienen las partes en caso de incumplimiento, no se dice nada sobre la extinción de las convenciones colectivas que necesariamente deben terminar por cualquier causa. La doctrina considera como motivo de extinción los siguientes:

1. Reemplazo de la Convención denunciada, por otra, así mismo ella advierte que la simple denuncia no extingue la convención, ya que está continua en todo su vigor hasta tanto nazaca la nueva convención, que la constituya o un laudo arbitral firme.
2. Por mutuo consentimiento: es principio elemental de derecho que los actos jurídicos se deshacen en la misma forma como se hacen.
3. Por terminación de la obra o labor determinada a que se vinculó la Convención.

4. Por causas estipuladas en la misma Convención.
5. Por cierre definitivo de la empresa.
6. Por fusión de una empresa para dar lugar a una nueva.

Igualmente la doctrina hace de las Convenciones Colectivas de trabajo la siguiente clasificación:

POR EL CAMPO DE APLICACION:

- a. **Empresariales**, aplicables solo a una empresa. En Colombia tenemos ejemplo de estas, las celebradas por los Sindicatos de Base.
- b. **Industriales**, de aplicación a los centros de trabajo de una misma actividad industrial.
- c. **Profesionales**, referentes a una profesión, como las celebradas por los Sindicatos Gremiales.
- d. **Territoriales**, que pueden ser municipales, departamentales, interdepartamentales, nacional e internacionales.

POR LOS EFECTOS:

- a. **No Normativas**, las sujetas a las normas del derecho común o a la buena fé de las partes.

b. **Normativas**, las consideradas como Convenciones-leyes.

POR EL CONTENIDO:

a. **Básicas o Constitutivas**, que contienen cláusulas generales.

b. **Complementarias**, integrantes de una Convención Colectiva anterior de carácter básico.

c. **Interpretativas**, las que interpretan cláusulas oscuras o dudosas, de otra Convención.

d. **Modificativas**, que sustituyen en parte o en todo a otra existente entre las partes,

PLIEGO DE PETICIONES:

Es el segundo elemento, de los objetivos del derecho de asociación sindical, y consiste, en la solicitud de tipo económico y profesional presentado por el Sindicato a los patronos, para que se inicie el reclamo colectivo de los trabajadores. En cuanto a sus formas, el pliego debe contener el nombre, domicilio del Sindicato o Sindicatos que los represente, designación de patrono o patronos a quien vá dirigido, así como una clara relación de las aspiraciones o reclamaciones.

La ley no señala quien o quienes puede elaborar el pliego, sin embargo, ordena que este debe ser aprobado exclusivamente por la asamblea del Sindicato o por lo menos la mitad más uno de los afiliados. Se dispone en el Artículo 25 del decreto ley 2351 de 1965 que los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán

ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. El pliego se presenta directamente a los patronos, por tres delegados escogidos, entre los miembros del Sindicato y deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores activos de la empresa o establecimiento y al servicio activo de ésta por más de seis meses, o por todo el tiempo que hubieren funcionado el establecimiento, cuando fuere menos de seis meses. Así lo establece el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo. El pliego de peticiones, como es bien sabido, es quien puede o no originar la huelga, tercer elemento constitutivo, como ya dijimos, por excelencia del derecho de asociación sindical, el cual estudiaremos inmediatamente, desde el punto de vista procedimental.

Presentado el pliego de peticiones por los delegados nombrados por el Sindicato, o por trabajadores, según el caso, el patrono o su representante están en la obligación de recibirlos dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de dicho pliego, para iniciar las conversaciones de la etapa de arreglo directo, nombre con que se conoce, el primer paso del trámite asignado por la ley al teórico. Derecho de Huelga, y por donde imprescindiblemente debe pasar el pliego. En la iniciación de las conversaciones de la etapa de arreglo directo, no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego. Estas durarán quince días hábiles prorrogables a solicitud de una de las partes por diez días más. Si se llega a un acuerdo total o parcial sobre su contenido, se firma

la Convención Colectiva si fuese presentado por un Sindicato o el pacto colectivo, si el pliego fue formulado por trabajadores no sindicalizados. Pero si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte se hará constar en el Acta, sometiendo las diferencias a un segundo proceso llamado "Etapa de Conciliación", que tiene lugar cuando en las peticiones o partes de éstas no se pudo lograr acuerdo alguno, en la etapa de arreglo directo, se meten entonces, a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ella, teniendo en cuenta que deben ser personas conocedoras de la actividad de la Empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad. Su designación debe hacerse dentro de los dos días siguientes a la firma del Acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la Asamblea General del Sindicato no los hubiere designado con anterioridad, avisándose ese nombramiento por escrito recíprocamente, y al Inspector del Trabajo respectivo.

Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro horas siguientes si aceptan o no. En caso negativo la parte respectiva procederá a nombrar el reemplazo. Las personas que hayan intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo no pueden ser designadas conciliadoras. En el caso de que los conciliadores hayan aceptado el cargo, deben actuar dentro de las veinticuatro horas siguientes y convocarán, si lo consideran necesario a los delegados o representantes de los trabajadores y del patrono para que le suministre los datos o informaciones que consideren im-

portantes con relación con sus funciones. La función de los conciliadores, es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de las partes. Su encargo durará quince días contados desde la fecha de la aceptación, pero las partes de común acuerdo podrán prorrogar este acuerdo por diez días más. Así lo ordena el artículo 30 del Decreto 2351 de 1965. El Decreto mencionado prescribe también, que durante este período el Ministerio del Trabajo, puede intervenir entre las partes con el objeto de procurar un arreglo en el conflicto, y éstas están en la obligación de aceptar la mediación del Ministro y suministrarle todas las informaciones y datos que éste le solicite. Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes, si se llegare a un acuerdo se firmará la convención colectiva y si no, se hará constar en un Acta que firmarán los conciliadores.

Concluidas las etapas de arreglo directo y de conciliación, sin que se hubiera logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento. Tanto la huelga como la solicitud del arbitramento serán decididos en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o por la Asamblea General del Sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la Asamblea para la votación de aquellas medidas debe darse aviso a las autoridades del Trabajo, para que estas puedan presentarse y comprobar su desarrollo.

Las dos alternativas obligatorias, a que están sometidas las peticiones de los trabajadores en la práctica son totalmente desventajosas e inútiles para los trabajadores, porque si se someten por ejemplo a la primera, o sea el Tribunal de Arbitramento obligatorio, organismo compuesto por tres personas, una representando los intereses patronales, la otra que de acuerdo a la ley, debe ser el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo, y cuya finalidad es la de servir de arbitro entre las dos partes en conflicto, pero que en la práctica se parcializa en favor de los intereses patronales, y una tercera persona representando a los trabajadores. De tal forma que cuando los trabajadores someten su pliego de peticiones a la consideración de un tribunal de arbitramento obligatorio llevan siempre las de perder, porque, el Gobierno y los patronos en el mencionado organismo constituyen la mayoría, por esta razón imponen su voluntad y definen la solución del conflicto, no con el criterio de la razón, sino con el de quien más tenga poder y resistencia.

Las injusticias que se cometen con los trabajadores en la decisión del Tribunal de Arbitramento obligatorio, ha dado origen a que estos se opongan a la convocatoria del organismo mencionado, porque casi siempre sus peticiones se las conceden a medias y en lo concerniente a las relacionadas con el aumento salarial, son por debajo de la alza del alto costo de la vida. Por estas razones en el primer semestre del año 1977 los trabajadores derrotaron a los tribunales de arbitramento obligatorio, en los mil conflictos obrero-patronales, que se sometieron a su decisión; ya que ni uno solo, se pudo resolver por

esta vía. Las centrales obreras a través de su directiva recomendaron con urgencia al Gobierno, una reforma laboral en este punto. Por su parte el mismo jefe del Estado Dr. ALFONSO LOPEZ MICHELSEN, manifestó que su gobierno dejaba en libertad a los patronos y trabajadores, la aceptación o no del precitado organismo.

Por otra parte, si los trabajadores no optan por elegir el Tribunal, de Arbitramento obligatorio sino, que escogen la declaratoria de la huelga para que por este medio se resuelvan favorablemente sus peticiones, resulta todavía más injusto, puesto que no obstante a que la "Suspensión colectiva del trabajo por parte de los trabajadores se efectúe de manera pacífica, ordenada, temporal y con objetivos de carácter profesional o económicos, y agotando el procedimiento previo exigido por la ley como es la etapa de arreglo directo y de conciliación, y además la huelga se lleva a cabo en los organismos que no está prohibida por la ley". El gobierno sin embargo por medio del Ministerio del Trabajo, la califica generalmente de ilegal.

