

Derecho de asociación sindical



SEGUNDA PARTE

Derecho de asociación sindical

Capítulo 1

Derecho de rango constitucional

El derecho de asociación sindical, que es un derecho llamado específico, está estrechamente relacionado con otros dos derechos colectivos de carácter general o inespecíficos: los de reunión y asociación.¹ La definición y ubicación de estos derechos trae aparejado otro problema que es útil dilucidar previamente: los derechos de reunión, de asociación y de sindicalización son derechos fundamentales ?. Es necesario formular esta pregunta porque estos tres derechos están localizados en el título II, capítulo I de la Constitución Política, que trata de los derechos fundamentales.

¿Qué es un derecho fundamental?

En Colombia, de manera directa, se incluyeron en la Constitución de 1991 los denominados derechos fundamentales. En la Constitución de 1886, se podría afirmar que existían, sin darles esa denominación, una serie de derechos que se podrían incluir dentro de esa categoría jurídica.

¹ Derechos inespecíficos son aquellos que se le garantizan a todos los ciudadanos y los específicos a determinados ciudadanos cuando se encuentran inmersos en una determinada relación jurídica. El ciudadano que además es una persona asalariada, tiene el derecho de asociarse sindicalmente.

Son derechos fundamentales, según algunos autores, aquellos que tienen la condición de absolutos, es decir que no pueden ser condicionados por la ley, por la autoridad y que no tienen límites; para agregar en seguida que derechos absolutos no existen en la realidad porque todo derecho tiene unos límites establecidos ya sea por el Estado, por la sociedad o por los derechos de los demás ciudadanos. Es decir, los derechos absolutos sólo existirían en la teoría, pero no en la realidad concreta. Para concluir que todos los derechos son relativos y que dentro de estos procede ubicar los que la C.P. define como fundamentales y los que no lo son.

Hay otros autores que se inclinan por afirmar que los derechos hoy denominados fundamentales son los mismos a que se hizo referencia en el artículo 2º de la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano, aprobada por la Asamblea Nacional Francesa en agosto de 1789: “ El objeto de toda sociedad política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión”. Es decir los derechos denominados naturales, inherentes e inseparables del hombre.

Hoy se podría afirmar que la teoría constitucional coincide en ubicar como fundamentales aquellos derechos y garantías que son considerados norma suprema del ordenamiento jurídico, que son inalienables, permanentes, imprescriptibles, que son de eficacia directa e inmediata y que, por lo tanto, gozan de un nivel máximo de protección constitucional mediante acciones que generan procesos especiales y sumarios como pueden ser el amparo constitucional (España) o la tutela (Colombia). Cada ordenamiento jurídico y político define, en su momento, aquellos derechos y garantías que considera de rango fundamental y las cortes por la vía de la

interpretación o por conexidad, le pueden dar el carácter de fundamentales a otros derechos.²

En Colombia, de acuerdo con la C.P. los derechos fundamentales serían los enumerados en el título II, capítulo I (artículos 11 a 41) pero en concordancia con el artículo 5º que ordena al Estado reconocer “la primacía de los derechos inalienables de la persona” y con el 85 que establece que los derechos del capítulo I son de aplicación inmediata excepto los de los artículos 22, 25, 32, 35, 36, 38 y 39. El derecho de reunión estaría dentro de los de aplicación inmediata y no tendrían esa categoría los de asociación y sindicalización.

El derecho de reunión

Reunir es unir, juntar, congregar, amontonar y, en consecuencia, se podría afirmar que reunión es un conjunto de personas congregadas voluntaria y temporalmente, en forma pública o privada, para tratar asuntos de su interés. Es un presupuesto del derecho de asociación, pues para poder asociarse es necesario reunirse previamente para discutir y acordar los términos de la asociación. En nuestro caso está consagrado en el artículo 37 de la Constitución Política: “Toda parte del pueblo puede reunirse y

2 Otro criterio sería el definido por la Constitución Española que en su título I , que trata de los derechos y deberes fundamentales, artículo 10 dice: “1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”

manifestarse pública y pacíficamente. Sólo la ley podrá establecer de manera expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de este derecho”.³

