

DERECHO LABORAL COLECTIVO GENERALIDADES Y CONCEPTOS

El trabajo humano surgió con el fin de que el hombre lograra su sustento, vestido y vivienda, tanto para él como para las personas a su cuidado. Con posterioridad apareció la producción y la eficiencia en el trabajo, entonces aquellos miembros de la comunidad que tenían más dominio sobre los otros se apoderaron de los excedentes, instrumentos, materias de trabajo, dando lugar a las clases sociales donde se nota una desigualdad económica y aparecen los conflictos de trabajo, la lucha de los trabajadores frente a los medios de producción. El derecho colectivo de trabajo está destinado a resolver ese tipo de conflictos. El derecho colectivo de trabajo tiene origen en las luchas de la clase obrera frente a la capitalista, esta última ha abusado del trabajador llegando muchas veces a la explotación.

Si bien el derecho del trabajo ha logrado independencia y especialización, su desarrollo es constante de acuerdo a los momentos que se producen en la sociedad.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Conjunto normativo destinado a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores cuando éstas comprometen todo un interés comunitario, cuando el conflicto involucra a los trabajadores en conjunto. En Colombia la segunda parte del código sustantivo de trabajo regula las relaciones de derecho colectivo tanto para los trabajadores del sector público como para los del sector privado, a diferencia de la parte individual del código que se aplica sólo a los trabajadores del sector privado.

El derecho colectivo de trabajo tiene características de natural, fundamental e inalienable, es decir, es un derecho que se basa en la misma naturaleza del hombre. Es un derecho superior al mismo estado, en virtud del cual el estado no puede desconocerlo porque atentaría contra la naturaleza humana. Es un derecho que se fundamenta en la libertad que se le debe conceder al hombre para desplegar todas sus acciones para satisfacer las necesidades.

En Colombia este derecho colectivo comprende 3 materias:

- Régimen legal a que debe someterse la fundación, organización, funcionamiento y disolución de los sindicatos.
- Régimen legal a que debe someterse la iniciación, desarrollo y solución de los conflictos colectivos de trabajo.
- Régimen legal que se le aplica a los tres tipos de negociaciones colectivas: Convención colectiva, pacto colectivo, contrato sindical.

De estas tres materias se desprende las 3 instituciones básicas del derecho colectivo de trabajo que son: Derecho de asociación sindical, derecho de huelga y derecho de contratación colectiva.

SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Son aquellas personas o entidades a quienes la ley les asigna funciones, obligaciones y derechos, estos son las siguientes:

- Las asociaciones sindicales de trabajadores que pueden ser: Sindicatos, confederaciones y federaciones.
- Las comunidades de trabajadores no organizadas permanentemente cuando tienen por finalidad presentar un pliego petitorio a fin de lograr un pacto colectivo.
- Los empleadores ya sean personas jurídicas o naturales o agrupaciones de unas y otras cuando son titulares de algún derecho. Ejemplo. La facultad que la ley le da a los empleadores para pedirle permiso al juez laboral a fin de despedir un trabajador aforado por justa causa.
- Los trabajadores individualmente considerados, cuando son titulares de algún derecho o garantía. Ejemplo. Fuero sindical que protege a algunos trabajadores.
- Funcionarios administrativos del trabajo, cuando deben cumplir alguna función atribuida por la ley. Ejemplo. La facultad que tienen para sancionar los sindicatos.

- Los jueces laborales, cuando le corresponde cumplir una función señalada por el derecho colectivo, ejemplo. Autorizar el despido de trabajadores amparados con el fuero sindical.

DERECHO COLECTIVO Y EL CONTROL ESTATAL

Si bien el derecho de trabajo está caracterizado por una marcada intervención estatal, esta se hace más ostensible en el derecho colectivo, prueba de ello es el estricto control que las autoridades administrativas de trabajo ejercen sobre las asociaciones sindicales, también las facultades que la ley otorga a esas mismas autoridades durante el desarrollo y solución de un conflicto colectivo y lo mismo en las negociaciones colectivas porque en últimas las autoridades administrativas del trabajo son depositarias de esas negociaciones, es decir, ante ellas se deposita la convención colectiva, al pacto colectivo, el laudo arbitral y el contrato sindical.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

El hombre por su propia naturaleza se ha asociado, pero si se va a hablar del surgimiento de asociaciones marcadamente laboral, nos situamos en el siglo XIX, cuando propiamente surgen los sindicatos, es decir, organismos de lucha o de choque para contrarrestarle la fuerza al capital en cabeza del empleador. En el siglo XIX con la aparición de la revolución industrial se da las primeras asociaciones de trabajadores, pero resulta que a esas asociaciones de trabajadores los estados europeos entraron a combatirlos argumentando la primacía de los principios individualistas que marcó la revolución francesa. Los estados entraron a combatir y prohibir las asociaciones pero tuvo más fuerza el movimiento asociacionista de los trabajadores empujados por las condiciones de miseria y explotación a punto que sus dirigentes fueron encarcelados y asesinados hasta que los estados del mundo no tuvieron sino que reconocerles plena validez a las asociaciones de trabajadores que técnicamente se denominan sindicatos.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE TRABAJO

La clase trabajadora no satisfecha con la luchas llevadas a cabo en cada país, promovieron un congreso internacional con ayuda de partidos políticos para debatir el derecho de asociación sindical, de esa manera se le dio iniciación al derecho internacional de trabajo. Con el tratado de Versalles se crearon sus bases, sus principios y sus objetivos.

En el preámbulo del tratado de Versalles se consagra el principio de la libertad sindical y en el art. 427 enuncia el derecho de asociación tanto para obreros y patrones siempre que no sean contrarios a la ley. La sociedad de las naciones a su vez dio surgimiento a la organización internacional del trabajo OIT, que ha sido la principal abanderada en defender el sindicalismo de los trabajadores. Finalizada la segunda guerra mundial se disolvió la sociedad de las naciones y surgió la ONU y en 1948 promulgó la declaración universal de los derechos humanos, en ella se consagra la libertad de reunión y asociación y sobre el derecho que tiene toda persona de asociarse sindicalmente y de fundar sindicatos, esa declaración de los derechos humanos fue desarrollada posteriormente por dos pactos: pacto internacional de los derechos sociales y culturales y el pacto internacional de derechos civiles y políticos.

Los dos pactos los aprobó Colombia mediante la ley 74/68. Otro instrumento importante sobre esta materia es el denominado pacto de San José de Costa Rica que promulgado por la OEA en 1963.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL EN EL DERECHO COLOMBIANO.

EN LA CARTA POLÍTICA: De manera muy tardía se consagró el derecho de asociación sindical en la constitución, la consagración se logró en la constitución de 1991, anteriormente

el derecho de asociación sindical de hacia derivar del derecho general de asociación en la constitución de 1886. La constitución de 1991 dedica dos artículos independientes al derecho de asociación, el art. 38 se refiere al derecho de asociación general y el art. 39 al derecho de los trabajadores y empleadores a formar sindicatos con una sola excepción, este derecho no se le otorga a las fuerzas militares y de policía, dada la función represiva y preventiva que cumplen.

Del artículo 39 se puede extraer 3 conclusiones:

- Como el artículo hace parte del capítulo 1 título dos de la constitución, este es un derecho fundamental y por ende susceptible de ser protegido por la acción de tutela por amenaza o vulneración.
- Aunque no es incompatible con el derecho general de asociación, la consagración expresa lo torna independiente.
- El derecho de asociación sindical se consagró distinto al derecho de formar colegios por personas que ejercen profesiones reconocidas por la ley conforme al art. 26CN. Mientras los *sindicatos* tienen como filosofía la lucha por unas mejores condiciones laborales o sociales. *Los colegios* pretenden la pulcritud en el ejercicio de su profesión y actualización permanente en el ejercicio. A *los colegios* la ley les puede otorgar funciones públicas, a *los sindicatos* jamás.

Aunque el art. 39 dice textualmente que hay derecho a constituir sindicatos sin la intervención del estado, esta última expresión no es absoluta porque el inciso 2 del art 39 dice que los sindicatos en su estructura interna y funcionamiento se deben sujetar al orden legal y los principios democráticos, lo primero significa que los sindicatos se pueden crear sin autorización previa atendiendo el convenio 87 de la OIT y el art. 38 L50/90 modificada por la L584/2000, de todas maneras los sindicatos tienen libertad para elaborar sus estatutos, elegir directivos, organizar su administración y diseñar sus programas de acción.

EN LA LEGISLACIÓN: Pudiera decirse que tardíamente se habló del derecho a formar sindicatos en la legislación ley 83/31, pero en los años anteriores habían sindicatos y conflictos colectivos que se regían por las normas del código civil sobre asociaciones, prueba de ello fueron los conflictos que se desataron entre 1924 y 1928, la masacre de las bananeras, cuando sindicatos de trabajadores se enfrentaron a la tropical company y a la united fruit company. Después vino el decreto 2350/44 y la L6/45 que consagraron capítulos especiales a los sindicatos denominándoles asociaciones profesionales hasta que en 1950 se promulgó el actual código sustantivo de trabajo cuya segunda parte regula el derecho colectivo, allí se habla del derecho a formar sindicatos y al régimen al cual están sometidos, el art 12 CST que hace parte de los principios generales, consagra el derecho de asociación sindical, lo mismo el art. 353 que acaba de ser modificado por el art 1 de la L584/2000, donde dice que trabajadores y empleadores pueden formar asociaciones sindicales lo mismo que federaciones y confederaciones. El derecho que se contempla en el código a favor de los empleadores para formar sindicatos carece de importancia en el código, porque este estatuto se refiere apenas muy tangencialmente a las asociaciones de empleadores y puede concluirse que toda la importancia se la da la ley a los sindicatos de trabajadores. En Colombia los empleadores siempre se han asociado con fundamento en las normas civiles y comerciales y no les agrada a las asociaciones de empleadores que se les llame sindicato, Ej. ANDI, ANIF, ASOCIACIÓN BANCARIA, FENALCO, SAC.

La ley no define la palabra sindicato, pero de acuerdo con las funciones que la misma ley les da se puede decir que es una asociación de tipo laboral, es decir, que se constituye y se le reconoce para que actúe en el campo del trabajo y secundariamente puede llevar a cabo otras actividades ajenas a él.

EXCEPCIONES Y LIMITACIONES AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

El derecho de asociación sindical no está instituido como universal y absoluto, no lo tienen todas las personas ni es indefinido en su ejercicio, la ley prohíbe que ciertas personas lo ejerzan y también existe ocasiones que pudiéndose pertenecer a un sindicato las garantías son limitadas, es por eso más técnico decir que el derecho de asociación sindical tiene exclusiones absolutas y relativas.

Exclusiones absolutas: Se les llama así porque se le niega totalmente a la persona el derecho de asociarse pero desaparecida la circunstancia también desaparece el impedimento. Las exclusiones absolutas son las siguientes:

- **Edad:** Art. 383 exige como edad mínima para pertenecer a un sindicato los 14 años, la redacción de esa norma es tan contundente que los estatutos de un sindicato no pueden aumentarla o disminuirla. Así se autorice por parte del ministerio que un menor de 14 años trabaje, este permiso no significa que lo esté habilitando para pertenecer a un sindicato.
- **Profesión u oficio:** art. 414, excluye del derecho de asociación sindical a los miembros de las fuerzas armadas: fuerza aérea, naval, ejército, policía. Si existen otros organismos armados si pueden sindicalizarse. Eje. La guardia penitenciaria. Esto se debe a que la fuerza armada tiene la labor de defender externamente al estado y la policía tiene a su cargo la defensa interior. Esta exclusión cubre a los miembros activos, no a los retirados. La OIT que es celosa en garantizar el derecho de asociación, siempre se ha mostrado renuente a que se permita que las fuerzas armadas y la policía nacional se puedan sindicalizar precisamente por la misión tan delicada que cumplen.

Exclusiones relativas: opera solo frente a un determinado sindicato

- **Exclusión por expulsión:** Art. 398. faculta a los sindicatos para imponer a sus miembros la expulsión del mismo frente a faltas gravísimas y por una mayoría calificada, es decir la mayoría absoluta de sus asociados. eje. si un sindicato tiene 1000 afiliados el voto para expulsar a un miembro debe provenir al menos de 501 afiliados.
- **Exclusión por separación:** El art. 399 permite a un sindicato separar a un afiliado que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento constituye el objeto del sindicato. Esto solo cabe para sindicatos gremiales. Tanto la expulsión como la separación pueden desaparecer y el sindicato readmite al miembro.

También existen limitaciones a los efectos de la sindicalización, son 2:

- En la junta directiva de un sindicato no pueden ser elegidos trabajadores que tengan la representación del empleador o que desempeñen cargos de dirección y confianza, porque eso podría conducir a que existan los sindicatos de bolsillo, manejados por el empleador
- Está prohibido ser miembro de varios sindicatos de la misma clase o actividad a la vez, o sea, no se puede ser miembro a la vez de dos sindicatos de base, gremiales o de industria, aunque si de uno de base y de uno gremial o industrial. Art 360

DIFERENCIA ENTRE SINDICATO Y ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Es frecuente que a los sindicatos equivocadamente se les denomine asociaciones profesionales.

Los sindicatos, son organizaciones que nacen en un espacio de lucha y reivindicación frente al empleador y el estado. El sindicato representa a sus afiliados dentro de la empresa y propende siempre por lograr mejores condiciones laborales.

La asociación profesional, tienen más de ordenación y reglamentación de las profesiones, propenden por la pulcritud en el ejercicio de las mismas. Tienen establecidos códigos éticos y disciplinarios pero nada obsta para que personas profesionales pertenezcan a un sindicato gremial, a esta clase de sindicato puede afiliarse tanto trabajadores independientes como dependientes. De darse esa afiliación lógicamente a esos profesionales se les debe aplicar las normas laborales. El art. 29 CN consagra el derecho de los profesionales para organizarse en colegios al punto que la ley puede otórgales a esos colegios funciones públicas lo que no sucede con los sindicatos.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL EN LOS TRABAJADORES ESTATALES

A finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, era escandaloso pensar siquiera que los trabajadores estatales pudieran promover conflictos de trabajo, pudieran negociar sus

condiciones laborales y mucho menos ir a la huelga. Ese pensamiento se transformó porque el mayor empleador que existe dentro del estado es el mismo estado. Sus trabajadores afrontan los mismos problemas y necesidades que los trabajadores particulares. Los trabajadores estatales emprendieron su lucha para que se les permitiera asociarse sindicalmente, al punto de que la OIT a recomendado a todos los estados del mundo la necesidad de que a los empleados públicos se les otorgue el derecho de negociación colectiva.

En Colombia la L83/31 no solo consagró la posibilidad que los trabajadores estatales formaran sindicatos, sino que también les otorgó el derecho de celebrar contratos colectivos y lo mismo hizo la L6/45, luego llegó la reforma del 68 y generalizó en el sentido de que la regla general es que los servidores del estado son empleador públicos y la excepción trabajadores oficiales. Esta reforma constituyó una grave arremetida contra el movimiento sindical porque millares de trabajadores oficiales quedaron convertidos en empleados públicos con la agravante de ser de libre nombramiento y remoción, así se perdió estabilidad laboral, sindicatos y cientos de convenciones colectivas quedaron sin piso legal. Hoy en día se sostienen los sindicatos de empleados públicos pero son inútiles y carecen de importancia porque en materia de negociación colectiva apenas pueden presentar respetuosas peticiones a la respectiva entidad estatal, las peticiones en el fondo tocan con el derecho fundamental de petición. La constitución del 91 no se preocupó por mejorar la situación de los trabajadores estatales por las siguientes razones: excluyó de la carrera administrativa a los trabajadores oficiales que constituyen abundante número y el art. 55 si bien garantiza el derecho a la negociación colectiva a su turno agrega con las excepciones que señale la ley. Entonces mientras no desaparezca del código sustantivo de trabajo las prohibiciones para que los trabajadores estatales tengan derecho a una negociación colectiva su situación seguirá igual. Sin embargo la corte constitucional al declarar exequible la L411/97 que aprobó el convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicalización el cual dispone que nada se opone en la constitución para que los empleados públicos formulen pliegos petitorios y la entidad estatal respectiva se sienta con ellos a discutir pero sin desconocer en última instancia que la decisión final le corresponde a la autoridad respectiva que obra autónomamente, C-377/98.

SINDICATOS Y TRABAJADORES AGRARIOS.

Los trabajadores del campo han estado marginados de los sindicatos a pesar que la OIT en 1921 promulgó una recomendación para que los estados del mundo extendieran el derecho de asociación sindical a los trabajadores agrícolas, pero han surgido razones geográficas y otras que tocan con la actividad misma del campesino que les impide una asociación sindical permanente porque esos campesinos se encuentran esparcidos en pequeños o grandes territorios distantes geográficamente y de difícil contacto entre si, y a ello se le agrega que la ocupación del campesino a veces es temporal, solo se vincula para la preparación de un terreno, una siembra o una recolección de una cosecha. Estas situaciones solo pueden cambiar con innovaciones tecnológicas para que se garantice comunicación permanente y vinculación estable. En Colombia las asociaciones sindicales han sido la excepción en el sector agrícola, un ejemplo de asociación sindical agrícola lo encontramos en las haciendas bananeras de Urabá.

FORMAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

La doctrina con fundamento en la ley clasifica las asociaciones sindicales de 4 maneras:

- **Según los sujetos**
- **Organización de trabajadores dependientes:** conformado por personas que bajo subordinación prestan un servicio o venden su fuerza de trabajo.
- **Organización de trabajadores independientes:** cuando se conforma por personas que ejercen una actividad, profesión u oficio sin subordinación, pero no es obstáculo que a esta asociación pertenezca

trabajadores dependientes. Ejem. Sindicatos gremiales y por esto cobra importancia este tipo de asociaciones para el derecho laboral.

