UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Barranquilla junio 28 de 1.983

Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ.-
SECRETARIO DE LA FACULTAD DE DERECHO.
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR.-
E....S.....D.-

Designado Director de la Tesis de grado presentada por el egresado GIBELIER GARCIA MOZO, quien la intitula "SINDICALISMO", la cual se halla dividida en cinco (5) títulos, que hacen referencia a una visión histórica, al sindicalismo en Colombia, las limitaciones del sindicalismo, su estructura y los sindicatos en la nueva sociedad, me permito dar concepto sobre la misma en los siguientes términos:

La memoria de grado que he tenido para examen hace una recopilación interesante y bastante completa de la institución que seanaliza, haciendo una proyección histórica universal del sindicalismo, con un enfoque en el plano nacional y el futuro de dicha institución a traves de la nueva sociedad. Se trata sin lugar a dudas de un estudio serio, ordenado, escrito en un lenguaje adecuado a la materia y en estilo claro.

Su autor para fundamentar el trabajo se valió de una extensa bibliografía tanto de autores nacionales como extranjeros, que de por si dan mérito a la monografía.-

En consecuencia por reunir los requisitos de forma como de fondo la presente tesis, doy concepto favorable para que sea presentada a examen de sustentación.-

Del Señor Secretario, atentamente:

MARTIN TATIS ORDOSGOITI.-

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

# SINDICALISMO

GIBELIER GARCIA MOZO

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, 1983

# EL SINDICALISMO

GIBELIER GARCIA MOZO

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

Asesor: MARTIN TATIS ORDOSGOITIA

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, 1983

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Nota de Aceptacióm

_____

_____

_____

_____

Presidente del Jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

Barranquilla, Julio de 1983

## AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos:

A MARTIN TATIS ORDOSGOITIA, Profesor de Derecho Laboral de la Corporación, Mayor del Desarrollo Simón Bolivar.

A ALDY DE JESUS GARCIA MONTES por su colaboración.

A La CORPORACION, MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

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

## TABLA DE CONTENIDO


| | Pág |
|---|---|
| INTRODUCCION | 1 |
| TITULO I | |
| SINDICALISMO | 4 |
| 1. VISION HISTORICA DEL SINDICALISMO | 4 |
| 2. SINDICALISMO Y REIVINDICACIONES | 9 |
| 3. CUESTIONES ECONOMICAS IMPLICADAS EN EL SINDICALISMO | 11 |
| 4. EL SINDICALISMO Y LA POLITICA | 12 |
| 5. EL SINDICALISMO COMO OBJETO PSICO-SOCIOLOGICO | 15 |
| 6. PROBLEMAS JURIDICOS DEL SINDICATO | 16 |
| 7. ENFOQUE SOCIOLOGICO DEL SINDICALISMO | 19 |
| CONCLUSION | 20 |
| TITULO II | |
| HISTORIA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA | 22 |
| INTRODUCCION | 22 |
| 2.1.El Mercado del Trabajo y los Tipos de Acción Sindical | 24 |
| 2.1.1. Control de la Oferta de Trabajo | 25 |
| 2.1.2. La Huelga | 25 |
| 2.2. La Sociedad de Artesanos de Bogotá | 26 |
| 2.3. Primeros Sindicatos en Colombia | 27 |
| 2.4. La C.T.C. y el Período de la Acción Política Sindical | 28 |
| 2.5. Creación de la C.T.C. | 30 |
| 2.6. El Frente Popular | 31 |
| 2.7. La Contratación Colectiva y el Crecimiento de la | |

Pág

2.8. Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia. 33

2.9. NACE FETRANECOL 33

2.10. La Confederación General del Trabajo( C.G.T). 34

2.11. Características Sobresalientes y Posiciones Políticas e Ideológicas Fundamentales de las distintas de las Centrales Obreras. 35

2.12. Limitaciones del Sindicalismo 39

2.13. Sindicalismo:Fuerza de Acción Social 40

TITULO III

REGIMEN LEGAL DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA 41

3.1. Tipos de Organización Sindical,su Protección Legal y sus Funciones 41

3.2. De la Constitución de los Sindicatos 43

3.2.1. Negocio Jurídico de la Constitución 43

3.2.2. Estatutos 46

3.2.3. Junta Directiva Provisional 48

3.2.4. Requisitos Exigidos a quienes Pretenden Constituir un Sindicato 48

3.3. De la Personalidad Jurídica de los Sindicatos 51

3.3.1. Obtención de Personería Jurídica 51

3.3.2. Documentos que deben Acompañarse a la Solicitud de Personería 52

3.3.3. Tramitación de la Solicitud de Personería 53

3.3.4. Reforma de los Estatutos 55

3.3.5. Naturaleza de la Personería Jurídica Sindical 55

3.3.6. Atributos de la Persona Jurídica Sindical 56

3.3.7. Cuotas Sindicales 60

3.4. Organización y Funcionamiento del Sindicato 62

3.4.1.Concepto de Organos Sindicales 62

Pág

3.4.2. Elección de Junta Directiva 66

3.4.3. Requisitos para ser Miembros de la Junta Directiva 67

3.4.4. Notificaciones 68

3.4.5. Aprobación Administrativa de la Junta Directiva 68

3.4.6. Juntas Seccionales 70

3.4.7. Libros Sindicales 70

3.4.8. Actas 71

3.4.9. Contabilidad 72

3.5. Prueba de la Existencia del Sindicato 72

3.6. Prueba de la Calidad del Sindicalizado 73

3.7. Registro Sindical 73

3.8. Derechos y Deberes de los Sindicalizados 74

TITULO IV

FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES 75

4.1. Función de los Sindicatos 75

4.2. Funciones de la Federación 76

4.3. Funciones de la Confederación 77

4.4. El Sindicato y su Estructura 78

4.4.1. Noción de Sindicato 78

4.4.2. Clasificación de los Sindicatos 78

4.4.2.1. Según la Doctrina 78

4.4.2.2. Clasificación en la Legislación Colombiana Anterior del Código 82

4.4.2.3. Clasificación que surge de la Ley 83

4.4.2.4. Sindicatos de Trabajadores Dependientes 83

4.5. Críticas al Sindicato de Base:En favor del Sindicato de Industria 85

TITULO V

LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD 87

BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Pág

INTRODUCCION 87

5.1. Los Sindicatos en la Unión Rusa Soviética Socia lista 87

5.1.1. Escuela del Comunismo 87

5.2. Relación entre el Estado y los Sindicatos 88

5.3. Relaciones entre el Comité Sindical y de la Di rección de las Empresas 89

BIBLIOGRAFIA 92

# INTRODUCCION

Pocos temas como el sindicalismo, tan proclives a ser aboradados con prejuicios.Nada tan difícil de superar, pero no por eso, menos obligatorio. Ningún estudio de problemas sociales "exige la deshumanización ni la represión de creencias y convicciones; pero que es incompatible con el prejuicio y la estrechez mental que lleva a descriminar por motivos extracientíficos"(1).

A veces el prejuicio no está tanto en la orientación mental del que estudia un problema o expone una teoría, sino de las limitaciones impuestas por el método adoptado o por el enfoque parcial con que se emprende el estudio.

La ciencia del derecho del trabajo exige más que una sola dogmática más o menos extendida de historia viviente. El relieve de que esta ciencia tiene necesidad,es el de sociología y también de la filosofía.

Por ahora y antes de iniciar la exposición de cada particular enfoque puntualizaremos algunos conceptos básico para evitar equívos.

---

(1)Fabián Estape.En prólogo a la sintesís de la evolución de la ciencia económica y sus métodos,de.J.A.Schumpe-

Son innumerables los autores que han llamado la atención sobre los graves riesgos que se corren cuando no hay definición precisa de los términos y de los hechos de que se trata.

Ante la marcada dificultad de lograr definiciones universalmente aceptadas de ciertos conceptos resulta importante, al menos escribir antes que nada, cual es la que se adopta, aunque no sea más que para tomar un punto de partida.

Como lo define GALLART FOLCH, tomaremos el término sindicalismo para significar "el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito de la producción industrial, caracterizado por la tendencia de los trabajadores de agruparse en asociaciones estables,distribuidas profesionalmente y dirigida a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos.(2).

Parece que esta definición es clara y suficientemente comprensiva del fenómeno en estudio; pero veamos otras.

El diccionario de la Real Academia lo define como "sistema de organización obrera por medio del sindicato; esta definición nos permite recordar la raíz latina del término del cual deriva sindicalismo.En efecto,sindico proviene de syndicus y éste del griego con justicia".

---

(2). Alejandro Gallart Folsn.- El sindicalismo como fenómeno social y como fenómeno jurídico.Pág.15.

Por último, al tratar el sindicalismo a partir de aquella definción excluímos al sindicalismo patronal, movimiento nacido a manera de desquite, como respuesta al sindicalismo obrero.

En mi opinión definiremos el sindicalismo, como el estudio de los sindicatos en su teoría y práctica; en su teoría a través de las cátedras en los centros educativos y en su práctica a través de las luchas por mejores condiciones económicas y sociales.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BIBLIOTECA

# TITULO I

# SINDICALISMO

## 1.VISION HISTORICA DEL SINDICALISMO

" Ha sido necesario que hicieramos historia para ver claro...", expresa en una cita EDUARD DOLLEANS.

Parece que el método histórico ha sido y es un instrumento ejemplear para la investigación de los fenómenos sociales en tanto, claro está, se guarde la proporción debida en las conclusiones que pueden extraerse de ese conocimiento.

Esquemáticamente las etapas por la que atravesó el movimiento sindical debe separarse teniendo en cuenta el contexto histórico en que surgieron.Por lo tanto con prescindencia de las manifestaciones asociacionales que se presentaron en los pueblos antiguos (India, CHina) en Roma y en la Edad Media, datos que no pueden ser tomados en cuenta por sus antecedentes remotos, antes de que se concretara el fenómeno sindical, tal cual hoy lo conocemos, pueden señalarse estudios previos en los que a manera de intuición heredada, transcrita a través de generaciones, los trabajadores actúan buscando el objetivo sin ver claramente cual era.

Al principio, el movimiento huelguístico como reacción única y espontánea, verdadera declaración de guerra al patrono y a las autoridades quienes consideran esa conducta como delictuosa, aún cuando tuviera como origen el pedido negado de mejores condiciones de trabajo.

Más tarde la simple coaligación momentánea de los trabajadores de una o varias empresas, en actitud de defensa o amenaza hacia el empleador dirigida a obtener mejores condiciones, bajo la presión de la posible suspensión concertada del trabajo.

Por último, la creación de la llamada sociedad de resistencia, con carácter estable, aunque todavía una simplicidad muy grande, dada por la limitación de sus objetivos consistente fundamentalmente en reunir fondos para tener reservas destinadas a solventar las necesidades de sus afiliados cuando se efectuaren paro; además presentan como modalidad la de imponer por la violencia física a los demás trabajadores el cumplimiento de las medidas de fuerza puesta.(3).

Estas etapas corresponden a un desarrollo progresivo:la industrialización, fenómeno que aparece en la Europa del siglo XIX, signado por las corrientes ideológicas del individualismo político y liberalismo económico, de modo que es explicable la resistencia al reconocimiento de aquel derecho de la asociación que hasta había sido declarada ilegal por las normas dictadas a partir de 1971,una vez impuesta la revolución en Francia.

---

(3). Gallart Folh. El Sindicalismo Obrero.

Puede decirse que recién entonces, cuando aparecen los primeros reconocimientos del derecho aludido, comienza la historia contemporánea del sindicalismo y sin duda, el interés de su estudio, no es menos fundamental dada las circunstancias, cada vez más complejas, que presenta.

Desde el antiguo sindicato de clase hasta el sindicato consolidado, pasando por el sindicato del Estado, la historia del sindicalismo de cada país merece sus estudio especial, porque aún, cuando en los primeros tiempos, como acabamos de señalar, las diferencias no son sustanciales, en los tiempos modernos aparecen perfiles particulares que los distinguen como verdaderos mojones en la historia sindical.

Resulta de interés trae como dato ilustrativo, el fenómeno de actualización de estructura sindical que se observa en España después de haber atravesado los cambios impuestos por la convicción política que la sacudió y que culminó con la revolución de 1936, los sindicatos fueron regulados por el fuero del trabajo, sobre la base de los principios de unidad, totalidad y jerarquía.

Sin embargo, al sancionar su nueva carta constitucional en la madre patria, los principios enunciados se remplazaron manteniéndose el primero y agregándose los de particularidad y representatividad.

La unidad es como la cúspide del edificio sindical, la organización sindical así unificada, participa en la vida pública a través de la corte y los ayuntamientos. Se desplzarán los funcionarios de modo que no exista

compatibilidad entre cargos públicos y la dirección de los sindicatos. La historia del sindicalismo Francés arranca del final del segundo imperio. Después de la guerra de 1870 existierón la tolerancia y el progresivo reconocimiento del derecho sindical que permite la constitución de sindicatos modernos y ello culminan con la organización de tres grandes centrales, cada una de ellas comprometida en una ideología.La C.G.T.(Confederación General de Trabajo), dominada por los comunistas; la F.O. (Fuerza Obrera) de tendencia socialista y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (C.F.T.C.) (4).

El sindicalismo inglés reconoce antecedentes que se remontan a la segunda mitad del siglo XVIII,y así como hoy existen sindicatos con más de 100 años de existencia, la compleja organización que es culminación de un proceso de unificación iniciado en el año de 1868 con la creación de The Trades Unión Congress, abarcaba 650 sindicatos con 9600.000 afiliados en el año de 1960.(5).

En las llamadas democracia populares,los sindicatos son únicos, es decir, que el Estado solo tolera un sindicato y facilita su tarea, haciendo obligatoria la afiliación.Esta situación válida hasta la muerte de Staly,

---

(4). Vicente Marrero.El Sindicalismo Alemán de la Postguerra.

(5). Alberto Enrique Ravier. Breves noticias sobre organización sindical en Gran Bretaña.(Cit.por J.R.Mancini).

llevaba a que solo cumplia una misión de trasmisión de consignas del Estado y su deber era contribuir a mantener la disciplina.Actualmente predomina el sindicato de queja, manteniendo sin embargo, la concepción autoritaria. El sindicato se limita a trasmitir las quejas, desempeñando así el medio de comunicación social entre las masas y las autoridades. También es único el sindicato Israelí, que no es un sindicato de queja ni de encuadernamiento. Se le denomina sindicato de gestión.