Una vez declarada la ilegalidad de la huelga por el Ministerio del Trabajo la ley ordena que el patrono podrá despedir por tal motivo, a los trabajadores que hubieren intervenido en ella, y con relación a los amparados por el Fuero Sindical, o sea, "La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo", no habrá necesidad de calificación

judicial.

Prescribe así mismo la Ley, que en la misma providencia en que declare la ilegalidad de la huelga, se suspenderá por un término de seis meses, la personería jurídica del Sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución a juicio de la entidad o del funcionario que haga la calificación. Sin perjuicio de las acciones de indemnización de perjuicios a favor del patrono contra los responsables.

Con aquellas medidas se colige que procedimentalmente, se está desconociendo el Derecho de Huelga, y por ende, el Derecho de Asociación Sindical a los trabajadores colombianos.

Los siguientes ejemplos de trabajadores despedidos, ocurridos todos en el primer semestre de 1977, constituyen plena prueba de nuestra anterior afirmación:

- Empresa Papeles Nacionales de Pereira, cuarenta trabajadores despedidos por huelga ilegal.
- Gaseosa Boyacá, por persecución Sindical
- Calzado Cocodec, cien trabajadores por huelga ilegal.
- Universidad de Cartagena, por persecución sindical uno..
- Tricolana, doce dirigentes sindicales, por la misma razón.
- Riopaila, veinte por persecución sindical.

- Proleche (Cereté), seis por ilegalidad de huelga y además destrucción del Sindicato.
- Kola Román, cinco por persecución sindical.
- Droguería Nacional en Montería, tres, por fundación del sindicato.
- Almacenes Ley Santa Marta, cinco, por idéntica razón.
- Industria del Cuero Barranquilla, veinte, idéntico motivo.
- Almacenes Tía Bogotá, cuarenta, por declaratoria de huelga ilegal.
- Planta de Soda Cartagena, ocho por persecución patronal.
- Empaques Medellín, cincuenta, por persecución sindical.
- Satexco, doce, por participación en huelga.
- Chelmar, cinco, por ser dirigentes sindicales.
- Inducal (Barranquilla), cincuenta, por persecución sindical.
- Muebles Palmira, por participación en huelga y además por destrucción del Sindicato.
- Manhattan, tres, por persecución sindical.
- Club Lagos (Barranquilla) por creación del sindicato, diez.
- Industria La Gran Colombia (Jacks Snaks), diez, por persecución sindical.
- Avianca Seccional Bogotá, ocho, por persecución sindical.

- Instituto Colombiano de Seguros Sociales, ochenta y seis, por participación en huelga.
- Colegio Nacional José María Córdoba, cinco, por persecución sindical.
- Zona de Carreteras (Córdoba) siete, por persecución sindical.
- Universidad de Córdoba, por persecución sindical treinta.
- Empresas Públicas Municipales de Medellín, cincuenta por participación en huelga.
- Ingenio Bengala, Riopaila Manuelita, quinientos treinta, por motivo del cierre de la fábrica por bajos precios del azúcar y participación en huelga.
- Crown Cork, Litometal, veinte despedidos en la ciudades de Medellín y Bogotá, por participación en huelga.
- Grasas La Heróica, (Cartagena), cinco trabajadores despedidos, por persecución patronal.
- Empresas Textiles de Medellín, más de diez y siete directivos sindicales, fueron expulsados por participación en huelga.
- Everfit, ocho obreros despedidos por su activa participación en huelga.
- Cartón de Colombia, ocho trabajadores despedidos por declaratoria de ilegalidad de la huelga.
- Cementos de Caldas, catorce dirigentes sindicales fueron despedidos por participar en paro.

- Educadores de primaria, bachillerato y universitarios, cincuenta y cinco, por participar en huelga.
- Ecopetrol (Barrancabermeja), diez trabajadores despedidos y cuarenta encarcelados, dos de los cuales fueron condenados por sesenta y ocho días de cárcel, todo esto por haber declarado un paro general en el que participaron un total de cuatro mil trabajadores, etc.

Por los despidos masivos de trabajadores, el alza general de los precios de los productos de primera necesidad, el alza constantemente en el transporte y en la gasolina, los salarios de hambre que devengan los obreros, por el desconocimiento por parte de los patronos y del Gobierno Nacional, de los derechos sindicales de los trabajadores, y en general por el estado de miseria que padece la clase popular colombiana, para protestar por todo este estado de cosas, la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), la Confederación sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.), La Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.); la Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.); y las Organizaciones Obreras Independientes, llevaron a cabo unitariamente un Paro Laboral y Cívico Nacional, el 14 de septiembre de 1977, movimiento éste que puso en que no solo al Gobierno sino también a los dirigentes de la clase política tradicional, y a los grandes monopolios financieros, tanto nacionales, como extranjeros, que explotan al trabajador colombiano. El Paro Laboral y Cívico Nacional del 14 de septiembre tuvo también su repercusión a nivel internacional, pues desde el punto de vista sindical, organizaciones sindicales de varios países se solidarizaron por las centrales obre-

ras colombianas, apoyando moralmente el movimiento, desde el punto de vista político, la prensa internacional dedicó sus páginas editoriales al paro, señalando con ello la honda crisis que sufría la democracia colombiana.

La protesta nacional del 14 de septiembre de 1977, fué un éxito en todo el país, en las ciudades de Barranquilla, Cali, Medellín y especialmente en Bogotá, hubo serios enfrentamientos entre la fuerza pública y los obreros, dejando un saldo de varias personas muertas y heridas. Las centrales obreras culparon al sistema como directo responsable de estos incidentes.

El Derecho de Huelga, del cual hemos venido hablando a la luz del Código Sustantivo del Trabajo, es como ya dijimos, el más importante de los elementos estructurales del derecho de Asociación Sindical. Y está consagrado en nuestra legislación teóricamente tal como lo demostramos, incluso con ejemplos en páginas anteriores, para los trabajadores del sector privado con excepción de los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

Siendo, como en efecto lo es, el Derecho de Huelga el principio fundamental del Derecho de Asociación Sindical, vale la pena entonces, estudiar sus diferentes interpretaciones hechas por la doctrina.

En relación a su naturaleza jurídica existen varios criterios, plasmados en diversas teorías que más adelante analizaremos. Aclarando

de antemano que para nosotros la huelga como derecho a suspender colectivamente el trabajo por parte de los trabajadores, a fin de ejercer presión de carácter económico o profesional, debe mirarse en concreto, es decir, desde el punto de vista de los sistemas de propiedad privada y social o colectiva sobre los medios de producción, tierra, fábrica, maquinarias, transportes, etc., en el primer caso, se justifica plenamente, ya que todos los sistemas de propiedad privada explotan a la clase trabajadora y desatienden por completo sus necesidades primarias, mientras que en los sistemas de propiedad social o colectiva los medios de producción ciertamente los maneja el Estado, pero sus ganancias son distribuidas de manera razonable y equitativa en la comunidad, y el trabajo y su beneficio tienen carácter socialmente obligatorio, la huelga en este caso no tiene razón de ser porque los trabajadores no tienen necesidad de ella.

Existen, como se dijo, anteriormente, diferentes teorías sobre la naturaleza jurídica de la huelga, las cuales citaremos, mencionadas también y a la vez comentada por el actual catedrático de Derecho Laboral, en la Universidad de Cartagena, Dr. GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA en su libro titulado Derecho Colectivo del Trabajo.

TEORIAS

1. LA HUELGA COMO HECHO CON PROYECCIONES JURIDICAS. Esta teoría sostiene que no es la huelga un delito, sino un simple hecho o una simple forma de hacer efectivo otro derecho indiscutible como es el derecho de trabajar y que conlleva el de no trabajar; es un hecho con

determinadas proyecciones jurídicas, con consecuencias económicas y sociales, siendo éstas las que el legislador contempla y orienta dentro de las normas positivas. Esta teoría la sostiene principalmente el profesor Uruguayo De Ferrari, quien afirma que la huelga es el ejercicio concentrado del derecho de no trabajar un modo particular, de ejercerlo. El mencionado profesor manifiesta que el reconocimiento de la huelga como derecho se debe a un error igual al que se cometió declarándola como delito, pues habría bastado la simple derogación de la legislación represiva; ya que la huelga ni era un derecho como se suponía, ni podía ser considerada, teniendo en cuenta su naturaleza como un delito. Admitir o suprimir la huelga como hecho puede responder a una necesidad momentánea; pero admitir o suprimir en términos generales el Derecho de Huelga carece de sentido en todos los casos. Para el profesor De Ferrari la Huelga no es un derecho, sino la creación de una condición indispensable para ejercer derechos sin los cuales el hombre o ciertos grupos de hombres, quedarían prácticamente excluidos como tales de la tutela jurídica y de la vida social. Para el mencionado autor, la huelga que se basa en la libertad de trabajo, es sin embargo un modo de ejercer presión para dar efectividad a derechos suyos titulares no podían ejercerlo eficazmente de otra manera.