- **Organización de empleadores:** Personas naturales o jurídicas que compran la fuerza de trabajo, se benefician del trabajo subordinado.
- **Según su mayor o menor complejidad**
 - **Sindicato:** Están formados por personas naturales exclusivamente. También se les llama organizaciones de primer grado.
 - **Federaciones:** Conformadas por personas jurídicas llamadas sindicatos, no pueden pertenecer personas naturales. También se les llama organizaciones de segundo grado.
 - **Confederaciones:** Compuestas por personas jurídicas denominadas federaciones, sin embargo los estatutos de las confederaciones pueden establecer la posibilidad de que a ellas se unan sindicatos. Solo se conforma por personas jurídicas. Se llaman también organizaciones de tercer grado.
- **Según la menor o mayor amplitud geográfica en que se encuentren sus afiliados.**
 - **Organizaciones sindicales locales:** Compuesta por personas de un mismo municipio.
 - **Organizaciones sindicales regionales:** Cuando está conformada por personas de un mismo departamento.
 - **Organizaciones sindicales nacionales:** conformada por personas de todo el país.
- **Según la mayor o menor amplitud de funciones o facultades que la ley les atribuye.**
 - **Sindicato de trabajadores del sector privado:** tienen la plenitud de funciones y facultades en materia sindical, salvo cuando la empresa presta un servicio público esencial, en este caso no pueden ir a la huelga. Un servicio público esencial es aquel que faltando dentro de la comunidad genera caos social.
 - **Sindicato de trabajadores del sector público u oficial:** Conformado por servidores públicos, este sindicato se divide a su vez en:
 - **Sindicato de trabajadores oficiales:** Este sindicato tiene capacidad negociadora, puede presentar pliego petitorio, negociarlo hasta firmar la convención colectiva pero se les prohíbe el derecho de huelga.
 - **Sindicato de empleados públicos:** Tienen limitadas en sumo grado sus funciones y facultades, apenas pueden presentar respetuosas peticiones a los empleadores, es decir, solo ejercen el derecho de petición, pero se ha venido abriendo camino por convenios con la OIT, en el cual estos sindicatos presentan verdaderos pliegos petitorios y se negocia pero quedando la decisión final en manos de la administración.

CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA

Si bien la ley faculta a trabajadores para fundar sindicatos sin ninguna autorización previa, a esos sindicatos si se les obliga someterse a una de las 5 clases de sindicatos contemplados en la ley. No puede haber sindicato por fuera de esas 5 clases y cualquiera sea la clase que se escoja cobija tanto a los sindicatos públicos y privados.

SINDICATO DE EMPRESA O DE BASE: art.356 Hasta antes de la L50/90 se les denominó de base, pero emplear este término ahora no es equivocado, carece de toda importancia la discusión sobre el término más adecuado. Este sindicato está conformado por personas de distintas profesiones, oficios o especialidades que prestan su servicio a una misma empresa o establecimiento. Ejm. Sindicato de trabajadores de la UPB, pueden pertenecer aseadoras, porteros, celadores, mensajeros, secretarías, profesores y cualquier directiva, basta solo que labore para la misma empresa.

Características:

- Unidad de empresa o empleador, al cual le presta los servicios los trabajadores que lo conforman.
- Heterogeneidad de oficios o actividades laborales, no interesa el oficio o profesión del trabajador, basta que todos ellos pertenezcan a la misma empresa, desde el trabajador más baja categoría hasta el trabajador de más alto rango.

SINDICATO DE INDUSTRIA O POR ACTIVIDAD ECONÓMICA: lo conforman trabajadores que prestan sus servicios a diversas empresas de la misma industria o actividad económica. Ejem. Sindicato de trabajadores de la industria textil, a este sindicato puede pertenecer recolectores de algodón,

trabajadores de telares, tintoreros, trabajadores del botón, diseñadores que trabajan en coltejer, tejicondor, fatelares etc.

Características

- Pluralidad de empresas o empleadores donde los trabajadores prestan su servicio.
- Unidad de objeto de explotación industrial o actividad económica, Ejem. Actividad de la banca.
- Heterogeneidad de oficios o actividades laborales de los trabajadores, a ellos los aglutina la naturaleza de la actividad económica o industrial de la empresa. Pueden pertenecer trabajadores de diversos oficios, bastando que pertenezca a la misma industria.

○

SINDICATO GREMIAL: está conformado por personas que se dedican a la misma actividad, oficio o profesión y a él puede pertenecer personas que no vendan su trabajo, pueden ser servidores independientes, este sindicato es el apropiado para la mano de obra calificada y las profesiones liberales. Ejem. Sindicato de chóferes del servicio público, sindicato de abogados, etc.

SINDICATO DE OFICIOS VARIOS: está conformado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o actividades, quienes lo conforman ofrecen servicios disímiles. Ejm. Sindicato de trabajadores de oficios varios de Sonsón, a él pertenecen 17 lustrabotas, 5 voceadores de prensa, 3 chóferes, 6 meseros etc. Este sindicato solo puede formarse y subsistir mientras no sea posible integrar un sindicato gremial, esto porque si en el sindicato de oficios varios que se habló en el ejemplo anterior ingresa 13 lustrabotas más, surge a la vida jurídica un sindicato gremial de lustrabotas porque tendría más de 25 asociados con la misma actividad económica. El sindicato de oficios varios al que pertenecían subsistirá si queda con más de 25 miembros después del retiro de los lustrabotas, de lo contrario queda incurso en una causal de disolución. Este tipo de sindicatos es diferente a todos los vistos anteriormente porque en el sindicato de oficios varios no existe ningún factor que los aglutine, todos los oficios son diferentes, ya que los empleadores pueden ser varios o ninguno, la actividad industrial de la empresa puede ser diferente.

SINDICATO MIXTO: la L50/90 adicionó al artículo 414 al permitir que empleados públicos y trabajadores oficiales constituyan sindicato, pero a continuación dispuso que estos sindicatos actuarían conforme a las limitaciones que consagre la ley. En la práctica el funcionamiento de un sindicato mixto es muy complejo porque mientras los trabajadores oficiales tienen derecho a la negociación colectiva, es decir, a presentar pliegos petitorios y suscribir convenciones colectivas, este derecho no lo tienen los empleados públicos. Si un sindicato mixto suscribiera un pliego petionario solo beneficia a los trabajadores oficiales porque los empleados públicos solo pueden escribir una respetuosa petición, en cuanto el pliego petionario de los trabajadores oficiales aunque puedan sentarse a negociar quien decide en últimas es la administración pública.

SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

La doctrina los clasifica de tres maneras:

- - **Organización sindical libre:** Se fundamenta en la libertad del trabajador, así como las personas son libres de escoger profesión u oficio, de la misma forma son libres para pertenecer o no a un sindicato o para retirarse de él, se respetan y se da más preferencia a los derechos individuales de las personas que a los colectivos.
- - **Organización sindical obligatoria:** Se exige para poder ejercer determinada profesión u oficio, el individuo tiene la obligación de pertenecer a un sindicato, se prefiere el derecho colectivo sobre el derecho individual.
- **Organización sindical oficial y privada:** Se explica en cuanto a que los sindicatos pertenezcan o no a la estructura del estado.

- **Organización sindical oficial** En los regímenes totalitarios los sindicatos están incrustados como organismos de gobierno, son en el fondo instituciones políticas y ejercen funciones públicas.

- **Organización sindical privada:** Los sindicatos nacen de la libre voluntad de los particulares, no son instituciones del gobierno, por el contrario generalmente son organismos de choque frente a la política estatal y no desempeñan ninguna función pública, es propia de los regímenes capitalistas.

- **Organización sindical única y plural:** Alude a que en cada localidad, región o empresa, industria o gremio pueden fundarse una sola o varias organizaciones sindicales.

• - **Organización sindical única:** Prohíbe la existencia de varios sindicatos en una misma empresa, industria o actividad económica o en una misma región, país, se alega a favor de la organización sindical única que los trabajadores están aglutinados, es decir, que la fuerza sindical no se dispersa en múltiples sindicatos. Este sistema es contrario al derecho de asociación sindical porque impide el pluralismo sindical y es propio de regímenes totalitarios.

- **Organización sindical plural:** parte de la base que el derecho de asociación sindical debe reconocerse ampliamente sin ninguna restricción, es propio de los regímenes capitalistas o de propiedad privada. Aplicando lo dicho por la doctrina al derecho colombiano, en Colombia existe:

Organización sindical libre, porque se tiene toda la libertad para sindicalizarse o no, para fundar sindicatos o retirarse de ellos.

Organización sindical privada, porque al estado colombiano no hay que pedirle autorización para fundar un sindicato, así los sindicatos en Colombia tengan la vigilancia en el desempeño de sus funciones por parte del ministerio de trabajo.

Organización sindical plural, con una sola excepción, el art 360 prohíbe ser miembro a la vez de dos sindicatos de la misma clase o actividad, es decir, no se puede pertenecer concomitantemente a dos sindicatos de base, industriales o gremiales, aunque si a uno de base, a uno industrial o a uno gremial. Aunque la constitución garantiza una total libertad sindical.

PARALELISMO DE LOS SINDICATOS

Desapareció de la prohibición del paralelismo de sindicatos de base. D2351/65 art. 26 modificado por el art.357 CST que determinaba que en una misma empresa no podría existir dos o más sindicatos de base, esta norma buscaba la coerción sindical porque si se permitía otro sindicato en la misma empresa el empleador podía promover la creación de otro para restarle fuerza al primero y así acabar con una negociación colectiva. La corte constitucional S 657 del 10 de mayo declaró inexecutable este artículo porque la constitución política garantiza la absoluta libertad sindical y la creación de todo tipo de sindicatos así tales sindicatos obedezcan a distintas orientaciones ideológicas, hemos de entender que en una misma empresa pueden existir 2 o más sindicatos de base.

REPRESENTACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA

Cuando se habla de representación sindical se alude al sindicato o sindicatos legitimados para todos los efectos de la negociación colectiva, es decir, desde la presentación del pliego petitorio hasta la finalización de la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, esta misma norma del DL2351/ 65 art. 26 hacía la distinción entre representación sindical preferencial y conjunta, pero la corte constitucional también declaró inexecutable la representación conjunta mediante la sentencia de mayo.

Representación preferencial: Un sindicato tiene la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa y en virtud de ello es el amo y señor de la negociación. Ejem. Una empresa tiene 1000 trabajadores y en ella hay tres tipos de sindicatos con el respectivo número de afiliados: Sindicato base tienen 140 afiliados,

el sindicato gremial tiene 180 afiliados y el sindicato de industria tiene 505 afiliados, este sindicato tienen la representación preferencial.

Representación conjunta: ninguno de los sindicatos tiene la mayoría absoluta, en ese evento la representación es de todos. Ejemplo. La misma empresa de 1000 trabajadores con tres sindicatos y el respectivo número de afiliados: Sindicato de base 148 afiliados, el sindicato industrial 430 afiliados y el sindicato gremial con 375 afiliados, ninguno de estos sindicatos tiene la mayoría absoluta.

Según la corte esto, violaba la autonomía de cada sindicato en particular, en virtud de la inexequibilidad la representación sindical debe ser entendida de la siguiente manera:

- Tratándose de un sindicato único en la empresa, sin importar su clase la representación sindical la tiene él mismo y el pliego petitorio lo aprueba la mayoría absoluta de sus afiliados. Ejem un sindicato con 412 afiliados el pliego se aprueba con el voto mínimo de 207 afiliados.
- Si en la empresa existen varios sindicatos y uno es mayoritario (la mitad más uno de los trabajadores), este tiene la representación preferencial pero debe avisar a los otros sindicatos con 30 días de antelación la fecha y hora en que se va a realizar la asamblea que aprobará el pliego petitorio para que esos sindicatos envíen los pliegos o materias que consideran ellos que deben estar incluidos en el pliego petionario, la asamblea general definirá por mayoría de votos si aceptan o rechazan la inclusión de esos puntos, si los rechaza deberá dar las razones de la negativa. Ejemplo. Empresa con 1000 trabajadores y tiene 3 sindicatos con el siguiente número de afiliados: Sindicato de industria con 400 afiliados, sindicato gremial con 38 afiliados y el sindicato base con 512 afiliados, este es el que tiene la representación.
- Si se trata de sindicatos minoritarios, donde ninguna agrupa la mayoría absoluta de los trabajadores, cada sindicato elaborará y aprobará el pliego petitorio separadamente, esto conducirá a que en una empresa hayan tantas negociaciones colectivas cuantos sean los sindicatos y esto trae otra consecuencia que en una empresa van a poder coexistir varias convenciones colectivas cuando el D904/51 lo prohíbe, por lo tanto habría que inaplicarla.
- La ley 48/68 art. 3 núm. 5 conserva un privilegio para los sindicatos gremiales en el sentido de que cuando a un sindicato gremial se le hayan afiliado el 75% o más de los trabajadores de una misma profesión o especialidad que labora en una misma empresa, este sindicato tiene derecho a discutir independientemente un pliego petitorio y el acuerdo al que llegue con la empresa formara un capítulo especial en la convención, no es una convención separada. Empresa con 1000 trabajadores. El sindicato de industria tienen 700 afiliados y el sindicato gremial tiene 100 afiliados, de los cuales 76 trabajan en la misma empresa. Tiene el derecho a estar en el pliego de peticiones pero la representación en si la tiene el sindicato de industria.
-

FUNDACIÓN DE LOS SINDICATOS

En toda fundación de sindicatos se debe registrar 3 etapas:

- **Etapas preparatoria:** concientización que se le hace a las personas sobre la necesidad de fundar un sindicato, sin importar de quien provenga la idea, a la ley no le interesa para nada esta etapa, a la ley le interesa el hecho cumplido de la fundación.
-
- **Etapas de organización:** Convencido el grupo de trabajadores sobre la necesidad de fundar el sindicato, debe reunirse en lo que se denomina Asamblea constituyente o de fundadores, a todos los participantes la ley los llama fundadores del sindicato. Esta etapa le interesa a la ley porque le reconoce a esos fundadores el fuero sindical.
-
- **Etapas de la inscripción y la publicidad:** Actos que se deben llevar a cabo para que el sindicato sea inscrito en el registro sindical del ministerio de trabajo, lo mismo que la publicidad del acto administrativo que ordena ese registro y las notificaciones que se le deben hacer al empleador y al inspector de trabajo.
-

REQUISITOS DE FONDO, ORGÁNICOS O SUSTANCIALES PARA LA FUNDACIÓN DE UN SINDICATO

Estos requisitos dan existencia al sindicato y faltando alguno de ellos genera su inexistencia:

- ***Número de personas y calidades de la ley:***

- Como cualquier asociación el sindicato requiere de un recurso humano, grupo de personas, sin importar tanto la identidad de las mismas porque con el paso del tiempo los fundadores desaparecen pero los miembros del sindicato se incrementan y se sustituyen unos por otros sin que se afecte la organización del sindicato. El art. 359 exige un número no inferior a 25 afiliados para que el sindicato pueda ser fundado y subsistir. Esa cifra no es caprichosa porque el sindicato necesita un respetable número de afiliados que permita la división y ejercicio de las funciones sindicales, además de que ese número tiene cierta fuerza frente al empleador.

En cuanto a las calidades de los fundadores y quienes se afilien posteriormente los requisitos son 4:

- Ser mayor de 14 años, esta edad permite tener claridad sobre lo que es un sindicato.
- No ser miembro de la fuerza pública o de la policía nacional.
- No estar afiliado a otro sindicato de la misma clase o actividad económica.
- Si se trata de un sindicato de base, debe ser trabajador de la misma empresa, si es un trabajador industrial pertenecer a ella, si es gremial ejercer la misma profesión, oficio o actividad.

- ***Celebración del acto de constitución del sindicato:***

- Manifestación de la voluntad para fundar el sindicato. La manifestación de la voluntad debe ser colectiva y simultánea, de allí surge la asamblea constituyente o de fundadores.

- ***Finalidad u objeto social:***

- El objeto del sindicato es los fines de defensa del trabajador y el mejoramiento de sus condiciones de vida. El desarrollo del objeto social está consagrado en el art. 373 y 374. La ley también le señala al sindicato prohibiciones.

REQUISITOS DE FORMA PARA LA FUNDACIÓN DE UN SINDICATO

Procedimientos que se deben acotar desde la fundación del sindicato hasta su reconocimiento por parte del estado para que puede actuar como `persona jurídica.

- ***Reunión de la asamblea de fundadores***

- Es un requisito solemne, a través de esa reunión de fundadores se concreta el acto de constitución, esa asamblea constituyente debe ocuparse inmediatamente de la elección de la junta directiva que ya no es provisional como ocurría en la ley 50, sino que ahora tendrá el periodo que determine los estatutos. Si en ese acto de constitución el sindicato necesita hacer varias reuniones es necesario que acudan físicamente, personalmente al menos 25 personas. La ley no permite que en esa asamblea se actúe a través de mandatario, de esa o esas asambleas constituyente o de fundadores se debe levantar su respectiva acta.

- ***Inscripción en el registro sindical del ministerio de trabajo.***

- Este requisito se debe realizar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la reunión de la asamblea de fundadores o constituyente, ella formulará por escrito ante el ministerio de trabajo la solicitud de inscripción del sindicato y anexará los siguientes documentos art. 365:

- Copia del acta de fundadores suscrita por todos los fundadores.
- Ejemplar de estatutos del sindicato autenticado por el secretario de la junta directiva.
- Copia del acta en que fue aprobado los estatutos por parte de la asamblea constituyente.

- Copia del acta e elección de la junta directiva suscrita por los asistentes.
- Nómina de la junta directiva y su respectiva identificación.
- Nomina completa de todos los afiliados del sindicato y se respectiva identificación.

Los documentos 1, 3,4 pueden estar en un mismo texto.

El ministerio de trabajo cuenta con un término máximo e improrrogable de 15 días hábiles a partir del recibo de la solicitud para admitir o negar la inscripción o emitir objeciones para que el sindicato haga las correcciones del caso. Presentado de nuevo la solicitud con las correcciones respectivas, el ministerio de trabajo tiene 10 días hábiles para decidir. Vencidos los términos sin que el ministerio de trabajo se pronuncie el sindicato queda inscrito automáticamente en el registro sindical.

El acto administrativo que inscribe el sindicato en el registro sindical debe ser publicado en un diario de amplia circulación nacional dentro de los 10 días siguientes a su ejecutoria y un ejemplar de ese diario debe almacenarse en el registro sindical. Cuando opera la inscripción automática del sindicato por silencio administrativo positivo los doctrinantes recomiendan solicitar al ministerio de trabajo una constancia en ese sentido y publicarlo.

El ministerio de trabajo solo puede negar la inscripción del sindicato por dos causales exclusivas:

- Cuando los estatutos del sindicato sean contrarios a la constitución y a la ley.
- Porque el sindicato se constituya con un número de trabajadores inferior a 25 personas.

Ya fundado e inscrito el sindicato en el registro sindical solo puede extinguirse y disolverse conforme a las normas legales y estatutarias.

PERSONERÍA JURÍDICA DE LOS SINDICATOS.