El Histadut es el mejor empresario del país y con sus empresas y cooperativas agrícolas, sus trasportes y el sector de crédito, controla la cuarta parte de la renta nacional y la cuarta parte de los puestos del país.(6).

EL papel del sindicalismo Polaco atraviesa distintas etapas.En un principio participaba en la concertación de convenios colectivos pero después de 1950 fué abandonada esa práctica, si bien era consultado, las tarifas salariales eran fijadas autoritariamente; con ella había perdido la razón de ser. En el año de 1956 comienza una nueva etapa en la evolución, participando nuevamente en la preparación de los convenios de efectos normativos.

Los sindicatos cubanos fueron totalmente dominados por los comunistas, merced a la intervención, fué autorizada

---

(6). A. Tiano. Sindicalismo Israelí.

por la ley orgánica del Ministerio del Trabajo.La posición del nuevo sindicalismo quedó expuesta en un discurso pronunciado por el secretario del partido comunista cubano BLAS ROCA, quien afirmó "si antes la función del sindicato era la lucha por demanda...inmediatas de cada sector obrero...hoy es tarea fundamental de los sindicatos, la lucha por el aumento de la producción y la productividad". Rige el sistema del sindicato único, de acuerdo con la ley de organizaciones sindicales Nº 62.

La regulación colectiva de salarios ha sido reemplazada por las leyes que establecen la facultad del gobierno de fijar salarios y programas de trabajo, etc.(7).

## 2. SINDICALISMO Y REIVINDICACIONES

En contra de lo que sugiere las condiciones actuales del triunfo arrogante del capitalismo, la actividad sindicalista no es una eterna vuelta de esperar, en lo que lo logrado ayer se desteje durante la noche, teniendose que empezar, todo cada vez de nuevo...Marx siempre combatió esta concepción del sindicalismo, advirtiendo que se decía siempre que los sindicatos limitaban su acción y reivindicaciones al solo plan económico.

Si se limita a ello, los mecanismos del capitalismo obligan a los sindicatos a un verdadero trabajo de Sísifo el desarrollo general de la producción capitalista impli-

---

(7). Organización Regional Interamericana de Trabajadores

ca que trás de obtener la victoria, aunque no se le ponga pura y simplemente discusión en forma inmediata, al cabo de algunos años no constituyen siquiera un mínimo reportable para los obreros.

Lejos de detenerse, las luchas se intensifican con el desarrollo del capitalismo, y ganan sectores de opiniones ignorados al principio de la era industrial.

Mientras no sea derrocado el capital, cada conquista, en lugar de aminoran las contradicciones sociales, o de disminuir las causas de las luchas de clases, no hacen más que multiplicar los frentes de batalla, proporcionando un nivel permanente a una lucha más aspera y decisiva. Desde que los trabajadores asalariados forman la gran mayoría de la población sus reivindicaciones superan con mucho el plan económico de las condiciones de trabajo inmediatas en el seno de la empresa y fijación del nivel entre plusvalía y salario. La clase obrera cayó en cuenta, en efecto, que los "dueños de la tierra y los capitalistas utilizan su privilegio políticos para defender y perpetrar sus monopolios."(8).

La clase obrera comienza, pués, a exigir que el Estado promulgue leyes que regulen las jornadas de trabajo e imponer de manera coactiva, respecto a los capitalistas sedientos de sobretrabajo, así como a los obreros recalcitrantes que solo descubren un medio de ganar algo más: prolongar la jornada de trabajo, rebajando de esta

---

(8). Carlos Marx.Manifiesto Inagural de la Asociación Inagural del Trabajo.

forma los salario de la gran masa de trabajadores de su categoría.(9).

Pronto la clase obrera había de reclamar asi mismo una parte del poder político (Cartismo) ya que al componer ahora la fuerza principal de la población no podía seguir admitiendo que la fuerza del orden interviniesen sistemáticamente contra ella a la menor indicación de no importa que patrono o juez a sueldo del capitalismo local para romper la huelga, invocando la "libertad de trabajo".No podía tolerarse que los obreros pudiesen reunirse y asociarse para discutir sus intereses y los medios mejores para satisfacerlo, ni que a los obreros se les mantuviera alejados de la escuela, privándole de los medios de comunicación intelectual más elemental.

En consecuencia con el proceso social real, la concepción marxista del sindicalismo tiene que ser histórica y económica. A esto se debe, incluso desde el punto de vista formal, Marx y Engels no hayan tratado nunca aparte la cuestión sindical.(10).

## 3. CUESTIONES ECONOMICAS IMPLICADAS EN EL SINDICALISMO

El sindicalismo no solo no es factor económico de alto desarrollo, sino que constituye un elemento favorable en la evolución económica de los países subdesarrollados. Ahora trataremos de demostrar de que manera ha influído

---

(9). Marx: El Capital.

(10). Marx y F. Engels: El Sindicalismo.

BARRANQUILLA

y puede hacerlo en el nivel económico y general de un país, señalando los principales fenómenos que registran esa influencia y las opiniones de los autores sobre ese punto. Se observa que la acción sindical influye en el nivel de empleo, en el nivel de salarios (nominales y reales), en la participación, en el reparto del ingreso y consecuentemente en el nivel de las ganancias de los empleados.

La noción de salarios ha cambiado a través de los tiempos recibiendo el peso de las doctrinas filosóficas y morales que logran elevarlo de la antigua noción exclusivamente económica. Sin embargo, su determinación no escapa de manera absoluta a la ley del mercado; de ahí que los sindicatos actuén en los elementos de fuego de mercado: oferta y demanda. Una breve clasificación del concepto de mercado de trabajo como integrante del sistema capitalista, la separación entre el trabajo y los medios de producción obliga a que ellos traten de encontrarse.En una economía colectivista no existe mercado sino simplemente colocación de trabajadores, a cada uno de estos se le asigna un puesto de trabajo.

## 4. EL SINDICALISMO Y LA POLITICA

Para poder comprender la auténtica función política de los sindicatos es preciso ponerse de acuerdo sobre el sentido a que a esa palabra se le asigne.Cualquiera que sea la definición que se adopte, queda en pie lo esencial de toda actividas que lleve ese calificativo "la ordenación hacia el bien común".Es este pués, el elemento que debemos tener en cuenta para considerar

la acción política de los sindicatos. Política, reinteramos, en el sentido elevado de la palabra, no quiere decir otra cosa que la colaboración al bien de la ciudad. Cuando se piensa en esto no parece que ningún hombre, ninguna sociedad pueda permanecer ajena al logro de ese fin. Claro que no es propio de un sindicato de identificarse con un determinado grupo político o convertirse en un apéndice de la autoridad total.(11).

Sin duda, el factor político no puede desligarse de las actividades sindicales que, ni aquí ni en parte alguna, están exentas de influencias partidistas. Y cuando no las hay, como en el caso de Solidaridad en Polonia, la tendencia va en sentido contrario:El sindicalismo busca ejercer una influencia política.En este aspecto, la reciente encíclica papal, que se pronuncia en favor de un sindicalismo "aséptico" contradice toda la historia del movimiento obrero organizado en el mundo.

Esa participación y esa influencia política en el sindicalismo son desde luego variable. El sindicalismo Alemán, por ejemplo, separa con mucha claridad los dos aspectos y le asigna la tarea política a su central la D.B.G. encargada de las relaciones con el partido social-demócrata. En Gran Bretaña, el sindicalismo financia más del 90% del partido laborista y se ha propuesto aumentar su poder en el seno de ese partido. En Francia, la poderosa C.G.T. es el brazo sindical del ahora cabizbajo partido comunista.

---

(11). Ebehard Welty:

En los Estados Unidos, el vínculo es muy tenue, pero se manifiesta en el apoyo a uno u otro candidato presidencial, generalmente el demócrata.En la Unión Rusa Soviética Socialista y sus satélites, el sindicato, correa de trasmisión del partido, es político por definición.Si ahora en buena parte de latinoamérica el sindicalismo debe actuar en la clandestinidad, es posible atribuirle una u otra preferencia política.Y desde luego, lo mismo puede decirse del sindicalismo colombiano, tanto de las centrales como de los "independientes".

Esto tuvo su materialidad en el foro unitario nacional, reunido en el mes de Agosto de 1981 en donde mostraron su preferencia por la izquierda marxista, con todo el mosaico de matices que ello implica en Colombia. La presencia de federaciones y sindicatos que tienen afinidad con los partidos "tradicionales" (y la de la propia C.T.C. de origen liberal pero ahora bipartidista) o la de caracterizados "independientes" como Fenaltrase Cite que tiene afiliados de las cuatro centrales no atemperan ese sello definitivamente izquierdista. Como observadores a este foro asistieron el partido comunista, el partido socialista de los trabajadores, la Unión Demócratica Revolucionaria.Pero ni en este ni en ningún otro evento sindical reciente de importancia se ha manifestado el partido liberal, el partido conservador o cualquiera de sus múltiples tendencias.

En este sentido, quienes critican el activismo de los partidos de izquierda también deberán criticar la pasividad, el desinterés y aún la posición anti-sindicalista del liberal y conservador, que ha llevado al movimiento

sindical a buscar otros caminos mucho más radicales.

## 5. EL SINDICALISMO COMO OBJETO PSICOSOCIOLOGICO

La sociología social o colectiva estudia la conducta y los sentimientos de los hombres en los grupos, más allá de las acciones interpersonales.Así considerada esa disciplina científica solo puede resultar útil para el conocimiento y explicación de los fenómenos sociales, si se la complementa con la sociología.

Sin duda que el descubrimiento del grupo como sujeto de fenómeno psíquico, constituye un avance importante para un mejor conocimiento del hombre individual y de sus reacciones. Resulta mérito de la sociología industrial tal descubrimiento que encontró inexplicable la conducta humana de un conjunto, tratando de analizarlo como si se tratara de un mero objeto. Con el aporte de esta rama de la ciencia sociológica, es doble advertir causa desconocida, cuya ignorancia hacia incomprensible reacciones colectivas e individual. Pero, además, y por lo mismo de la ciencia positiva siempre es suceptible de un aprovechamiento técnico, constituye un instrumento al servicio del mejoramiento de las relaciones obrero-patronales.

Abordando la cuestión desde el punto de vista de las relaciones intrasindicales, la sociología de grupo, también llama la atención sobre cuestiones vinculadas con la selección natural de los jefes dirigentes que tendrán a su cargo la representación de sus compañeros, ante los empresarios y los poderes públicos.

El rango de "popularidad" supone una series de condiciones imprecisas, que el sociológo trata de sistematizar. Igualmente el liderazgo constituye un tema apasionante para estos estudiosos que no siempre aceptan los catálogos de requisitos del abogado a base del examen de las personalidades que han logrado el puesto de lider en el grupo en que les ha tocado actuar.

## 6. PROBLEMAS JURIDICOS DEL SINDICATO

Que existe una interacción entre el hecho y el derecho, constituye una afirmación obvia, pero que debe ser interpretada sin error, de tal manera que resulta admisible afirmar que la costumbre, la conducta social, puede llegar a derogar normas jurídicas.También lo es que conduce a crear nuevas reglas, nuevas instituciones, nuevos derechos.

Comenzemos por analizar la libertad con sus posibles obstáculos:

Primero: La libertad sindical es pués una manifestación de la libertad humana y su ejercicio lleva a la protección y realización del trabajador. El origen de la libertad de asociación profesional parece encontrarse en la libertad de trabajo y de industria, ya que la libertad de trabajo, sin la asociación, sería incompleta, desprovista de sentido.El trabajador aislado queda a merced del más fuerte; y su libertad por más que se proclamen enfáticamente, resulta nula, incierta, falsa.El individualismo obrero frente a la coalisión natural de fuerzas, de medios, de relaciones de capital,no constituiría otra cosa que la negación de toda libertad.

En definitiva, el fundamento último de la libertad sindical, considerada como el derecho de los trabajadores a formar asociaciones con objeto profesional, reside en la esencia misma del derecho subjetivo, que es la igualdad.

" Tener derecho, es ser en el régimen de la convivencia, el titular de una condición de igualdad respecto a los semejantes, constituída por una conducta de los semejantes que corresponda a ese título, es decir,que lo iguale"

Como acertadamente lo señala la oficina internacional del trabajo, la base que consagra la libertad de asociación, está en los sistemas de igualdad jurídica, en las relaciones sociales y en la libertad económica, ya sin una y otra, es imposible desemvolver un derecho de asociación destinado a defender intereses de orden profesional.

Desde otro punto de vista como la limitación del derecho de asociación "libertad sindical",se manifiesta cuando la asociación resulta impuesta.

En terminología corriente la cuestión a que nos referimos es la que se plantea bajo una alternativa: sindicatos libres o sindicatos obligatorios.

Lo primero resulta de un sistema legal que garantice la libertad de asociarse al sindicato que el trabajador prefiera, sin considerar por ahora las posibles ventajas que le reporte la selección de uno y otro, o simplemente prescinda de establecer normas relativas al ejercicio

de aquel derecho.

Lo segundo puede derivarse de un régimen legal obligatorio que no permite opción, sea porque se ha establecido el sindicato único o sea que bajo la apariencia de un pluralismo sindical, se esconde un régimen de sindicato único.

Esto que acaba de verse se refiere a uno de los planteamientos metodológicos posibles, la libertad sindical como derecho del individuo.

Trataremos ahora el derecho de asociación constituído o lo que se ha denominado autarquía sindical.

El examen de este aparte comprende en primer lugar la libertad de organización. Su puesto de derecho de asociar se; se sigue también, es libre la asociación de establecer por sí y sin intervención ajena, las leyes internas que han de regirlas.

" La redacción de los estatutos es hecha por los interesados con plena libertad a reserva de no alterar fines ni contrariar los que las leyes asigna a la organización sindical".(12).