2. LA HUELGA COMO ACTO JURIDICO. La abstención de trabajar constituye un hecho negativo, en tanto que la libertad de opinión, de expresión de pensamiento, de fijación del domicilio, de reunión, de trabajar, es calificada como hecho positivo. Cuando las legislaciones de-

claran la huelga como un derecho, parece que le dan un contenido negativo a la suspensión del trabajo. Esta teoría compara la huelga con la guerra, y para alegar el derecho a ella, se aduce que la tolerancia de la violencia conspira contra el prestigio del poder estatal y compromete a la paz. Según Carnelutti, autor de esta teoría, la aceptación del derecho de huelga implica la tolerancia del derecho de Guerra dentro del respectivo, y por consiguiente, la imperfección de su organización jurídica. En consecuencia aparece en el ordenamiento jurídico una laguna que corresponde a una renuncia del estado a cumplir su tarea de componedor de conflictos, de instaurador de la paz.

El profesor Brasileño Cesarino Junior, califica el derecho o supuesto derecho de Huelga de ilógico en los términos siguientes:

"La evolución de la humanidad se caracteriza principalmente, en el aspecto jurídico, por la sustitución de la defensa privada, por la protección de la autoridad pública... así, la defensa privada se limita a muy pocas excepciones: la legítima defensa y el derecho de retención; sin embargo, la huelga y el lockout, en último análisis no son más casos de defensa privada, evidentemente más graves, porque no se trata de actitudes individuales, sino colectivas. En efecto, puede comprenderse la existencia del derecho de huelga y del lockout solamente en los países cuya legislación no ofrece a los empleados y a los empleadores medios pacíficos para resolver los conflictos de trabajo de naturaleza económica.

Gallart Folch, sostiene con un criterio realista "que las leyes de la guerra, como las leyes sociales de la huelga y el lockout tienen, por finalidad, limitar las violencias de esas luchas, no prescribiendo en absoluto todas las manifestaciones de las mismas, sino aquella que revelan mayor injusticia y producen mayor estrago... No se puede legítimamente pedir ni a los Estados, ni a los Grupos Sociales Organizados que renuncien, sin condición, ni reserva, a la guerra, o a la huelga, en tanto no se le asegure la defensa de sus derechos, con garantías jurídicas satisfactorias. Pero en uno y otro caso, si estas garantías jurídicas se logran, no hay razón para que subsistan los llamados Derechos de la Guerra y el Derecho a la Huelga y al lock-out, que constituyen verdaderamente el derecho de los anti-jurídico".

3. LA HUELGA COMO DERECHO INDIVIDUAL. Esta tesis sostiene que la huelga es un verdadero derecho, aduciendo que todo individuo puede abstenerse de algo que no está impuesto como obligación; todo trabajador al menos en relación con cierta persona. La obligación de trabajar, impuesta, incluso en muchos casos por el orden constitucional, no se extienden a que deba hacerlo determinado patrono, está reducida a una obligación que no tiende a disminuir la actividad personal de un trabajador, por ser de carácter general y no concreta a una específica actitud en el campo laboral.

La obligación de trabajar emanada de un contrato de trabajo, es una obligación de hacer, y en ningún momento puede ser motivo de presión, esto es, de ejecución forzosa. La negativa del trabajador de pres-

tar servicio con determinado patrono, no puede ser, según esta doctrina superada sin el consentimiento del trabajador mismo, ya sea en forma individual o colectiva.

4. LA HUELGA COMO ABSTENCION DEL TRABAJO. Esta teoría niega la calidad del derecho de la huelga, tiene como razonamiento jurídico, que es cierto que el trabajador posee la libertad de trabajar o no trabajar con determinado patrono antes de realizarse el contrato, pero una vez realizado éste, el trabajador adquiere la obligación de trabajar y cumplir con las demás cláusulas estipuladas. Realizado el contrato de trabajo, el trabajador carece de la libertad de no trabajar por cuanto voluntariamente así lo aceptó. Si no tiene esa libertad y de hecho no trabaja, incurre en una causal justa de despido por parte del patrono. Si es un acto ilegal del trabajador no laborar, ¿Cómo se va a convertir en derecho tal abstención, cuando se lleva a cabo por los trabajadores en grupo? ¿Por qué cuando un trabajador, individualmente no trabaja, da motivo legal de despido y por qué no ocurre lo mismo cuando lo hacen en forma colectiva, convirtiéndose su actitud en derecho?

Con la huelga, el trabajador atenta contra la obligación contraída de prestar servicios a su patrono; pretende mantener subsistente el vínculo contractual sin cumplir con las obligaciones originadas por el mencionado vínculo de prestar servicios. Este es uno de los casos más interesantes que se presentan en torno a las incidencias de la huelga en relación con el contrato de trabajo.

5. LA HUELGA COMO DERECHO COLECTIVO. El trabajo debe concebirse, como una libertad individual, pero al mismo tiempo, como una obligación social. No se puede confundir el derecho de que un trabajador que se abstiene de laborar con la manifestación de una colectividad, o sea de un grupo de individuos. Esta es la razón por la cual Alejandro Unsain, afirma que la HUELGA es algo más que el Derecho Individual y aislado de no trabajar, ya que, según su concepto es el de una cesación simultánea colectivamente concertada, con fines de ejercer presión generalmente de índole económico, para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

La HUELGA no puede llevarse a cabo, sino cuando existe un concierto de voluntades, un determinado número de trabajadores que se unen con el fin de ejercer presión sobre los patronos, este es el motivo por el cual no puede concebirse la Huelga, como Derecho Individual, sino, por el contrario como un Derecho Colectivo, por necesitar de un conjunto de negativas al trabajo en forma simultánea. La HUELGA no se configura con una suma de ausencia escalonada, por lo cual aparece como un acto de una colectividad.

Una gran parte de la doctrina, acepta pues, la HUELGA, como una actividad lícita por tratarse de un Derecho Colectivo, que constituye un Derecho Natural del hombre en el campo del trabajo, y el Derecho de la Resistencia a la opresión en el terreno político y social.

6. LA HUELGA COMO DERECHO DEL MAS FUERTE. La HUELGA es siempre el resultado de la fuerza. Se triunfa por tener mayor resistencia y por disponer de medios o instrumentos más poderosos.

El Estado ante la situación de confusión de guerra entre patronos y trabajadores permanece atento a que no se desborden los cauces determinados previamente, siendo su función pasiva, convirtiéndose en beligerante cuando la pelea no es limpia lo que vale decir, que su intervención únicamente es posible cuando se violan las reglas de juego. Las normas dictadas por el más fuerte son impuestas por razón de la fuerza al más débil.

7. LA HUELGA COMO FUNDAMENTO SOCIAL. Al cambiar la concepción de la sociedad y aceptarse que en su seno no solo actúan los individuos sino también los grupos, se reciben o aceptan los intereses colectivos con la misma realidad social que los individuos con el mismo respeto por parte del orden jurídico, por tanto si el derecho protege los intereses de los empresarios, deben amparar igualmente los intereses de las colectividades obreras. La empresa según la concepción moderna no es un feudo del patrono, sino un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción capital y trabajo, teniendo cada uno de dichos factores un rango y un derecho en, o, sobre la empresa.

La justicia ordena que todos los hombres sean tratados como iguales, y como personas, por lo que el orden jurídico de una empresa tiene

que provenir de la conformidad de la mayoría de las personas que la integran, esto es, de las mayorías obreras y del empresario y cuando falta el acuerdo, la suspensión de actividades aparecen como una solución natural en tanto se encuentre un orden nuevo y justo.

La huelga permite que el derecho de cada comunidad y de cada época, formule las bases convenientes para encauzar ese hecho y atribuirle los efectos jurídicos que corresponden dentro de las concesiones determinadas por el criterio que se tenga de la misión que el público debe desarrollar. Se logra así una estructura sociológica de la huelga dada en ciertos tipos de organizaciones que responden a una determinada sociedad que es homogénea en cuanto a los trabajadores. No se trata de un fenómeno jurídico, ni laboral, sino de un toque de clase, de antagonismo, un lugar de relieve o preponderancia de ésta.