Antes de la ley 50/90 la personería jurídica de los sindicatos dependía del reconocimiento expreso por el estado mediante acto administrativo, pero esta ley dando cumplimiento a convenios con la OIT y ratificados por Colombia introdujo una innovación en el sentido de que todo sindicato adquiere su personería jurídica a partir de la asamblea constitutiva o de fundadores, es decir, se trata de una personería jurídica automática. Art 44 L50/90. sin embargo esta disposición es un sofisma de distracción porque a continuación el art.50 de L50/90 dispone que el sindicato solo tiene capacidad para actuar una vez quede ejecutoriado el acto administrativo que ordena su inscripción el registro sindical. Los actos jurídicos que el sindicato lleve a cabo entre el momento de fundación y antes de la ejecutoria del acto administrativo que ordena la inscripción en el registro sindical son inexistentes.

Los términos de 15 y 10 días para la decisión del ministerio de trabajo para la inscripción y los términos para cumplir los sindicatos aunque son improrrogables si se llegan a incumplir la ley no señala ninguna sanción al respecto.

ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

En sociología se llama a los sindicatos grupos de estructura formal y se caracterizan por su permanencia y estabilidad. Pero la organización interna de los sindicatos se manifiesta a través de un conjunto de normas fundamentales o básicas que se denominan estatutos, ellos son la columna vertebral de los sindicatos. Los estatutos son al sindicato lo que la constitución es al estado. Sin estatutos es inconcebible que un sindicato pueda sobrevivir pues se prestaría para el desorden y la confusión.

Los estatutos sindicales organizan el sindicato, determinan los derechos y obligaciones de los asociados y delimitan las tareas que el sindicato pueda llevar o no a efecto. La doctrina llega a distinguir entre reglamento y estatutos del sindicato.

Estatuto: Son normas generales, básica que estructuran la asociación sindical. Se caracteriza por su permanencia aunque nada obsta para que se modifique parcial o totalmente cuando sea necesario.

Reglamento: Son aquellas normas que desarrolla los estatutos, especifican y hacen más concretas las normas estatutarias. Él le imprime dinamismo al funcionamiento del sindicato, son normas más accidentales y fácilmente renovables. Ejm. Determinar mayorías para las liberaciones del sindicato, normas de la junta directiva o de las comisiones estatutarias, etc.

Toda organización sindical llámese sindicato, federación o confederación tiene la obligación legal de adoptar estatutos porque la fundación solo queda cristalizada una vez la asamblea constitutiva haya expedido y aprobado tales estatutos, además para la inscripción del sindicato en el registro sindical ante

el ministerio de trabajo entre los documentos que se deben ajuntar está un ejemplar de los estatutos. El art. 362 que fue reformado por el 42 de la L50/90 y por el 3 de la L584/2000 consagra el contenido mínimo de los estatutos sindicales, mínimos porque los sindicatos tienen autonomía para elaborarlos y ampliarlos.

REQUISITOS MÍNIMOS DE LOS ESTATUTOS

- Nombre del sindicato y su domicilio.
- Objetivo social
- Condiciones de admisión. La ley 586 suprimió a los sindicatos la facultad de restringir la admisión de afiliados, ya no pueden negar la admisión.
- Obligaciones y derechos de los afiliados.
- Número, denominación, periodo y funciones de la junta directiva principal y de las subdirectivas.
- Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales, ejemplo comisión de reclamos, comisión de educación, etc.
- Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
- Procedimientos para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.
- Sanciones disciplinarias, motivos y procedimiento para la expulsión de un asociado, garantizándole el derecho de la defensa.
- Épocas de celebración de las asambleas generales ordinarias y de las asambleas de delegatarios.
- Reglas para la administración del patrimonio del sindicato, expedición y ejecución de su presupuesto.
- Normas para liquidar el sindicato.

La resolución 04 de 1952 del ministerio de trabajo contempla un modelo oficial de estatutos sindicales que sirve para cualquiera de las 5 clases de sindicatos que permite la ley y también para confederaciones y federaciones, es muy importante este modelo porque con fundamento en el mismo, las organizaciones sindicales redactan su propio estatuto. Se trata de un modelo con 48 años y por eso no es conveniente que lo sigan al pie de la letra, sino que lo adapten a las peculiaridades y necesidades actuales.

NORMAS LEGALES Y ESTATUTARIAS DE LOS ESTATUTOS

Aunque la ley otorga autonomía a los sindicatos para crear y expedir sus estatutos, esta no es absoluta, hay normas de la ley que no pueden ser desconocidas y que los sindicatos tienen la obligación de adoptar, esas son sus normas legales. La doctrina las ha clasificada en 4 grupos que son:

- ***Totalmente imperativas:*** Aquellas normas que el sindicato tiene que incorporar a los estatutos y cumplirlas en su totalidad sin someterlas a condicionamientos, imperatividad que puede ser positiva, como cuando la ley dice que a los sindicatos pueden ingresar personas mayores de 14 años, o negativa como cuando la ley prohíbe a los sindicatos coartar directa o indirectamente la libertad de los trabajadores.
- ***Parcialmente imperativas:*** Establecen un alcance mínimo pero faculta a los sindicatos para que en los estatutos se dé mayor amplitud o complementación. Eje. La ley establece que la asamblea general del sindicato debe reunirse por lo menos cada 6 meses, pero los estatutos podrían decir que cada mes, o la ley faculta a los sindicatos para establecer requisitos adicionales a los de la ley para ser miembro de la junta directiva.
- ***Facultativas:*** Autorizan para que se disponga o haga algo libremente. Ejemplo. En los estatutos el sindicato es libre de disponer a quien debe corresponder la representación legal del sindicato porque la ley no dice nada al respecto, en el modelo de la resolución 04 dice que debe ser el presidente.
- ***Supletivas:*** se aplican a falta de una decisión que pudo tomar el sindicato, ejemplo. La ley dice que cuando un sindicato se liquida luego de pagar sus deudas y devolver cuotas ordinarias el remanente lo debe donar a la organización sindical que determine los estatutos o a la organización sindical que determine la asamblea, si no se da ninguno de estos dos eventos el gobierno determina una entidad de beneficencia o de utilidad social que reciba los remanentes.
-

REFORMA DE LOS ESTATUTOS

Es normal que con el paso del tiempo algunas normas estatutarias puedan devenir en anacrónicas o inconvenientes, es por ello que los sindicatos tienen la posibilidad de renovar los estatutos total o parcialmente, el órgano competente para hacerlo es la Asamblea general de afiliados como facultad indelegable, toda reforma que se haga a los estatutos sindicales debe ser depositada en el ministerio de trabajo L584/2000 art. 5, donde no exista inspector de trabajo el depósito debe hacerse delante el alcalde quien enviará la documentación al inspector de trabajo más cercano. Se presenta un problema y es que los estatutos originales debe ser inscritos ante el ministerio de trabajo y las reformas solo se deposita y parece ser que ese depósito no tiene control de ley, y se podría prestar para que el sindicato inscriba unos estatutos pero con posterioridad los reforme con el mero depósito y sin control legal.

Los estatutos obligan a todos los afiliados lo mismo que a sus órganos sindicales aun a la asamblea general de afiliados así ella los elaboré inicialmente.

MIEMBROS DEL SINDICATO

Es de mucha importancia saber si una persona es o no miembro de un sindicato, de ahí se deriva su responsabilidad y garantía frente a los derechos y deberes con la organización. Sirve para determinar si se le aplica la convención colectiva, si se le retiene o no cuotas ordinarias y extraordinarias. Son los estatutos del sindicato quienes establecen las condiciones de la admisión a él. La L584/2000 art. 3 suprimió la potestad de los sindicatos de crear restricciones a la admisión, ahora el sindicato no puede negarle a admitir a alguien por razones estatutarias, pero si por causales que determina la ley. Ejem. Que la persona que quiera ingresar sea menor de 14 años. Etc.

ADQUISICIÓN DE LA CALIDAD DE MIEMBRO DE UN SINDICATO.

Se adquiere de 3 maneras:

- Por haber participado en el acto de fundación o constitución del sindicato, a esos fundadores la ley les otorga una garantía denominada fuero sindical.
- Por ingresar a él antes de ser inscrito en el registro sindical el sindicato, como el sindicato apenas está logrando estabilidad la ley también les da a ellos fuero sindical y son llamados por la doctrina adherentes.
- Por afiliarse al sindicato con posterioridad a la inscripción del sindicato en el registro sindical. La ley nada dice acerca de cual órgano del sindicato le compete la admisión del nuevo miembro, la doctrina ha considerado que esto es función de la junta directiva que es el órgano ejecutor del sindicato.
-

PERDIDA DE LA CALIDAD DE MIEMBRO DE UN SINDICATO

La calidad de miembro de un sindicato se pierde de 3 maneras:

- **Renuncia voluntaria:** Si hay plena libertad para afiliarse a un sindicato, de la misma manera hay plena libertad para desafilarse.
- **Por expulsión ordenada por el sindicato como sanción disciplinaria:** La expulsión es la pérdida definitiva de la calidad de miembro de un sindicato, si la pérdida fuera temporal sería una suspensión como miembro del sindicato. Es una facultad potestativa de los sindicatos consagrar la expulsión como sanción disciplinaria, si en los estatutos no figura la expulsión como sanción ese sindicato no puede hacer uso de la expulsión, ella es la máxima sanción y debe obedecer a motivos demasiados graves. El órgano competente para expulsar es la asamblea general del sindicato y con una mayoría calificada. Se requiere el voto de la mayoría absoluta de los afiliados. Ejm. El sindicato tiene 900 afiliados por lo menos 451 deben dar un voto afirmativo para expulsar a un miembro. Como la expulsión es una medida interna y soberana que toma el sindicato de la misma manera puede revocarla.
- **Por separación que hace el sindicato cuando el afiliado voluntariamente deja de ejercer por un año o más la profesión. Oficio o especialidad cuya defensa se propone la organización:** esta causal ha de entenderse aplicable solo a sindicatos gremiales o de oficios varios, no ha sindicatos de base porque en

ellos se exige que el afiliado esté prestando servicio a la empresa, lo mismo se le aplica al sindicato de industria. La ley no dice que órgano toma esta decisión, se considera que debe ser la asamblea general como órgano máximo del sindicato.

ÓRGANOS DEL SINDICATO

Como cualquier ente social, o mejor como toda persona jurídica el sindicato necesita vehículos para cumplir con sus funciones, para ejercer sus derechos y contraer obligaciones. Esos vehículos o medios son los órganos del sindicato. Fundamentalmente los órganos del sindicato son 3: Asamblea general de asociados, junta directiva y comisión estatutaria de reclamos, los 2 primeros son órganos permanentes y de creación legal, es decir, es imposible que un sindicato pueda subsistir sin estos órganos, en cambio la comisión estatutaria de reclamos la crean los estatutos, de la misma manera los estatutos pueden crear los órganos que a bien tenga el sindicato para cumplir con su tarea. Ejem. Comisión de ejecución disciplinaria, comisión de propaganda, comisión hospitalaria y de salubridad. Etc.

A. ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS:

Es el órgano máximo y supremo de la organización, por encima de él no hay otro. A la asamblea le competen las más trascendentales decisiones para cumplir con las funciones y ejercer sus derechos y obligaciones del sindicato. La asamblea general de afiliados no puede confundirse con la asamblea constitutiva o de fundadores, porque la última es transitoria, funda el sindicato y desaparece. La asamblea general de asociados o afiliados debe su existencia al acto de fundación, esta asamblea es permanente. Para haber asamblea general del sindicato debe haber presencia física de sus afiliados o al menos la mitad más uno de sus miembros, salvo que la ley exija una mayoría calificada. Ejem. Si el sindicato tiene 800 afiliados, 401 al menos constituyen la asamblea general. Sin embargo nada obsta que en los estatutos se establezca otras formas especiales de funcionamiento de la asamblea, como por Ejm. Las asambleas delegadas, esta se realiza debido a la distribución geográfica de los afiliados que en muchas veces se encuentran en municipios alejados de la sede principal del sindicato o debido al excesivo número de afiliados que haría poco funcional la reunión física de todos los afiliados, muchas veces ella se manipula.

Funciones de la asamblea general del sindicato

Estas funciones son señaladas por la ley de manera exclusiva, lo cual significa que la asamblea no puede delegar en ningún otro órgano del sindicato esas funciones, ni otro órgano usurparlas. Esto sin perjuicio que en los estatutos se consagren otras funciones:

- Modificación de los estatutos.
- Fusión con otros sindicatos.
- Afiliación a federaciones o confederaciones o el retiro de ellas.
- Sustitución en propiedad de cualquier directivo o destitución del mismo.
- Expulsión de cualquier afiliado.
- Fijación de las cuotas extraordinarias.
- Aprobación del presupuesto general.
- Determinación de la cuantía de la caución que da el tesorero. Tipo y valor de la caución.
- Señalamiento de sueldos.
- Aprobación de todos los gastos que supere 10 salarios mínimos legales mensuales.
- Adopción de los pliegos petitorios que se le debe presentar al empleador dentro los 2 meses siguientes.
- Designación de negociadores.
- Elección de árbitros.
- Votación de la huelga en los casos permitidos por la ley.
- Disolución y liquidación del sindicato.
- Nombramiento del liquidador cuando el sindicato se disuelve por su propia voluntad. Si es en contra de su voluntad lo designa el juez.

- Compra y venta de activos como bienes muebles e inmuebles, o la constitución de gravámenes como hipoteca o prenda previa autorización de la sección de auditoría sindical del ministerio de trabajo.

-

Reuniones de la asamblea general.

- ***Reunión ordinaria:*** Se realizan periódicamente, es decir, atendiendo al transcurso de un tiempo determinado en los estatutos. La ley de todas maneras determina que la reunión ordinaria se debe realizar por lo menos cada 6 meses, los estatutos pueden determinar otra cosa.
-
- ***Reunión extraordinaria:*** Son las que se llevan a cabo para evacuar un asunto que surge de improviso o que requiere tratamiento urgente que no puede postergarse hasta la fecha de la reunión ordinaria.
-

Quórum de la asamblea general

- ***Quórum deliberatorio:*** Reunión de todos los afiliados o al menos la mitad más uno de sus miembros. Esa presencia debe ser física, salvo que se permita la reunión de delegados. Esa mayoría absoluta debe mantenerse por todo el tiempo que dure el desarrollo de un temario, porque si en determinado momento la asamblea no está reunida con la mitad más uno de los afiliados los actos que se lleven a cabo son ineficaz. Ejm. El sindicato tiene 1000 afiliados, para que haya quórum deliberatorio deben asistir por lo menos 501 afiliados.
-
- ***Quórum decisorio:*** Las proposiciones deben aprobarse o rechazarse por el voto al menos de la mitad más uno de los presentes. Ejm. El sindicato tiene 1000 afiliados, para que haya quórum decisorio deben votar por lo menos 252 afiliados.
-
- ***Quórum calificado:*** Cuando ciertas decisiones por la trascendencia que tienen requieren para la deliberación o votación un quórum distinto. El código contempla 5 eventos por lo menos de quórum calificado:
 - Todo gasto que supere 4 salarios mínimos legales mensuales, sin exceder de 10 y que no esté previsto en el presupuesto, requiere el voto de la mayoría absoluta de los afiliados. Ejm. Sindicato de 1000 afiliados con el voto de 501.
 - Todo gasto que exceda de 10 salarios mínimos legales mensuales, así esté previsto en el presupuesto requiere ser refrendado por el voto de las dos terceras partes de los afiliados. Ejm. Sindicato de 1000 afiliados se requiere el voto afirmativo de por los menos 667 afiliados.
 - La expulsión de cualquier afiliado requiere el voto de la mayoría absoluta de los afiliados. Ejm. Sindicato de 1000 afiliados requiere el voto favorable de 501.
 - Solicitud del sindicato al empleador para que retenga cuotas ordinarias o extraordinarias, requiere del voto de las dos terceras partes de los afiliados. Ejm. Sindicato de 1000 afiliados se requiere el voto afirmativo de por los menos 667 afiliados.
 - Disolución del sindicato por voluntad de sus asociados, requiere del voto de las dos terceras partes de los afiliados. Ejm. Sindicato de 1000 afiliados se requiere el voto afirmativo de por los menos 667 afiliados. Los estatutos pueden contemplar otras mayorías calificadas.

B. JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO

Es el órgano ejecutivo o administrativo de la asociación sindical, es el órgano que le sigue en importancia a la asamblea general de asociados. La elección de la junta está a cargo de la asamblea. En lo que atañe a las funciones de la junta directiva la ley no las señala, esas funciones son determinadas por los estatutos del sindicato con amplísima libertad, sin usurpar las funciones de la asamblea general.

Calidades para ser miembro de la junta directiva

Las calidades para ser miembro de la junta directiva del sindicato fueron modificadas sustancialmente por la L584/2000 y quedaron reducidas a las siguientes:

- Ser miembro del sindicato.
- Reunir las condiciones exigidas por el sindicato.
Sin embargo la misma ley determinó que ninguna junta directiva de un sindicato puede estar conformada en su mayoría por extranjeros. Es decir, se permite ya que los extranjeros hagan parte de la junta directiva pero ellos no pueden ser la mayoría. Ejm. Junta con 10 miembros no puede tener 6 miembros extranjeros.
- No puede ser empleador de dirección o confianza, ni representante del empleador porque esto podría configurar los denominados sindicatos de bolsillo y de todas maneras si se llegara a elegir un trabajador de dirección o confianza o representante del empleador esa elección es inválida respecto al elegido con alguna de esas calidades.

○

Procedimiento de elección de la junta directiva.

Con el fin de garantizar la libertad en la votación, los principios democráticos y para darle participación a las minorías la ley determina que la votación debe ser secreta, en papeleta escrita y con el sistema del cociente electoral, este sistema es el resultado de la sumatoria de los votos válidos dividido por el número de cargos a proveer. Luego ese cociente electoral es dividido en cada una de las listas y las veces que este quepa representa un cargo en la respectiva lista, si faltare cargos por proveer se le otorgará a las listas de mayores residuos.

Ejem. Se va elegir una junta directiva de 10 miembros, se postulan 6.

Lista A: 310 votos $310/70 = 4$ y sobre 30 votos de residuo.

Lista B: 15 votos No se puede dividir, entonces esos 15 votos quedan de residuo.

Lista C: 88 votos $88/70 = 1$ y sobre 18 votos de residuo.

Lista D: 205 votos $205/70 = 2$ y sobra 65 votos de residuo.

Lista E: 12 votos. No se puede dividir, entonces esos 12 votos quedan de residuo

Lista F: 70 votos. $70/70 = 1$ y no queda residuo.