Esta limitación se justifica por cuanto el sindicato no hace como una sociedad de derecho común, subordinada a los intereses individuales o circunstanciales de los mismos que lo constituyen.La naturaleza institucional

---

(12). Roberto Pérez Paton:La Libertad Sindical y sus

del sindicato justifica una finalidad trascendente que supera la voluntad contractual y a la que deben ajustarse los miembros. (13).

## 7. ENFOQUE SOCIOLOGICO DEL SINDICALISMO

En el enfoque multidisciplinario, que por rigor puede efectuarse en un estudio general del sindicalismo, aparece el plano sociológico como el previo. De algún modo el histórico es la descripción del fenómeno social aunque sin someterlo a la tipología elavorada por los sociologos para desentrañar todos los movimientos de estructuras que se hayan en lo profundo de los hechos sociales. No en vano la historia y la sociología son la ciencia sociales más emparentadas entre sí, junto con la etnología. El objeto de ambas es diverso y de allí la autonomía científica de que gozan. Sin embargo, el hecho social como objeto material resulta común, como lo es para la otra ciencia que también lo estudian aunque bajo formalidades diversas. En todo caso, la sociología enriquece, indudablemente, el conocimiento jurídico y político, mostrando la influencia de los grupos sociales (de presión) sobre la formación del derecho y de las demás normas jurídicas sobre la vida real social. El fenómeno social que examinamos aquí, Sindicalismo, se manifiesta dentro de un contexto mayor que es la profesión estudiada como el conjunto de trabajadores que participan en el ejercicio de un mismo oficio

---

(13). Mariano R Tissembau:Citado por J.R. Mancini.

o de una misma serie de oficios. Se trata de una categoría social o de un cuerpo intermedio que pueda dar lugar a fenómenos sociales desde el punto en que se organiza en sindicato, organismo que como he sabido, organiza la sociedad en sentido horizontal, a la inversa de lo que en un régimen corporativo encontraríamos, o sea la organización de la solidaridad vertical reuniendo a todos los representantes de la profesión en un solo organismo común.

Habrá que destacar también que el sindicalismo constituye en principio un instrumento de cohesión social. Luego habrá de recordar el creciente peso del sindicalismo como grupo de presión y las estrategias utilizadas para culminar destacando la posibilidad de orientar esa fuerza hacia un diálogo social positivo.

## CONCLUSION

Que el Movimiento Sindical constituye para el hombre trabajador, un medio del cual se vale en forma indispensable dadas las condiciones socio-económicas en que le toca vivir para lograr de la manera más perfecta su fín terreno de plena realización temporal, a manera de preparación para un final y definitiva integración en la eternidad.

El Sindicalismo moderno no es nuevo ni viejo, sino pura y simplemente Sindicalismo "en cuanto a movimiento práctico no se orienta hacía ninguna estructura específica y definitiva de la sociedad que deba alcanzarse como resultado de las luchas de clases una vez que supere

un socialismo supremamente vago".

Hasta cierto punto el Movimiento Sindical es un movimiento sin ideología, sus objetivos no se deducen de principios políticos o económicos generales.Los líderes sindicalista no tienen en la cabeza el cuadro de una sociedad ideal futura que permanecerá intacta para siempre. El cambio y la reforma son esenciales para el sindicalismo.

## TITULO II

## HISTORIA DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA

INTRODUCCION:

Después de la guerra del año 1914, cuando comenzaron a surigir los primeros Sindicatos en Colombia, se llevaron a cabo las primeras huelgas en nuestra historia. Políticos, intelectuales, iniciaron un debate que todavía no ha terminado. El problema que se discutia era de que el Sindicalismo podía contribuir al proceso económico o, sí, por el contrario, la organización obrera hacia el progreso más difícil. Quienes sostenía que el Sindicalismo es una barrera del desarrollo económico en los países pobres, usan dos argumentos:

Primero: Los Sindicatos al tratar de obtener mejores niveles de ingreso para sus miembros, es un factor que contribuye a la dificulta de incrementar el nivel de ahorro de la sociedad en proceso de desarrollo.

Segundo: Los Sindicatos son instituciones que hacen peligrar la estabilidad monetaria. En algunos casos, pueden causar la iniciación de un espiral inflacionario.

Quienes aceptan estos argumentos en favor del control de los Sindicatos, opinan que deben ser destruídos o

por lo menos controlado, para que el país pueda lograr mejores tasas de desarrollo y sobrepasar la etapa de la transición a una sociedad industrial en menor tiempo.

A primera vista, los argumentos en favor del control de los Sindicatos parece irrefutable. Sindicatos orientados a incrementar el nivel de consumo de sus miembros sí pueden retrasar el proceso de formación de capital.Esto sucede cuando los Sindicatos tienen poder político y el gobierno es inestable. En muchos países latinoamericano, por ejemplo, los Sindicatos han logrado presionar al gobierno para que suba los sueldos de los trabajadores del Estado más de lo que se incrementa la productividad; esto ha disminuído radicalmente la capacidad de inversión del Estado.

Es claro que los gobiernos débiles que aceptan las presiones excesivas de los Sindicatos y la presión de éstos en favor del control de precios, están haciendo imposible el desarrollo económico dentro del marco de la libre empresa, pués están eliminando todos los incentivos de producción e inversión.

El argumento histórico en favor de los Sindicatos débiles también es importante. Se anota que los países que fueron pioneros del desarrollo económico, lograron incrementar su capacidad productiva sin dejar que surgieran Sindicatos fuertes.

Este es el caso de Inglaterra, Francia, Estados Unidos, Alemania y Japón donde el desarrollo de Sindicatos efectivo retardado gracias a medidas legales, administrativa

y judiciales.

Los argumentos económicos en favor del Sindicalismo son menos convimcentes que los argumentos en contra.Se ha dicho por ejemplo que el Sindicalismo contribuye a inculcar en los obreros, no acostumbrados a la vida urbana, la disciplina industrial. Esto puede ser una contribución importante, ya que se ha comprobado que el ausentismo y la falta de disciplina industrial conlleva muy bajos niveles de productividad.

El error consiste en considerar la contribución de los Sindicatos al desarrollo, solo desde el punto de vista económico.En realidad en el mundo subdesarrollado, los Sindicatos son instituciones económicas; su efectividad depende más de la acción política que de la económica.

Entonces, la contribución de los Sindicatos es mayor en el desarrollo del campo político que en el campo del desarrollo económico.

## 2.1.El Mercado del Trabajo y los Tipos de Acción Sindical

Las características primordiales del mercado de trabajo en un país subdesarrollado como Colombia, es que la oferta de mano de obra es prácticamente infinita; en este caso la acción Sindical puramente económica no puede ser efectiva.

Como el Sindicato trata de elevar los salarios por encima del nivel competitivo, el Sindicato solo puede ser efec-

tivo si elemina la competencia de los desempleados que desean trabajar, a cualquier salario con tal de no morirse de hambre.

Las tarifas que debe usar el Sindicato para eliminar la competencia de los sin trabajos y lograr salarios mayores al mínimo son varias:

- Control de la oferta de trabajo.
- Acción política para limitar la oferta de trabajo.
- La huelga.

### 2.1.1. Control de la Oferta de Trabajo

Es la más antigua, este fué el sistema usado por los Sindicatos gremiales de Inglaterra y Estados Unidos, en el siglo XIX. Es un sistema particularmente adoptado por la acción de grupos de trabajadores con habilidad escasa; por eso los primeros que fueron Sindicatos, fueron los trabajadores calificados.Ellos controlaban el trabajo de la oferta de varias maneras; podían no enseñar sus profesiones como éstas requerian habilidades especiales, los artesanos podían limitar el número de personas que desempeñaban ciertos oficios.El sistema de aprendizaje institucionalizaba la oferta del trabajo; habían reglas que limitaban el número de aprendices que un artesano podía tener, y los gremios frecuentemente lograban limitar la oferta de trabajo, con exámenes y otras medidas.

### 2.1.2. La Huelga

La huelga es efectiva solo en el caso de que el empresario no pueda remplazar a los huelguistas, pero el Sindicato sí puede hacerlo, simplemente rompera cualquier Sindicato que se declare en huelga, sustituyendo los trabajadores en huelga, con esquiroles. Para poder hacer huelga efectiva, es necesario entonces, que los Sindicalizados sean irremplazables.

No es sorprendente, entonces, que las primeras huelgas y los primeros Sindicatos en Colombia hayan sido de trabajadores calificados, como los ferroviarios y los trabajadores del río.

En resumen, la competencia, la sustitución y las características del mercado laboral pone límite a los beneficios que puedan obtener con la acción sindical. En un país subdesarrollado, casi todos estos factores hacen díficil la acción sindical dedicada a controlar la oferta de trabajo y a usar la huelga para obtener beneficios económicos, es decir, que el más grande enemigo del Sindicalismo y del salario es el desempleo.(14).

## 2.2. La Sociedad de Artesanos de Bogotá

La primera organización de la época Republican comenzó a surgir en un período de transición económica y de cambio político e ideológico, la Sociedad Artesana de Bogotá, la primera organización obrera organizada en

---

(14). Miguel Urrutia. Historia del Sindicalismo Colombiano.

el siglo XIX. Se fundó en el año de 1847, cuando una generación nueva de estadístas e intelectuales se preparaban a destruír la estructura colonial de la Nueva Granada. Esta sociedad se fundó como una reacción al intento de Mosquera de liberar la economía. Al final de su presidencia, el General Mosquera y su Secretario de Hacienda, Don Florentino Gonzalez, dieron los primeros pasos hacía el establecimiento del libre cambio.

Aunque los artesanos en 1874 se organizaran para pedir protección, porque el secretario de Hacienda había dado los primeros pasos hacia el libre cambio, pero también, debido a la Revolución Industrial, los productos manufactureres de Europa comenzaron a sacar del mercado a los artesanos criollos.

## 2.3. Primeros Sindicatos en Colombia

Se tiene noticia que el 31 de Agosto de 1909, se reconoció la primera personeria jurídica, correspondiendole a una asociación de tipo gremial. Se llamó la Sociedad de Artesanos de Sonsón (Antioquia), (15).

En 1933 se echaron cimiento para la creación de un movimiento tendiente a organizar la central obrera nacional culmina esta labor el 10 de Agosto de 1935, con la creación de la Confederación Sindical de Trabajadores de

---

(15). Marcos A Cordoba: Elementos Del Sindicalismo.

Colombia.

Existen un gran entusiasmo obrero y finalmente el 21 de Diciembre de 1937 se reconoce la personeria jurídica Nº 271 de ese año, quedando legalmente constituída la Confederación de Trabajadores. Dentro del proceso de organización Sindical, se adopta un nuevo nombre para la Confederación, nominandola Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C), reforma que fué aprobada mediante resolución Nº 112 del 18 de Octubre del año 1943.(16).

## 2.4.La C.T.C. y el Período de la Acción Política Sindical

Antes de 1945, cuando la legislación dió a los sindicatos una protección efectiva contra la competencia de las masas trabajadoras, desempleados y subempleados; en el mercado de trabajo las organizaciones sindicales encontraron que su arma efectiva era la táctica de negociaciones políticas. La situación política del país hizo sin embargo que la negociación política fuera una herramienta efectiva. El conflicto entre el ejecutivo liberal y los capitalistas, especialmente durante los períodos presidenciales de López, (1934-1938 y 1942-1945) creó dos condiciones que favorecieron el movimiento obrero. En primer lugar el ejecutivo necesitaba el apoyo del sector obrero para permanecer en el poder, en segundo lugar, Alfonso López estaba comprometido ideológicamente con un programa de reforma, y podía poner en práctica

---

(16). Marcos A Cordoba: Elementos del Sindicalismo.

esas reformas únicamente si minimizaba el poder político de los poseedores del capital industrial o agrario.

Así podía utilizar el obrerismo organizado para poder debilitar la posición de los capitalistas y al mismo tiempo ganar apoyo popular. En esta circunstancia, la mayor táctica del movimiento obrero era lograr que las ramas ejecutivas del gobierno se viera envuelta en todos sus conflictos. Por esa razón casi todos los conflictos obrero-patronales se resolvieron solamente después que el gobierno intervino en ellos. Pero resulta díficil para dirigentes sindicales locales obtener la intervención del gobierno en sus conflictos con los patronos.Durante el período de las negociaciones, el papel de la Confederación Obrera Nacional, era por lo tanto muy importante, debido a que existían canales efectivos de comunicación entre la Federación que podía movilizar millares de trabajadores en apoyo del gobierno y la rama ejecutiva.(17).

Sin embargo, el hecho de que la Federación tuviera como propósito principal, obtener la intervención del gobierno el favor de los obreros durante los conflictos sindicales forzó a la Federación a intervenir en política y apoyar cualquier gobierno que necesitará al sector obrero y estuviera dispuesto a ayudarla. Desafortunadamente la Federación no tenía un poder político importante, y los políticos que apoyaban, no siempre salían elegidos;

---

(17).Miguel Urrutia.Historia del Sindicalismo Colombiano.

cuando estos perdían, la táctica de las negociaciones políticas, también dejaban de ser efectiva. En última instancia, el fracaso mostrado por la C.T.C. como máquina política entre 1940 y 1949 puso fin a las negociaciones políticas en los conflictos obrero patronales.

## 2.5. Creación de la C.T.C.

La Confederación Sindical de Colombia se creó en la euforia que siguio a la elección de un Congreso liberal en 1935. La iniciativa para la reunión del Congreso fundador la tuvo el presidente del Sindicato "El Tiempo", Hernando Vega Escobar quien invitó a todos los sindicatos del país a un congreso que debía reunirse en Bogotá el 1º de Agosto de 1935, pero pocos días antes de las fechas se aplazó definitivamente el Congreso.

El aplazamiento del Congreso llegó tarde, los delegados obreros habían llegado a Bogotá de otras regiones del país, y los antiguos anarco-sindicalistas del Sindicato de la fábrica de fósforos "El Ruiz" y algunos miembros de Unir, decidieron ayudar a organizar de todos modos el Congreso.