Desde otros ángulos la doctrina se ocupa también de la huelga, clasificándola de la siguiente manera:

1. Según el Objetivo del Conflicto.

a. Defensivo. Son aquellos conflictos que presentan los trabajadores en un momento determinado para oponerse a una pretensión del patrono, o para impedir la violación de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo; se trata pues en síntesis de impedir un procedimiento patronal que vaya en contra de los intereses de los trabajadores.

b. Ofensivo. Tiene por finalidad conseguir mejores ventajas de las existentes, luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en comparación con las que vienen rigiendo en el momento de presentarse el conflicto.

c. De Intereses.Económicos. Son aquellas huelgas cuya finalidad, consiste en luchar por el mejoramiento de salarios, reducción de la jornada de trabajo y en general por todo lo referente al bienestar, económico y social de los trabajadores.

d. Social o de Derecho. Son las que buscan el mejoramiento de las luchas sindicales, esto es, las que tienen un objetivo general en beneficio del sindicalismo o del sindicato que participa en la lucha en un momento determinado.

e. Política. Su finalidad consiste en la transformación del sistema político que viene imperando, tiene como fundamento ejercer presión para conseguir determinado objetivo de los órganos del Estado. La presión puede ser dirigida contra los patronos, pero en el fondo busca influir sobre los poderes públicos.

f. Revolucionaria. No solo aspira a la transformación, sino al derrocamiento del sistema que viene imperando. Eliminar la propiedad privada e implantar la dictadura del proletariado, es decir, la dirección del estado en manos de los trabajadores.

g. **De Simpatía.** Es decretada por los trabajadores o sindicatos para solidarizarse, con otros trabajadores o sindicatos que tienen sus intereses en conflicto.

2. Por la Actitud de los Trabajadores.

a. **Pacífica.** Son las que se desarrollan por medios legales, de manera tranquila y en forma ordenada, agotando previamente los procedimientos exigidos por la ley.

b. **Violentas.** Son aquellas que se dan en forma impetuosa, y pueden llegar a convertirse según las circunstancias en asonadas rebeldía.

3. Por su Efectividad.

a. **Reales.** Tienen lugar cuando en realidad de verdad los trabajadores suspenden colectivamente sus actividades, ésto es, alejándose o retirándose de la empresa.

b. **Simbólica.** Por su duración no es una huelga propiamente dicha, sino una especie de apatía temporal por parte de los trabajadores, hacia los patronos, o una disminución de las labores para conmemorar alguna fecha. Estas huelgas son de corta duración, simples manifestaciones de los trabajadores a los patronos de que están resueltos a decretar la huelga realmente, en caso de no acceder a las peticiones presentadas. Hay en realidad un cese de actividades pero éste opera dentro de la empresa.

4. Por su Extensión.

a. Son aquellas que pueden abarcar a todas las profesiones, o a la mayoría de ellas, o a los componentes de una determinada profesión u oficio.

b. Parciales. Son las reducidas simplemente a un establecimiento o a una Industria determinada.

5. Por el Territorio que Abarca.

a. Son de carácter locales, regionales, nacionales e internacionales.

6. Por el Sistema Legal.

a. La Reglamentada por la ley.

b. Las Prohibidas por ésta.

c. La Admitida por las Costumbres.

7. En cuanto al Derecho y a la Justicia.

a. Lícitas. Son aquellas que tienen un objetivo aceptado por la legislación.

b. Ilícitas. Las que tienen objetivos diferentes de aquellas. se dice que una huelga es ilícita, cuando sus medios y objetivos persiguen fines ilegítimos, como por ejemplo, las peticiones exageradas de los trabajadores a sabienda de que la empresa no podrá satisfacerla.

c. Legales. Son aquellas que agotan las formalidades, como por ejemplo en Colombia la etapa de arreglo directo y de conciliación.

d. Justas. Con aquellas que tienen por objeto reclamaciones acordes con las necesidades reales de los trabajadores.

e. Directas. Aquellas que hacen directamente los trabajadores perjudicados.

f. Indirectas. Son aquellas realizadas por trabajadores que no están directamente en conflicto. Son las llamadas huelgas de solidaridad para con los trabajadores de otras empresas cuyos intereses se encuentran en conflicto, tienen como finalidad un apoyo moral a sus compañeros de clase.

8. Por la Forma en que surgen.

a. Organizadas. Aquellas que surgen de un acuerdo previo y mediante un plan elaborado con antelación.

b. Espontáneas. Son aquellas que nacen de repente, sin ninguna planificación.

9. Por su Duración.

a. Temporales.

b. Indefinidas.

Para concluir, para nosotros lo importante de la huelga o del movimiento huelguístico no es tanto su clasificación, sino sus fines concretos, esto es, la pretensión específica que persiga cada huelga en particular.

CAPITULO IV

LOS EMPLEADOS OFICIALES Y SUS DERECHOS SINDICALES

Según la definición del numeral 1o. del Artículo 1o. del Decreto 1848 reglamentario del Decreto Legislativo 3135, son empleados oficiales, las personas naturales que trabajen al servicio de las siguientes Entidades:

a. Ministerios y Departamentos Administrativo. Su número, nomenclatura y procedencia son fijados, por la ley, Artículo 132 de la Constitución Nacional. Actualmente existen los siguientes:

- Ministerio de Gobierno.
- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Ministerio de Defensa Nacional
- Ministerio de Agricultura
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Salud Pública.
- Ministerio de Desarrollo Económico.
- Ministerio de Minas y Energías
- Ministerio de Educación Nacional.

- Ministerio de Comunicaciones .
- Ministerio de Obras Públicas y Transporte,

Los Departamentos Administrativos son:

- Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
- departamento Nacional de Planeación.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- Departamento Administrativo de Aeronáutica Civil.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil.
- Departamento Administrativo de Seguridad.
- Departamento Administrativo de Intendencias y Comisarías.

b. Superintendencias; Son organismos adscritos a un Ministerio y que, dentro del marco de la autonomía administrativa y financiera que les señala la ley, cumplen algunas de las funciones que le corresponden, al presidente de la República como primera autoridad administrativa. Entre estas tenemos:

- Superintendencia Bancaria
- Superintendencia de Control de Cambios
- Superintendencia de Industria y Comercio.
- Superintendencia Nacional de Cooperativas.
- Superintendencia de Notariado y Registro.
- Superintendencia de Sociedades.

c. Unidades Administrativas Especiales. Son aquellas entidades que puede organizar el gobierno, previa autorización del congreso para atender a ciertos programas y que no están sometidos al régimen administrativo ordinario, por su naturaleza, o por el origen de los fondos que utiliza.

Ejemplo:

- La Corporación Autónoma del Valle del Cauca. (C.V.C.).

d. Establecimientos Públicos. Se definen como establecimientos públicos, a los organismos creados por la ley, o autorizados por ella, que se encargan principalmente de atender funciones administrativas, conforme a las reglas de derecho público y que tienen Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente formado por bienes o fondos públicos, o con el producto de impuestos de destinación especial. Los últimos decretos y vigentes, dictados por el gobierno, sobre reorganización administrativa clasifica como establecimientos públicos a los siguientes:

- Administración Postal Nacional.
- Caja de Previsión Social de Comunicaciones.
- Caja Nacional de Previsión Social.
- Caja de Previsión de la Superintendencia Bancaria.
- Caja de retiro de las Fuerzas Militares.
- Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional.
- Caja de Vivienda Militar.
- Casas Fiscales del Ejército.