Se suman los votos válidos que para el caso son 700, y este número se divide por los cargos a proveer. $700 / 10 = 70$. El cociente electoral es 70 y este número se divide por los votos que obtuvo cada lista para saber cuántos cargos tiene derecho cada lista. (Ver arriba)

Hasta ahí quedaría de la siguiente manera: A 4 miembros, C 1 miembro, D 2 miembros, F 1 miembro. Da un total de 8 miembros, los otros dos miembros faltantes se sacan de los mayores residuos obtenidos entre las listas, para este ejemplo los cargos se le daría a las listas D que tiene 65 votos de residuo y le sigue A con 30 votos de residuo.

En definitiva los 10 miembros quedan integrados así: 5 miembros de la lista A, 1 miembro de la lista C, 3 miembros de la lista D, 1 miembro de la lista F.

Número y denominación de los cargos de la junta directiva

La junta directiva de todo sindicato debe estar integrada por lo menos por 5 principales y 5 suplentes, los principales son: presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y fiscal. Pero nada se opone a que en los estatutos se establezcan más miembros

Elección de los dignatarios:

Es la misma junta directiva entre sí la que provee los cargos no la asamblea general, es decir, entre los mismos miembros elegidos eligen como va a quedar confirmada la junta, en el ejemplo nada obsta para que el presidente sea el único elegido de la lista F.

Los estatutos deberán determinar si los suplentes son:

Numéricos: En el orden en que quedaron van a reemplazar.

Personales: Hay uno para cada principal.

En cuanto al fiscal la L50/90 dispuso que el cargo debe corresponder a la lista que le sigue en votos a la mayoritaria, en el ejemplo el cargo de fiscal lo tendría el de la lista D ya que ella sigue en votos a A. Esto se debe a que el cargo de fiscal es de auditoria y por tal motivo la debe llevar a cabo un miembro de la lista que más disputo con la principal.

Periodo de la junta directiva

El periodo es el determinado por los estatutos, sin que pueda ser inferior a 6 meses. Ese periodo debe ser respetado aun por la asamblea general, pero aun así la asamblea puede removerlos o restituirlos por causales expresadas en los estatutos. En cuanto al señalamiento del periodo no puede ser ni tan largo para que sean dictadores ni tan corto para que no puedan cumplir con sus programas.

Reelección de la junta directiva

La ley no se opone a que los directivos de la junta directiva sean reelegidos, pero esto es malo porque el poder corrompe, los estatutos deben limitar la reelección.

Reemplazo de los directivos

Conforme a la ley los miembros de la junta directiva que lleguen a faltar deben ser reemplazados por los suplentes hasta la finalización del periodo estatutario. Los estatutos no pueden decir algo en contrario, la asamblea se reúne para elegir a los suplentes, en la práctica se acostumbra que cuando surge una vacante en la junta directiva esta misma provee de forma provisional para que en 30 días la asamblea los elija.

Notificaciones que se deben hacer en toda junta directiva del sindicato

Cualquier cambio total o parcial de la junta directiva de un sindicato debe ser comunicado por escrito al empleador y al inspector de trabajo. Este escrito debe ser firmado por el presidente y secretario de la junta directiva. Esas dos notificaciones tienen las siguientes finalidades:

Inspector de Trabajo: Para que este funcionario inscriba en el registro sindical la nueva junta directiva o el cambio que se hizo en ella, y el inspector notificará ese registro después al sindicato y al empleador.

Empleador: Para que tenga conocimiento de cuales trabajadores quedan amparados por el fuero sindical, se nombran tantos los que salen como los que entran a la junta directiva.

Reunión de la junta directiva

La ley no dice nada al respecto, ese es un asunto que se debe dejar al libre albedrío de los estatutos del sindicato.

Quórum

La ley no dice nada al respecto, pero se entiende que en ella debe primar el quórum decisorio y deliberatorio. Las decisiones son tomadas por los miembros principales, los suplentes no tienen ni voz ni voto solo se les otorga ese derecho cuando son llamados a reemplazar a los principales. Ejm. Junta de 5 miembros, el quórum deliberatorio es 3 y el decisorio 2.

Representante legal del sindicato

El código no dijo nada al respecto, en el modelo de 1952 el ministerio de trabajo le ha atribuido esa representación al presidente, pero los estatutos pueden decir otra cosa.

Tesorero de la junta directiva.

Como está comprometiendo el patrimonio del sindicato, la asamblea general debe determinar el tipo de caución que debe dar y su cuantía. Esto es discutible porque le deberían pedir caución al presidente y fiscal de la junta directiva que con su firma también están comprometiendo el patrimonio del sindicato.

C. SUBDIRECTIVAS REGIONALES

Art. 362, los sindicatos tienen la facultad de regular en sus estatutos todo lo relativo a la creación de subdirectivas regionales, también denominadas juntas directivas seccionales. El art. 55 L50/90 prescribe que se puede crear subdirectivas o juntas directivas seccionales en municipios distintos al domicilio principal del sindicato, cuando en ese municipio haya por lo menos 25 afiliados sin que pueda existir más de una subdirectiva en el mismo municipio. Aunque esta norma se ha prestado para confusión ha quedado claro que la creación y funcionamiento de la subdirectiva está condicionada a que en el municipio exista alguna dependencia de la respectiva empresa, ya que la finalidad de esa subdirectiva es que los sindicatos tengan órganos de expresión y representación para los afiliados que por razón de la distancia no tengan un contacto más inmediato con la junta directiva principal.

Existe la posibilidad que a través de los estatutos se creen los comités seccionales, bastando para ello que en el municipio respectivo exista un número de trabajadores no inferior a 12, y que no sea posible la creación de una subdirectiva.

D. COMISIÓN ESTATUTARIA DE QUEJAS Y RECLAMOS

Es la más importante de cuantas comisiones permanentes quiera tener los sindicatos para desarrollar sus objetivos y tareas específicas, esta comisión tiene por finalidad gestionar ante el empleador las quejas y reclamaciones de orden individual y colectivo que surgen en el desempeño de las relaciones de trabajo. La ley no hace ninguna exigencia específica para ser miembro de esta comisión, se ha entendido que es suficiente que se llene los requisitos para ser miembro del sindicato. La integración de la comisión de quejas y reclamos es una función que le corresponde a la junta directiva y es nombrada para el mismo periodo de dicha junta. Cada vez que se integra una comisión de quejas y reclamos el sindicato debe comunicarle al empleador los nombres de los integrantes para que pueda atenderlos y respete el fuero sindical de dos de ellos. La ley no exige ninguna comunicación en ese sentido al inspector del trabajo de ese lugar. La ley determina que en una empresa no puede existir más de una comisión de quejas y reclamos. Si en la empresa existe varios sindicatos la comisión la conformará el sindicato que mayor número de trabajadores agrupe. Ejm. En una empresa existe un sindicato gremial con 40 afiliados, un sindicato de base con 40 afiliados y un sindicato industrial con 140 afiliados, este sindicato será el que designara la comisión estatutaria de quejas y reclamos.

CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS

Cuando se habla de capacidad se hace relación a la actividad atribuida a las personas para ser sujeto del ordenamiento jurídico. Es por ello que en los sindicatos se distingue 4 tipos de capacidades:

- **Capacidad patrimonial:** los sindicatos pueden adquirir y poseer toda clase de bienes muebles e inmuebles, lo mismo que disponer de ellos, teniendo muy en cuenta el objeto social y el desarrollo de sus fines.
-
- **Capacidad contractual:** los sindicatos pueden celebrar actos jurídicos con terceros que conlleven a la adquisición de derechos y contraer obligaciones.
-
- **Capacidad social:** se manifiesta en los servicios de ayuda y protección que el sindicato presta a sus afiliados, como también de asesoría a tales asociados frente a los empleadores y a terceros.
-

- **Capacidad procesal:** los sindicatos pueden promover acciones judiciales para la defensa de sus intereses y de igual manera pueden ser sujetos pasivos de acciones judiciales o administrativas que se promuevan contra el sindicato mismo, en relación con las acciones judiciales que pueden promover los sindicatos es necesario distinguir si se tratan de acciones de interés general o particular:

○

- **Interés General:** El sindicato está legitimado para promover la acción sin autorización de los afiliados. Ejm. Cuando el sindicato adelanta un proceso laboral porque la empresa a hecho indebida retención de cuotas sindicales a los trabajadores.

- **Interés particular:** Se requiere un poder o autorización de cada asociado. Ejem. Si el empleador adeuda a la fecha la prima de servicios correspondientes al primer semestre del 2000 la única manera de que el sindicato pueda promover una acción judicial para cobrar esa prima es recibiendo poder o autorización de todos y cada uno de los afiliados, porque no se puede confundir los intereses colectivos del sindicato con los interés particulares de cada afiliado.

FUNCIONES DEL SINDICATO

Los artículos 373 y 374 se refieren a las facultades y funciones que pueden ejercer el sindicato.

Funciones y facultades generales art. 373

- Estudiar las características de las respectivas profesiones, salario y prestaciones sociales que cancela la empresa a los trabajadores.
- Promover por el acercamiento entre empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia y mutuo respeto.
- Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales.
- Asesorar a los asociados en la defensa de los derechos que emanan del contrato de trabajo.
- Representar procesalmente ante cualquier autoridad los intereses económicos comunes o generales de los asociados.
- Promover la educación técnica y profesional de los asociados.
- Prestar su auxilio en caso de enfermedad, invalidez y desocupación de sus afiliados.
- Promover el desarrollo y creación de cooperativas, cajas de ahorro y préstamo, escuelas, bibliotecas, hospitales, campos deportivos, etc.
- Servir de intermediario para adquirir y distribuir entre sus afiliados artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
- Adquirir a cualquier título y poseer los bienes muebles e inmuebles que se requieran para ejercer sus actividades.
-

Funciones que desarrolla las anteriores. Art 374

- Designar dentro de sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias.
- Presentar pliegos petitorios relativos a las condiciones de trabajo.
- Adelantar el trámite legal de los pliegos petitorios, designar y autorizar a los afiliados que deberán negociarlos y nombrar árbitros cuando haya lugar a ello.
- Declarar la huelga de acuerdo a los preceptos de la ley.
Para ejercer las funciones anteriores tanto empleadores como autoridades administrativas de trabajo están obligados a atender los representantes sindicales.

NOMBRE Y DOMICILIO DEL SINDICATO

Todo sujeto que pretenda actuar en el mundo social y especialmente en el derecho necesita ser identificado y más que eso localizado.

NOMBRE: La ley da mucha importancia al nombre del sindicato, el cual debe ser adoptado desde el momento mismo de la fundación y este es un elemento de los estatutos porque allí queda consagrado, si el nombre se quiere variar se debe reformar los estatutos en ese sentido. El nombre que se le da a un sindicato tiene toda la protección, ningún sindicato puede tomar un nombre que induzca a confusión con el nombre de otro sindicato, si eso llegare a suceder debe prevalecer el primer nombre que se registró y el otro se debe cambiar o modificar. Los sindicatos deben tomar su nombre de acuerdo a la clase de sindicato:

- Si el sindicato es de empresa debe hacerse mención de ella Eje. sindicato de trabajador de la UPB.
- Si el sindicato es industrial se hace mención de ella Eje. sindicato de la industria cementera colombiana.
- Si es un sindicato gremial debe hacerse mención de la profesión, oficio o arte que el sindicato defiende Eje. sindicato de periodistas deportivos de Medellín.

DOMICILIO: La ley establece que se fije en los estatutos el domicilio del sindicato, si el domicilio cambia eso implicará una reforma estatutaria al respecto. Lo ordinario es que los sindicatos tengan como domicilio el municipio donde tenga su centro de actividades laborales coincidiendo con la residencia de sus órganos de administración y dirección.

SINDICATOS Y POLÍTICA

A lo largo de la historia los sindicatos han estado vinculados a la actividad política, ya sea porque sus dirigentes buscan apoyo en sus organizaciones o porque los dirigentes políticos buscan respaldo en los mismos sindicatos. La mayor parte de las organizaciones sindicales han tenido un tinte político que muchas veces ha obedecido al gobierno de turno. En nuestro país vale recordar el caso de la UTC (Unión trabajadora colombiana) quien siempre tuvo el respaldo del partido conservador, y la CTC (confederación de trabajadores de Colombia) que fue creada y respaldada por el partido liberal. Hasta antes de expedirse la L50/90 el art. 379 literal A prohibía que las organizaciones sindicales ejercieran proselitismo político o respaldaran organizaciones políticas, llegando la L50/90 quien derogó dicha norma. Norma que no puede ser revivida porque la carta política le garantiza a las organizaciones sindicales todo tipo de participación en eventos políticos. La OIT considera extraño que se prohíba a los sindicatos participar en política siempre que no sea desviado su objeto social.

PODER DISCIPLINARIO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Los sindicatos como cualquier organización requieren una disciplina interna, es decir, que haya correspondencia entre la conducta de sus asociados y los fines que persigue la organización. Para que esa potestad disciplinaria sea ejercida tiene que tener respaldo en los estatutos, son los estatutos los que establecen los hechos y motivos que constituyen violaciones a las obligaciones de los asociados y las sanciones que se han de imponer, con la única advertencia por parte del legislador que antes de la aplicación al inculpado él debe ser escuchado en descargos, la ley solo se refiere a la expulsión diciendo que ella debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados. El famoso modelo de estatuto habla de diversas sanciones disciplinarias como requerimiento, multas suspensiones y finalmente la expulsión, agregando que para esta última sanción debe el fiscal del sindicato emitir concepto previo. La expulsión no puede ser considerada contraria a derecho de asociación porque lo que ella persigue es proteger dicho derecho frente a graves conductas de cualquier asociado. Siendo la expulsión una sanción de mayor magnitud solo debe ser impuestas sobre faltas gravísimas, faltas que no tendrían sentido sancionarlas de otra manera

PATRIMONIO DEL SINDICATO

Todos los sindicatos tienen capacidad patrimonial, pueden adquirir y enajenar bienes para el ejercicio de sus actividades, por ello el patrimonio del sindicato está conformado por los siguientes renglones:

- Cuotas de ingreso de los socios.
- Por las cuotas periódicas ordinarias, cuya cuantía, prioridad y forma de pago la determina los estatutos. Son muchas las formas de fijar la cuota ordinaria, se acostumbra un porcentaje sobre el salario básico de

cada trabajador, y se aplica el principio de solidaridad, el que más gana más paga, el que más tiene, más da.

- Por las cuotas extraordinarias que decreta la asamblea general para financiar situaciones imprevistas, la cuantía de estas cuotas no están en los estatutos.
- Por las donaciones que hagan los socios o terceros.
- Por las multas que conforme al régimen disciplinario estatutario se imponga a los asociados.
- Por los auxilios a que se obliguen los empleadores a través de la convención colectiva o contrato sindical.

RECAUDO DE LAS CUOTAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.

Los sindicatos están investidos de un poder coactivo para hacer efectivo el de cuotas ordinarias y extraordinarias. La ley los faculta para solicitarle al empleador que deduzca de los salarios de sus afiliados los valores respectivos, para que esa solicitud sea válida debe provenir de la asamblea general con el voto de las 2/3 partes de sus afiliados. Ejem. Si el sindicato tiene 1000 afiliados la aprobación de la cuota debe contar con el voto de 667 afiliados.

Si se trata de la **cuota ordinaria** basta la mera comunicación a la empresa firmada por el secretario y el fiscal del sindicato, se debe expresar el valor de la cuota y la nómina de los afiliados. Si se trata de una **cuota extraordinaria**, debe agregarse copia autentica de la reunión de la asamblea general que aprobó dicha cuota.

La obligación de retener cuotas sindicales cesa cuando el empleador recibe comunicación escrita de parte del sindicato o del mismo trabajador en el sentido en que fue expulsado del sindicato o se desafilio del mismo.

El patrimonio sindical tiene un estricto control por parte de la ley para que no quede al manejo de la libre voluntad de quienes en un momento dado son sus directivos, para que así no exista apropiaciones indebidas, ni despilfarro patrimonial, esas reglas son las siguientes:

- Se prohíbe que los bienes del sindicato, cualquiera sea su monto se destine a fines distintos a los que persigue el sindicato.
- Durante la vigencia de su presupuesto, todo gasto debe estar contemplado en él, y de no estarlo debe ser autorizado por la asamblea general.
- Excepción hecha de los sueldos, todo gasto mayor de un salario mínimo legal requiere la previa autorización de la junta directiva.
- Los fondos o dineros del sindicato deben mantenerse depositados en un banco o corporación de ahorro y vivienda, salvo los gastos de caja menor que no supere un salario mínimo legal.
- Toda orden de pago de título valor debe llevar la firma del presidente, fiscal y tesorero.
- Los sindicatos deben llevar como mínimo los libros de inventarios y balance de ingresos y egresos, libros que al momento de abrirse debe ser enumerados y firmado por el inspector del trabajo, los sindicatos también deben llevar libros de afiliaciones y actas de la asamblea general y la junta directiva.
-

ACTOS SINDICALES: CONTROL Y SANCIÓN

Los actos sindicales en Colombia están sometidos a un severo régimen en su formación, lo mismo en su vigencia y control.

Actos sindicales:

Son aquellas actividades mediante las cuales los sindicatos expresan su voluntad para de esa manera ejercer funciones legales y estatutarias, esos actos sindicales conviene mirarlos desde tres ángulos:

- ***En relación al órgano:*** debe emanar del órgano que según la ley o los estatutos está dotado de la correspondiente competencia para generar, así por ejemplo la elección de la junta directiva del sindicato es un acto exclusivo de la asamblea general, no puede provenir de órgano distinto.