Los delegados se reunieron el 7 de Agosto de 1935, en una fiesta organizada por el Sindicato "El Ruiz"; y tres días después el Congreso ofició reuniones oficiales en el salón de la asamblea de Cundinamarca. Se eligió un comité ejecutivo de 17 miembros,un por cada división territorial del país. Es significativo que, para mantener unidos los delegados, fuera necesario dar a cada tendencia política del Congreso, una representación proporcio-

nar en el comité ejecutivo.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Del congreso salieron dos comités ejecutivos, uno elegidos por los independientes y por los miembros antiguos del partido comunista, y otros por los comunistas.Los primeros se convirtieron en la Confederación Obrera Oficial, porque a la mañana siguiente lograron inscribir su dirección postal. Así, desde el día en que fué oficial mente fundada, la Confederación Sindical en Colombia se dividió por razones políticas. La estructura del movimiento obrero, las cuotas del afiliado, el Federalismo o el Centralismo Sindical, ninguno de estos problemas fué materia de la controversia seria...El problema real consistía en saber que grupo político lograría el control de la organización, que iba hablar de los asalariados(18)

## 2.6. El Frente Popular

No obstante la división política dentro del movimiento obrero, no duró mucho; un cambio de línea impuesto por el movimiento comunista internacional, hizo posible la unidad obrera. Para 1936 los comunistas estaban ya comprometidos con el Frente Popular y la división dentro de la Confederación fué enmendada.Los Sindicatos independientes que habían militado en el antiguo partido socialista fueron excluídos y los liberales y comunistas se repartieron entre sí el comité ejecutivo.

---

(18). Miguel Urrutia M. Historia del Sindicalismo en Colombia.

En Agosto de 1936, la Unidad Sindical de Antioquia (Compuesta por 23 Sindicatos y la C.S.C)organiza un Congreso de Unidad en Medellin.En este Congreso, los comunistas defendieron la "Unidad Sindical", aún a causa del esfuerzo comunista surgió una Confederación Obrera unificada, con un comité ejecutivo compuesto por representantes de todas las tendencias políticas.

Tiene importancia señalar que el congreso pudo reunirse en Medellin gracias al auxilio monetario hecho por el Gobierno, para pagar los gastos de los delegados.No hace falta decir, que el gobierno apoya al Sindicalismo con la esperanza de que el movimiento obrero se hiciera liberal, mientras los comunistas hicieron todo lo que estaba a su alcance para retener la influencia en el movimiento obrero, en expansión que se promovia desde el gobierno.

## 2.7. La Contratación Colectiva y el Crecimiento de la U.T.C.

Del mismo modo que la historia de la C.T.C. antes de 1950, da el marco para el estudio del período de negociación política, la historia de la U.T.C., coincide con el creciente uso de la negociación colectiva por parte del Sindicalismo Colombiano.La Unión de Trabajadores de Colombia. U.T.C. fué fundada en Junio de 1946, después que la ley 6ª de 1945 creó las condiciones necesarias para el surgimiento de un nuevo movimiento obrero orientado hacía la estrategia de las negociaciones colectivas; la U.T.C. fué creación de la Iglesia Católica para contra restar la creciente influencia del comunismo entre los

clases trabajadores.

Uno de los mejores atractivos de la U.T.C. fué que evitaba la política; esto se observó claramente en sus archivos, y contradice la idea habitualmente aceptada de que la U.T.C. fué creada por el Gobierno Conservador para neutralizar la C.T.C. Liberal.

## 2.8. Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia

En Diciembre de 1960 se reune el décimo Congreso de la C.T.C. en la ciudad de Cartagena, y por la acción de los comunistas de tomarse la C.T.C., se dispone en dicho congreso la expulsión de Federaciones y Sindicatos dirigidos por los comunistas, que agrupan más de ciento veinte mil trabajadores. Queda pués la C.T.C., menguada en gran porcentaje; fué así como de ese congreso salio fortalecido el partido comunista al entregarla la mejor oportunidad para dividir por tres lo que en 1943 es una sola confederación.Nace así el comite de acción y solidaridad sindicical, con las organizaciones expulsada de la C.T.C. bajo la orientación comunista. Se abre además una ancha vía para la creación de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C) que sigue los lineamientos de Moscú, lo cual obtuvo personería jurídica Nº 02487 el 20 de Agosto de 1964.

## 2.9. NACE FETRANECOL

Seguramente la resolución más positiva que se aprobó en el Congreso de la C.T.C. en Cartagena, fué la de

autorizar la creación de Federaciones y Sindicatos Nacionales de Industria y gremiales. El 29 de Abril de 1961 se reunieron en Bogotá dirigentes de Sindicatos Laralford, Tansa,Wolkswagen, Siemmes,etc, en el Congreso constituído de la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Colombia. Como se comprenderá, era un medio díficil, lo que no fué obstáculos para que los dirigentes de la nueva Federación los vencieran todos y obtuvieran la personería de FETRAMECOL en noviembre de 1961.(19).

2.10. La Confederación General del Trabajo (C.G.T)

Durante el mes de marzo resurgió para el Magisterio del país, debido al incumplimiento oficial, su recurrente situación conflictiva. Las organizaciones Sindicales de los educadores, fueron colocadas en estado de alerta y las primeras acciones afloraron en Antioquia; sin atender sus peticiones el gobierno toma medidas contra ellos y deja a varios cesantes.

El 30 de Abril, ASICOL se convierte en Confederación General del Trabajo (C.G.T.), integrada por siete Federaciones, al culminar su congreso en Medellin. Esta Confederación es filial de la Confederación Latinoamericana del trabajo (C.L.A.T.).

La C.G.T., por su ideología y orientación política originalmente social-cristiana, el Confesionalismo militante, a solido adoptar una conducta seudo-independiente, aunque

---

(19). Marcos A Cordoba. Elementos del Sindicalismo.

en ocasiones anti-gobiernista.(20).

## 2.11. Características Sobresalientes y Posiciones Políticas e Ideológicas Fundamentales de las Distintas Centrales Obreras

Tenemos en primer término las centrales más antiguas la C.T.C. y U.T.C. Entre las dos concurren similitudes y diferencias: Son comunes en ella su concepción ideológica general, reformista. Ambas se desarrollan haciendo del anticomunismo una bandera de lucha y han sido utilizadas en diversos grado, como instrumento de la burguesía destinado a aplaner y desviar las luchas obreras por un rumbo ajeno a sus intereses de clase, para enclaustrar lo dentro de un sindicalismo sin porvenir, lastrado, mezquino y oportunista, cuyo cometido se reduce a regatear 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 ese objetivo. Al contrario, ayuda a convatirlo y a detener el paso de la clase obrera, a las pasiones revolucionarias. De ahí su economismo, que sujeta la acción a lo puramente reivindicatorio inmediato (Salarios, prestaciones) es decir, a los fines puramente económico, en lucha generalmente mal librada, sin participación de las masas, prefiriendo los contratos por lo alto entre directivos sindicales y los patronos, entre ellos, y funcionarios oficiales; para convenir

---

(20). Marcos A Cordoba.Elementos del Sindicalismo.

arreglos no siempre favorable 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 las posibilidades de lucha conjunta. Todo orientado a mejorar la organización los combates de la clase obrera dentro de una óptica miope, recortada, inmediata, que no afecte ni ponga en peligro los privilegios burgueses, ni el sistema capitalista.

El anticomunismo no abarca el mismo propósito, pero es el resorte político-ideológico fundamental de la división.Se azuza para que los trabajadores se opongan al cambio revolucionario, servir a la contrarevolución burguesa, para que la clase obrera se coloque como activa defensora del sistema capitalista, viendo sus enemigos, no en los explotadores sino en quienes luchan por la liberación.

En cuanto a sus diferencias, entre ambas, cabe decir que la C.T.C., en otros tiempos, central única en Colombia que jugara entonces un papel importante en las luchas obreras, esta hoy controlada por agentes experimentados, de vieja data, en la tradición y el entreguismo, serviles seguidores de la burguesia liberal y abyectamente gobiernista y pro-yanquis. La U.T.C., nacida al amparo de las dictaduras conservadoras y revolucionaria que se establecieron 1946, y con el auspicio del clero católico es más heterógenea en su composición y en su política.Su dirigencia, generalmente social-cristiana (aunque rigurosamente no militen en tal partido, sino en los tradicionales) se hayan vinculados ante todo a la inversa de

la C.T.C., al proletariado renovado del sector febril.Han tenido momentos circunstanciales de rebeldia frente a éste o aquel gobierno, para retractarse casi siempre enseguida.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Estas dos centrales, que por su trayectoria han sido calificadas de patronales, están asociadas a la Organización Regional Internacional del Trabajo (O.R.I.T), que a su vez es filial de la Confederación Internacional de Organismo Sindicales Libres (C.I.O.S.L.) entidades que actúan como puntas de lanzas continental y mundial, respectivamente del Imperialismo y de la reacción burguesa, para dividir el movimiento sindical independiente y clasista o socabar sus posiciones. Recibe, por otro lado , subvenciones de la central norteamericana (A.F.L.C.I.O.) y la agencia imperialista, tan obvia como la (A.I.D.)(21).

En 1964 fué fundada una tercera central ofrera nacional esta sí independiente y con una definitiva y avanzada orientación proletaria: La C.S.T.C. Durante diez años el gobierno le negó sistemáticamente con cualquier pretexto, la personería jurídica. Buscaba así obstáculizar su labor de organización y defensa a los trabajadores.Adujo entonces, que los própositos de la central era subersivo, admitiendo abiertamente el motivo político de la negativa; no obstante ello, la C.S.T.C. logró contar con un respetable número de trabajadores con espíritu revolucionario, elevando su conciencia clásista,mostrandoles el "porvenir del movimiento" y combatiendo el

---

(21). Edgar Caicedo. Historia de la Lucha Sindical en

economismo y las concepciones estrechamente sindicales que de manera inevitable se incumba a un en vasto sectores del proletariado. Estableció relaciones con la Federación Sindical Mundial (F.S.M.) que abandera internacionalmente el sindicalismo avanzado.

El cuadro abarca igualmente a los destacamentos de los trabajadores que se agrupan en el Confederación General del Trabajo (C.G.T.), la central de más reciente conformación y a la cual el régimen le negaba igualmente la personería jurídica. Anteriormente se denominaba ASICOL, es decir filial de la Confederación Latinoamericana del Trabajo (CLAT) que es la misma Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos (CLASC) que en años recientes prescindió de la ideología y orientación política, originalmente social-cristiana, de confecionalismo militante, a solido adoptar una conducta pseudo-independiente, aunque en ocasiones antigobiernista.En su izquier dismo se ha advertido algunos visos trotskizantes.(22).

Con la denominación de "independiente" (es decir, no afiliados a ninguna central obrera nacional) se cobijan en el cuadro que insertaron otras diferentes organizaciones federativas, por ramas industriales, gremios y regionales y sindicatos diversos, que comprenden un número muy grande de trabajadores. Por fuera de aquellas centrales obreras nacionales están, de modo general, diversas asociaciones y federaciones nacionales, y los sindicatos de los llamados frente o bloques regionales autonómos

---

(22). Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. Por

e independientes, que integran ese proletariado nuevo del sector obrero productivo y obrero de los servicios públicos, empleados bancarios, educadores oficiales, trabajadores del Estado.Hay entre ellos distintas corrientes ideológicas (incluso de derecha) y se mueve bajo inspiraciones políticas diferentes, pero sin duda las tendencias izquierdistas son las más marcadas y en particular los grupos maoístas.(23).

## 2.12. Limitaciones del Sindicalismo

No es una sorpresa para nadie, que el sindicalismo colombiano tiene una serie de limitaciones, debido a la falta de preparación de muchos núcleos de empleados colombianos esa falta de conocimiento permite que los movimientos sindicales no estén en manos de los obreros o empleados, sino de asesores o empleados jurídicos que, en muchas ocasiones, permiten fines distintos a los de la colectividad trabajadora.

Es apenas elemental que la falta de líderes sindicales bien estructurados, también impida a los sindicatos la apropia discusión de sus problemas con las empresas capitalistas. Es necesario darles la oportunidad de que puedan afrontar sus propias situaciones sin tener que apelar a personas extrañas a su movimiento.

Es indispensable que los Sindicatos cumplan otras funciones fuera de la de pedir alzas de salarios o de llegar

---

(23). Edgar Caicedo: Historia de las Luchas Sindicales en Colombia.

a la huelga. Estas nuevas funciones (de educación, de participación en la acción comunal, de alcanzar a lógicos y acertados planteamientos en la reformas laborales, etc.), requieren de preparación que el gobierno debe proporcionar por medios de cursos sindicales.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

## 2.13. Sindicalismo: Fuerza de Acción Social

El Sindicalismo en el mundo, ha dejado de ser hoy una simple organización de lucha para convertirse en una fuerza de acción social imponderable y sin límites.Ello modifica no solo las horas de trabajo sino las mismas condiciones de vida de sus asociados y principia a marcar dentro de cada zona, un nuevo concepto de propiedad, de la riqueza, del crédito, del ahorro, de las relaciones humanas, en todas las dimensiones que tiene esta expresión.

# TITULO III

# REGIMEN LEGAL DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA

## 3.1. Tipos de Organización Sindical, su Protección Legal y sus Funciones

El derecho de asociación de asociarse en Sindicatos es reconocido por la Ley 83 de 1931, no solamente a los trabajadores, sino también a aquellas personas que ejercían profesiones liberales, a los trabajadores asalariados del Estado, los Departamentos, los Municipios, y a los Industriales, siempre y cuando, se contara con un mínimo de veinte y cinco trabajadores.

Los empresarios o industriales requerián para constituirse en Sindicatos, tan solo un número no inferior de cinco miembros. La Ley 83 de 1931 reconocía cuatro tipos de Sindicatos: Los gremiales, los industriales, formando por individuos de varias profesiones " que contribuyan a la elaboración, preparación o explotación de un mismo producto en una misma empresa". Este mismo Sindicato, aunque con algunas variaciones, es el que se conoce hoy día como Sindicato de base o empresa; los de Oficios varios, expresión ésta, que no se uso en la ley 83 de 1931, formado por individuos cuyas profesiones oficios o especialidades, podían ser diversos, disímiles o inco-

nexos, siempre y cuando que en la región o industria de que se trata no hubiera el número de trabajadores exigidos por la ley para formar un Sindicato industrial o gremial.El sindicato que hoy llamamos industrial, es decir, el formando por individuos que venden su fuerza de trabajo a varias empresas de una misma rama industrial no estaban contemplados en esa ley; los mismo términos de la definición legal, lo excluían, y ellos se explica si se observa el desarrollo industrial del país en aquella época, en donde ciertamente no debía haber muchas empresas dedicadas a la explotación.Finalmente, contempló la ley 83, la existencia de sindicatos mixtos, constituídos por industriales o empresarios y trabajadores, pero estos sindicatos requerian un número no menor de tres industriales y diez trabajadores.