- Centro Interamericano de Foto-interpretación
- Clun Militar
- Colegio de Boyacá
- Corporación Autónoma de Tumaco y Colonización del río Mira.
- Corporación Autónoma Regional del Quindío
- Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca
- Corporación Autónoma Regional de la Sabana de Bogotá y de los Valles de Sinú y San Jorge.
- Corporación de Empleados de la Superintendencia de Sociedades.
- Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica.
- Corporación Nacional para el Desarrollo del Chocó.
- Corporación Nacional del Desarrollo de Urabá
- Corporación de los Valles del río Zulia.
- Defensa Civil Colombiana
- Empresa Nacional de Telecomunicaciones
- Escuela Superior de Administración Pública
- Fondo Aereonáutico Nacional
- Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales "Francisco José de Caldas".
- Fondo de Desarrollo Comunal
- Fondo de Inmuebles Nacionales
- Fondo Nacional de Bienestar Social
- Fondo Nacional de Caminos Vecinales
- Fondo Nacional de Ahorro
- Fondo Nacional de Notariados
- Fondo Nacional de Proyectos de Desarrollo

- Fondo Rotatorio de Aduanas
- Fondo Rotatorio del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- Fondo Rotatorio de la Armada Nacional
- Fondo Rotatorio del Ejército
- Fondo Rotatorio de la Fuerza Aérea Nacional
- Fondo Vial Nacional
- Hospital Antituberculoso Santa Clara de Bogotá
- Hospital Militar Central
- Hospital San Antonio de Agua de Dios, Bogotá
- Instituto Colombiano Agropecuario
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
- Instituto Colombiano de Cultura
- Instituto de Cultura Hispánica
- Instituto Colombiano de Comercio Exterior
- Instituto Colombiano de Reforma Agraria
- Instituto Colombiano de Seguros Sociales
- Instituto Nacional de Ciegos
- Universidad de Caldas
- Universidad del Cauca
- Universidad de Córdoba
- Zona Franca Industrial y Comercial de Barranquilla
- Zona Franca Industrial y Comercial de Buenaventura
- Zona Industrial y Comercial (Manuel Carvajal Sinesterra)
- Zona Franca Industrial y Comercial de Santa Marta.

e. **Empresas Industriales y Comerciales del Estado.** Al igual que los establecimientos públicos, tienen personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, formado por bienes y fondos públicos o impuestos especiales, pero se diferencian de aquellos en que desarrollan actividades industriales o comerciales (y no administrativas) y actúan conforme a las reglas del derecho privado y no del derecho público. Hasta la fecha se hallan mal clasificadas como empresas Industriales y Comerciales del Estado las siguientes:

- Banco Popular.
- Compañía Nacional de Navegación.
- Corporación Financiera Popular
- Corporación Financiera del Transporte.
- Corporación Nacional de Turismo.
- Empresa colombiana de Minas.
- Empresa Colombiana de Petróleos.
- Empresa Puertos de Colombia.
- Ferrocarriles Nacionales de Colombia.
- Fondo de Promoción de Exportaciones.
- Fondo Nacional de Inversiones,
- Hotel San Diego S.A.
- Industria Militar.
- Instituto de Fomento Industrial.
- Instituto de Mercadeo Agropecuario.
- La Previsora S.A.
- Compañía de Seguros.

- Promotora de Vacaciones y Recreación Social.
- Servicio de Aereonavegación a Territorios Nacionales.

f. Sociedades de Economía Mixta. son organismos constituídos bajo la forma de sociedades comerciales con aportes oficiales y particulares, y que se dedican a actividades industriales y comerciales. Son creadas por la ley o autorizadas por ella. Entre las sociedades de economía Mixta también, muy mal clasificadas figuran:

- Banco Cafetero.
- Banco Ganadero.
- Banco Central Hipotecario.
- Banco de la República.
- Acerías Paz del Río S.A.
- Almacenes Generales de Depósito de la Caja Agraria.
- Idema.
- Banco Ganadero.
- Inagrarios S.A.
- Artesanías de Colombia S.A.
- Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero.
- Corporación de Ferias y Exposiciones.
- Corporación de la Industria Aereonáutica Colombiana S.A.
- Corporación Financiera de Fomento Agropecuario y Exportaciones.
- Cofiagro S.A.
- Empresa Colombiana de Productos Veterinarios.
- Vecol S.A.

- Empresa de Comercialización de Productos Perecederos.
- Coper S.A.
- Fondos Ganaderos.

No están incluidos:

- Banco de América Latina.
- Banco del Estado.
- Banco Comercial Antioqueño.
- Banco de Bogotá.
- Banco Internacional. etc.

El término genérico de "EMPLEADOS OFICIALES", que emplean los decretos 3135 y 1848, comprende a los trabajadores oficiales y empleados públicos. Define a los primeros como "las personas naturales que laboran en Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, establecimientos Públicos, Unidades administrativas especiales, empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía, Mixta, quienes en tales entidades trabajen en la construcción y sostenimiento de Obras Públicas y aquellas personas o trabajadores que queden señalados en los Estatutos de las entidades respectivas, para ser vinculados mediante contrato de trabajo". Estos son pues actualmente los trabajadores oficiales. Igualmente define a los empleados públicos como "aquellos que quienes en tales entidades desempeñen funciones de manejo, dirección o de confianza, y los que no trabajen en la construcción y sostenimiento de Obras Públicas y aquellos que no queden señalados en los Estatutos respectivos de las entidades para ser

vinculados mediante contrato de trabajo".

De acuerdo a esta última definición debe entenderse, que casi todos los empleados estatales son empleados públicos, lo que no entendemos es la discriminación que hacen los decretos 3135 y 1848 de los servidores estatales: entre empleados públicos y trabajadores oficiales, y entre aquellos y los trabajadores particulares, o del sector privado, porque los mencionados decretos establecen para cada una de las categorías de trabajadores anteriormente dichas, derechos y garantías totalmente diferentes, en lo relativo al derecho de asociación sindical.

En relación a esta clasificación, la doctrina está totalmente dividida en torno a dos tesis diametralmente diferentes, una justificándola y otra impugnándola. La primera sostiene, con relación a la aplicación y desarrollo del derecho de asociación sindical, "que no es conveniente someter a un mismo tratamiento a los trabajadores oficiales y a los particulares porque aquellos contradicen y niegan los fundamentos mismos del sindicalismo y su existencia. Además sostiene, que la clasificación es justa y necesaria, porque esta se hace, en base al principio universal de que los derechos generales prevalecen ante los derechos particulares y que el Estado, como entidad de Derecho Público y las demás entidades con este mismo calificativo, a diferencia de los empresarios particulares, no persiguen un fin lucrativo, sino que prestan un servicio público encaminado a atender las necesidades de la colectividad". Para este efecto, la doctrina defi-

ne la noción del servicio público de la siguiente manera: Toda actividad cuyo cumplimiento debe ser asegurado, reglado y controlado por los gobernantes, porque el cumplimiento de esa actividad es indispensable a la realización y desarrollo de la interdependencia social y porque ella es de tal naturaleza, que no puede ser realizada completamente, sino por intervención de las fuerzas que gobiernan.

La ley Colombiana la define así: Se considera como servicio público, toda actividad organizada que tiende a satisfacer necesidades de interés general, en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien, que se realice por el estado directa o indirectamente, o por personas privadas.

La tesis contraria sostiene que no es cierto que por el hecho de otorgarle a los trabajadores estatales y a los particulares los mismos derechos y garantías, en materia de asociación sindical, se estén contradiciendo y negando los fundamentos del sindicalismo y su existencia, porque éste es una consecuencia loca del derecho de asociación natural que todos los hombres deben gozar en cualquier sociedad para que puedan vivir humana y solidariamente. Lo que ocurre es que los estados a través de sus agentes desarrollan conceptos y nociones como la de servicio público, para quitarle derechos a los trabajadores y no para cumplir eficazmente con sus deberes. A propósito de los servicios públicos, en nuestro país, son sinónimos de distracción y engaño a los sectores populares, porque la inauguración de un hospital, o una clínica donde la caridad no existe, de un puente, un parque o de una carretera o ave-

nida, son obras absolutamente insuficientes ante los inmensos problemas sociales que padece actualmente el pueblo colombiano. Por vía de ejemplos mencionamos algunos de ellos: el hambre, la miseria, la falta de puestos de salud en la gran mayoría de los pueblos pequeños, carencia de escuelas, crecimiento en proporciones alarmantes de los peculados en las altas esferas oficiales, carencia de escuelas, colegios y universidades populares, aumento progresivo de la falta de viviendas, la falta de control efectivo para la especulación, el desempleo, la delincuencia juvenil, el ascenso progresivo de la prostitución, etc. constituyen sin lugar a dudas, pruebas completas o plenas de la ineficacia de los servicios públicos a cargo del estado colombiano.

Después de las anteriores definiciones y explicaciones necesarias, entramos de inmediato al análisis del derecho de Asociación Sindical, también a la luz del Código Sustantivo del Trabajo de los empleados públicos y trabajadores oficiales. Para estos ya dijimos y se repite, la ley consagra el Derecho de Asociación Sindical en forma restringida, ya que le confiere las mismas funciones y facultades de los trabajadores del sector privado, pero con excepción de someter sus pliegos de peticiones a la declaratoria de la huelga, aunque el gobierno la declare ilegal, como sucede con los trabajadores particulares. Así lo dispone el literal 10. del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice así:

"Los sindicatos de Empleados Públicos, no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en

los mismos términos que los demás, aunque no pueda declarar, o hacer huelga". Los trabajadores oficiales poseen como consecuencia de su limitadísimo Derecho de Asociación Sindical, las siguientes garantías:

1. En cuanto a su relación jurídica, los trabajadores oficiales están vinculados a las entidades o empresas estatales o semi-estatales, mediante un Contrato de Trabajo, conservando su estabilidad laboral, mientras subsista dicho contrato.