Lo primero a destacar es que toda reunión para que sea legal debe ser pacífica, con fines legales, ya sea privada o pública. Esto quiere decir que no están permitidas las reuniones con fines ilegales, clandestinas y para conspirar; lo que no se debe confundir con reuniones en recintos cerrados o con ingreso restringido. Una organización sindical puede, en un momento determinado, convocar una asamblea ordinaria o extraordinaria con todos sus afiliados, no permitiendo el ingreso a dicha asamblea a los trabajadores de la misma que no son afiliados a la organización. Estas limitaciones no la hacen ni ilegal ni clandestina. Pero si a esa asamblea llega un inspector del trabajo, se identifica adecuadamente, solicita ingresar a la asamblea y pide información sobre la finalidad de la misma, se le debe dejar ingresar porque así lo establece la ley. Si no se le deja ingresar, es muy probable que la asamblea pierda su carácter de pública y legal. El otro elemento es que sea pacífica. Esto quiere decir que están expresamente prohibidas las reuniones violentas. Sería el caso de una organización sindical que convoca a todos sus socios a una reunión en la puerta de la fábrica para violentar las puertas e ingresar a las instalaciones de la misma en contra de la voluntad de sus propietarios y de los vigilantes.

La ley tiene reglamentada de manera muy precisa la práctica de este derecho. Los miembros de la Fuerza Pública (Fuerzas Militares y la Policía Nacional) no tienen derecho pleno a reunirse libremente para deliberar, lo pueden hacer solo cuando son

³ Es más clara y precisa sobre esta misma materia la CE que en su artículo 21 dice: “1. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa. 2. En los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas y bienes”

convocados por sus respectivos comandantes. Por razones de orden público también el gobierno puede establecer límites, condiciones y hasta prohibir el ejercicio del derecho a la reunión.

El Derecho de asociación

El derecho de asociación está directamente relacionado con el de reunión. Ya hemos dicho que es difícil asociarse sin poderse reunir previamente para precisar en forma colectiva los términos y las finalidades de la asociación. El diccionario de la Lengua Española dice que asociado es la “persona que acompaña a otra en alguna comisión o encargo” y que la asociación es el “conjunto de los asociados para un mismo fin y, en su caso, persona jurídica por ellos formada”.

El de asociación en Colombia está consagrado como un derecho de todas las personas que habitan dentro del territorio nacional: “ Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”. Dos elementos tiene la definición constitucional:

- El derecho de las personas de asociarse libremente;
- Para el desarrollo de las actividades que realizan en la sociedad.

Como en el de reunión este también tiene que tener fines pacíficos y legales. 4

4 Una vez más vale la pena comparar la norma colombiana con la española. La CE en su artículo 22 dice:” 1. Se reconoce el derecho de asociación. 2. Las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito son ilegales. 3. Las asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a los solos efectos de publicidad. 4. Las asociaciones solo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada. 5. Se prohíben las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar”. Es un derecho no reglamentado. Ordena la inscripción del acta sólo para efectos de publicidad y prohíbe la disolución y liquidación por la vía administrativa.

Este es un derecho ampliamente reglamentado y es ejercido masivamente por los distintos sectores de la sociedad. En el campo de la actividad económica el capital se organiza en sociedades anónimas, de responsabilidad limitada, encomandita, de hecho y toda la gama establecida en el Código de Comercio; los empleados lo hacen en cooperativas, fondos de empleados, clubes deportivos; los pobladores de los barrios en acciones comunales, asociaciones de padres de familia; existen asociaciones de egresados de las universidades; también los empleadores, además de organizarse en sociedades comerciales, como ya lo hemos expresado, se asocian por ramas de producción: Asociación Nacional de Industriales, ANDI, Sociedad de Agricultores de Colombia, SAC, Asociación Nacional de Instituciones Financieras, ANIF, Federación Nacional de Comerciantes, FENALCO, etc.

Los convenios de la OIT, el derecho de asociación sindical y el bloque de constitucionalidad

Colombia, como miembro de la OIT, debió incorporar mediante una ley el Convenio 87 de 1948 a la legislación nacional. Pero realmente esto sólo sucedió en el año de 1976 cuando el Congreso expidió la Ley 26. Es a partir de este momento que dicho convenio queda formal y legalmente incorporado a la legislación Nacional.

Aunque el Convenio en su título dice referirse a la libertad sindical, se ocupa del derecho de asociación de empleadores y trabajadores. Como hemos dicho antes, el derecho de asociación es un derecho más general que el de sindicalización, que es una manifestación concreta y una especie del derecho de asociación. Realmente los empleadores no se organizan sindicalmente, se asocian en las distintas modalidades

que la leyes civiles y comerciales establecen; el sindicato y la sindicalización son formas de asociación especiales de los empleados y trabajadores.