Aunque la ley 83 no consagró expresamente la prohibición del pararelismo sindical, es decir, la existencia de dos o más sindicatos del mismo tipo en una misma empresa, se consideraba por algunos funcionarios gubernamenntales, que el espíritu de dicha ley era estrechar los vínculos entre trabajadores y ordenar sus actividades para su común provecho, no fomentando divisiones hostiles, menos cuando pertenecieran a una misma empresa o fabrica.

Entre las facultades atribuídas por la Ley 83, a los Sindicatos, figuraba la de defender los derechos de sus miembros, en los conflictos del trabajo, ya fuera ante terceros o ante las autoridades, procurar la conciliación en dichos conflictos, decretar la huelga, y celebrar contratos colectivos.También facultó la Ley 83 a los Sindicatos, defenderse cuando pertenecieran

a distintas regiones o profesiones.

Las Federaciones gozaban de personería jurídica como los Sindicatos y tenían los mismos derechos o prerrogativas de estos, y podían, por consiguiente, celebrar convenciones colectivas y decretar la huelga.

El decreto 2.350 de 1944 reconoció tres tipos de Sindicatos; solo que la Ley 83 de 1931 denominaba Sindicato industrial, este decreto lo denominó de empresa, que era aquel formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestaran sus servicios en una misma empresa.

El Sindicato Gremial era el formado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. El sindicato de Oficios Varios, era aquel formado por individuos de diversas profesiones disímiles o inconexas,los cuales podían permitirse cuando en la localidad respectiva no hubieran trabajadores de un mismo gremio en número suficiente para constituír uno Gremial.(24).

## 3.2. De la Constitución de los Sindicatos

### 3.2.1. Negocio Jurídico de Constitución

La formación de un Sindicato implica un proceso previo que puede encontrar circunstancias favorables o desfavorables que dependen de hechos tales como la oposición

---

(24). Ignacio Escobar Uribe: Los Conflictos Colectivos de Trabajo

del patrono, la existencia de un ambiente propicio entre los trabajadores, cuando de ello se trata, al ambiente general del Sindicalismo, la presencia de dirigentes, etc.Las personas que simpatizan y abogan por una asociación profesional hubieran llamarse los promotores y los que intervienen en el acto de fundación, fundadores, señalandose que generalmente los promotores devienen en fundadores.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

La asociación profesional es un acto mediante el cual un número de personas requerido por la ley, expresa su voluntad de crear una organización jurídica permanente que logre alcanzar personalidad distinta a la de los asociados, que cumpla determinados fines, que se regule por unos estatutos y con la cual se van a establecer vínculos obligacionales estatales.(25).

Varias tendencias podrían señalarse al respecto: Una que mira en él la categoría de lo institucional, y otra que lo situa en el campo de lo contractual y aún se habla del acto colectivo. Dentro de la teoría institucional, que habla del grupo organizado con miras a un fin común, cuyos rasgos jurídicos no aparecen del todo preciso, podría citarse a DURAND, quien se aleja de la explición contractual. Lo Institucional explica para él en forma más aceptable la naturaleza de los estatutos Sindicales considerados como leyes internas del grupo, la admisión y la dimisión de sus miembros, la autoridad ejercida por el Sindicato y su poder disciplinario.

---

(25). Guillermo Camacho.H. Derecho del Trabajo(Tomo II).

los mecanismos de la Asamble General.(26).

También en la doctrina Francesa la opinión contraria se encuentra en A. Brun y H. Galland quienes sostienen que se trata de un contrato sinalagmático que genera derecho y obligaciones para las partes y para los que ingresan con posterioridad a la formación del Sindicato se trata de un contrato de adhesión, en cuanto implica la aceptación de los estatutos en vigencia.

Sobre el interesante problema, diríamos que debe aceptarse en cierto sentido cada una de las personas que concurren a fundar un Sindicato tienen un interés propio en virtud del cual se establecen relaciones jurídicas de obligación entre el Sindicato y cada uno de los fundadores, y entre estos. Por lo tanto, estas personas adquieren la categoría jurídica de partes y aparecería el negocio unilateral o el contrato plurilateral.(27).

Es cierto que en determinado aspecto, en las decisiones de la Asamble General ya afiliadas, puede encontrarse el llamado acto complejo, colectivo y colegial, donde las diversas voluntades se unen para formar una sola distinta, o sea la voluntad colectiva, siguiendo las reglas de la mayoría, así, se diría que en cuanto a la voluntad de todas las personas tiende a formar una entidad colectiva con determinada finalidades; se trataria más bien de un acto colectivo,en el entendimiento antes expresado.

---

(26).Durand; obra citada.

(27). L.Cariola Ferrera.El Negocio Jurídico

Nos parece que en la Ley Colombiana, el negocio jurídico de fundación es un acto solemne consistente en un escrito firmado por los fundadores dónde se "expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y el objeto de la asociación", y que el código denomina "acta de fundación", diferente de la reunión en sí misma considerada. C.S.T. Art.361.inciso 1º.Copia (pero con las firmas autógrafas de los costituyentes) de tal acta será necesario acompañar a la solicitud de la obtención de la personería jurídica, como lo veremos más adelante. se trata de un documento privado, ya que no exige su otorgamiento ante ningún funcionario público, como si sucede en otros derechos, por ejemplo, en la legislación CHina, que obliga a otorgar el documento constitutivo ante un inspector del trabajo, mandato que por razones de seguridad y de control nos parecería aconsejable para nosotros.

3.2.2.Estatutos

No podría funcionar asociación alguna sin normas propias reguladoras de su actividad y dentro de los límites de la Ley; por eso es indispensable dotar al Sindicato de estatuto. "La discusión y aprobación de tales estatutos, podrán hacerse en la misma reunión constitutiva o en sucesivas reuniones".C.S.T.Art.361.

Los estatutos, como ordenamiento interno, deben conceder en principio iguales derechos y señalar idénticas obligaciones para todos los afiliados sin establecer diferencias por razones políticas, religiosas, de sexo o de

Para ejercer el derecho de formar asociaciones profesionales se exigen legalmente determinados requisitos a las personas que van a formar el Sindicato, a saber:

- Capacidad. Como todo negocio jurídico; quien pretenda constituir un Sindicato debe ser legalmente capaz.En cuanto a edad, en esta materia, rige norma distinta de la común, en el sentido de que para ser miembro de un Sindicato de Trabajadores, es suficiente con " ser mayor de catorce años".C.S.T.Art.383.

Esta previsión coincide con la edad mínima de admisión del trabajo; parace lógico que si se permite a personas con tal edad celebrar y ejecutar un contrato individual, se le faculte asociarse con la finalidad de la defensa de la protección o de la actividad a que pertenece. Va implicíto que los mayores de catorce años pero menores de dieciocho hayan sido previamente autorizados como lo prevee la ley. Solo el menor autorizado, puede disponer libremente de su salario, condición básica para obligarse en forma a contribuír económicamente a un Sindicato.

- Actividad. Es fundamental que quien pretende constituir un Sindicato esté ejerciendo actualmente una determinanada actividad de la cual derive su subsistencia o al menos sus ingresos principales, tratese de patronos o trabajador, ya que una de las finalidades de todo sindicato es la defensa de una determinada profesión o actividad.Debe tratarse de la misma profesión, oficio o especialidad, si el sindicato o constituirse es de tipo gremial, o de profesión, oficio o especialidades similares o que permitan hablar de una comunidad

de intereses si el sindicato es de base o industrial.

- Nacionalidad.Aunque no existen diferencias en cuanto a la nacionalidad de los afiliados a un sindicato, en forma individual, en forma indirecta pudiera llegar a restringirse la libertad de la afiliación ya que nuestra ley no permite que exista más de un tercio de extranjero en cualquier sindicato...Se deduce del Art.384.C.S.T.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

- Número. Para que un Sindicato de trabajadores pueda existir se requieren veinte y cinco personas y cuando se trata de un Sindicato patronal cinco patrones.La Ley colombiana no resulta exigente en demasía en lo que respecta al número mínimo de afiliados, lo que resulta beneficioso para las actividades sindicales, aunque un sindicato que no reuna determinadas mayorías dentro de una empresa, está incapacitado para declarar legalmente la huelga u optar por el arbitraje. Sería de meditar si un número tan pequeño, tratandose de sindicatos industriales, resultaría conveniente.

- Inexistencia de afiliación a Sindicatos referentes a la misma profesión. se requiere además que quien pretenda ingresar a una asociación profesional no se encuentre actualmente afiliado a otro sindicato que coincida con el que va a fundar, en cuanto a la profesión, oficio o actividad de que se trate;C.S.T.Art 360.

- Instrucción elemental. Entre el grupo de fundadores se requiere que por lo menos diez personas sepan leer y escribir, para poder designar los principales

y suplentes de la junta directiva; exigencia que limitará a muchos casos la libertad para elegir tales directivas.

## 3.3. De la Personalidad Jurídica de los Sindicatos

### 3.3.1. Obtención de Personería Jurídica

Como " ningún sindicato puede actuar en Colombia sin estar dotado de personería jurídica y sólo mientras tal personería esté vigente" C.S.T.Art.372.La actuación del presidente y del secretario provisionales de todo sindicato dirigirse inmediatamente a la obtención o reconocimiento de la personería jurídica.

Corresponde al Ministerio del Trabajo reconocerla mediante Resolución que deberá publicarse por una vez en el diario oficial y surte efecto quince (15) días después de tal publicación. Nuestra Ley trae inútil e industificada disposición cuando exige que la solicitud del reconocimiento de personería jurídica deberá formularse por veinte (20) a lo menos de los fundadores del sindicato, mandato que resulta notoriamente inaplicable tratándose de los sindicatos de patronos ya que el artículo 359 del C.S.T. exige solo un grupo de cinco (5) de ellos para fundar el sindicato.

Si lo que se pretende tratar de lograr con tal exigencia es la prueba del cumplimiento del número de asociados mínimos, lo lógico habría sido exigir entonces la firma de veinte y cinco (25) personas y no la de veinte (20) tratandose de sindicato de trabajadores, prueba que

resulta fácil con la sola copia autentica del acta de fundación. Resulta incongruente encargar al presidente y al secretario provisionales de hacer gestiones por sí solo, si estos han de pedir concurso de veinte (20) afiliados para la solicitud inicial.

### 3.3.2. Documento que deben Acompañarse a la Solicitud de Personaría.

Según la Ley, deben acompañarse con la solicitud de reconocimiento con la personería jurídica del sindicato, la siguiente documentación:

- Acta de fundación. Se presentan tres (3) copias; aunque lo lógico sería que todas ellas fueran autenticadas por el secretario, simplemente; una de tales copias debe llevar, inútilmente a nuestro juicio, las firmas autográfas de los asistentes fundadores o de quienes firmaron por ellos en el supuesto de que no supiesen firmar.

- Acta de elección de la Junta Directiva Provisional.Inútilmente se exigen firmas autógrafas en la copia que debe adjuntarse.

- Acta de la reunión y aprobación de estatutos.Se acompaña una sola copia.

- Estatutos. Se requieren tres (3) ejemplares debidamente autenticados por el secretario provisional.

- Nómina de los afiliados por triplicado.

- Certificació prevista en el literal primero del Art.364 C.S.T. expedida por el correspondiente inspector de trabajo o en su defecto cuando en el lugar no funcione inspección, por la primera autoridad política refrendada por el inspector del trabajo más cercano. La certificación debe versar sobre inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse pararelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo de sindicato; sobre la antiguedad, si fuere el caso de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conduncentes.

Es lógico que el inspector del trabajo no puede certificar sobre la existencia de un sindicato de base sin consultar previamente el registro sindical en las oficinas centrales del Ministerio. Además nos parece muy díficil dar fé de las demás circunstancias.Por no tratarse de un funcionario público, todas las firmas del secretario deben ser legalmente autenticadas.

3.3.3. Tramitación de la Solicitud de Personería

- Debe presentarse ante el Ministerio del Trabajo y seguridad social,por conducto de la división de relaciones colectivas de trabajo del mismo Ministerio con todos los documentos señalados por el Art. 364 C.S.T., antes comentado.El escrito, como el poder cuando se actúa por intermedio de apoderado, deberá presentarse personalmente para su autenticación "ante

el inspector del trabajo del domicilio de la empresa o patrono a la cual pertenezca el sindicato o ante el alcalde del lugar"...Según resolución 479 de Febrero 22 de 1973 de Mintrabajo.

- Corresponde a la sección de reglamentación y registro sindical, después de radicar la solicitud, revisar y estudiar la documentación respectiva para lo cual dispone de un término de 15 días contados a partir de la fecha de recibo de la documentación.

- Si hiciere falta algún documento de los previstos por la Ley o hubiere regularidad en los mismos, se dictará una providencia o auto de observaciones, en el cual se dispondrá " que se alleguen los documentos faltante o se subsanen las irregularidades anotadas".

- Finalmente el asunto deberá resolverse mediante resolución que reconozca o deniegue la personería jurídica.Si la documentación se ajusta derecho,la división de relaciones colectivas procederá dentro del término señalado por la Ley, o sea, el de quince (15) días a elaborar la correspondiente resolución motivada que otorgue la personería solicitada. La denegará en el caso de que " los estatutos del sindicato sean contrarios a la constitución, a las leyes o las buenas costumbres o contravenga disposiciones especiales de este código".

- La resolución deberá notificarse en la forma prevista en los artículos 10 y 11 del decreto 2733 de 1959, y según tal norma se tramitarán los recursos de reposición a que hubiere lugar.

- Notificada legalmente la resolución respectiva, si ésta concede y reconoce la personería jurídica deberá publicarse por una vez en el Diario Oficial, entendiéndose que surte sus efectos quince días después de tal publicación.