- **En relación al procedimiento:** debe cumplir las formalidades y requisitos previstos en la ley y en los estatutos por ejemplo la elección de la junta directiva del sindicato debe hacerse mediante votación secreta, en papeleta escrita y mediante el sistema de cociente electoral.
-
- **En relación a sus fines:** debe estarle permitido al sindicato en desarrollo de su capacidad de obrar y si no le estuviere expresamente permitido por la ley o los estatutos al menos no debe estarle prohibido.
-

PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

Los arts. 378 y 379 establecen una serie de prohibiciones específicas para los sindicatos, pero la materia no se agota allí porque también son actos prohibidos aquellos que siéndoles permitidos adolecen de irregularidades en su formación, esas prohibiciones son las siguientes:

- Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad del trabajador.
- No se puede compeler directa o indirectamente a los trabajadores para ingresar o retirarse del sindicato.
- No puede darle destinación distinta a sus fondos o bienes sin tener presente el objeto de la asociación.
- L584/2000. No se puede promover cesaciones o paros en el trabajo, excepto tratándose de la huelga declarada conforme a la ley o de la huelga imputable al empleador por incumplimiento de sus obligaciones salariales. Los trabajadores perfectamente pueden cesar actividades sin ningún procedimiento previo cuando el empleador está incumpliendo con el pago de salarios, a esta figura la doctrina la ha denominado huelga de hambre.
- No pueden promover o apoyar movimientos que tiendan a desconocer de hecho los preceptos de ley o los actos de autoridad legítima.
- No pueden promover o patrocinar el desconocimiento de hecho de normas convencionales o contractuales que obliguen a sus afiliados.
- No pueden ordenar, recomendar o patrocinar actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceros.

La ley 584/2000 derogó de manera expresa el literal d del artículo 379 debiéndose entender en adelante que los sindicatos perfectamente puedan llevar a cabo operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros.

REGIMEN DE SANCIONES

Art. 380 y 381. Establecen las sanciones aplicables a las organizaciones sindicales.

Sujeto de las acciones: solo es sujeto pasivo de las sanciones el sindicato como persona jurídica, no son sujetos pasivos de las sanciones los directivos sindicales, ni los empleador afiliados al sindicato, a estos debe sancionarlos disciplinariamente el sindicato conforme a los estatutos mediante requerimiento del ministerio del trabajo que de no ser acatado implica que la violación le es imputable al sindicato, los funcionarios competentes para aplicar sanciones son: El ministerio de trabajo oficiosamente o a petición de parte, y los jueces laborales a petición de parte; se establece una escala de sanciones para aplicarlas igualmente partiendo de la más leve.

Hay sanciones administrativas y judiciales:

Sanciones administrativas: la prevención y las multas

Sanciones judiciales: la disolución y liquidación del sindicato y cancelación del registro sindical, y la suspensión en el ejercicio del derecho de asociación.

Las sanciones se imponen así:

- Si la infracción aún no se ha consumado, el funcionario administrativo prevendrá al sindicato para que dentro del término prudencial que le señale revoque esa determinación. Por ejemplo un sindicato de una empresa que presta servicios públicos domiciliarios amenaza con un para, el ministerio de trabajo lo previene para que revoque esa determinación.
- Si la infracción ya se cumplió o la prevención no fue atendida, el ministerio de trabajo le aplicará multas al sindicato oscilantes entre 1 y 50 salarios mínimos legales mensuales.
- Si a pesar de la multa el sindicato persiste en la violación, el ministerio de trabajo puede solicitar la disolución y liquidación del sindicato y la cancelación de su registro sindical.

Disolución: Etapa jurídica.

Liquidación: Etapa contable.

De esa demanda conoce el juez laboral del domicilio del sindicato a través de un proceso sumario establecido en la ley 50/90, ese proceso no tiene audiencias de trámite para práctica pruebas, simplemente notificando el auto admisorio de la demanda y vencido el término para contestarla el proceso pasa al despacho del juez para proferir sentencia, o sea que, las partes debieron allegar la pruebas en la demanda y la contestación y la sentencia solo es objeto del recurso ordinario de apelación ante el tribunal, la sentencia de segunda instancia es definitiva porque carece del recurso de casación.

También existe la suspensión temporal de la personería del sindicato que se impone cuando el ministerio del trabajo declara la ilegalidad de una suspensión de actividades, es este caso tanto el ministerio de trabajo como el ministerio público y el empresario están legitimados para demandar al sindicato mediante ese proceso sumario y ante el juez laboral para que el sindicato sea suspendido temporalmente en el ejercicio de sus funciones sin que ello implique que desaparezca de la vida jurídica.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Debemos partir del principio que los funcionarios públicos, solamente pueden ejercer las funciones que la ley les otorga de manera expresa, es decir, ellos no tienen funciones implícitas, lo cual significa por regla general, frente a los actos de los sindicatos que violen normas legales las funciones de esos funcionarios no van más allá de las preventivas o sancionadoras, es decir, prevención y multa para obligar a los sindicatos a revocar esos actos o abstenerse de ejecutarlos, excepcionalmente el ministerio de trabajo puede declarar la ilegalidad de una suspensión colectiva de actividades conforme al art. 450.

SINDICATOS Y MONOPOLIO DE TRABAJO

A medida que el sindicato crece y se hace más fuerte, se desarrolla en ellos una tendencia a la autoprotección y conciliación. En los países donde los sindicatos han adquirido suficiente poder, existe las denominadas cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación:

- **Cláusulas de exclusión de ingreso:** Significa que en las convenciones colectivas los sindicatos pactan una cláusula, que imponga como condición para obtener el empleo la afiliación al sindicato.
- **Cláusula de exclusión por separación:** En la convención colectiva se conviene que el sindicato puede pedir el despido de un trabajador, cuando este se halla retirado voluntariamente del sindicato o cuando se le ha expulsado del mismo.

En Colombia no rige estas cláusulas, el art. 358 dispone que los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro del trabajador, y el art. 378 estatuye que los sindicatos no pueden coactar directa o indirectamente la libertad del trabajador.

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DEL SINDICATO. Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO SINDICAL

La ley no señala un término de duración del sindicato, ni tampoco se exige que se prevea en los estatutos, los sindicatos pueden existir indefinidamente, siempre que no sobrevenga causales legales y estatutarias que lo lleven a la desaparición del mundo jurídico.

La extinción de las organizaciones sindicales no se cumple en un solo acto, se trata de un proceso complejo de tres etapas:

- **Extinción de la personalidad jurídica, su disolución:** la organización sindical desaparece como sujeto de derechos y obligaciones una vez sobreviene una causal legal o estatutaria, más técnicamente la disolución es un fenómeno jurídico.
- **Liquidación del patrimonio:** Distribución de los bienes que adquirió durante su existencia, teniendo en cuenta la satisfacción del pasivo. Más técnicamente la liquidación es un fenómeno contable.
- **Cancelación del registro sindical:** Esta cancelación se hace en la sección de registro del ministerio de trabajo.

A. Disolución: la personalidad jurídica del sindicato no se extingue automáticamente, una vez se produce una causal legal o estatutaria esa extinción debe ser declarada formalmente y su personalidad jurídica continúa subsistiendo para efectos de la liquidación. En cuanto tiene que ver con las causales disoluciones de la asociación sindical, ellas se clasifican en:

Causales legales: Son los contemplados en la ley y operan forzosamente, así no se prevean en los estatutos.

Causales estatutarias. Son las previstas en los estatutos sindicales, distintos a las legales. En Colombia generalmente los estatutos sindicales se limitan a consagrar las mismas causales de la ley.

El art 140 contempla las siguientes causales de disolución de un sindicato, federación o confederación:

- Cuando se cumpla cualquier evento previsto en los estatutos para tal evento. Ejm. Si los estatutos disponen que después de tres convocatorias consecutivas de la asamblea ordinaria del sindicato, no se logra el quórum deliberatorio, la organización se disuelve porque ello está demostrando un marcado desinterés para que el sindicato subsista.
- Por acuerdo, cuando por lo menos las 2/3 partes de sus afiliados adopten esa decisión en asamblea general.
- Por sentencia judicial, es decir, si se genera una cláusula de disolución del sindicato, quien demuestre tener interés jurídico, puede promover el respectivo proceso sumario con esa finalidad.
- Por reducción de sus afiliados a un número inferior de 25 trabajadores.

Las causales del **art. 401 no son taxativas**, porque en otras normas del código existen las siguientes:

- En los sindicatos de base, cuando se liquida o clausura definitivamente la empresa, ello conlleva la disolución del sindicato, por no darse el factor de aglutinamiento de trabajadores, es decir, por no prestarle los servicios a la misma empresa.
- En los sindicatos de industria, el desaparecimiento de la rama industrial a la que pertenece las empresas, a las cuales prestan su servicio los trabajadores.
- En los sindicatos gremiales, la desaparición del medio social de la profesión, oficio o especialidad que aglutina a los trabajadores es causal de disolución
- En los sindicatos de oficios varios, si en el lugar donde existe llega a haber el número suficiente de personas que permita la fundación de un sindicato gremial. La causa es relativa para cada caso. Ejm. El sindicato es de 70 afiliados de oficios varios, en un futuro 30 de ellos pertenecen a un mismo oficio, nace el sindicato gremial pero no desaparecería el de oficios varios porque en el continúan afiliados más de 25, caso distinto si cuando se forme el sindicato gremial el de oficios varios queda con menos de 25.
- Cuando se presenta la fusión de sindicatos, ya sea porque subsista uno o se cree uno nuevo.

○

B. Liquidación: la liquidación está sujeta a las siguientes reglas:

- Se debe designar un liquidador, distinguiendo si la liquidación la ordenó el juez laboral, será este quien lo nombre; en los demás casos el liquidador es nombrado por los afiliados entendiéndose por afiliados la asamblea general del sindicato. Ese liquidador de inmediato asume la representación legal del sindicato para todos los efectos judiciales y extrajudiciales.
- El liquidador procede a tomar en cuenta todo el activo patrimonial, es decir, dinero en efectivo, créditos en su favor, bienes, etc. y todos sus pasivos o deudas del sindicato y si es el caso debe promover todas las acciones judiciales respectivas y enajenará bienes muebles e inmuebles a fin de obtener el pago y los reembolsos que deba hacer.
- Debe proceder a pagar todas las deudas del sindicato, incluyendo los gastos de liquidación.
- Con el remanente debe proceder a rembolsar las cuotas ordinarias a los miembros activos, si no alcanzare el reembolso total, la distribución será a prorrata. La ley no autoriza rembolsar cuotas de afiliación o extraordinarias.
- Si el sindicato está afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe permitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de esa federación o confederación.
- Pagadas la deudas y hechos los reembolsos, si aun quedará remanente, esté deberá entregarse a la organización sindical determinada en los estatutos, si nada dice será la asamblea general la que

determine a cual organización sindical deben corresponder, y si la asamblea general guarda silencio, el gobierno nacional determinará la institución de beneficencia o utilidad común que debe recibirlos.

- Terminado el proceso de liquidación, el liquidador someterá las cuentas respectivas a la aprobación oficial de quien ordenó la liquidación, es decir, el juez laboral o en los demás casos por parte de la sección de auditoría sindical del ministerio del trabajo. La L50/90 adicionó el art. 401, facultando al ministerio o al que tenga interés jurídico para solicitar la disolución y liquidación del sindicato y la cancelación del registro sindical de las organizaciones sindicales que se encuentren incurso en una causal de disolución.
- **C. Cancelación del registro sindical:** Opera mediante comunicación del juez laboral a la sección de registro sindical del ministerio de trabajo para que proceda en consecuencia.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

Históricamente fueron en primer lugar los sindicatos gremiales destinados a defender la respectiva profesión u oficio, posteriormente los sindicatos de base destinados a defender a los trabajadores de la empresa sin discriminarlos en razón de su oficio o profesión, luego fueron los sindicatos de industria con la finalidad de superar las limitaciones de los sindicatos gremiales y de base; y por último fueron las confederaciones y federaciones.

Las federaciones, son uniones de sindicatos y **las confederaciones**, son uniones de federaciones. Unas y otras persiguen fortalecer el movimiento sindical y profesionalizar sindicalmente a sus dirigentes. El derecho a formar federaciones y confederaciones emana del art. 39 CN.

Las federaciones conforme al art.417 se clasifican así:

- **Locales:** Compuestas por sindicatos de un mismo municipio, sin importar la clase de ellos.
- **Regionales:** Sindicatos de un mismo departamento, sin importar la clase de ellos.
- **Profesionales:** Conformadas exclusivamente por sindicatos gremiales.
- **Industriales:** Integradas solamente por sindicatos industriales o actividad económica.
- **Naciones:** Conformadas por sindicatos de diversos departamentos.

La ley nada dice en cuanto a la clasificación de las confederaciones.

En lo que toca a la capacidad de las federaciones y confederaciones, el art. 417 dice que son las mismas de los sindicatos, salvo la declaratoria de huelga. Sin embargo esto no es tan cierto porque la facultad de presentar pliegos petitorios y de celebrar convenciones colectivas, es una atribución exclusiva de los sindicatos, de manera que dentro de un conflicto colectivo la función de una federación o confederación se reduce a asesorar en la mesa de negociaciones al sindicato afiliado.

En cuanto a las funciones de las federaciones y confederaciones la ley faculta para que en sus estatutos se hagan constatar las siguientes:

- Servir de tribunal de apelación, frente a cualquier sanción disciplinaria ordenado por un sindicato a un afiliado, Ejm. Expulsión de un afiliado.
- Resolver las diferencias que se presentan entre 2 o más de las organizaciones sindicales afiliadas.

El D1469/78 habla del número de integrantes de las federaciones y confederaciones, si se trata de federaciones locales y regionales deben tener al menos 10 sindicatos afiliados, si se trata de federaciones profesionales, industriales o nacionales deben tener al menos 20 afiliados y si se trata confederaciones deben conformarse al menos por 10 federaciones.

En cuanto a la fundación de una federación o confederación la ley dice que se siguen las mismas reglas de los sindicatos, en cuanto a requisitos de fondo y de forma, sin embargo hay 3 particularidades:

- Las personas naturales que concurren a formar la federación o confederación no actúan en nombre propio, solo pueden hacerlo en representación de las organizaciones sindicales correspondientes, es decir, esas personas naturales deben tener autorización expresa de la asamblea general del sindicato o federación.
- Esas personas naturales que representan a los sindicatos o a las federaciones en esa fundación no tienen fuero sindical, cosa distinta es que la ley otorga fuero sindical a los miembros de la junta directiva que se designe de la federación o confederación.

- Para ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación basta que reúnan las condiciones exigidas en los estatutos y ser miembro activo de una de las organizaciones afiliadas. En ningún caso la junta directiva de una federación o confederación puede estar conformada por mayoría de extranjeros y la condición de ser miembro activo de una federación o confederación no se tiene en cuenta cuando se comprueba que ese trabajador está amenazado o perseguido por sus actividades sindicales, lo cual debe declarar la respectiva asamblea que haga la elección o el respectivo congreso federal.

PROTECCIÓN LEGAL AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

No es una exageración afirmar que uno de los derechos que sufre más atentados es el derecho de asociación sindical, por ello el legislador ha instituido una serie de medidas dirigidas a proteger ese derecho, esas medidas pueden ser:

GENERALES: Son tres:

- **SANCIONES ADMINISTRATIVAS:** Se reduce prácticamente a multas que imponen los funcionarios del ministerio del trabajo, quienes están investidos como jefes de policía. Las multas se imponen a través de resolución administrativa tras la investigación previa llevada a cabo oficiosamente o por denuncia de los interesados. Los hechos por los cuales se sanciona administrativamente tienen el carácter de contravenciones de policía.
- **SANCIONES PENALES:** se imponen por hechos constitutivos de delito. Art. 292 CP, las sanciones penales están a cargo de los jueces penales, en Colombia las sanciones penales han resultado más ineficaces que las sanciones administrativas, prueba de ello es que han sido excepcionalísimos los casos en que se condene a un empleador por violar el derecho de asociación sindical, esa anomalía obedece a dos razones: los jueces penales ponen poco interés en la investigación de los hechos denunciados y los tratadistas de derecho penal no han hecho un estudio sobre una materia tan importante.
- **FUERO SINDICAL:** Es el más efectivo medio para proteger el derecho de asociación sindical. Si no fuera por él las organizaciones sindicales difícilmente lograrían crearse y subsistir. Es una figura del derecho colectivo del trabajo, creado por el legislador para proteger el derecho de asociación sindical de los trabajadores.
- El fuero sindical persigue dar estabilidad en el empleo y no permitir que el empleador modifique las condiciones de trabajo de determinados trabajadores, esa garantía de la estabilidad en el empleo y de no poder modificar las condiciones de trabajo, subsiste mientras no sea levantada por el juez laboral o mientras no sobrevengan causales en virtud de las cuales la garantía cesa. El fuero sindical, protege el derecho de asociación sindical desde dos ángulos:
 - **Individualmente**, porque pone a cubierto a los trabajadores amparados con él, frente a los desmanes y represalias de los empleadores por sus actividades sindicales.
 - **Colectivamente**, porque tiende a impedir que los empleadores atenten contra la existencia, estabilidad y funcionamiento de las asociaciones sindicales, en consecuencia la ley le impone a los empleadores 3 prohibiciones u obligaciones de no hacer, sin la previa autorización del juez laboral:
 - **No despedirlos, no poder terminar los contratos de trabajo unilateralmente:** Esto se explica en razón a que los empleadores tienen la facultad de romper en cualquier momento los contratos de trabajo por causa justa o sin ella pero pagando la respectiva indemnización.
 - **No desmejorarlos en sus condiciones de trabajo:** Esta existe para todo trabajador, pero respecto a los trabajadores aforados se requiere una previa autorización judicial. Esta prohibición debe entenderse en sentido más amplio, no solo en sentido económico, ejemplo, ascenso que conlleve para el trabajador

mayor responsabilidad o promoverlo a un cargo de dirección y confianza que implica la pérdida automática del fuero sindical y la no remuneración de horas extras.

- **No variarle su lugar de trabajo**, ya sea trasladándoles a un establecimiento de comercio diferente o aun municipio diferente. En cuanto al establecimiento de comercio se presenta la discusión y se ha dicho que establecimiento significa una factoría diferente, es decir, que se le desplace a otro lugar distante, porque si el traslado es dentro de la misma edificación o sección, no llega la prohibición hasta allá. Tratándose de sanciones disciplinarias, como el empleador es el supremo director de la disciplina que debe imperar en el establecimiento, ello no le impide aplicar las sanciones disciplinarias del reglamento de trabajo sin necesidad de pedir permiso al juez. Sin embargo, las organizaciones sindicales y algunos tratadistas dicen que de esa manera el empleador puede cometer arbitrariedades aplicando las mayores sanciones disciplinarias para que el aforado esté suspendido y no pueda ejercer abiertamente el proselitismo sindical.

El fuero sindical es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados o trasladados a otro establecimiento o a un municipio diferente sin justa causa calificada previamente por el juez laboral.