2. Pueden constituir Sindicatos y celebrar convenciones colectivas de trabajo, así como también someter sus pliegos de peticiones, a los injustos tribunales de arbitramento, una vez se agoten las etapas de arreglo directo y de conciliación, no pueden declarar la huelga.

3. Gozan del fuero sindical en la misma forma como los directores de sindicatos particulares. Se denomina Fuero Sindical, la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados, en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma Empresa o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Los trabajadores que tienen derecho al fuero sindical, tanto en los sindicatos del sector privado, como los sindicatos de los trabajadores oficiales son los siguientes:

a. Los fundadores del Sindicato, desde el día que se notifiquen a las autoridades respectivas la constitución del mismo, hasta sesenta días

después de la publicación de la resolución que le concede la personería jurídica.

b. Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica ingresen al Sindicato en formación, están amparados por el fuero sindical, por el mismo tiempo que para los fundadores.

c. Los miembros de la Junta Directiva sin pasar de cinco principales, y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los Sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en Municipios distintos a la sede de la directiva central, sin exceder del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional, en cada Municipio. Esta protección es por el mismo tiempo que dure el mandato y seis meses más.

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

Para los empleados públicos, o sea la otra modalidad de los empleados oficiales, el derecho de Asociación Sindical prácticamente no existe, ya que éste como ya dijimos tiene por finalidad presentar pliegos de peticiones, celebrar convenciones colectivas y declarar la huelga. No conocemos ni en la legislación, ni en ninguna otra disposición normas que establezcan aquellas garantías para esta clase de trabajadores.

Dicho de otra manera los empleados públicos en nuestra legislación laboral, carecen de las facultades legales para el ejercicio del derecho de Asociación Sindical otorgado, aunque sea en forma limitada, a los trabajadores oficiales y particulares. A continuación haremos, un parangón entre los empleados públicos y los trabajadores oficiales, deducido de nuestra misma legislación laboral y demás disposiciones pertinentes y concordantes. y en el que se apreciará el grado de marginalidad en que ellas tiene a los empleados públicos, en relación a los trabajadores oficiales.

1. Relación Jurídica. Ya vimos que los trabajadores oficiales están vinculados a la empresa por un contrato de trabajo, mientras que los empleados públicos se hallan unidos a la respectiva entidad, mediante una relación legal y reglamentaria, es decir, un decreto o una resolución.

2. Pliegos de Peticiones. Los trabajadores oficiales pueden presentar, los empleados públicos no, estos últimos solo pueden presentar a los respectivos jefes de la administración "Memoriales respetuosos, que contengan solicitudes que interesen a todos los afiliados en general".

3. Convenciones Colectivas. Los trabajadores oficiales pueden afirmar Convenciones Colectivas, los empleados públicos no; según el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo. Ni los empleados públicos, ni los trabajadores oficiales, pueden declarar, ni hacer huelgas o paros. Así lo dispone el artículo anteriormente citado.

4. Tribunales de Arbitramento. Si el pliego de peticiones de los trabajadores oficiales, no es resuelto satisfactoriamente como generalmente sucede, en las etapas de arreglo directo y de conciliación. El conflicto será fallado por los injustos tribunales de Arbitramento obligatorio. En cambio si los "memoriales respetuosos", de los empleados públicos no son resueltos favorablemente por la administración, ese conflicto no tiene solución, porque la ley no admite la convocatoria de un tribunal de arbitramento, ni la declaratoria de una huelga, que entre otras cosas tampoco vale la pena, por las razones ya anotadas en el capítulo anterior.

5. Estabilidad en el Empleo. Los empleados públicos están sujetos ya dijimos, a una relación legal y reglamentaria, de modo que su nombramiento puede ser declarado insubsistente en cualquier momento, sin previo aviso, ni indemnización, excepto cuando se trata de personas de la carrera administrativa, cuya situación es más o menos estable y proporciona algunas ventajas. Tampoco en los casos de maternidad, ni en los que dan lugar a la llamada "pensión sanción". Mientras que los trabajadores oficiales están vinculados por un contrato de trabajo, el cual les garantiza estabilidad laboral durante su vigencia.

En concreto, el desconocimiento de los derechos sindicales a los empleados públicos, se pone de manifiesto cuando se aprecian los artículos 414 y 415 del Código Sustantivo del Trabajo. El primero ordena que el derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el sector oficial, con excepción de los miembros del ejército nacio-

nal y de los cuerpos o de las fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen solo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de las respectivas profesiones y las condiciones de trabajo de sus asociados.
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente lo relacionado con la carrera administrativa.
3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos y comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva.
4. Presentar a los respectivos jefes de la administración, "memoriales respetuosos, que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general". Por reclamaciones relativas de tratamientos de que haya sido objeto cualquiera de estos en particular, o en gestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.
5. Promover la educación técnica y en general de sus miembros.
6. Presentar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez, calamidad.

7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativa, caja de ahorro de préstamos, o de auxilio mutuo, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colaboración, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión contemplados en los estatutos.

8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles que requieren para el ejercicio de sus actividades.

El presente texto nos parece además de injusto, totalmente inútil, porque le dá al derecho de Asociación Sindical, que tiene su razón de ser en el espíritu combativo puramente de explotados contra explotadores, un carácter cultural. Los objetivos ahí expuestos se obtienen con mayor éxito en organizaciones de otro tipo, como clubes sociales, recreativos, deportivos, de caridad o religiosas. Pero el desconocimiento, de los derechos a los empleados públicos en nuestra legislación, llega más allá. El artículo 415 al hablar de la atención por parte de las autoridades a las "respetuosas solicitudes de los trabajadores públicos", no hace realmente ninguna obligación para ellos, es decir, deja a la voluntad de los patronos oficiales o jefes de la administración, atender, o no las solicitudes de sus servidores; la disposición mencionada señala que "las funciones señaladas en los apartes 3 y 4 del artículo 414 implican para las autoridades, y en especial para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y procurar la

adecuada solución a sus solicitudes".

Sabemos por experiencia personal, que los patronos oficiales, acostumbran "recibir" a los representantes del Sindicato unas veces oportunamente otras veces no, inclusive no depende ya ni siquiera del grado de servilismo que los voceros de los trabajadores tengan, porque cuando los atienden es para manifestarles que "tenemos muy buena voluntad sus peticiones son muy justas, pero hay otros sectores de la administración, que están en peores condiciones que ustedes".

Los empleados oficiales han venido protestando contra el Estado, porque éste no les atiende oportuna y favorablemente sus justas peticiones, no les ha reglamentado en debida forma el Derecho de Asociación Sindical, por el atraso permanente en el pago de sus bajísimos salarios, primas de servicio, vacaciones, reajustes, etc. lo mismo que por los despidos injustos de que han sido víctimas muchos de ellos. Entre los empleados estatales que han venido realizando paros por los anteriores motivos, se encuentran entre otros los siguientes:

- Los trabajadores Bancarios.
- Los del Ministerio de Hacienda y Obras Públicas.
- Los del Instituto Agustín Codazzi.
- Los del Poder Judicial
- Los del Bienestar Familiar
- Los del Instituto Nacional de la Reforma Agraria.
- Los de Los Caminos Vecinales.

- Caja Agraria.
- Telécóm
- Los del Instituto Colombiano de Seguros Sociales
- Los del Magisterio, etc.

El paro de los Seguros Sociales que tiene por causa y origen solicitarle al Gobierno "Del Mandato Claro", contratación colectiva de sus condiciones de trabajo y hacer respetar sus escasos derechos sindicales, tuvo una duración de cincuenta días. Este paro provocó la renuncia de dos Ministerios del Gobierno del "Mandato Claro", el de trabajo y Seguridad Social y el de Salud. Provocó además la reforma a dicho Instituto, reforma que sirve apenas para "dividir su administración, en Instituto Nacional de Seguros de Salud e Instituto Nacional de Seguros y Prestaciones Económicas, desorientar al usuario dificultar las reclamaciones de sus prestaciones económicas, desmejorar los servicios asistenciales, sirve en pocas palabras para ocasionar a muy breve plazo la ruina de los Seguros Sociales, terminando así con una conquista evidente de la clase trabajadora".