El Convenio 87 en relación al derecho de asociación sindical consagra los siguientes principios y criterios:

- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal
- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, solo los jueces del trabajo podrían tomar esta decisión.
- Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.
- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio
- La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicará a la fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio...la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

El Convenio 151 de 1978, que en parte se refiere al derecho de asociación de los empleados públicos, fue aprobado por el Congreso mediante la ley 411 de 1997, veinte años después de ser adoptado por la OIT. Este convenio no agrega nada nuevo sobre el derecho a la sindicalización ya tratado en el Convenio 87 de 1948.

La Corte Constitucional en sentencia C- 466 del 14 de mayo de 2008 precisó algunos de los casos en los que los Convenios de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad, en los siguientes términos:

“3.2 Ahora bien, según el artículo 93 de la Constitución los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, ratificados por el Congreso, prevalecen en el ordenamiento interno y constituyen criterio de interpretación de los derechos y deberes consagrados en la Carta, lo cual expresa en la figura del bloque de constitucionalidad. Concretamente en materia laboral, el artículo

53 *ibidem* dispone que hacen parte de la legislación interna los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados⁵.

La jurisprudencia de esta Corporación ha establecido (i) en primer lugar, que los convenios de la OIT hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CN; (ii) en segundo lugar, que varios convenios de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad; (iii) en tercer lugar, ha realizado una distinción entre los convenios de la OIT para señalar que alguno de ellos pertenecen al bloque de constitucionalidad en *sentido estricto* (inciso 1 art. 93 CN) y en sentido *lato* (inciso 2º CN). Los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto prevalecen en el orden interno, en cuanto prohíben la limitación de un derecho humano bajo los estados de excepción y en consecuencia hacen parte del parámetro de control constitucional de las normas legales que regulan la materia. Los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato “*sirven como referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador (C.P., art. 1) y al derecho al trabajo (C.P. arts. 25 y 53)*”⁶.

(iv) En cuarto lugar, ha establecido la Corte que hacen parte del bloque de constitucionalidad aquellos convenios que la Corte misma determine que pertenecen al mismo, de conformidad con las materias de que traten. (v) Finalmente, ha establecido la Corte que el carácter normativo obligatorio de los convenios de la OIT ratificados por Colombia impide que sean considerados como parámetros supletorios ante vacíos en las leyes, y que deben ser aplicados por todas la autoridades y los particulares. ⁷

Así las cosas, esta Corporación ha establecido expresamente que los convenios 87 y 98 de la OIT, hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto. En relación con el convenio 154 de la OIT esta misma Corporación ha establecido su pertenencia al bloque de constitucionalidad”.

5 Ver Sentencia C-401 del 2005, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

6 *Ibidem*.

7 Ver sentencia C-401 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

La libertad sindical

La OIT, en su reunión de Ginebra de 1986 ubicó el derecho de asociación sindical como fundamental hizo una serie de consideraciones sobre el ejercicio del derecho de sindicalización. Consideraciones que estimamos útil citar.

“En el artículo 2º del convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (num. 87) se reconoce el derecho fundamental de los trabajadores y de los empleadores de establecer organizaciones profesionales.

Este es un derecho general, y significa que se garantiza el derecho de sindicación sin distinción o discriminación por razones de profesión, sexo, raza, credo, nacionalidad u opinión política. No obstante, conviene señalar una excepción: de conformidad con el artículo 9º del convenio, la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía.

Así pues, las garantías del Convenio num. 87 debieran aplicarse a todos los trabajadores y empleadores, *sin ninguna distinción*. Por esta razón, los órganos de control de la OIT han dictaminado que infringe el convenio toda legislación nacional que deniegue o restrinja el reconocimiento del derecho de sindicación de ciertos grupos, ya sea en razón de su profesión o debido a otros criterios.

En virtud del artículo 2º del Convenio num. 87, los trabajadores y los empleadores tiene el derecho de constituir organizaciones “sin autorización previa”. Este convenio garantiza así a los fundadores de un sindicato el derecho a constituir su organización sin que para ello sea necesario solicitar previa autorización de las autoridades públicas. En opinión del comité de libertad sindical, esto no significa que los fundadores de una organización estén exentos de la obligación de cumplir con las

formalidades prescritas por la ley. Sin embargo, en la práctica, tales formalidades no deben surtir efectos análogos a los de una autorización previa, ni deben crear un obstáculo que de hecho equivalga a una prohibición.