Titulares del fuero sindical

La ley le asigna la titularidad del fuero sindical a:

- Fundadores: Aquellos que desde el primer momento le dan existencia al sindicato.
- Trabajadores que ingresan al sindicato con posterioridad a la fundación pero antes de la inscripción del sindicato en el registro sindical, a estos trabajadores los llama la doctrina adherentes.
- Miembros de la junta directiva del sindicato, federación o confederación hasta un máximo de 5 principales y 5 suplentes por cada una de esas organizaciones
- Miembros de subdirectivas de sindicato, federación o confederación, siempre que funcionen en sede diferente de donde funciona la junta directiva.
- Un principal y un suplente de los comités seccionales.
- Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos de los sindicatos, federaciones y confederaciones.
- Los servidores públicos, ya sea empleados públicos o servidores oficiales, exceptuando a quienes ejercen jurisdicción, autoridad civil o pública y cargos de dirección y confianza.
-

Cuando nace y desde cuando opera el fuero sindical

El fuero sindical nace desde el mismo momento en que el trabajador se ve incurso en unos de los 7 eventos anteriores, la operancia del fuero sindical es cosa diferente y toca a partir del momento en que el empleador tiene conocimiento de que determinado trabajador goza de esa garantía, para que de esta manera el empleador sepa los nombres de los trabajadores amparados y respete entonces la figura del fuero sindical.

La ley exige que el sindicato debe comunicarle por escrito al empleador y al inspector del trabajo los nombres de los trabajadores aforados y solo a partir de ese momento el fuero sindical tiene una verdadera operancia, pero la jurisprudencia ha considerado que si el empleador tiene conocimiento por un medio diferente a la comunicación escrita de que determinado trabajador tiene fuero, a ese medio debe dársele plena validez por dos razones:

- Garantiza el derecho de asociación sindical.
- Porque el derecho de trabajo es eminentemente informal.
-

Periodo de protección del fuero sindical.

No es uniforme para todos los titulares de esta figura. Este periodo se garantiza así:

- Tratándose de los fundadores del sindicato, tienen fuero sindical desde el momento de fundación del sindicato, hasta dos meses después de su inscripción en el registro de sindicatos, sin exceder nunca de 6 meses. Ejemplo. 5 de septiembre se funda el sindicato, el 28 de octubre se inscribe en el registro sindical, los trabajadores están protegidos por el fuero sindical hasta el 27 de diciembre. Si se funda el 5

de septiembre y solo se inscribe el 25 de febrero del 2001, los trabajadores solo están aforados hasta el 4 de marzo. Igual si se inscribe después de esta fecha.

- Adherentes: opera de igual forma que los trabajadores fundadores. Desde que ingresaron al sindicato hasta dos meses después de su inscripción sin exceder de 6 meses)
- Directivos, ya sean de junta directiva, subdirectiva, comités seccionales, comisión de reclamos o empleados públicos, el fuero sindical cubre el tiempo que dure el mandato, que lo determina los estatutos, y 6 meses más, si los estatutos de un sindicato dicen que el período de la junta directiva es de dos años y hoy 5 de septiembre del 2000 se eligiere esa junta directiva el fuero sindical los va a cubrir hasta el 4 de marzo del 2003. Sin embargo, se pueden presentar diferentes circunstancias que conllevan a que ese periodo adicional de 6 meses se recorte a 3 o que no exista periodo adicional de protección, es decir, que el fuero sindical cesa de inmediato. El periodo de 6 meses se recorta a 3 meses por 3 eventos:
Por ser sustituidos los directivos de un sindicato en cualquier tiempo con motivo de la fusión de 2 o más sindicatos. Cuando se opera el cambio o remoción de un directivo sindical sin que haya mediado su renuncia, ejemplo: cuando un directivo sindical es nombrado por el empleador trabajador de dirección y confianza, en este caso el fuero sólo tiene operancia por tres meses más.
Cuando se dan motivos o causales previstas en los estatutos para esa remoción, ejemplo junta directiva es removida porque no ha cumplido el programa que anuncio al ser elegida.

No hay periodo adicional en dos eventos:

- Cuando se produce la destitución del directivo en cualquier tiempo.
- Cuando el directivo renuncia voluntariamente a su cargo antes de vencerse la mitad de su periodo. El directivo que renuncia después de la mitad del tiempo goza del periodo adicional de 6 meses. Ej. Hoy 5 de septiembre eligen junta directiva. El presidente renuncia voluntariamente el 31 de diciembre, como el periodo era de un año y renunció antes de la mitad del año no tiene fuero sindical, en cambio el directivo que renuncia voluntariamente después de la mitad del período, goza adicionalmente de 6 meses, en el ejemplo si renuncia el 20 de abril del 2001 tiene 6 meses de protección adicional.

Acciones judiciales que surgen del fuero sindical

Surgen dos acciones:

- A favor del empleador: quien reconociendo el fuero sindical tras una justa causa de despido, de traslado o desmejora, entabla el respectivo proceso judicial a fin de lograr que el juez autorice el despido, el traslado o la desmejora.
- A favor del trabajador aforado: cuando el empleador desconoce el fuero sindical y entonces lo traslada, despide o desmejora. En este caso el trabajador pretende el reintegro al empleo si fue despedido o la reinstalación si fue desmejorado o trasladado. Reciente sentencia de la corte constitucional determinó que en virtud de que el fuero sindical compromete gravemente el derecho de asociación sindical, el sindicato como persona jurídica es parte en esos procesos ya como demandante o demandado.
Cuando el trabajador logra el reintegro después de haber sido despedido sin permiso del juez laboral, este reintegro conlleva a título de indemnización el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo en que fue despedido y su reintegro al cargo. Tratándose de la acción de reinstalación eso también conlleva accesoriamente una indemnización de perjuicios que generalmente obedece a un peritaje.

Causales que autorizan el despido de un trabajador aforado, son taxativas.

- Clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- Suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días. (menos de 120 días el empleador puede entrar a suspender el contrato sin permiso del juez).
En estos dos eventos se debe entender que se debe obtener el permiso del ministerio y posteriormente acudir al proceso judicial.
- Todas las justas causas de despido que contempla la parte individual de CST.
La ley no habla de las justas causas para trasladar o desmejorar. En estos casos el juez debe ser cuidadoso para que la petición del empleador no entrañe fines antisindicales. Ejm. Hablando de desmejora podría autorizarse que a un trabajador aforado se le rebaja el salario por bajo rendimiento que

sin embargo no sería causal de despido. Hablando de traslado, que la presencia del trabajador aforado sea indispensable en otro municipio por razones técnicas u objetivas.

Fuero sindical convencional

Es muy discutible que en las convenciones colectivas de trabajo se pueda pactar que el fuero sindical se extienda a otros trabajadores diferentes a los que ampara la ley, y también que en la convención el periodo de protección se amplíe. Quienes defienden la tesis sostienen que la convención colectiva es un contrato bilateral en que el empleador maneja su voluntad de forma autónoma a más que la convención colectiva tiene por finalidad superar el mínimo de derechos y garantías. Quienes no aceptan esta tesis dicen que las normas de derecho laboral colectivo son de orden público, imperativas e impiden pacto en contrario, sancionando con nulidad. La jurisprudencia ha sido cambiante en esta materia y no ha tenido un criterio uniforme.

Casos en que no se hace necesario la autorización judicial

La ley contempla situaciones en las cuales no se requiere autorización judicial para ponerle fin al contrato de trabajo, porque en el fondo no hay despido:

- Tratándose de contrato accidental, ocasional o transitorio.
- Tratándose de contratos por obra o labor contratada.
En estos eventos de manera tácita o expresa las partes tienen conciencia del momento en el que el contrato finalizará.
- Por sentencia judicial, cuando el juez laboral autoriza el despido de un trabajador aforado, se trata de una decisión extraña a la voluntad del empleador.
- Por declaración administrativa de ilegalidad de un cese de actividades. Cuando el ministerio de trabajo declara la ilegalidad de la suspensión colectiva de actividades a través de una resolución administrativa, allí mismo se autoriza al empleador para despedir a todos los trabajadores que intervinieron en el movimiento, incluyendo los aforados sin necesidad de previo permiso del juez.
- Cuando el contrato termina por mutuo consentimiento. Se trata de una decisión bilateral y no de un despido.
- Por vencimiento del plazo pactado. Esto no está contemplado en la ley pero la jurisprudencia la a asimilado a un mutuo consentimiento, porque cuando vence el plazo pactado con el respectivo preaviso se está frente a un modo de terminación del contrato y no de un despido.
-

Prescripción de la acción de fuero sindical.

La acción del trabajador o del sindicato porque aquél es despedido, desmejorado o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral prescribe en 2 meses a partir del despido, traslado o desmejora. Prescripción muy corta en la que el trabajador o sindicato pueden echar mano de interrumpirla por una sola vez previo el reclamo expreso al empleador.

Tratándose de la acción del empleador para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado, la ley guarda silencio sobre el término de prescripción. Considerar que goza del término de 3 años es inequitativo frente al corto tiempo del trabajador de 2 meses. La jurisprudencia ha dicho que frente a la inequidad habría que echar mano de la analogía y entender ese término en dos meses a partir del momento en el que el empleador tiene conocimiento del hecho que configura el despido, traslado o desmejora.

CONFLICTO DE TRABAJO

Conflicto de trabajo es toda controversia, disputa, choque entre trabajador y empleador, ligados por una relación de trabajo, cualquiera sea la causa. Las principales causas de los conflictos laborales en la época actual radican en las aspiraciones de mando, participación que en el campo del trabajo se pone en manifiesto y a cada momento, la principal y más amplia clasificación alude a conflictos jurídicos o de derecho y económicos o de intereses aunque también pueden ser individuales o colectivos.

- **Conflicto jurídico o de derecho:** Alude a la interpretación de una norma que está vigente, el conflicto se origina porque una de las partes desconoce la norma, esa norma puede ser la ley, contrato, convención colectiva, etc. Ejemplo. Cuando un empleador no paga al trabajador la cesantía, está dando origen a un conflicto jurídico porque desconoce el Art. 249 CST, cuando un empleador no paga la prima de antigüedad que consagra la convención colectiva, está dando origen a un conflicto por desconocer el pacto colectivo, cuando no paga el salario está desconociendo el contrato.
-
- **Conflicto económico o de intereses:** Propende por la creación de normas jurídicas, o por la modificación de las mismas. El pliego petitorio que presentan los trabajadores no sindicalizados o el sindicato pretende eso, que se creen nuevas normas o que se modifique otra, una vez se suscriba la convención, pacto o laudo arbitral. Lo que en principio es un conflicto económico puede degenerar en conflicto jurídico porque solucionando el conflicto económico nacen normas jurídicas que si se violan o desconocen van a generar conflicto jurídico. La solución de unas y otras están atribuidas por la ley a entidades diferentes. Los conflictos jurídicos solamente los pueden solucionar las autoridades judiciales, los conflictos económicos los debe solucionar las partes entre si y no los jueces, porque si se les permitiera eso a los jueces estarían creando derecho.
-
- **Conflictos individuales:** Se suscitan intereses de tipo particular entre trabajador y empleador. Eje. El no pago a un trabajador de una prima navideña.
-
- **Conflicto colectivo:** atañe a intereses de grupo, comunitario de los trabajadores. Ejm. Cuando a un trabajador aforado se le despide sin permiso del juez laboral, se pone en peligro el derecho de asociación sindical.
-

Principio y fin del conflicto colectivo de trabajo

Nace en el preciso momento en el que el empleador se le presenta el pliego de peticiones, y solamente culmina cuando se suscribe la convención, pacto colectivo o laudo arbitral.

Pliego de peticiones

Documento de contenido económico, mediante el cual los trabajadores pretenden mejores condiciones salariales y prestacionales.

Etapas de la negociación colectiva

Son dos las etapas. Arreglo directo, y huelga o en su caso tribunal de arbitramento, pero no necesariamente se tiene que agotar esas etapas porque en cualquier momento se puede llegar a un acuerdo, se firma la convención, pacto o laudo arbitral.

1. ARREGLO DIRECTO:

Cuando se habló de representación sindical se dijo que cuando en la empresa hay un sindicato mayor, para todos los efectos de la negociación la tiene, si ninguno la tiene cada sindicato llevará a cabo la negociación independientemente. Para esta etapa del arreglo directo los trabajadores no sindicalizados en su caso o el sindicato debe nombrar una comisión de tres de ellos a quienes se les denomina delegados o negociadores para que le presenten al empleador el pliego petitorio.

Requisito genérico para ser delegado: mayoría de edad.

Requisito específico: ser trabajador de la empresa si es sindicato de base, o pertenecer a la misma actividad económica o industrial si es sindicato de industria o al gremio o profesión si es sindicato gremial.

Se debe mirar ***el fuero circunstancial***: este es la protección que la ley le brinda a todos los trabajadores que están involucrados en el conflicto colectivo. La protección comienza desde que se presenta el pliego hasta que se obtiene pacto, convención o laudo arbitral, la protección tiene un fundamento y radica en que el valor económico del pliego petitorio podría inducir al empleador a despedir trabajadores, para de esa manera restarle valor económico al pliego y a la fuerza de los trabajadores. Esta protección consiste en que durante el tiempo de desarrollo del conflicto al empleador le está prohibido despedir trabajadores sin justa causa (no necesita permiso). Art. 25 DL 235/1965. Los trabajadores amparados son los siguientes: si el pliego lo presentó el sindicato todos los afiliados, si éste no fue el que lo presentó, lo tendrán los trabajadores que lo presentaron. La jurisprudencia ha sido cambiante con el fuero circunstancial desde 1986 hasta 1998 la suprema corte sostuvo que el art. 25 todo lo condicionaba a que los despidos no se operaran injustamente, es decir, que si el empleador despedía trabajadores involucrados en el conflicto sin justa causa, la única consecuencia en su contra era el pago de indemnizaciones, agregaban que no operaba el reintegro al trabajador porque la ley ha sido expresa para esos casos del reintegro, el cual se da:

- El trabajador antiguo que antes de del 1 de enero 1991 llevaba más de 10 años de servicio y fue despedido sin justa causa.
- Reinstalación de la trabajadora despedida en embarazo o en licencia de maternidad.
- Trabajador aforado despedido sin permiso.
- Los despidos colectivos de los trabajadores, sin autorización del ministerio de trabajo.

La corte concluía que solo cabía indemnizar, si se despedía sin justa causa en este periodo, en este sentido el fuero circunstancial era inocuo.

En 1998 la corte cambió radicalmente la tesis porque rige en Colombia una nueva carta política y porque después de 1986 sobrevino la L50/90 sobre el derecho individual y derecho colectivo. La L100 sobre seguridad social, y dijo la corte, que el legislador en su sabiduría al crear el art. 25 perseguía algo distinto a la indemnización por despido que ya estaba contenida en el código, que la correcta interpretación era que si el empleador despedía al trabajador involucrado en el conflicto colectivo sin justa causa, esos eran ineficaces, las cosas vuelven al estado anterior: reintegro, pago de salarios y prestaciones dejados de percibir.

Iniciación de las conversaciones

Dentro de las 24 horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el empleador tiene obligación de recibir a los negociadores. Si quien recibe el pliego considera que no tiene el carácter de representante del empleador se lo debe informar y trasladar dentro de las 24 horas siguientes, en todo caso a más tardar el empleador debe atender a los negociadores dentro los 5 días hábiles siguientes al recibo del pliego. En virtud de la importancia que reviste la iniciación de las conservaciones la ley señala una multa oscilante entre 5 y 10 mensualidades del salario mínimo legal por cada día que el empleador retarde en sentarse a la mesa de negociaciones, esa multa la impone el ministerio de trabajo a favor del sena y contra ella procede los recursos ordinarios, pero debiendo previamente el empleador consignar el valor de la multa para poder tramitar el recurso.

Duración de las conversaciones o de arreglo directo

Deben tener una duración de 20 días de calendario, de común acuerdo se pueden extender 20 días más. La L50/90 acabó con interpretaciones que generaban dificultades en cuanto al día sábado, ahora no hay problema porque son calendario. Dicen los doctrinantes que el término es criticable porque no es lo mismo un arreglo directo con un sindicato de 40 trabajadores a uno de 10000 trabajadores.

Finalizado el arreglo directo se debe levantar un acta donde conste los puntos que fueron objetos de arreglo y los que no. Copia de ella debe ser enviada la inspector del trabajo del lugar.

Eliminación de la etapa intermedia.

Cuando se expidió el código después del arreglo directo venía una etapa de conciliación donde las partes de común acuerdo designaban sendos (5) conciliadores para que propusieran fórmulas de arreglo y se le pusiera fin al conflicto. Esta etapa no dio buenos frutos.

En 1985 la L39 reformó la denominada etapa de conciliación, denominándola mediación, consistente en que finalizado el arreglo directo venía la intervención forzosa de un funcionario del ministerio de trabajo para que propusiera fórmulas de arreglo. No dio resultado por la poca preparación e interés que los funcionarios demostraban.

La L50/90 acabó con esa etapa y determinó que finalizado el arreglo directo los trabajadores quedaban en libertad para acudir a la huelga si la ley se los permite o a un tribunal de arbitramento.

Durante las negociaciones si el sindicato está afiliado a una confederación o federación en la mesa puede participar a título de asesores 2 representantes de ellas.

Los negociadores de las partes están investidos de plenos poderes para negociar, poderes que se presumen. La doctrina ha dicho que esa presunción es de derecho porque si se permitiera contraprobar, demostrar que los negociadores carecían de plenos poderes, ello podría ser aprovechado por la parte contraria, a fin de dejar sin piso las negociaciones, cuando lo que se persigue es que se llegue a un acuerdo lo más pronto posible.

2. DERECHO DE HUELGA

Junto con el derecho de asociación sindical y el derecho de negociación colectiva, constituyen un trípode sobre el cual descansa el derecho colectivo del trabajo, la constitución política admite que a través de medios legales los trabajadores puedan utilizar ciertos medios de presión, como la cesación colectiva de actividades para proteger su interés socios económicos. Esa medida de presión llamada huelga se justifica por la dependencia de los trabajadores hacia el empleador y por el desequilibrio económico de los trabajadores hacia la empresa.

Reconocimiento constitucional del derecho de huelga y sus limitaciones.

La constitución política del 91 amplió el campo de acción del derecho de huelga, porque mientras la carta del 86 la prohibía en los servidores públicos, la nueva carta la prohíbe en los servicios públicos esenciales.