- Se establece la obligación de enviar al Ministerio del Trabajo un ejemplear del Diario Oficial en que aparezca la resolución de la personería jurídica.

3.3.4. Reforma de los Estatutos

Las modificaciones aprobadas por la Asamblea General del Sindicato deberá ser aceptadas por el Ministerio de Trabajo por medio de Resolución, para cuyo efecto debe enviarse copia por triplicado, del acta de la reunión donde se hagan constar las reformas introducidas; según lo establece el Art.367 en concordancia con el Art.370.C.S.T.

3.3.5. Naturaleza de la Personería Jurídica Sindical

Dentro de la tradicional clasificación de las personas jurídicas, el Sindicato podría catalogarse, según algunos autores, tomando en cuenta la organización del Estado en determinadas épocas y países, pués han sostenido la naturaleza jurídica del derecho público, tesis que resulta cierta en aquellas naciones donde el sindicato es un organismo dentro del complejo estatal. Entre los partidarios de esta tendencia podrían recordarse, entre otros a FEROCI, DE SIMONE, GASPARRI,y PIERRO en la

doctrina Italiana y GARCIA ABELLAN en la Española.

BIBLIOTECA

Otra corriente de opinión, que no parece la más apropiada para nuestro derecho, considera el sindicato, a pesar de sus innegables funciones de interés público, como entidades de derecho privado, ya que sus miembros como la asociación misma, no cumple ninguna función pública.En la doctrina pueden citarse, entre otros, partidarios de esta tesis a SANTORO PASARELLI, GRECO, BARASSI,FERREIRA.

3.3.6. Atributos de la Persona Jurídica Sindical

El Sindicato, como persona jurídica, goza de los atributos de las personas en derecho, a saber: Nombre, Domicilio, Capacidad y Patrimonio.

Nombre.- "Ninguna asociación profesional puede usar como nombre sindical uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse Federación o Confederación", no siendo asociación de segundo o tercer grado respectivamente. Por otra parte, "es obligatorio para todo sindicato patronal indicar en su nombre social tal calidad"...C.S.T.Art.382.

En Colombia se ha acostumbrado a agregar a la palabra sindicato o asociación las palabras de trabajadores o empleados y la denominación de la profesión, de la industria o de la empresa de que se trate. Es corriente igualmente el uso de siglas significativas del nombre

social. Es privativo de los fundadores y luego de la Asamblea General, adoptar la denominación que ha de llevar el sindicato siempre y cuando que se consigne en los estatutos.

En Colombia no se legisla lo que en doctrina se conoce como derecho a imponer rotulos o label, que se dice también en los productos o mercancías fabricados por empresa donde interviene un sindicato que a impuesto tarifas sobre salarios que se respeten.Estos rotulos no debn confundirse con el nombre sindical.

Domicilio.- Debe aceptarse, como para todas las personas la necesidad de señalar un sitio o lugar habitual de actividades para los sindicatos, es decir, de un domicilio, que deberá fijarse en los estatutos.

Capacidad.- Según la definición de nuestro Código Civil la persona jurídica es capaz de ejercer derecho y contraer obligaciones civiles y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Se distingue entre la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio. El Sindicato lógicamente debe estar capacitado para realizar todos los actos que convergen a la realización de sus fines y que no le éste expresamente prohibido.

En forma perentoria recuerda nuestra Ley que los sindicatos pueden " adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades".Art.373.Facultad 10.Poseen igualmente los sindicatos la capacidad propia para " celebrar convenciones colectivas y contrato sindicales)

BIBLIOTECA

y la de ejercer los derechos y acciones de que ellos nazcan. Se concluye que los sindicatos tienen capacidad procesal para ser parte, ya que pueden comparecer en juicio no solo para exigir el cumplimiento de una convención o de un contrato sino para lograr la indemnización de perjuicios correspondiente, o para representar los intereses profesionales...C.S.T.Art.373.Funciones 3 y 5.

No dice la ley expresamente quien tiene la representación legal de un sindicato, lo que queda por lo tanto reservado a los estatutos. Lógicamente, esta condición deberá corresponder al presidente de la Junta Directiva.

Patrimonio.- El sindicato como persona jurídica debe estar dotado necesariamente de un patrimonio que se compondrá tanto de elementos pasivos como de elemento activos apreciables en dinero. Tiene importancia el patrimonio sindical porque gran parte de los fines sindicales resultarían inalcanzables sin él.

Nuestra ley trae algunas normas sobre el manejo del patrimonio de un sindicato:

- Los bienes muebles, pero especialmente el dinero debe ser manejados por el funcionario denominado "tesorero, quien está obligado a prestar a favor del sindicato una causión que garantice el manejo de los fondos."En lo que se refiere a su forma y cuantía será señalada por la Asamblea General del Sindicato, y una copia del documento donde conste, enviada al Ministerio del Trabajo"...C.S.T.Art.395.

- Los fondos sindicales deben mantenerse en algún banco o Caja de Ahorro, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos. Y que no pueden exceder en ningún caso de cincuenta $50.oo pesos. Todo giro y toda orden de pago debe estar necesariamente autorizado por las firmas conjuntas del Presidente, del Tesorero y el Fiscal".C.S.T.Art.396.

- " Por medio de la Asamblea General y para período no mayores de un año se votará el presupuesto de gastos entendiéndose que sin autorización expresa de la misma Asamblea no pueda hacerse ninguna erogación que no éste contemplada en el presupuesto"C.S.T.Art.394.

- En materia de gastos debe tenerse en cuenta las siguientes reglas:

- Todo gasto que exceda de cincuenta $50.oo pesos, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación de la Junta Directiva.

- Lo que excedan de doscientos $200,oo pesos y no estén previstos en el presupuesto, necesitan, además, la refrendación expresa de la Asamblea General, con el voto de la mayoría de los afiliados.

- Los que excedan de mil $1.000,oo pesos, aunque esten previstos en el presupuesto, necesitan la refrendación de la Asamblea General, por las dos terceras partes de los afiliados.

- Las anteriores reglas no se aplican para los gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato

de conformidad con la ley,cualquiera que sea su cantidad.

- Estas reglas pueden complementarse por prohibiciones o requisitos adicionales previstos en los estatutos.

- El Art.379, Literal C. prohibe a los sindicatos aplicar fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación, o que aún para esos fines impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos.

3.3.7. Cuotas Sindicales

Vinculado con el tema de patrimonio sindical está el de los estatutos sindicales, que son aquellas sumas con que debe contribuir el afiliado, por una sola vez o en forma periódica, sea para el simple sostenimiento del sindicato o para la creación o acrecentamiento del patrimonio sindical. Puede hablarse de varias clases de cuotas: De ingreso, ordinarias y extraordinarias.

El patrono está obligado a deducir del salario de sus trabajadores afiliados a un sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que éstos deben contribuír, si el sindicato lo solicita, previa determinación tomada en este sentido por la Asamblea General y con el voto de las dos terceras partes de los miembros; para la retención de las cuotas ordinarias, en este evento bastará que el secretario y el fiscal del sindicato certifiquen al patrono la nómina de sus afiliados y el valor de la cuota, haciendo referencia a la mencio-

nada determinación.

BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

La retención de las cuotas extraordinarias, exige que se envíe al patrono copia autenticada de la Asamblea General del Sindicato en que fueron aprobados, y obviamente la nómina de los afiliados a quienes deberán descontarse.No es necesaria la autorización escrita del sindicalizado, como lo exigía anteriormente el Código en la materia y permitiendo hacer nugatoria la decisión mayoritaria si este se negaba hacerlo.

Sin embargo, la retención del valor de las cuotas sindicales a un trabajador cesará cuando éste o el sindicato así lo comunique por escrito al patrono aduciendo el hecho de la renuncia o la expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato de que se hagan los descuentos, en caso de información falsa del trabajador.

Debe tomarse en cuenta la contribución de los trabajadores no sindicalizados al sindicato, por beneficios de una convención colectiva. Ella consiste en la mitad de la cuota ordinaria con que contribueyen los afiliados, en el caso de adhesión, o la totalidad de la misma cuota en el caso de extensión automática.

Se exceptúan de contribuír el no sindicalizado que renuncie expresamente al beneficio de la convención colectiva.

Estatuye la ley, refiriéndose a las cuotas o porcentajes que se establezca, serán siempre uniforme para todos los trabajadores.Finalmente el decreto reglamentario

1.373 de 1966, en su Art.12, numeral 3, dice que los patronos deberán retener el valor del salario de tales trabajadores no sindicalizados, el valor de las respectivas cuotas y ponerlas a disposición del respectivo sindicato.

## 3.4. Organización y Funcionamiento del Sindicato

### 3.4.1. Conceptos de Organos Sindicales

La persona jurídica está concebida a semejanza de la natural y necesita como ésta expresar su voluntad; esto se logra creando órganos formado o integrado por personas naturales, y estimando que la voluntad de éstas constituyen, según ciertas reglas, la voluntad de la persona jurídica. Los sindicatos no podrían ser la excepción y por eso están dotados de dos órganos principales: la Asamblea General de afiliados y la Junta Directiva.

Asamblea General de Afiliados.-Esta formada por todos los integrantes del sindicato y representan un órgano deliberante y legislativo.

Debe distinguirse entre la Asamblea General constituyente destinada a crear la asociación y la Asamblea General como órgano permanente.(28).

Para poder actuar válidamente es necesario quorum estatutario que no sea inferior a la mitad más uno de los sindicalizados.

---

Para tomar determinaciones se require no ya el quorum de funcionamiento, sino el de votación, constituído por la mitad más uno de los votos de los socios presentes salvo el caso que se requiera un quorum especial.

En la Asamblea se admite la representación sin limitaciones sea que por razón de su actividad o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos resulta impracticable la presencia física a que acabamos de referirnos. En todo caso la previsión de la ley exige que la Asamblea funcione como un solo cuerpo y nunca por asambleas parciales.La Asamblea General debe reunirse por lo menos cada seis meses en reuniones ordinarias, y extraordinariamente, cada vez que lo señale o lo prevean los estatutos.

Por ser la Asamblea la máxima autoridad del sindicato tiene determinadas funciones exclusiva según lo señala el Art.376.C.S.T., a saber:

- Modificación de los estatutos.
- Fusión con otros sindicatos.
- Afiliación o retiro a Federaciones o Confederaciones.
- Sustitución en propiedad de los Directivos que llegaren a faltar y destitución de cualquier Directivo.
- Expulsión de afiliado.
- Fijación de cuotas y autorización al patrono para su descuento a los afiliados.
- Aprobación del presupuesto General.
- Determinación de la cuantía de la caución que debe

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

- Asignación de sueldos.
- Aprobación de todo gasto mayor de mil $1.000,oo pesos.
- Adopción de pliego de peticiones.
- Designación de negociadores.
- Elección de conciliadoes.
- Elección de arbitros.
- Votación de la huelga o el arbitraje en los casos de la ley.
- Disolución y liquidación del sindicato.

Lo que la ley proclama "atribución exclusiva" de la Asamblea Sindical, ha dicho la sala laboral de la Corte, no puede ser asignada en los estatutos a otro órgano directivo de la agremiación, ni tendrá eficacia su pretendida arrogación por cualquier funcionario del grupo, ni vale para los empresarios ampararse en la ignorancia de aquella exclusividad.(cas.27 de mayo 1966, Hernando Urrea P.Vs.Cia.Croydon).

Es curioso que en esta enumeración no aparezca expresa la facultad de autorizar a los negociadores para celebrar convenciones colectivas de trabajo que es quizás el acto más importante de la vida sindical.

Así debe entenderse, ya que si es exclusivo de la Asamblea adoptar los pliegos de peticiones que se aspira se convierten en convenciones y luego, designar a quienes han de negociarlos, lo natural es que a estos se les den las facultades suficientes para este efecto, o reservarse en todo caso la aprobación del texto convenido

en principio. También decidir el denuncio de convenciones colectivas, que resulta paso previo a la negociación. Señalaremos de igual manera, como facultad exclusiva de la Asamblea, la elección de Junta Directiva; sobre la facultad de celebrar contratos sindicales, nada se encuentra en la ley, pero debe entenderse que es propia de la Asamblea.

Junta Directiva.- Corresponde a la Asamblea designar una Junta Directiva que estará formada, tanto la provisional como la permanente, por los menos por un presidente, un vice-presidente, un secretario, un tesorero, y un fiscal.

El período de las Directivas Sindicales, según lo establece el Art.390.C.S.T., no puede ser menor de seis meses, con excepción de la Directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta días contados desde la publicación en el Diario Oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario.

Si dentro de los treintas días de que habla el Artículo antes citado, la junta provisional no convocare a Asamblea General para elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince afiliados puede hacer la convocatoria.

Agrega la ley estas dos previsiones:

- La libertad del sindicato para remover en los casos previstos en los estatutos, cualesquiera miembros

de la Junta Directiva y la de estos para renunciar sus cargos;

- La de que los suplentes entran a reemplazar a los principales en tales casos para el resto del período.

- No se estable cuales son las funciones propias de la Junta Directiva, como sí se hace con las de la Asamble General.Debe concluirse, que puede hacer todo lo que se le haya atribuído por los estatutos que no sean de atribución exclusiva de la Asamblea y ejecutar, por regla general, los mandatos de la misma.

Nada dice la ley sobre representación del sindicato, pero lo lógico es que ella corresponda al presidente de la junta, dentro de los lineamientos generales expresados en cuanto a funciones de los órganos sindicales.Los directores, pueden ser sancionados por el Estado en determinados casos.

3.4.2. Elección de Junta Directiva

" La elección de la Junta Directiva se hará por votación secreta, en papeleria escrita y aplicando el sistema del cuociente electoral, para asegurar la representación de las minorías, sopena de nulidad"...C.S.T.Art.391.Sobre la aplicación del cuociente, la resolución 140 de 1954, Art.2º, trae la siguiente prescripción "la suma de los votos emitidos por cada una de las listas se divide por el número de los miembros de la Junta Directiva; el resultado es el cuociente electoral que servirá para dividir, a su vez, el número de votos de cada lista.El

resultado de esta segunda operación es el número de puestos que le corresponde a la respectiva lista. Si realizadas las operaciones quedaren puestos por proveer, estos se adjudicarán teniendo en cuenta los residuos de mayor a menor".