Otro de los movimientos huelguísticos de singular importancia que se viene realizando a lo largo y ancho de todo el país, por los empleados públicos, es el del Magisterio. Esta protesta tiene por objetivo conseguir del gobierno los derechos de petición, contratación colectiva, y huelga, libertades sindicales y en particular la libertad de sociedad de cátedra y de opinión. Profesionalización de la carrera docente y establecimiento de un escalafón único, que incluya a todos los

docentes en ejercicio y garantice la promoción, teniendo en cuenta, fundamentalmente el tiempo de servicio. La capacitación debe considerarse como un derecho del Educador, y no una obligación del Estado quien debe prestarla y financiarla, sin colocarla como traba, para ascender en el escalafón, estabilidad laboral, participación de los educadores a través de sus organizaciones gremiales, en los Comités de evaluación y juntas de escalafón que además debe tener, carácter autónomo y decisorios; reajustes salariales acordes con las alzas en el costo de la vida, respecto a derechos adquiridos como: primas, pensiones, reajustes del 25 y 50%, prestación de los servicios médicos, odontológicos, hospitalarios, etc. en todo el país como una responsabilidad de la Nación y extensiva a los familiares de los trabajadores, pago oportuno de las prestaciones sociales, reintegro de todos los educadores suspendidos y despedidos por su participación en la actividad sindical, y por último por la derogatoria del ESTATUTO DOCENTES, O INDECENTES Y POLICIVO, COMO ASI LO HAN LLAMADO LOS PROPIOS EDUCADORES. El mencionado estatuto reglamenta el ejercicio de la profesión de los educadores, sus derechos y obligaciones de una manera injusta y unilateral.

El precitado estatuto, es lesivo para los intereses, para los trabajadores de la educación, ya que aparte de clasificarlos como empleos públicos, cuyas implicaciones hemos repetido varias veces, crea además un sistema de categorías que el educador tiene que trabajar alrededor de cincuenta años, devengando un salario de hambre para alcanzar la primera, así mismo se establecen nuevos criterios sobre docencia y pro-

fesionales de ella que acaban con las pocas normas de profesionalización docente que existían y colocan en la peor situación a los actuales maestros y profesores sin títulos y a los no escalafonados, y consagra finalmente sanciones de mala conducta para los maestros que promuevan o participen en huelgas o paros.

En relación al ESTATUTO DOCENTE y a los demás puntos anteriormente mencionados, el comité ejecutivo de la FEDERACION COLOMBIANA DE EDUCADORES (FECODE) que representa en estos momentos la totalidad de los sindicatos departamentales de la Educación Primaria y Secundaria oficial y a cuatro importantes asociaciones nacionales, como son, la Asociación Colombiana de Profesores de Enseñanza (A.C.P.E.S.), la Asociación Colombiana de Educadores de los Inem (A.C.E.INEM), la Asociación Nacional de Profesores de Enseñanza Técnica (A.N.D.P.E.T.), y la Asociación de Profesores Universitarios (A.S.P.U.), que agrupan al profesorado de los establecimientos nacionales. Envió en enero de 1976 al señor Ministerio de Educación Dr. Hernando Durán Dussan, un pliego de peticiones donde se consignaban, aquellos puntos relacionados con la problemática del Magisterio, especialmente la modificación o derogatoria del Estatuto docente. Dicho pliego no fue respondido en ninguna de sus partes por el Ministerio, es más ni siquiera fue discutido recalcando que los educadores son empleados públicos, y que en consecuencia no pueden presentar pliegos de peticiones sino memoriales" respetuosos. El señor Ministro por el contrario, decidió romper unilateralmente el diálogo con los educadores ante la presión de éstos, para que cesaran las evasivas y la dilación del Ministro, ac-

to seguido desató una ola de destituciones y suspensiones sobre el Magisterio Nacional como respuesta a las jornadas de protesta realizadas por éste el día veinticinco (25) de Marzo, seis (6) y siete (7) de mil novecientos setenta y seis (1976), cerró además totalmente las puertas para un entendimiento con el Comité Ejecutivo que representa a las organizaciones gremiales de los educadores. No obstante a estas medidas represivas, el Comité solicitó reiteradamente entrevistas al señor Presidente de la República Dr. ALFONSO LOPEZ MICHELSEN y al Ministro DURAN DUSSAN, pero no obtuvieron contestación alguna de las comunicaciones enviadas.

El Gobierno cambió de Ministro de Educación poniendo en esa cartera al Dr. Rivas Posada, quien se puso a la orden del Magisterio, manifestando que tenía el mayor interés de "Dialogar, con todos los estamentos educativos". Ante estas circunstancias los educadores presentaron al nuevo Ministro, el mismo pliego de peticiones, pero éste manifestó, que sobre la derogatoria del estatuto docente no se podía derogar, ni suspender, admitiendo que tiene "fallas y vacío", propuso como posición personal, a discutir, que no se aplicara mientras no se produjera la reglamentación y que durante ese período se podrían conformar comisiones conjuntas de estudio del problema y un debate nacional que conducía a la presentación de un nuevo proyecto de ley en el congreso. Sobre los restantes puntos manifestó no tener condiciones de resolverlo, por falta de conocimiento y discusión de ellos y que por tanto podrían irse tratando a lo largo de las entrevistas. En particular dijo, que a los problemas de atraso en pa-

CONCLUSIONES

En el desarrollo de este modesto y sencillo trabajo hemos expuesto en cada uno de los cuatros capítulos en que él se haya dividido, nuestros puntos de vista en forma crítica que, son en definitiva, las conclusiones. Sin embargo no está demás hacer una conclusión general igualmente objetiva, crítica e imparcial, al movimiento Sindical Colombiano y a nuestra Legislación Laboral, empezando por ejemplo, por afirmar que el Sindicalismo Colombiano se encuentra hoy dividido en tres grandes sectores: uno representado por la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (C.T.C.), y la UNION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (U.T.C.), que bajo las banderas del "Sindicalismo Libre y Democrático", lograron configurar y materializar gran influencia en los Sindicatos. Estas dos centrales separadas por la rapiña burocrática entre sus jefes, y por las contradicciones ideológicas de los dos partidos tradicionales, liberal y conservador, de los cuales reciben su influencia, respectivamente; se encuentran en la actualidad en un acelerado proceso de descomposición y desprestigio, por su persistente labor de entrega de los intereses económicos de los trabajadores a la clase patronal.

gos debía dárseles solución.

Hasta este momento continúan las conversaciones entre el Ministro y los Educadores, pero como hasta la fecha no se le ha dado solución al justo pliego, presentado por los trabajadores de la educación, éstos han anunciado la preparación y realización de nuevas manifestaciones o jornadas de protesta, a escala nacional, conjuntamente con los demás empleados oficiales, estudiantes, campesinos y sectores de los trabajadores del sector privado, hasta conseguir del Gobierno o del Estado, una solución favorable a sus problemas más urgentes. En particular la modificación o derogatoria del Estatuto docente, el reintegro de los despidos, pago oportuno de sus salarios, prima de servicio, reajustes y especialmente la reglamentación en debida forma de sus derechos sindicales, tanto para los empleados públicos como para los trabajadores oficiales, así como la eliminación de esta discriminación, motivos estos que originan siempre las huelgas de los trabajadores del Estado.

CONCLUSIONES

En el desarrollo de este modesto y sencillo trabajo hemos expuesto en cada uno de los cuatros capítulos en que él se haya dividido, nuestros puntos de vista en forma crítica que, son en definitiva, las conclusiones. Sin embargo no está demás hacer una conclusión general igualmente objetiva, crítica e imparcial, al movimiento Sindical Colombiano y a nuestra Legislación Laboral, empezando por ejemplo, por afirmar que el Sindicalismo Colombiano se encuentra hoy dividido en tres grandes sectores: uno representado por la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (C.T.C.), y la UNION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (U.T.C.), que bajo las banderas del "Sindicalismo Libre y Democrático", lograron configurar y materializar gran influencia en los Sindicatos. Estas dos centrales separadas por la rapiña burocrática entre sus jefes, y por las contradicciones ideológicas de los dos partidos tradicionales, liberal y conservador, de los cuales reciben su influencia, respectivamente; se encuentran en la actualidad en un acelerado proceso de descomposición y desprestigio, por su persistente labor de entrega de los intereses económicos de los trabajadores a la clase patronal.

Sus dirigentes se encuentran casi por completo ausentes de los mayores movimientos de protesta popular que se han venido dando en los últimos años, no obstante al abandono total que el gobierno o el Estado han tenido y aún mantienen a la clase trabajadora, y no obstante además a la inflación galopante que recae sobre sus espaldas. Se hallan con más frecuencia en diálogos de palacio que en movimientos populares, con excepción de su participación en el paro laboral y cívico nacional efectuado el 14 de septiembre de 1977, cuya intervención fué apenas regular. Decimos que su participación fué apenas regular, porque estos no iban voluntariamente a colaborar en la realización de la propuesta o el Paro Laboral y Cívico Nacional, realizado en la fecha ya expresada. Fue precisamente la presión que ejercieron algunas organizaciones filiales departamentales de la U.T.C. y de la C.T.C, por la diferencia de sus dirigentes para con los trabajadores antes sus problemas más urgentes, y además influyó también la amenaza de desafiarse de estas dos centrales, la gran mayoría de sus Sindicatos y Federaciones, fueron estas pues las razones y circunstancias las que motivaron a los dirigentes de las centrales patronales y burocráticas a participar en la realización del gran paro Laboral y Cívico efectuado el 14 de septiembre de 1977.