Se tiene pues que el término genérico servicios públicos tiene una clasificación que recoge la carta porque existen servicios públicos sociales, individuales, domiciliarios y esenciales. El art. 56 garantiza el derecho a la huelga salvo los servicios públicos esenciales, el constituyente del 91 se vió en el dilema para prohibir la huelga en los prestadores de servicios públicos esenciales porque se encontró con dos derechos que confluyen:

- El derecho de los trabajadores para hacer efectivas sus reivindicaciones laborales, económicas y sociales mediante la huelga.
- El derecho de los usuarios de esos servicios públicos esenciales que de alguna forma resultaban perjudicados por la suspensión de las labores.

Ese conflicto se resolvió a favor de los usuarios de esos servicios públicos esenciales frente al sacrificio del derecho de los trabajadores, porque es perfectamente posible que la vida en sociedad no se altere faltando un servicio público pero si la falta es de un servicio público esencial indudablemente que sobrevendrán los perjuicios y el caos social.

Por servicio público se ha entendido toda actividad organizada que satisfaga de manera regular y continua intereses generales de la comunidad y que si se interrumpen no se afectan derechos fundamentales. En cambio servicio público esencial es el que se predica de aquellas actividades que contribuyen de manera directa y concreta a la protección de bienes, satisfacción de intereses y valores ligados todos ellos con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos fundamentales.

La constitución política art. 366 expresamente señala 4 servicios esenciales: salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, porque esos servicios constituyen objetivos centrales y fundamentales de la finalidad social del estado.

El art 56 CN muestra una reserva legal en materia de huelga, la norma no solo precisa que la ley reglamentará este derecho, sino que señala que será el legislador, es decir el congreso el organismo que definirá cuales son los servicios públicos esenciales, sin que el congreso pueda delegar esa facultad a otras autoridades. Esta reglamentación aún no ha sido expedida a pesar que la corte constitucional en numerosos fallos de exequibilidad ha requerido al congreso para que ejecute esa tarea. Sin embargo el congreso mediante leyes aisladas a calificado ciertas actividades como servicios públicos esenciales, entre ellas están:

- La actividad de la banca central, L31/92 art. 39 inc 2 ha dicho que la banca central es el banco de la república.
- Sistema general de seguridad social en salud y pensiones es solo en lo que atañe a su reconocimiento y pago. L100/93 art. 4
- Servicios públicos domiciliarios: alcantarillado, acueducto, energía eléctrica, telecomunicaciones, gas, etc. L142/94.
- Administración de justicia. L 270/96.

La corte constitucional mediante S450/95 declaró exequibles los literales b y h del art. 430, significando con ello que son servicios públicos esenciales las actividades de las empresas de transporte por tierra, mar y aire, porque garantizan la libertad de circulación

Las sociedades de telecomunicaciones, garantizan la libertad de expresión y el derecho de informar y ser informado.

Actividades de refinación explotación de petróleo porque se asegura otras actividades como transporte y generación de energía.

Mediante S 75/97 se declaró inexecutable el literal e del art.430 en razón a que el legislador no ha señalado como servicios públicos esenciales, las actividades relacionadas con planta de leche, plaza de mercado y mataderos. En conclusión solo son servicios públicos esenciales aquellos definidos por la carta, y por el legislador, sin perjuicio que la corte constitucional al ejercer el control de constitucionalidad diga que determinada actividad tiene o no esa connotación.

Huelga: es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajador con fines económicos o profesionales que los trabajadores llevan a cabo agotando los tramites de la ley.

Declaratoria de la huelga

Concluida la etapa de arreglo directo, sin un acuerdo total sobre el conflicto los trabajadores, quedan en libertad de escoger entre la huelga o el tribunal de arbitramento. Esa decisión debe ser tomada dentro de los 10 días hábiles siguientes a la finalización del arreglo directo, lo hacen los trabajadores mediante voto secreto, escrito y es indelegable dada la trascendencia de esa determinación y para que no se presenten componendas políticas a través de los delegados. La huelga la vota la mayoría de los trabajadores de la empresa si no hay sindicato o si este es minoritario. O la asamblea general del sindicato o sindicatos cuando estas organizaciones agrupen la mayoría de trabajadores de la empresa. La ley hace un favorecimiento numérico cuando el sindicato es mayoritario. Son dos eventos totalmente distintos:

- En la empresa no hay sindicato y tiene 1000 trabajadores. El quórum para deliberar es 501 y el quórum decisorio es 252 votos. Esto mismo ocurre si el sindicato es minoritario donde solo 300 están sindicalizados.
- Si hay sindicato mayoritario o sindicatos que agrupen la mayoría, la empresa tiene 1000 trabajadores, el sindicato tiene 501 afiliados. El quórum de liberatorio es de 252 y el decisorio es de 127.

La doctrina denomina pre-huelga a la etapa comprendida entre el momento en que se declara la huelga y el momento en que se desarrolla o estalla.

Desarrollo de la huelga

Cuando los trabajadores optan por la huelga, esta no puede desarrollarse antes de dos días hábiles, ni después de 10 días hábiles a su declaratoria.

Si en la empresa se trabaja el día sábado es hábil y sino no. En el día 19 de septiembre los trabajadores optan y declaran la huelga por lo tanto las fechas en que la huelga puede estallar o desarrollarse es no antes del 22 de septiembre ni después del 30 de septiembre. Si estalla por fuera de estas fechas es ilegal.

Porque en esas fechas cuando la huelga estalla la empresa debe estar desocupada no puede quedar nada en la empresa, este es un tiempo que se le da al empresario.

Efectos jurídicos de la huelga

- La huelga suspende los contratos de trabajo, durante el tiempo que dura la huelga el trabajador no tiene que trabajar y el empleador no tiene por qué pagar salarios, pero el empleador debe seguir cotizando a la salud y pensiones, pero no pagando los riesgos profesionales.
- Al empleador le está prohibido celebrar nuevos contratos de trabajo con el fin de seguir con la producción, solo lo puede hacer con autorización del ministerio de trabajo, solo para la conservación de equipos, maquinaria, conservación de cultivos, mantenimiento de semovientes y solo en el curso que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal de esas dependencias.
- Las autoridades de policía deben garantizar el curso pacífico de la huelga, para evitar que huelguistas, empleador y terceros se excedan en la finalidad de la huelga o para que se promuevan hechos constitutivos de delito o infracción.

○

Terminación de la huelga

- Decisión mayoritaria de los trabajadores, de la misma manera como la votaron, en este caso los trabajadores se reincorporan a su trabajo dentro los tres días hábiles siguientes.
- Por decisión de la totalidad de los trabajadores de la empresa, exista en ella o no sindicato. Los trabajadores en asamblea general pueden votar que la huelga finalice y el conflicto se someta a un tribunal de arbitramento, en el primer caso también porque el conflicto no ha terminado, sus labores las inician a los 3 días hábiles siguientes.
- Cuando se prolongue por más de 60 días o más del calendario, el ministerio de trabajo podrá ordenar la constitución de un tribunal de arbitramento en cuyo caso los trabajadores deben reanudar labores dentro los tres días hábiles siguientes.
- Cuando se afecten gravemente los intereses de la economía nacional, a pesar de que la huelga sea legal, pero como afecta la economía el presidente puede previo concepto favorable de la sala laboral de la suprema corte de justicia, declarar que la huelga cese y la decisión se someterá al tribunal de arbitramento, se debe reanudar dentro los 3 días hábiles siguientes. Esto ha sido criticado porque la corte no sabe de economía.

○

Comités de huelga.

Mientras los trabajadores están desarrollando las etapas anteriores al estallido de la huelga mantienen una unión más estrecha que en condiciones más normales de trabajo, sin embargo estallando la huelga, ese factor de cohesión empieza a dilatarse porque los trabajadores no están obligados a prestar el servicio. Para que la comunicación no se pierda y el movimiento no se debilite, la ley faculta para que se constituyan comités de huelga como órgano de comunicación entre huelguista y la empresa.

Requisitos para que la huelga se ajuste a derecho.

- Que sea de consagración constitucional o legal.
- Que se hayan observado las conductas procesales para llegar a ella.
- Que sea producto de un querer mayoritario.

○

Causales de ilegalidad de un cese de actividades.

- Cuando se trata de un servicio público esencial
- Cuando persiguen fines no económicos y profesionales.
- Cuando no se ha cumplido la etapa del arreglo directo.
- Cuando no ha sido declarada por la asamblea general de trabajadores en los términos de la ley.
- Cuando estalla antes de dos días hábiles o después de 10 días hábiles de haber sido declarada.

- Cuando no se limita a la suspensión pacífica de la actividad
- Cuando se promueve con el propósito de exigirle a las autoridades algún acto reservado a ellas.
-

Despidos de trabajadores en caso de paros ilegales.

El num.2 art. 450 es perentorio en el sentido de que una vez el ministerio de trabajo declare la ilegalidad de un cese de actividades, el empleador queda facultado para despedir a todos los trabajadores que intervinieron en el movimiento, aun de los amparados por el fuero sindical, aun sin previo permiso del juez laboral, sin embargo el empleador no puede darle aplicación a esa normas, sin agotar previamente un procedimiento breve y sumario a fin de garantizar los derechos fundamentales de defensa y el debido proceso. Ese procedimiento es el siguiente: conocida la resolución del ministerio de trabajo que declare la ilegalidad del cese de las actividades, el empleador debe elaborar una lista de los trabajadores que intervinieron en el movimiento que él considera deben ser despedidos, esa lista la envía al inspector de trabajo respectivo y ese funcionario después de las investigaciones del caso puede excluir de ella a aquellos trabajadores que tuvieron una participación pasiva en el movimiento porque obedecieron la decisión de las mayorías, es decir, una vez el ministerio de trabajo haga esa exclusión, el empleador puede despedir aquellos trabajadores que tuvieron activa participación en el movimiento y los que siguieron en ella después de haber sido declarada ilegal, aun cuando hayan tenido un comportamiento pasivo antes.

Si este procedimiento no se agota por el empleador, a los trabajadores les queda la acción de reintegro, con el reconocimiento de la indemnización de la ley. Este procedimiento debe cobijar a los directivos sindicales. El hecho de que la directiva sindical esté involucrada en el movimiento, no necesariamente significa que fueron partidarios del cese de actividades, perfectamente no pudo haber estado de acuerdo con el paro y su actitud pudo haber sido pacífica. T-27 de enero de 1999 sala plena.

Declarada la ilegalidad de un cese de actividades por parte del ministerio de trabajo a través de un acto administrativo. A este no le cabe recursos ordinarios de reposición y apelación. Solamente le cabe la acción de nulidad ante el consejo de estado. La razón de ser para que no se permita que ese acto administrativo tenga recursos ordinarios, es que las actividades deben reanudarse inmediatamente y si da cabida a los recursos los promotores del paro seguirán en él hasta que se resuelvan los recursos.

Que sucede si en un futuro el consejo de estado declara la nulidad de un acto administrativo de ilegalidad del paro? A los trabajadores no les cabe acción de reintegro frente al empleador, porque los actos administrativos tiene presunción de legalidad, solo cabe acción contra el estado.

Declarada la ilegalidad por el ministerio de trabajo, este ministerio, el ministerio público y aun el empleador afectado pueden entablar proceso sumario ante el juez laboral, pretendiendo la suspensión de la personería jurídica del sindicato, que si triunfa esa suspensión puede durar entre 2 o 6 meses, o también puede pedirse la disolución y cancelación de la personería jurídica del mismo.

ARBITRAMIENTO

Es un sistema en virtud del cual se sustrae del conocimiento de la jurisdicción ordinaria determinado asunto para ser sometido a la decisión de particulares a quienes se les llama árbitros o arbitadores. El arbitraje es la jurisdicción que se confiere a los árbitros para decidir la controversia que se les asigna y el procedimiento arbitral son las reglas que para resolver el asunto deben acatar los árbitros.

El arbitramento puede ser voluntario u obligatorio

Arbitramento voluntario tiene origen en la voluntad de las partes, todo lo que atañe al arbitramento voluntario hace parte del curso de derecho procesal del trabajo y las reglas allí contenidas se aplican a los conflictos jurídicos, ya sean individuales o colectivos.

Arbitramento obligatorio tiene origen en la ley y se aplica a los conflictos económicos de naturaleza colectiva, esos conflictos económicos son los siguientes:

- Cuando el conflicto se presenta en los servicios públicos esenciales que no se hubiere podido resolver mediante arreglo directo.
- En los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores hubieren optado por el arbitramento.
- Cuando en el desarrollo de la huelga los trabajadores deciden levantarla y someter el conflicto a tribunal de arbitramento.
- Cuando prolongada una huelga por más de 60 días del calendario el ministerio de trabajo determina que el conflicto lo resuelva un tribunal de arbitramento.
- Cuando el presidente de la Republica considere que la huelga afecta gravemente los intereses de la economía nacional en cualquier momento puede disponer que cese la huelga y que el conflicto lo resuelva un tribunal de arbitramento.

El D.801/98 art.1 inc.2 contempla un caso especial de convocatoria a tribunal de arbitramento que consiste en que cuando un sindicato no agrupe la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa ese sólo sindicato podrá convocar tribunal de arbitramento que obliga a todos los trabajadores de la empresa. Se ha esbozado como razón para que la norma no sea demandada es que se quiere que el conflicto cese.

CONSTITUCIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

Como se trata de un conflicto de naturaleza económica y de índole colectiva la decisión de los árbitros es en equidad no en derecho y por ello los árbitros no tienen que ser abogados, pueden ser profesionales en otras disciplinas o con suficientes conceptos sobre la materia.

Cada parte designa un árbitro y estos dos se ponen de acuerdo para nombrar un tercero, si ese acuerdo no se logra (generalmente pasa) el tercer árbitro lo designa el ministerio de trabajo.

El quórum del tribunal debe quedar muy claro que el tribunal sólo puede deliberar con la presencia de los tres árbitros, asunto diferente es la decisión que tome el tribunal que puede ser por consenso o por mayoría en cuyo caso el árbitro disidente salva el voto.

No pueden ser árbitros las personas que hayan intervenido en el conflicto a cualquier título, ni tampoco las personas que tengan algún vínculo con las partes, porque al tribunal se le exige la mayor imparcialidad y deben actuar como jueces.

FACULTADES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

Cómo son personas expertas en la situación económica y social del país deben formarse un criterio lo suficientemente claro y justo sobre los puntos que van a resolver y entonces la ley los dota de todas las facultades en materia probatoria para que la decisión que tomen tenga todo el fundamento. La decisión de los árbitros debe versar únicamente sobre los puntos que no lograron resolverse en la etapa del arreglo directo. Claro está que la decisión de los árbitros no puede ir ni contra la constitución política ni contra la ley.

La decisión de los árbitros debe cobijar solamente los asuntos de tipo económico y no asuntos de derecho, sin embargo sobre este tema no ha habido unanimidad en la jurisprudencia, en más de una ocasión un tribunal de arbitramento ha decidido asuntos como el reglamento disciplinario de la empresa o la jornada de trabajo que son eminentemente jurídicos y la jurisprudencia los ha respaldado con el argumento de que los árbitros no son representantes de las partes sino unos verdaderos jueces y que en tal condición pueden inmiscuirse en asuntos jurídicos.

***Término para fallar* dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de su integración pero como el término sin duda es demasiado corto las partes pueden de común acuerdo facultar al tribunal para prorrogar el término cuantas veces sea necesario.**

***Notificación del acuerdo o fallo arbitral* hay dos formas:**

- De manera personal.
- De manera escrita.

Efecto jurídico del acuerdo el acuerdo arbitral le pone fin al conflicto colectivo de trabajo y tiene los mismos efectos de una convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

Recursos contra el acuerdo al acuerdo arbitral le cabe el recurso extraordinario de homologación del cual conoce privativamente la sala laboral de la corte suprema de justicia si la empresa presta un servicio

público (esencial o no). Si no presta un servicio público conoce la sala laboral del respectivo tribunal superior.

El papel de las salas como se trata de un conflicto de naturaleza económica la respectiva sala concreta su tarea a determinar si los árbitros se extralimitaron o no en su decisión, si lo hicieron anulará el acuerdo en todo o en parte, si no lo homologará sin que sea obstáculo que antes de resolver la respectiva sala devuelva el expediente a los árbitros si dejaron de decidir algún punto. Homologado el acuerdo (confirmado) adquiere pleno valor jurídico y ya no le cabe otro recurso.

Duración del laudo la ley determina que el acuerdo no puede tener vigencia superior a 2 años pero nada obsta que sea inferior. Igualmente el acuerdo sólo tiene efectos hacia el futuro sin embargo la costumbre ha permitido que en materia de salarios el acuerdo tenga efectos retrospectivos desde que dejó de regir la última convención. Es válido por la costumbre.

CIERRE DE LAS EMPRESAS

La doctrina denomina “lock out” el cierre de las empresas por parte de los empleadores como una retaliación frente a la huelga de los trabajadores. Como este fenómeno conlleva gravísimas consecuencias frente a la normalidad económica y social del país, el legislador ha diseñado una rígida reglamentación para prevenir ese cierre. Hay que diferenciar el cierre de las empresas de servicio público y las que no lo son:

Empresas de servicio público: es bien sabido que los servicios públicos pueden ser prestados por particulares o directamente por el estado.

- Si se trata de **empresas privadas** que no dependen ni directa ni indirectamente del estado y prestan un servicio público, ellas pueden suspenderlo sin previo permiso del gobierno, que en este caso son las autoridades de orden municipal y que solo autorizará el cierre de la empresa cuando compruebe que ello no va a causar ningún traumatismo económico o social. Si la empresa no solicita el permiso para el cierre debe dar aviso al gobierno con 6 meses de antelación para que tome los correctivos del caso y se mantenga la continuidad del servicio. Y si de todas maneras se produjere la suspensión de actividades el gobierno puede asumir la dirección de la empresa y tomar todas las medidas necesarias para que el servicio continúe.
-
- Si se trata de **empresas públicas** que prestan un servicio público, es de suponer que dada la naturaleza de ellas ese servicio no se va a interrumpir, pero si sucede, sus directivos con el concurso de las autoridades podrán tomar las medidas del caso para que el servicio se restablezca y continúe todo ello son perjuicio de las sanciones que deban aplicarse a los trabajadores que promovieron o participaron en el cese de actividades
-
- **Empresas que no prestan servicios públicos:** no pueden clausurarse sus actividades sin previo permiso del ministerio de trabajo, para este efecto el empleador debe presentar la solicitud al ministerio de trabajo y a la vez informar por escrito a todos los trabajadores sobre esa solicitud para que ellos hagan parte de esa investigación administrativa y si es el caso para que se opongan al cierre que pretende ese empleador, las razones que el empleador puede invocar para el cierre temporal o definitivo de la empresa son de orden técnico y económico como las siguientes:
 - Cuando el empleador se ve afectado por hechos como la necesidad de modernizar equipos, procesos y sistemas de trabajo, que tengan como finalidad incrementar la productividad o la calidad de los productos.
 - Suspensión de procesos, equipos, sistemas de trabajo o unidades de producción.
 - Cuando los equipos resulten obsoletos, ineficientes o hayan arrojado pérdidas sistemáticas desde el punto de vista competitivo con empresas nacionales y extranjeras.
 - Cuando el empleador este en una situación financiera a punto de entrar en cesación de pagos o cuando esta ya se hubiere dado.
 - Por razones técnicas o económicas, como la falta de materia prima o el exceso en la producción.