Una vez instalada, la Junta procederá a elegir sus propios dignatarios, entendiéndose que el cargo de fiscal del sindicato corresponderá siempre a la fracción minoritaria.

3.4.3. Requisitos para ser Miembros de la Junta Directiva

Sin perjuicio de lo que establezcan los estatutos, para ser miebros de la Junta Directiva Sindical se requiere lo siguiente:

- Poseer la nacionalidad colombiana.
- Ser miembro del Sindicato;
- Estar ejerciendo normalmente en el momento de la elección la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis meses en el año anterior.La ley excluye, por lo tanto, al trabajador ocasional, en período de prueba o al aprendíz;
- Saber leer y escribir;
- Poseer documento de identidad;
- No haber sido condenado a sufrir penas aflictivas, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la

- " No desempeñar, si se trata de un sindicato de base, funciones de dirección o de confianza personal del patrono o representarlo o que puedan fácilmente ejercer indebida cohasión sobre sus compañeros"...Art.389 C.S.T.La falta de uno cualquiera de estos requisitos invalidará la elección.

Aunque el código solo habla del caso de la elección que recaiga en afiliado que desempeñe un cargo que implique funciones de este tipo, para declarar que es nula y de la vacancia ipso facto, si después de electo el afiliado entra a desempeñar tal cargo, es evidente que tal efecto deberá extenderse a la ausencia de los demás requisitos.

3.4.4. Notificaciones

Según el Art.371.C.S.T., la designación de Junta Directiva, total o parcial, exige comunicación en los mismos términos del Art.363, o sea notificación al respectivo patrono y al inspector del trabajo o al alcalde en su defecto y de la autoridad administrativa; a su vez, al patrono.Mientras no se llene este requisito, señala la norma " el cambio no surte ningún efecto".

3.4.5. Aprobación Administrativa de la Junta Directiva

Aunque la ley solo habla de notificación, se establece adicionalmente, que las autoridades del trabajo hicieron las comprobaciones previas, destinadas a establecer que realmente se cumplan los requisitos para ser miembros de la Junta Directiva por parte de los elegidos, y parti-

cularmente sobre la legalidad del proceso de elección en la Asamblea General. Esto implica una situación administrativa que culmina con la expedición de una resolución motivada aprobando la elección. Tal resolución debe notificarse y tiene los recursos de reposición y apelación.

Sin perjuicio del aviso directo al patrono, el secretario de la organización debe comunicar por escrito, a más tardar dentro de los seis días siguientes a la fecha de elección, al inspector del trabajo de su jurísdicción o en su defecto a la primera autoridad política del lugar, la escogencia de la Directiva Sindical, pidiendo se ponga en conocimiento del representante patronal la nómina de los elegidos. A esta solicitud debe acompañar la documentación exigida por el artículo 2º de la resolución 140 de 1954.Esta consta de lo siguiente:

- Copia del acta de la seción de la Asamblea General por medio de la cual se demuestre que la elección de la Directiva o de los Miembros de ella que se hayan designado parcialmente, se verifico conforme al sistema establecido en el Art.391.C.S.T. y con sujeción a las demás normas legales estatutarias pertinentes .

- Declaración suscrita por los elegidos, conjunta o separadamente, que exprese el lugar de nacimiento, el número de la cédula de ciudadanía o de la tarjeta de Identidad personal y la indicación de saber leer y escribir, certificada por dos testigos idóneos.

- Certificación de ser miembro activo del sindicato,

o si se trata de Federación o Confederación, de una cualquiera de las organizaciones afiliadas, es decir, de estar a paz y salvo con el tesoro sindical, expedida por el secretario y tesorero de la Junta Directiva o Comité ejecutivo que termina sus funciones o de la que este en ejercicio de ella, en caso de que los cambios sean parciales.

- Certificación expedida por el patrono respectivo de estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendíz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis meses en el año anterior o por más de un año si se trata de una Federación o Confederación.Si la autoridad administrativa, encuentra que se han cumplido los requisitos de la ley, dicta resolución aprobatoria que una vez notificada y ejecutoriada, debe inscribirse en el correspondiente registro sindical...resolución Nº 98 de 1956.

3.4.6. Juntas Seccionales

Las subdirectivas o comités seccionales, previstas estatutariamente, en municipios distintos a la sede de la directiva central, exigen más de veinte y cinco afiliados domiciliados en la respectiva sección y deben ser también aprobadas por el mismo procedimiento.

3.4.7. Libros Sindicales

Todo sindicato debe llevar los siguientes libros:

- De afiliación;
- De actas de la Asamblea General;
- De actas de la Junta Directiva;
- De inventarios y balances;
- De ingresos y egresos;

Estos libros deben registrarse previamente ante el inspector del trabajo respectivo y deben ser foliados y rubricados en cada una de sus páginas. Se prohibe en ellos arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras raspaduras o tachaduras; cualquier omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior...según Art.393. C.S.T.

3.4.8. Actas

De acuerdo con el derecho consagrado en el Art.392 C.S.T., cualquier miembro de la Asamblea General o de la Junta Directiva puede pedir que se haga constar en el acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomarse una determinación, así como pedir que la votación sea secreta, sopena, en caso de no aceptación de la nulidad del acta o votación.

La prueba de haberse seguido un procedimiento especial o de haberse reunido una mayoria determinada,debe acreditarse con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión. El acta es prueba de lo adoptado en la reunión de la Asamblea General o de la Junta Directiva.

3.4.9. Contabilidad

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

"La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas que dicte la División de Asuntos Colectivos, además de las reglas peculiares que los estatutos presenten o que sus directivas acuerden"...Art.397.C.S.T.

3.5. Prueba de la Existencia del Sindicato

La constitución del sindicato es un negocio jurídico privado, y por lo tanto, su prueba se regula por los principios que regula la materia. Como lo expresamos, se trata de un acto solemne, donde la solemnidad consiste exclusivamente en que el acto constitutivo debe quedar por escrito (acta de fundación); obviamente la prueba será copia auténtica de dicha acta, y como además se necesita para poder actuar validamente,que el sindicato este provisto de personería jurídica y ésta solo se concede por resolución que se expide al sindicato existen te con estatutos aprobados, resolución que debe estar ejecutoriada y que debe publicarse en el Diario Oficial, deberá además llevarse copia auténtica de dicha resolución con las constancias de su ejecutoria, así como el ejemplear del Diario Oficial también auténticado, donde aparece la publicación de la mencionada resolución.

Sin embargo, podría pensarse que el solo ejemplar del Diario Oficial será suficiente, ya que sin resolución ejecutoriada no puede publicarse y no existirá resolución sin previo negocio jurídico de constitución.Sería conveniente la legalización del registro sindical, estableciéndose que la certificación respectiva serviría de prueba

idónea de la existencia del sindicato y de la vigencia de la resolución de personería.

3.6. Prueba de la Calidad de Sindicalizado

La Corte Suprema ha dicho al respecto: No se advierte prima facie, salvo cuando se controvierta como cuestión fundamental el acto mismo de la admisión de un socio por la Asamblea o la Junta Directiva del Sindicato, que la calidad del sindicalizado no puede demostrarse mediante confesión de la contraparte, o los comprobantes de pago de las cotizaciones respectiva, o una certificación de los organismos oficiales encargados del control sindical, etc...cas 15 de Diciembre; de Humberto CHacón Vs. Ingenio Central del Tolima.

3.7. Registro Sindical

A falta de reglamentación legal, como lo exige esta importante materia, se creó esta institución por normas administrativas (decreto 1.948 de 1952) el registro sindical debe llevarse en la división de asuntos colectivos, y cumple dos funciones principales:

- Llevar el de la existencia y personería jurídica de los sindicatos.
- Inscribir el nombre de los Directivos Sindicales, y particularmente de quien lleva la representación legal del sindicato.

La división de asuntos colectivos expide las certifica-

ciones respectivas;discutiblemente puede darse a tales certificaciones valor probatorio pleno, por el carácter simplemente administrativo del registro estudiado.

3.8. Derechos y Deberes de los Sindicalizados

Los sindicalizados tienen derecho a:

- Elegir y ser elegido en los cargos directivos sindicales (si reune los requisitos) y en otros puestos(negociadores, miembros de comisiones de reclamos,etc).

- Ser informados y a informar sobre las actuaciones y vida interna sindical;

- Participar en la gestión económica y administrativa del sindicato y en los servicios, obras e instituciones sindicales;

- Expresar libremente sus opiniones y formular propuestas y peticiones;

- Utilizar los servicios técnicos sindicales de protección y asesoramiento de carácter sindical;

- Reunirse en Asamblea General, en Junta Directiva o en comisiones, según el caso.

Son deberes de los afiliados a un sindicato:

- Concurrir a las elecciones de dignatarios y dirigentes sindicales.

- Aportar oportunamente las cuotas que se fijen.

- Desempeñar los cargos para los cuales se les hubiese

## TITULO IV

## FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES

### 4.1. Función de los Sindicatos

Sabemos que son muy variadas las funciones del sindicato y en síntesis podríamos afirmar que todas ellas están orientadas al mejoramiento económico, social y cultural de los trabajadores, como parte integral de la sociedad.

Para ser más exactos, será conveniente que se revise la parte de los estatutos de un sindicato y encontraremos una gran masa de responsabilidades que tienen como tal la organización.

El sindicato es en esencia una organización democrática - tal vez de las más perfectas de la sociedad - y como tal permite la activa participación de todos sus miembros su valor es permanente, pues tiene que atender a las más variadas actividades a través de los distintos órganos de dirección de que está provisto.

Uno de ellos es la Asamble General, como autoridad máxima la Junta Directiva, las Directivas seccionales si las hay, lo mismo que las Comisiones.

El sindicato atiende directamente las inquietudes, proble

mas y aspiraciones de sus afiliados, en salarios, condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, vivienda, educación y otros aspectos de no menos importancia. (29)

## 4.2. Funciones de las Federaciones

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

La Federación tiene también funciones específicas que cumplir, ciñéndose a los estatutos y adelantando sus labores por intermedio de los órganos de dirección como: el congreso, la Junta Nacional, el comité ejecutivo y las comisiones.

La Federación tiene funciones de mayor jerarquía que es el sindicato y corresponde a ella trazar la política para el gremio respectivo y ejecutarlas en acuerdo y colaboración de sus miembros. Su radio de acción es más amplio, pués debe disponer de medios e instrumentos adecuados para adelantar los programas de educación al más alto nivel que los que realiza el sindicato; orientar políticas de negociaciones colectivas y hacer realizar los programas de organización.

Podríamos afirmar que la Federación es un gran sindicato. La Federación también debe ocuparse de fijar la posición de los trabajadores sobre problemas tales como, política de empleo, política de población, reformas de la legislación laboral, reformas de las leyes agrarias, reformas de los sistemas educativos y en general todos aquellos problemas que afecten a los trabajadores y a sus familiares.

---

(29) Marcos A.Corboba:Elementos del Sindicalismo.

4.3. Funciones de la Confederación

Diríamos como dice Marco A. Cordoba, que la Confederación de trabajadores también es un gran sindicato nacional.(30)

Ella sirve de organismo de unidad entre los sindicatos y las Federaciones para trazar la política de orden general, en defensa de los asalariados.

Su radio de acción es lo suficientemente amplio como para ser la entidad representativa de los trabajadores de las más diversas ocupaciones, categorías y condiciones.

La Confederación desempeña un papel importante en la vida del país, ya que su actitud contribuirá al progreso de la nación haciendo sentir su peso para que se corrijan las injusticias y se orienten las políticas económicas y sociales del gobierno, o se legisle en beneficio de todos los colombianos.

La Confederación reunirá en sus cuadros directivos a los dirigentes más capaces y honestos. La experiencia de los dirigentes de la Confederación debe ser más aquilatada, como es natural, que la de las Federaciones y los Sindicatos.

También la Confederación debe ceñirse a los estatutos, y sus principales órganos de dirección son:
EL Congreso Nacional,La Junta Nacional y el Comité Ejecutivo.

## 4.4. El Sindicato y su Estructura

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA

### 4.4.1. Noción de Sindicato

Según la doctrina de la expresión sindicato se tienen diversas aceptaciones:

Para algunos autores tiene sentido clásista, que se manifiesta en el hecho de que solo la aplica a las asociaciones de trabajadores; tal es el caso del dirigente sindical inglés ARTHUR BOTTOMLEI, quien dice que el sindicato " es una asociación de trabajadores para proteger sus intereses".

Un cambio, otros conceptúan que el sindicato es simplemente una manifestación del derecho de asociación, que persigue fines intimamente relacionados con la labor que desarrolla sus miembros, llámanse trabajadores o patronos.

Des este criterio participan la mayoría de los autores y la generalidad de las legislaciones, entre las cuales se encuentra la nuestra; de esta manera, en nuestro medio pueden constituirse sindicatos tanto de trabajadores como de patronos.

### 4.4.2. Clasificación de los Sindicatos

#### 4.4.2.1. Según la Doctina

Varias clasificaciones de los sindicatos; así, puede

hablarse entre otros, de sindicatos Cerrados y Abiertos; Legales y de Hecho; Horizontales y Verticales, etc.

Cerrados y Abiertos

Esta clasificación se funda en las dificultades o obstáculo para el ingreso a ellos.

Según el Art.358.C.S.T. "los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores". Sin embargo, en la misma norma se concede autorización implícita para establecer restricciones de admisión en los estatutos del sindicato, y expresamente se habla de que en los sindicatos de base se puede restringir el ingreso de altos empleados.

El único caso en que se prohibe hacer más gravosa las condiciones de admisión de un sindicato de base, es en el evento previsto en el Art.357.C.S.T., subrogado por el Art.26 del decreto ley 2351 de 1965, que trata de solucionar la coexistencia de dos o más sindicatos de tal tipo en una misma empresa.

Legales y de Hecho

También se habla de sindicatos legales y de hecho, según en su creación y organización se hayan sometido a las normas jurídicas que lo reglamentan o no.