En algunos países no se prescribe ninguna formalidad con respecto al establecimiento de una organización, que en el momento de constituirse puede carecer de personalidad jurídica o adquirirla automáticamente. Pero en la mayoría de los países se exige el cumplimiento de ciertas formalidades, como el depósito de los estatutos o la inscripción en un registro. Por ende, es preciso velar porque tales disposiciones no infrinjan la prohibición de reclamar la previa autorización de las autoridades públicas” 8.

De acuerdo con la interpretación de la propia OIT lo que se trata de proteger es el libre derecho de asociación y, en concreto, de sindicalización a los trabajadores del sector privado de la economía y a los servidores públicos. Los gobiernos deben definir si lo aplican a las fuerzas militares y de policía. Esto querría decir que los interesados en asociarse o asociarse sindicalmente solo tendrían que reunirse, tomar la determinación, levantar una acta y comunicar este acto a las autoridades y empleadores, la personería para actuar la adquirirían automáticamente.

La Constitución Política

La C. P. de 1991 en el capítulo que se ocupa de los derechos fundamentales incorporó el derecho de sindicalización y de asociación para los trabajadores y los empleadores. El contenido del artículo 39 es el siguiente: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su

8 . OIT. La libertad sindical. Ginebra 1986

reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetaran al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por la vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”

Tiene este texto constitucional la misma imprecisión que el Convenio de la OIT, es decir otorga el derecho de constituir sindicatos a los empleadores. El derecho de asociación de los empleadores ya estaba garantizado en el artículo 38 en todas las modalidades y posibilidades. En el artículo 39 se debió tratar sólo lo relacionado con el derecho específico a organizar sindicatos por parte de los trabajadores.⁹

El artículo 39 está ubicado en el capítulo de los derechos fundamentales pero, como ya hemos dicho, cuando en el artículo 85 se enumeran los derechos de aplicación inmediata se excluye el garantizado por el artículo 39. Está abundantemente reglamentado, por lo tanto no es de aplicación inmediata. Además existe otra incongruencia sobre la materia en nuestra legislación. Las acciones que protegen el derecho de asociación sindical y que se ejercen en los procesos de fuero sindical no tienen la posibilidad de ir a la Corte Suprema mediante el recurso extraordinario de

⁹ En la C.E. el derecho de hacer sindicatos está referido a los trabajadores y el de asociarse a los empresarios. Artículo 7: “ Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”

casación; sólo llegan hasta los tribunales superiores, en apelación. La categoría de este derecho ameritaría el recurso de casación, independientemente de la cuantía.

La Ley

Hacemos referencia al Código Sustantivo del Trabajo, obra dentro de la cual están recopiladas e incorporadas todas las leyes, decretos y resoluciones relacionadas con el derecho de asociación sindical. La última ley importante mediante la cual se introdujeron modificaciones importantes a la definición del derecho de asociación fue la 50 de 1990. Es importante llamar la atención sobre el hecho que esta ley fue expedida antes de que la Constituyente aprobara la nueva Constitución Política. Parecería contradictorio dentro del ordenamiento jurídico que antes se expidiera la ley y luego la Constitución, pero no es así, el fundamento de la Ley 50, en esta materia, está en el Convenio 87 de la OIT que ya había sido incorporado a la legislación nacional. Además en el gobierno de aquel entonces (1990-1994) se tenía el interés expreso que las normas sobre contratación laboral en el sector privado de la economía no se discutieran en la Asamblea Constituyente.

La norma del C.S.T. que regula esta materia es el 353:

“1o) De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política, los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos ; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2o) Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden

público.

30) Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Esta norma mantiene la misma confusión que el Convenio de la OIT y la C.P. en relación al derecho de asociarse sindicalmente los empleadores y trabajadores. Los trámites para constituir una asociación de carácter empresarial o patronal no son los mismos que se establecen en el C.S.T. para fundar e inscribir en el Registro Sindical a un sindicato. Esto también indicaría que no son las mismas formas organizativas a las que se refiere la norma aunque las trate indistintamente.

En el campo de los trabajadores la inmensa mayoría de las organizaciones se denominan sindicatos, excepcionalmente se utilizan otras denominaciones como unión, asociación, federación: Unión Sindical Obrera (USO), Asociación Distrital de Educadores (ADE), Asociación de médicos (ASMEDAS), Federación Colombiana de Educadores (FECODE).