Un segundo sector se halla encarnado por el SINDICALISMO REFORMISTA, impulsado principalmente por el partido comunista a través de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.), que agrupa importantes sindicatos de industria, especialmente textileros, cementeros, metalmecánicos, etc. Se caracteriza por conducir las lu-

chas obreras con criterios sectarios, provocando así la división del movimiento Sindical . La C.S.T.C. desde hace tiempo viene haciendo esfuerzos por convertirse en la Central Unitaria, pero ha fracasado en su pretensión y seguirá fracasando por su conducta anti-democrática y su comportamiento burocrático, factores éstos que entorpecen, y obstaculizan el proceso de unidad de la clase obrera.

El tercer sector está constituido por el SINDICALISMO INDEPENDIENTE, influenciando por las políticas de la pequeña burguesía radical y en el cual tienen presencia las ideas marxistas. Agrupa desde Sindicatos de base, hasta Sindicatos Nacionales y Federaciones de industria, comités y bloques intersindicales y una amplia gama de Sindicatos locales. Este Sindicalismo tiene tras sí, una gran tradición de lucha ha sido sin lugar a dudas el más beligerante y decidido defensor de los intereses de los trabajadores.

Sinceramente nos preocupa la honda crisis por la que atraviesa en estos momentos el Sindicalismo Colombiano, máximo cuando las posibilidades de unidad sindical están muy lejos, ya que esta unidad debe tener como piedra angular un programa mínimo expedido conjuntamente por las centrales obreras más importantes, cuantitativa y cualitativamente del país, y en la fecha estas se hallan divididas nada menos y nada más que por principios políticos e ideológicos.

Es necesario sin embargo, destacar, que en los últimos años, gracias al desarrollo de la lucha ideológica y las transformaciones de muchas

organizaciones revolucionarias, y gracias también a la reflexión a que ha obligado el actual auge de las luchas de las masas y la agudización de las tradiciones de clase, sectores importantes han empezado a romper con las viejas prácticas y dogmas colocándose en el camino de la lucha por la unidad sindical.

En cuanto al derecho de Asociación Sindical, que consiste en el derecho de los trabajadores, fundamentalmente, a solicitar pliegos de peticiones, celebrar convenciones colectivas de trabajo y declarar la huelga como medio de presión eficaz para defender sus intereses ante los patronos. Demostramos que en nuestra Legislación Laboral, este derecho se halla consagrado de manera incompleta y en forma discriminatoria para las tres clases de asalariados, que la misma legislación injustamente distingue. Dijimos que para los trabajadores oficiales y los del sector privado de la ley prescribe que pueden presentar pliegos de peticiones, y no obstante los patronos replican todas las veces con un contrapliego, pueden celebrar igualmente convenciones colectivas de trabajo, que constantemente son violadas por los patronos y además le otorga sólo a los trabajadores del sector privado el principal elemento del derecho de Asociación Sindical, cual es el derecho de Huelga, de manera puramente teórico, debido a que en la práctica esta garantía no se cumple, porque las peticiones de los trabajadores una vez finalizadas las etapas de arreglo directo y de conciliación, son sometidas por imperio de la ley a la disyuntiva de declarar la huelga, para que al final el gobierno por intermedio del Ministerio del Trabajo la califique de ilegal, no obstante a que és-

ta se declare cumpliendo previamente con los requisitos legales, como son las etapas de arreglo y de conciliación y además se desarrolle en forma pacífica, colectiva, temporal y en organismos donde no está prohibida por la ley, o a la convocatoria de un tribunal de arbitramento, donde generalmente los fallos del precitado organismo favorecen a los patronos, por eso, según la opinión de los mismos trabajadores este debe desaparecer.

La otra categoría de trabajadores, es la de los empleados públicos, que igualmente demostramos, que cuyos derechos de Asociación Sindical no existen en nuestra legislación laboral, ni en ningún otro estatuto debido a que por autorización expresa de la ley, ellos no pueden presentar pliegos de peticiones, sino "memoriales respetuosos", como tampoco pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo y menos declarar la huelga, aunque tenga la misma alternativa de someter sus "memoriales respetuosos" a la declaratoria de la huelga o a la convocatoria de los odiosos tribunales de arbitramento, que entre otras cosas, no vale la pena tampoco, por las razones expresadas anteriormente.

Los empleados públicos son en definitiva los asalariados que tienen en nuestra legislación, menos derechos y garantías, sin admitir desde luego que los demás trabajadores tengan los derechos y garantías que en justicia le corresponde. De ahí sus protestas, paros y huelgas justas y lógicas, de ahí también su rebeldía y odio contra el sistema aparte de que devengan los peores salarios de todos los peores que gana la clase trabajadora en general, y como si fuera poco, no les pagan a tiempo sus mensualidades, lo mismo que sus primas de servicio, etc.

En la actualidad, se puede afirmar, que los empleados públicos, no tienen siquiera un mediado equilibrio entre sus derechos y obligaciones; la ley existe sólo para exigirles el cumplimiento del deber pero es letra muerta cuando se refiere al reconocimiento de sus derechos.

Finalmente para concluir, creemos que la solución para extinguir las justas y lógicas protestas de la clase trabajadora por el estado de miseria en que actualmente se encuentra, consiste, no en la aplicación de la actual legislación laboral, debido a que ésta está desbordada por la realidad social. Es anacrónica, está más del lado de los patronos, sino una reforma laboral justa y equitativa, que garantice y haga respetar plenos derechos de Asociación Sindical, como son los pliegos de peticiones, celebración colectiva de trabajo, y el derecho de Huelga.

Una reforma laboral que otorgue también a los educadores estos mismos derechos sindicales y modifique o derogue el Vigente Estatuto Docente o Indecente. Una reforma laboral que elimine justamente la discriminación sindical existente entre trabajadores estatales y del sector privado, ya que dentro de nuestro sistema político clasista que divide a las personas naturales entre explotados y explotadores, el hecho social trabajo coloca en un mismo pié de igualdad a todos los que viven de un salario.

Sin embargo, como estamos seguros, que el actual sistema político no es capaz de dar a la clase trabajadora estos mínimos derechos, que jus-

tamente le corresponden, creemos entonces que la única solución posible es la de acompañarla a celerar el cambio profundo y radical que históricamente debe hacer en un futuro, que modifique las estructuras sociales, económicas, culturales y políticas, que nos rigen en la actualidad.

Para esa época en Colombia hay tres grupos de obreros que hoy debe haber cuatro, es la CUT. Entonces actualmente hay cuatro centrales obreras.

CUT Es una mezcla de las cuatro. Surge por las tres anteriores, no han respondido al llamado de la clase obrera, los han traicionado. Es forma de protesta; busca la unidad de la clase trabajadora, pero esa unidad en la práctica no se ve, porque en primer lugar no están unidos la UTC, digue por su lado la C.T.C quien hala para su lado.

El 14 de septiembre de 1977, Paro Nacional, se debe porque el estado y las empresas semi-oficiales abandonaron a la clase trabajadora, no le pagan a los trabajadores y los sueldos son bajos.

Ellos para lograr esto, se basaron en cizar el gobierno y lo lograron y luego mataron a PARDO BUELVAS, porque él mandó a matar a los trabajadores y estos se lo casaron.

BIBLIOGRAFIA

CAICEDO, Edgardo. Historia de las luchas sindicales en Colombia.

DECRETO LEGISLATIVO. 2135 de 1968

EL ECUADOR COLOMBIANO

EL ESPECTADOR

EL PROLETARIO

EL TIEMPO

TRIBUNA ROJA

VOZ PROLETARIA

GIRALDO, TORRES, La cuestión sindical en Colombia

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo.

MATER ET MAGISTRA. Juan XXIII

PECAUT, Daniel, política y sindicalismo colombiano

PERIODICO DE LA REPUBLICA, Editorial

REVISTA ALTERNATIVA

ROJAS H. Fernando. Colombia 1977. La crisis del régimen.

TORRES ORTEGA, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Temis. 1986.

URRUTIA MONTORA, Miguel. Historia del Sindicalismo colombiano.