Con Personería Jurídica o sin ella.

tiva por parte del Estado y los que no lo han logrado.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Locales, Regionales o Nacionales

Reciben esta denominación de acuerdo a la esfera de su actuación territorial ya sea: El Municipio, el Departa mento o el país.

Horizontales y Verticales

Se suele hablar también de sindicatos horizontales o de organización horizontal, cuando se toma en cuenta para la asociación la actividad propia de los trabajadores con prescindencia de la naturaleza de la empresa en que la realiza. En el caso contrario, cuando se mira la naturaleza de la empresa con independencia del oficio o labor desempeñada por el afiliado, se tiene el sindicato vertical o de organización vertical.Un sindicato formado por tipográfos o contadores implica un sindicato horizontal, mientras que un sindicato de la industria bancaria se puede comprender contadores, cajeros, porteros, celadores, etc; sería el ejemplo de la organización vertical.

Homogéneo y Mixtos

Sindicato de composición homogénea, comprende solo a los trabajadores que pertenecen a una sola categoría profesional, los mecánicos, los contadores, son ejemplos; de composición mixta si se reunen todos los trabajadores que laboran en el ámbito de una empresa que tiene un

mismo objeto. En Colombia serían el gremial y el de base o industria, respectivamente.

Otra idea sobre el sindicato mixto, se refiere al carácter de independiente o dependientes de los trabajadores; o que estuviesen formados por trabajadores públicos y particulares o dentro de los públicos por empleados u otros servidores.En doctrina se concibió el sindicato mixto, que estaría integrado por trabajadores y patronos, lo que no ha tenido realidad en ningún país del mundo, aunque se pretendión formarlos en la Italia corporativista (31).

De Constitución Simultánea y Sucesiva

Se habla de constitución simultánea o de constitución sucesiva, según se organize por un número suficiente de personas que en un solo acto o por adhesión al programa de organización del sindicato elaborado previamente por uno o más ciudadanos hasta completarse el número de personas exigidos por la ley. Entre nosotros el sindicato es de constitución simultánea.

Amarillos

Esta denominación se usa para significar los propiciados o financiados por los patronos, con fines que desvirtuan sus autenticas finalidades.

---

(31). Guillermo Camacho Henrique: Derecho del Trabajo Tomo II.

4.4.2.2. Clasificación en la Legislación Colombiana Anterior del Código

El primer antecedente en la materia, lo encontramos en la ley 83 de 1931, que clasificaba los sindicatos en gremiales, industriales y de oficios varios.

El Art.3º de dicha ley no daba un adecuado concepto del sindicato industrial, que confundía con el que se ha llamado de base. El Art.4º sí definia el sindicato de oficio o profesiones varias, sin darle su denominación característica.

Vino luego la ley 6º de 1945 que adoptó muy de cerca la clasificación del derecho Méxicano que contempla los sindicatos gremiales, o sea los formados por individuos que tienen una misma profesión, oficio o especialidades; los de empresa constituídos por individuos de profesiones , oficios o especialidades varias, que prestan sus servicios en dos o más empresas industriales; de Oficios Varios ; que agrupan trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo pueden constituírse cuando en la Municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte, y finalmente Nacionales de Industrias cuando congregan los trabajadores de varias profesiones oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa o diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en dos o más entidades Federativa.(32).

---

(32). Ley Federal del Trabajo.(Art.233.de la antigua

Como puede observarse, en el derecho méxicano, la diferencia del sindicato industrial, del Nacional de Industria, se basa en la organización federal de dicho país, inexistente entre nosotros.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

4.4.2.3. Clasificación que surge de la Ley

Las clasificaciones que surgen de la Ley Colombiana son:

- Sindicato de trabajadores y patronos.
- Sindicato de trabajadores dependientes e independientes.
- Sindicatos de trabajadores particulares y públicos.

Los Sindicatos de trabajadores publicos se dividen en:

- Sindicatos de trabajadores que tengan la condición de empleados públicos y sindicatos de los demás trabajadores del servicio Oficial.
- Sindicatos de base, de industria, gremiales y de oficios varios.

4.4.2.4. Sindicatos de Trabajadores Dependientes

Los sindicatos de trabajadores dependientes son los de mayor importancia, y se clasifican en sindicatos de trabajadores particulares y sindicatos de trabajadores públicos..

Las asociaciones profesionales de trabajadores se clasifican según el Art.356.C.S.T., en cuatro grupos, a saber:

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

- De industria, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial. Deberían llamarse de actividad económica, pués se entiende que pueden cobijar la agricultura, el comercio o los servicios, etc.

- Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.(33).

- De Oficios Varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones disímiles o inconexas.Estos solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

La concepción de la ley colombiana del sindicato gremial coincide con la organización horizontal de que antes hablamamos y el de base, mal llamado de empresa; en sentido estricto corresponde a la organización vertical, limitada a una explotación económica.

Esta clasificación generalmente opera para los trabajadores particulares aunque también se aplica a los públicos.(34).

---

(34). Guillermo Camacho: Derecho del Trabajo Tomo II.

4.5. Críticas al Sindicato de Base: En favor del Sindicato de Industria

- Los Sindicatos de base no garantiza la cohesión de los trabajadores de una rama industrial, para hacer mejor frente a los empresarios. La proliferación de los mismos, impide que haya coordinación y dirección única en sus luchas reivindicativas, mientras que los patronos se encuentran unidos en corporaciones gremiales, poderosas a escala nacional, como la ANDI y FENALCO.

- Estimulan el caudillismo y el surgimiento de feudos sindicales, lo cual obstaculiza la formación de cuadros de dirección obrera. "Los sindicatos industriales, por su magnitud y por tener que afrontar problemas diferentes y con diferentes patronos, requieren en forma más permanente el concurso de los trabajadores o por lo menos de un buen números de obreros", cosa que posibilita el aprendizaje de dirigentes.

- Existen miles de talleres y empresas pequeñas, con pocos trabajadores, que su número en cada uno de estos establecimientos no alcanzan a organizarse sindicalmente, puesto que el Código Laboral exige un mínimo de veinte y cinco trabajadores para la fundación de un sindicato, aún en las empresas grandes, si todos no están afiliados, resulta díficil.

En cambio sería difícil destruir un sindicato de industria, por las circunstancias de que cuentan con afiliados de distintas empresas.

- Los sindicatos industriales permiten apreciar mejor en su conjunto la política patronal, en cambio los trabajadores de los sindicatos de base, tienden a contemplar únicamente los problemas de su empresa, solo su patrón perdiendo finalmente la vista de los intereses globales de clases.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

# TITULO V

## LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD

INTRODUCCION:

No es exagerado decir que la situación legal de los sindicatos en la actualidad es mucho más relievante y mucho mayor su poder, que hace una generación.

Indudablemente han perdido alguna de las funciones que antes desempeñaban o cuando menos alguna de sus funciones ha llegado a ser menos determinante de sus actividades; pero al mismo tiempo han asumido nuevas funciones que si se les examina traen consigo más responsabilidades que ante de 1914.

Considero que es digno de mención que 1914 solo un sindicato formó parte del gabinete inglés, tanto que en 1945 su presencia en el gabinete ha llegado a ser un rasgo normal en el panorama político y social.

### 5.1. Los Sindicatos en la Unión Rusa Soviética Socialista

#### 5.1.1. Escuela del Comunismo

Los soviéticos llaman a los sindicatos Escuela del Comunismo.

Esta denominación es correcta ya que fué Carlos Marx iniciador del consumo científico el primero en definirlo así, ya que se percató de la gran importancia que revestían esas primeras sociedades, porque en ellas se templaban los obreros y adquirían el arte de anuar sus esfuerzo en la lucha que desplegaron contra los opresores.

Observando los primeros pasos de esas asociaciones, dedujo la conclusión de que rena escuelas de la unidad y consolidación de la clase obrera.

Con la victoria de la revolución de octubre, la tarea primordial de los sindicatos era, como es natural, codyugar por todos los medios al desarrollo de la producción socialista en beneficio de los verdaderos dueños: los Obreros y los Campesinos.(35).

5.2. Relación entre el Estado y los Sindicatos

Los Sindicatos portadores de los intereses de la clase obrera, gozan de la plena confianza de los trabajadores.

Como organización de la clase dirigente, participan de todas las labores del gobierno y administración.Lo que no quiere decir, que los sindicatos sean un organismo del Estado.

Los sindicatos colaboran con el Estado porque ésta vela por los intereses del pueblo trabajador, porque el poder pertenece a los obreros, campesinos, intelectuales,

Los organismos estatales y económicos, a nivel nacional y local, concuerdan con ellos, cuantas resoluciones importantes se refieran a esos aspectos.

Los sindicatos velan para que se observen las leyes laborales, supervisan la aplicación de la técnica de seguridad y de higiene en la producción. Asumen la dirección de los seguros sociales, organizan y controlan el funcionamiento de los servicios públicos, se interesan por elevar el nivel cultural y profesional de los trabajadores. Para ellos, los sindicatos tienen los derechos y medios necesarios.(36).

## 5.3. Relaciones entre el Comité Sindical y la Dirección de las Empresas

La dirección de las empresas industriales de la URSS está organizada de acuerdo con el carácter de la producción socialista, propiedad de todo el pueblo y cuyo fin es satisfacer cada vez, más plenamente, las necesidades espirituales y materiales de la sociedad y de cada uno de sus miembros.

A estos responden también las relaciones sociales existentes en las empresas. Todos, desde el dirigente hasta el obrero, son en igual medida propietarios colectivos de la compañía nacional a escala de todo el Estado.Por eso, es general el interés por el auge de la economía, pués de ello depende el bienestar del pueblo.

---

(36). Los Sindicatos en la U.R.S.S.segunda edición.

por consiguiente, los intereses del Estado, concurren con los del sindicato.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Sin embargo, los sindicatos conservan, incluso, en esas nuevas condiciones su función protectora.Pero ahora los sindicatos no defienden a los trabajadores, pués no los hay. No obstante, los intereses de los obreros o de los empleados pueden ser lastimados por administradores o funcionarios que infrijan la legislación soviética vigente.En tales casos el sindicato tomará medidas enérgicas y urgentes para defender al perjudicado.

Las actividades de los sindicatos no dependen del Estado, en su labor se rigen por los reglamentos de los sindicatos de la URSS y los reglamentos de los sindicatos gremiales. Los sindicatos y reglamentos no están sujetos al registro alguno en los organismos estatales, y éstos no tienen derecho a inmiscuirse en sus asuntos.

El Art.126 de la Constitución de la URSS garantiza la libertad de acción a todas las organizaciones de masas, incluidos los sindicatos.

Al igual que otras organizaciones sociales, participan de la promoción de candidatos a todos los organismos del Estado, entre ellos al Soviet Supremo de URSS.

Las leyes que atañen a cuestiones de trabajo, la vida y la cultura se laboran con participación directa de los sindicatos..

Las relaciones del comité sindical y la dirección de una empresa, se basa en que se combina la dirección única con la gestión colegiada, de acuerdo con el centralismo democrático.

- Todos los organismos sindicales son elegidos de abajo arriba por todos los miembros del sindicato y dan cuenta de su gestión a los mismos.

- Las organizaciones sindicales resuelven todas sus cuestiones conforme al reglamento y a las decisiones de los organismos dirigentes.

-Los organismos inferiores se subordinan a los superiores.

- La estructura sindical sobre estos principios brinda la posibilidad de cambiar justamente el amplio democrático en el seno de los sindicatos, actividad e iniciativa de las masas con sus organizaciones,cohesión, disciplina y unidad de acción de todas las organizaciones. (37).

---

(37). Los Sindicatos en la U.R.S.S.; preguntas y respuestas. segunda edición.

# BIBLIOGRAFIA


CAMACHO CARRIZOZA,Guillermo,Crítica Histórica.Editorial A.B.C.,Bogotá 1951.

CAMPO RIVERA,Domingo,Derecho del Trabajo.Editorial Temis, Bogotá 1978.

CARBAJAL S, Alberto y JARAMILLO V, Hacía un Enfoque del Derecho del Trabajo.Ediciones Núcleo de Acción Social "NAS"1º ed.Bogotá 1978.

CAMACHO H, Guillermo, Derecho del Trabajo.Editorial Temis.Bogotá.1972.

CABANELLA,Guillermo,Derecho Sindical y Cooperativo.1ª ed.Buenos Aires.1959.

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo.Editorial El Ateneo 2ºed.Buenos Aires.1972.

DE LA CUEVA, Mario.Derecho Méxicano del Trabajo.Editorial Porrua,México 1959.

ESCOBAR URIBE, Ignacio, Los Conflictos Colectivos en Colombia.Editorial Temis.1ª ed.Bogotá 1975.

Enciclopedia Jurídica Omega.Editorial Bibliográfica. Tomo XXV,Argentina.

GONZALEZ CHARIS, Guillermo,Derecho Colectivo del Trabajo. Biblioteca Banco Popular.Bogotá.1979.

GOLLART FOLSH,Alejandro.El Sindicalismo como Fenómeno Social y Jurídico.1ªed.1969.

HARULD J. Laski,Los Sindicatos de la Nueva Sociedad. Fondo de Cultura Económica.Traducido por Samuel Vosconcelo.3ªed.México.1975.

KROTOSCHIN,Ernesto.Tratado Práctico del Derecho del Trabajo.Ediciones De Palma.3ª ed.Buenos Aires.1979.

LOPEZ MORALES, Jairo,Jurisprudencia Civil.1979.Ediciones Lex.Limitada.Bogotá.1980.

MARX, Carls, El Capital.Traducido por Floreal María.Editorial Cartago, Buenos Aires.1973.

ORTEGA TORRES,Jorge,Código Sustantivo del Trabajo.Editorial Temis.Ediciones XXIIIª.Bogotá.1978.

ORTEGA TORRES, Jorge.Código Civil.Editorial Temis.Edición VI.Bogotá.1978.

RODRIGUEZ, Hector.Movimiento Sindical.Editorial Tierra Nueva.Montevideo 1973.

SCHUMPETER.J.A.Sintesís a la Evolución de la Ciencia Económica y sus Métodos.Traducida por Fabián Etape. 2ªed.1970.

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo.Derecho del Trabajo.1ª ed.Bogotá 1979.