El derecho a la sindicalización se consagra en Colombia en un triple sentido. Desde el punto de vista positivo o sea de un derecho a realizar o hacer, todos los trabajadores y empleadores tienen la facultad de organizar sindicatos o asociaciones e ingresar a los que ya estén constituidos; desde una óptica negativa también se le da el derecho al trabajador de no ejercer ese derecho o de no ingresar a los sindicatos existentes, y, finalmente, le reconoce al trabajador el derecho a retirarse de la organización sindical.

Limitaciones al derecho de asociación

El derecho de asociación, a pesar de tener el carácter de constitucional tiene una serie de limitaciones positivas y negativas. Estas limitaciones son más generales y escasas en el Convenio de la OIT y en la CP, pero son mucho más abundantes y concretos en el texto de la ley. Examinemos esas limitaciones en su orden. En el Convenio de la OIT no hay casi limitaciones. Una, apenas lógica, en el sentido que las organizaciones sindicales deben respetar la legalidad de cada uno de los países y, otra, que deja en la legislación nacional la facultad de determinar hasta qué punto se aplicará a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.

En la C.P. se excluye la Fuerza Pública, entendiendo por tales las Fuerzas Armadas (Ejército, Fuerza Aérea y Marina) y la Policía Nacional. El personal civil que trabaja en la Fuerzas Militares y en la Policía Nacional no están comprendidas dentro de esta limitación; esto quiere decir que tienen el derecho de organizarse sindicalmente. Por ejemplo los empleados y trabajadores civiles del Hospital Militar tienen sindicato, presentan pliegos y realizan negociaciones colectivas.

En el C.S.T. se establecen las siguientes limitaciones:

- **Numérica**, cuando se establece un tope mínimo para poder organizar válidamente un sindicato en 25 miembros por lo menos.
- Por la **nacionalidad**. Inexequible con la ley 584 del año 2000. 10

• 10 Antes de la ley 584 del año 2000, existía como Límite a la Asociación Sindical la **nacionalidad**, al definir que por lo menos 2/3 partes de trabajadores de una organización sindical deben ser colombianos(Art. 384 C.S.T.). Esto quiere decir que si en la empresa hay 200 trabajadores, de los cuales 80 son Venezolanos, para que se pueda fundar válidamente el sindicato deben ingresar al mismo, por lo menos, 133 Colombianos. Esta limitación no es democrática, pues tanto los trabajadores nacionales como extranjeros debieran tener los mismos derechos. Para extremar, si en una empresa que funciona en Colombia todos sus trabajadores son Venezolanos debieran tener el derecho de organizar su sindicato. También en relación a la nacionalidad se define que ningún trabajador extranjero puede ser miembro de la junta directiva. El comentario critico que se ha hecho para la limitación anterior es valida para esta. El trabajador extranjero debiera tener los mismos

- Por la **edad**, se establece una prohibición que no tiene razón de ser. Se dice que no pueden ser miembros de los sindicatos los menores de 14 años. Si una persona tiene capacidad para trabajar y producir, se le debiera reconocer el derecho de asociarse sindicalmente y participar activamente en la definición de sus relaciones de trabajo colectivas.
- También contempla la ley la posibilidad que ante **faltas claramente definidas en la ley** y como consecuencia de una decisión judicial se le prohíba a un trabajador pertenecer a una organización sindical.

Estado de la sindicalización en Colombia

En los últimos diez años han bajado en todo el mundo las tasas de sindicalización, es decir que la proporción entre trabajadores organizados y no organizados sindicalmente ha variado en detrimento de los últimos. Esto ha sido así incluso en los países de Europa que siempre tuvieron unos índices de sindicalización considerados altos o sea de un 20 y 25%.

Colombia no ha escapado a estas tendencias, aunque nunca hubo una sindicalización masiva. En los mejores momentos se podría hablar de un 10%. Pero en la última década la masa sindicalizada se ha reducido ostensiblemente. En 1980 la población económicamente activa (PEA) era de 8.236.000, estaban ocupados 7.576.801 y los trabajadores sindicalizados llegaban al 15.7%; en 1985 sobre la PEA de 10.112.816 y una población empleada de 9.146.007, los sindicalizados habían descendido a 9.6%;

derechos y obligaciones que el colombiano. Esta limitación tiene que ver con la historia del país y el poco peso que tuvieron los inmigrantes en la formación del movimiento sindical colombiano.