La solicitud debe ir acompañada de las pruebas de carácter técnico, contable, comercial, financiero, etc. Que acredite la necesidad del cierre temporal o definitivo. **Si es temporal** no se puede exceder de 120 días y al momento del empleador reanudar actividades debe admitir con preferencia al personal que licenció con las mismas condiciones laborales con las que gozaba al momento de la clausura. **Si es definitiva** la empresa debe pagar a los trabajadores la indemnización legal, como si se tratara de un despido injusto sin serlo, porque los trabajadores no pueden asumir las pérdidas del empleador. Art. 67 L50/90.

Si hay una convención, pacto o laudo que pacte una tabla de indemnización mayor cual se debe pagar?
Hay dos teorías:

- Si esa es más favorable, esa es la que se paga.
- La ley en este caso está por encima de ese pacto.

Si la empresa demuestra que su capital es inferior a 1000 salarios mínimos mensuales puede pagarles esa cantidad a los trabajadores reducida hasta un 50%.

El ministerio de trabajo tiene 2 meses para resolver la solicitud del empleador si pena de convertirse en una causal de mala conducta para el funcionario del ministerio de trabajo si injustificadamente no lo resuelve en ese lapso.

No produce ningún efecto jurídico el despido colectivo de trabajadores temporal o definitivamente sin que este de por medio la autorización del ministerio de trabajo, por consiguiente se deduce que los trabajadores despedidos sin estar de por medio este permiso, tienen la acción de reintegro ante el juez laboral, con el consecuente pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, porque ese cierre es atribuible exclusivamente la empleador. Si de todas maneras se gestare un cierre intempestivo de la empresa el empleador está obligado a pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por todo el tiempo que dure el cierre. Este tema tiene una íntima relación con la denominada “huelga de hambre”, consistente en que los trabajadores pueden cesar intempestivamente sus tareas, cuando el empleador ha dejado de pagar los salarios o los ha disminuido, en este caso los trabajadores cesan actividades sin necesidad de agotar los pasos de la huelga hasta tanto el empleador pague esos salarios.

DESPIDO COLECTIVO DE TRABAJADORES ARTS. 66 Y 67 L50/90

Es un fenómeno que proviene de una actividad del empresario, sin embargo la ley es muy clara al respecto, ninguna empresa o empleador puede llevar a cabo despidos colectivos de trabajadores sin la correspondiente autorización del ministerio de trabajo. De manera que los empleadores que necesitan llevar a cabo los despidos colectivos de los trabajadores, salvo justas causas, deben solicitarle permiso al ministerio solicitándole los motivos y acompañando pruebas que justifiquen el despido, igualmente el empleador debe darle aviso escrito y simultaneo a los trabajadores de la empresa.

La ley 50/90 señaló unos parámetros numéricos dentro de los cuales el empleador puede llevar a cabo despidos colectivos sin que se pueda calificar de colectivos, en otras palabras, si se exceden ese parámetro los despidos se considera colectivos, siempre que se afecte a los trabajadores en un periodo de 6 meses:

- Si la empresa tiene entre 11 y 50 trabajadores el tope es el 30%
- Si la empresa tiene entre 51 y 100 trabajadores el tope es el 20%
- Si la empresa tiene entre 101 y 200 trabajadores el tope es el 15%
- Si la empresa tiene entre 201 y 500 trabajadores el tope es el 9%
- Si la empresa tiene entre 501 y 1000 trabajadores el tope es el 7%
- Si la empresa tiene entre 1000 en adelante de trabajadores el tope es el 5%

Eje. Una empresa que tenga 150 trabajadores podría despedir hasta 23 sin que el despido sea considerado colectivo. Si excede esa cifra es colectiva y necesitaría autorización del ministerio de trabajo.

La figura no hace parte del derecho colectivo de trabajo, es una figura del derecho individual porque no está contemplada como tal en la parte 2 del CST y tampoco se le aplica a los empleados públicos, a los trabajadores oficiales, porque estos en sus relaciones individuales no están sujetos a la parte individual del CST.

Si el empleador llega a despedir colectivamente a trabajadores sin el permiso del ministerio, a ellos les cabe la acción de reintegro.

NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

No es anti-técnico el término, sin embargo es más apropiado hablar de contrato colectivo de trabajo. Mario de la Cueva define magistralmente la convención colectiva de trabajo de la siguiente manera: “es un convenio celebrado entre las representaciones profesionales de los trabajadores y empleadores para fijar sus relaciones mutuas y regular durante cierto tiempo la prestación individual de los servicios”. Esa definición encuadra perfectamente en la definición del CST art. 467. Aquella que se celebra entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos para fijar las condiciones de trabajo que regirán durante su vigencia.

La convención colectiva de trabajo es un contrato sui generis:

- Porque los sujetos intervinientes en ella pertenecen a diferentes **grupos sociales**, histórica y sociológicamente hablando a los empresarios y dueños del capital, se les llama poderosos, en tanto a los trabajadores débiles.
- Porque los intereses que entran en juego son opuestos o antagónicos, el fin perseguido por los propietarios de los medios de producción es el de obtener el máximo de beneficios económicos, en sus explotaciones industriales, mientras que los trabajadores procuran un salario más alto y unas mejores prestaciones extralegales referidas generalmente a la educación, vivienda y salud.
-

CARACTERÍSTICAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Bilateral: cada una de las partes acepta responder por determinadas obligaciones. El empleador o asociación de empleadores se comprometen a pagar los salarios convenidos y las prestaciones extralegales acordadas, en tanto el sindicato o asociación de sindicatos se comprometen a realizar la labor para las que se les contrató, conforme a las circunstancias de tiempo, modo y lugar acordadas.

Oneroso: cada parte busca beneficiarse de la convención, el empleador procura que los trabajadores logren la mayor producción, mientras que los trabajadores pretenden el pago de salarios y prestaciones extralegales.

Trato sucesivo. Como en un contrato individual de trabajo, las obligaciones nacen y se extinguen periódicamente, es decir, en la medida en la que el trabajador realice su tarea, en esa misma manera se le remunera.

Solemne: a diferencia del contrato individual que por esencia es consensual, la convención colectiva de trabajadores es solemne por dos razones: porque debe constar por escrito y además porque un ejemplar de la misma debe depositarse en el ministerio de trabajo para efectos de la publicidad, sin ese depósito la convención colectiva carece de todo efecto.

Sujetos de la convención colectiva

De una parte está el empleador o grupo de ellos y de la otra parte está el sindicato o grupo de ellos, es decir, un grupo de trabajadores no sindicalizados no pueden ser parte de una convención colectiva, ellos serían parte del pacto colectivo.

CONTENIDO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Está conformada por una serie de cláusulas que regulan los acuerdos celebrados entre las partes, la doctrina ha clasificado esas cláusulas así.

- **Cláusula de carácter general:** alude a la generalidad de la convención colectiva, es decir, nombre de la empresa o establecimiento y nombre del sindicato, el lugar donde regirá, el plazo de su vigencia, los oficios que comprende etc.
-
- **Cláusulas normativas:** contienen beneficios para los trabajadores por fuera de la ley, Ej. una prima de antigüedad, de vacaciones, beca de estudios, etc.

- **cláusulas obligatorias:** aquellas que contienen obligaciones a cargo de las partes Ej. el empresario está obligado a retener cuotas sindicales y ponerlas a disposición de la tesorería del sindicato, la que estipula que cualquier diferencia de las partes estando vigente la convención colectiva se someterá a un tribunal de arbitramento.
-
- **Cláusulas sindicales:** aquellos que los sindicatos logran con el consentimiento de más o menos forzado del empresario para beneficio de la organización Ej. Aportes o auxilios sindicales, prestamos bajo condiciones especiales, permisos especiales para sus directivos.
-
- **Cláusulas transitorias o accidentales:** más que soluciones propias del conflicto son logros de la organización a fin de que el conflicto finaliza, eje. Lograr que desaparezca de la hoja de vida del trabajador las sanciones disciplinarias durante determinado lapso.

FORMALIDADES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

- Debe constar por escrito.
- Si son varios empleadores o sindicatos los que suscribieron a cada uno de ellos se le debe entregar copia de la convención.
- Se debe depositada en la división de asuntos colectivos del ministerio de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a la firma para efectos de la publicidad, sin este requisito del depósito dentro del tiempo determinado, no surge ningún efecto. El ministerio de trabajo dará fe que en verdad lo convenido en ella fue real entre las partes.

○

EFFECTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Tiene la virtud de modificar las condiciones de trabajo pactadas entre empleadores y trabajadores, eje si en la convención se aumenta los salarios los contratos de trabajo se modifican en ese aspecto.

APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Se deben diferenciar dos situaciones:

- Si el sindicato de la empresa agrupa menos de una tercera parte de los trabajadores, la convención solo se aplicará a los trabajadores sindicalizados, aunque también pueden aplicarse a trabajadores no sindicalizados que manifiesten expresamente que se adhiere a ella y también se le aplica a los trabajadores que con posterioridad a la firmas ingresan al sindicato. Eje. Empresa tiene 1000 trabajadores, el sindicato de base 150, el gremial 80, lo cual suma 230 trabajadores, esto es menos de la tercera parte que son 334 trabajadores.
- si el sindicato de la empresa agrupa la tercera parte o más de los trabajadores, la convención se le aplica automáticamente a todos por ministerio de la ley.. Eje.- la misma empresa tiene en el sindicato de base 270 trabajadores, en el industrial 350, da una suma de 620, ellos superan la tercera parte de los trabajadores de la empresa, la convención se le aplica a los 1000. Salvo que un trabajador manifieste expresamente que no tiene interés que la convención lo beneficie.

De esta aplicación se puede derivar dos situaciones:

- Que al momento de suscribirse la convención colectiva los afiliados al sindicato eran menos de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, pero posteriormente el sindicato adquiere más afiliados y se supera esa tercera parte, constatada tal situación, la convención debe aplicarse a todos los trabajadores de la empresa.
- Al momento de suscribirse la convención, el sindicato tenía más de la tercera parte y posteriormente se disminuye a menos de la tercera parte, la convención colectiva se le continua aplicando a todas los inicialmente beneficiados, es decir a todos los trabajadores de la empresa. Sin embargo el trabajador que ingresa a la empresa con posterioridad a ese fenómeno, deberá manifestar expresamente si se adhiere o no a esa convención.

La jurisprudencia ha sostenido que los representantes del empleador deben ser excluidos de los beneficios establecidos en la convención colectiva, porque una regla de moral enseña que una persona no puede actuar en un convenio como parte y contraparte a la vez, tampoco representar simultáneamente a las dos partes, cuando los intereses entre ellas sean contrarios.

Existe en la ley la denominada por la doctrina **“convención especial”**, convención por extensión en virtud de acto gubernamental, significa que si existen convenciones colectivas que agrupan más de las dos terceras partes de trabajadores de una misma rama industrial en determinada región del país, el gobierno nacional puede determinar que esas convenciones se extiendan a las demás empresas de la misma región, que sean de igual o semejante capacidad económica, siempre que en esas empresas no rijan convenciones que consagre mejores beneficios.

CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL

Todo trabajador afiliado al sindicato debe pagar una cuota ordinario, los trabajadores no sindicalizados pero que se adhieren a la convención o se benefician de ellas por mérito de la ley, deberán contribuir con una cuota igual, sin que interese que el sindicato tenga o no la tercera parte de los trabajos de la empresa. Nada se opone a que un trabajador renuncie por escrito a los beneficios de la convención, en cuyo caso la retención de la cuota debe cesar inmediatamente.

OBLIGATORIEDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA.

Una vez suscrita las partes adquieren obligación ineludible de cumplimiento, entonces si un empleador al momento de suscribir la convención hace parte de un grupo empresarial y posteriormente se retira, de todas maneras queda obligado a cumplirla y si con posterioridad a la firma de la convención un sindicato se disuelve, todos los trabajadores que estaban afiliados a él, deben seguir cumpliendo las obligaciones impuestas por la convención.

REVISIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Con fundamento en la teoría de la imprevisión, es posible que luego de suscrita la convención, sobrevengan graves alteraciones a la normatividad de la economía, en este caso la parte que se considera imposibilitada para cumplir la convención, puede solicitar a la otra que revise las cláusulas de la misma, si ese acuerdo no se logra la parte perjudicada puede acudir al juez laboral para que determine si en realidad se han dado esas graves alteraciones pero el juez no puede coactar a la contraparte para que entre a revisar las cláusulas convencionales.

Los beneficios establecidos en una convención si son incumplidos por el empleador tanto los trabajadores beneficiarios como el sindicato, tiene acciones judiciales para exigirse su cumplimiento, pero como esas acciones son de índole individual, si es el sindicato quien va a solicitar su cumplimiento debe recibir autorización expresa de los trabajadores.

El D904/51 art.1, determina que en una empresa puede existir más de una convención colectiva y de hecho agrega que si existen varias, se entenderá que la fecha de la primera es la fecha de la convención única y que las demás se entienden incorporadas a la primera en todo lo favorable. Sin embargo la declaratoria de inexequibilidad, sobre la representación conjunta de los sindicatos, hace que esta norma sea inaplicable porque cada sindicato puede perfectamente suscribir convención colectiva separadamente.

DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES

Lo mismo que sucede con el contrato individual de trabajo, hay diferentes alternativas para su duración, perfectamente una convención puede tener un término fijo, por duración de obra o labor y si las partes nada dicen sobre la duración de la convención colectiva esta se entiende vigente por periodos de 6 en 6 meses. Desde el ángulo práctico no es conveniente que una convención colectiva tenga una duración

muy prolongada, por las cambiantes situaciones económicas que pueden perjudicar igualmente a trabajadores como empleador, tampoco conviene que se pacte por periodos muy cortos, porque van a estar permanentemente trabajadores y empleadores en periodos de negociación que conlleva a desgaste y a eventuales huelgas. Es por ello que la costumbre a llevado a que generalmente las convenciones colectivas se pacten para un periodo de 2 años, tal vez tomando como fundamento que la vigencia de un laudo arbitral no puede ser superior a dos años.

DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Manifestación expresa y escrita por una de las partes o por ambas separadamente, en el sentido de que la convención vigente no continúe, esta manifestación debe llevarse a cabo dentro los 60 días anteriores a la expiración del plazo. No es con 60 días de antelación sino dentro de ellos.

Para que la denuncia sea válida debe ser presentada ante el inspector del trabajo por triplicado, el original lo envía a su destinatario, una copia queda en el ministerio y la otra para el denunciante.

Son diferentes los efectos de la denuncia de la convención colectiva:

- Si el denunciante es el sindicato inmediatamente debe presentar el respectivo pliego petitorio para dar origen al conflicto colectivo:
- Si el denunciante es la empresa, no puede hablarse estrictamente de un efecto jurídico, porque bien se sabe que el empresario no puede presentar pliego petitorio.
- Si proviene de ambas partes presentando el pliego por el sindicato da comienzo a la convención colectiva sin ninguna limitación para las partes, quienes deben resolver el conflicto en equidad.
- Cuando no hay denuncia de la convención y se vence su plazo, la convención continua rigiendo de 6 en 6 meses y si hay denuncia la convención vigente regirá hasta que se fije una nueva.
-

EXTINCION DE LA CONVENCION COLECTIVA

La ley no habla de causales que pongan fin a una convención colectiva, pero si existen conforme a la doctrina y jurisprudencia:

- Por mutuo consentimiento(los actos jurídicos se hacen como se desasen)
- Por la terminación de la obra o labor determinada a la que se vinculó la convención.
- Por cierre definitivo de la empresa.
- Por fusión de la empresa para dar lugar a una nueva.
- Por reemplazo de la convención denunciada por otra.
-

CONTRATOS SINDICALES

Acuerdo que celebra un empleador y un sindicato de trabajadores para llevar a cabo una obra o labor contratada por intermedio de trabajadores asociados, son dos relaciones sindicales las que nacen del contrato sindical: Una de carácter civil entre la empresa y el sindicato o otra de tipo laboral entre el sindicato y cada uno de los trabajadores. (el sindicato es empleador).

Debe constar por escrito y un ejemplar debe ser depositado dentro los 15 días siguientes a su firma en el ministerio de trabajo, el sindicato al suscribir el contrato sindical, responde por las obligaciones que surgen del mismo contrato como de las obligaciones frente a los asociados, para estos efectos cada parte contratante debe constituir una caución suficiente y de no hacerlo se entiende que responde con su propio patrimonio y si el sindicato se llegare a disolver los trabajadores seguirán cumpliendo con todas las obligaciones estipuladas mientras dure el contrato, en este caso si se presentó caución por el sindicato está subsistirá para garantizar las obligaciones contraídas por los trabajadores.

PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Así como las convenciones colectivas de trabajo son suscritas únicamente entre sindicatos y empleadores, los pactos colectivos solo son suscritos por los trabajadores no sindicalizados y la empresa.

Hay que mirar con cierta reserva porque en el fondo no constituye un acto bilateral sino que más bien es un reflejo de la voluntad del trabajador que muchas veces busca el empleador que no se forme sindicato o que si este existe pierda fuerza. En nuestro medio solo se permite que se suscriba pacto colectivo en aquellas empresas cuyo sindicato no alcance la tercera parte de los trabajadores de la empresa.. si una empresa tiene 1000 trabajadores y el sindicato de ella tiene 300 afiliados , con los demás trabajadores puede haber pacto colectivo. Si tiene más de la tercera parte es la convención colectiva la que se aplica. La ley prohíbe la prórroga de los pactos colectivos en empresas cuyo sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores, así se protege la capacidad negociadora y representativa de los sindicatos. Los pactos colectivos no pueden entorpecer el principio igual trabajo igual salario. Se rigen por las mismas normas de la convención colectiva en su trámite y efectos. La corte constitucional ha combatido los pactos colectivos cuando se viola por la empresa el principio a la igualdad o a la libertad sindical.