•

en 1990 sobre una PEA de 12.000.000 y 11.273.000 empleados, los trabajadores sindicalizados eran el 7.8 y de conformidad con el censo sindical de 1992 las tres centrales obreras tenían 886.446 afiliados, lo que no daría más de un 5 o un 6% de sindicalizados. Hoy las cosas han cambiado. El número de sindicatos ha aumentado, pero al mismo tiempo los trabajadores sindicalizados han disminuido.

Cuestionario de autoevaluación

1. El derecho de reunión es un derecho consagrado en Colombia en beneficio:

- a) Únicamente de los trabajadores asalariados
- b) Únicamente de los empleadores
- c) De todos los ciudadanos

2. El derecho de asociación en Colombia es un derecho consagrado:

- a) En beneficio únicamente de los empleadores
- b) En beneficio únicamente de los trabajadores
- c) En beneficio de todos los ciudadanos.

3. El derecho de sindicalización es un derecho que ejercen históricamente y normalmente:

- a) Los empleadores
- b) Los trabajadores independientes
- c) Los trabajadores asalariados

4. La OIT fue creada en el año _____ en _____ .

5. El derecho de asociación sindical es un derecho:

- a) Absoluto
- b) Relativo
- c) del que pueden hacer uso las fuerzas armadas y de policía colombianas

6. Diga de las siguientes cuáles son organizaciones sindicales:

- a) La ANDI
- b) CGTD
- c) ANIF
- d) CUT

e) SAC

7. El C.S.T. establece para el derecho de sindicalización las siguientes limitaciones:

a) Por la edad

b) Por el sexo

c) Por la nacionalidad

d) Por la raza

Respuestas al cuestionario

1. c

2. c

3. c

4. 1919, en Versalles.

5. b

6. b y d

7. a, c.

Normas de referencia

- Convenios de la OIT: 87 de 1948, 151 de 1978
- Constitución Política: 11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,, 38,39, 40, 41, 85.
- C.S.T.: 353,380, 384

Capítulo 4

Clasificación y representatividad de las organizaciones sindicales

La fundación u organización del sindicato siempre está relacionado con el tema de la Empresa en el sentido más general del concepto. Pues siempre se trata de organizar sindicalmente a trabajadores de una misma empresa, de varias empresas o de oficios específicos dentro de la empresa o en varias.

No sólo es útil el concepto de empresa, sino el de unidad de la misma cuando tiene varias dependencias, personas jurídicas o establecimientos. El Código de Comercio es el que mejor define la empresa desde el punto vista que aquí nos interesa. Dice esta obra que “Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio”. Esta definición abarca todos los momentos del proceso productivo, entendido en el sentido más amplio de este término y al mismo tiempo incluye la idea que esa actividad se puede realizar en uno o varios establecimientos. Este concepto es necesario relacionarlo con la definición de unidad de empresa suministrada por la legislación laboral. Según ésta, hay una sola empresa cuando se dan las siguientes circunstancias:

- a) Toda unidad de explotación económica
- b) Varias unidades de explotación económica dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas

o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio. Se podría configurar unidad de empresa entre una persona jurídica que no es sociedad y otra que si lo es.

c) En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquélla **predomine económicamente**, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias. Para que se configure el predominio económico es necesario que la principal posea más del 50% del capital.

Los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial y la subsidiaria estén localizadas en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio de Protección Social o del Juez del trabajo.

La ley 50 de 1990 congeló los procesos de declaratoria de unidad de empresa por diez años. Se estableció lo siguiente: “No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las exportaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquéllas y éstas, después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico”.

Este ha sido un problema real en el campo del ejercicio del derecho de asociación, de manera especial en la negociación colectiva y la aplicación de las convenciones, los pactos y los laudos arbitrales, pues en muchas oportunidades los empleadores han

procedido a dividir las empresas, los capitales de sus grupos económicos y sus conglomerados empresariales para obligar a dividir las organizaciones sindicales o para evadir la aplicación de las convenciones colectivas. Por estas circunstancias insistimos que antes de proceder a crear el sindicato o presentar el pliego de peticiones es conveniente tratar de despejar las dudas que puedan existir sobre la empresa y su posible unidad con otras.

Clasificación de las organizaciones sindicales

La legislación laboral hace varias clasificaciones de las organizaciones sindicales y, al mismo tiempo, establece normas para definir la representación de los trabajadores en la contratación colectiva cuando se presenta la eventualidad de que existan en una misma empresa varias organizaciones sindicales.

La clasificación general

La clasificación de los sindicatos, más general y más importante por las implicaciones que tiene, es la que pasamos a examinar.

Sindicatos de empresa, si están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. Inicialmente la ley sólo reconocía la existencia de sindicatos gremiales, de oficios varios y de empresa y le daba la representación a éste último para todo lo relacionado con la negociación colectiva; luego con el desarrollo de la economía y la complejidad de la estructura empresarial se agregó el sindicato de industria y se definió que el sindicato mayoritario, cualquiera sea su clase, es el que representa a los trabajadores para la

negociación colectiva. Una ventaja del sindicato de empresa es que sus actividades son decidida y manejadas por sus propios socios en el establecimiento de trabajo, con relativa autonomías. Una real desventaja puede ser el aislamiento del resto de la estructura sindical. De todas maneras es un problema de conveniencia político-sindical si se opta o no por este tipo de sindicato.

Sindicatos de industria o por rama de actividad económica, si están formados por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica. Industria no se refiere a la transformación de materia prima sino a actividad económica en el sentido como es definida la empresa en el Código de Comercio y por lo tanto abarca la industria en el sentido estricto, el transporte, la banca, la hotelería, la educación, etc. Cuando los trabajadores de una determinada empresa que realiza una actividad económica específica deciden organizarse sindicalmente, entonces tienen dos posibilidades dentro de los sindicatos de industria. Una es fundar una nueva organización, pero para ello necesitan conseguir trabajadores de otra empresa, pues la ley exige que sean de, por lo menos, dos. Si optan por esta variante los fundadores tendrán protección foral lo mismo que cuando se funda el de empresa. La otra posibilidad es ingresar a un sindicato ya constituido, se organiza una subdirectiva o un comité seccional y sólo tendrían protección foral los miembros de los organismos directivos; la ventaja es que no hay que tramitar inscripción en el Registro Sindical y el pliego de peticiones se puede presentar por intermedio de la organización, desde un principio.

El sindicato de industria, hoy en Colombia, debido a su debilidad, no es una

alternativa indiscutiblemente superior al sindicato de Empresa. El sindicato de industria sigue negociando por empresas porque no tiene fuerza para imponer la negociación por ramas de actividad económica.

Sindicatos Gremiales, si están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Hoy, con el incremento en la división de trabajo y las especializaciones este tipo de organización ha aumentado y tiene relativa importancia. Al reunir sólo a las personas que se dedican a una actividad laboral especial les permite tener un mejor conocimiento de esa actividad y atender de mejor manera las necesidades de sus socios. Es el caso de los sindicatos de médicos, de enfermeras, de mecánicos, auxiliares de vuelo, etc. La ley, reconociendo esta realidad, les ha otorgado la facultad, como veremos más adelante, de presentar pliegos de peticiones y negociarlos y, en ciertos casos específicos, hasta de firmar convenciones colectivas, por separado.

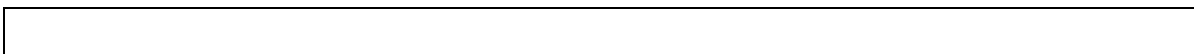
Sindicatos de oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo se pueden formar en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia. Esta clase de sindicatos es poco frecuente hoy, pues su creación legal correspondió a un momento ya superado del desarrollo económico y social del País.

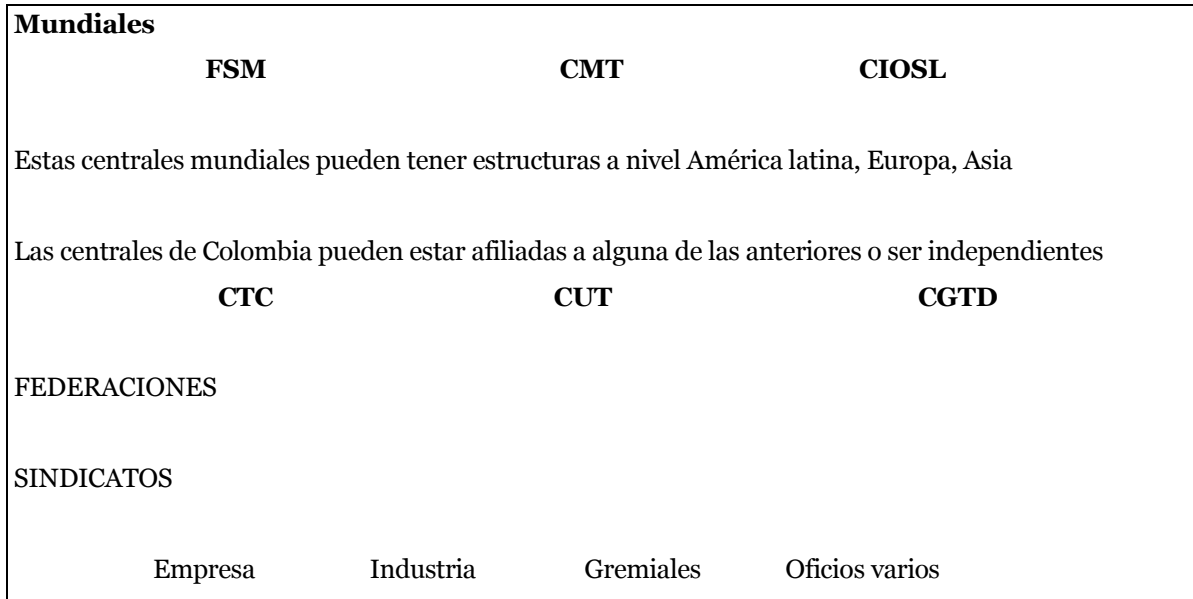
Por la jerarquía

Otra clasificación general que hace la ley es la referente a los grados o jerarquía de las organizaciones sindicales. Las de **primer grado** serían todas las enumeradas anteriormente y que tienen organizados en forma directa a los trabajadores, es decir

están en la base de la estructura sindical; las de **segundo grado**, constituyen el segundo piso del edificio sindical, surgen del derecho que tienen las organizaciones de primer grado de organizarse en federaciones sindicales, casi siempre abarcan las unidades territoriales políticas del orden departamental, como podrían ser Federación de Trabajadores de Cundinamarca, pero también puede tener otro tipo de cobertura como puede ser la de orden nacional: Federación de Trabajadores Petroleros (FEDEPETROL), Federación Colombiana de Educadores (FECODE); las de **tercer grado** o sea las confederaciones que están constituidas, a su vez, por federaciones y que casi siempre son de orden nacional. A una confederación también se puede afiliarse de manera directa una organización sindical de primer grado, si los estatutos de aquella lo permiten. Las organizaciones sindicales de tercer grado que existen en Colombia son: Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) y Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT). A esta clasificación que es del orden nacional le podríamos agregar la jerarquía internacional. La ley Colombiana permite que las organizaciones sindicales estén afiliadas a organizaciones internacionales de carácter regional, continental o mundial.

ESTRUCTURA JERARQUICA DE LOS ORGANISMOS SINDICALES





Por la naturaleza jurídica de los empleadores

- De trabajadores que prestan sus servicios personales para empresarios particulares o sea empresas donde el Estado no tiene presencia ni mayoritaria ni minoritaria. Sindicatos como los de Bavaria, Icollantas, Tejidos Unica, etc. Estas organizaciones sindicales, como norma general, pueden legalmente ejercer los tres derechos básicos del derecho colectivo: presentar pliegos de peticiones, negociarlos y ejercer el derecho de huelga. Existirían restricciones si son empresas privadas que presten servicios públicos esenciales.
- De empleados públicos o sea de todas aquellas personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y aquellas personas que prestando sus servicios en empresas industriales y comerciales del Estado los estatutos de las mismas los ubiquen como de dirección o de confianza.

- De trabajadores oficiales o sea de todas aquellas personas que prestando sus servicios para los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos lo hagan en actividades de construcción o sostenimiento de obras públicas o los que trabajen en empresas industriales y comerciales del Estado y los estatutos de los mismos no los ubiquen como de dirección o de confianza.
- Sindicatos Mixtos, cuando están formados por empleados públicos y trabajadores oficiales. Hasta antes de que fuera expedida la ley 50 de 1990 este tipo de organizaciones sindicales no se podían crear, pero el artículo 58 de la mencionada ley los autorizó. “Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración”. Esto quiere decir que el mismo sindicato puede presentar pliegos de peticiones en representación de los trabajadores oficiales y negociar dichos pliegos, pero en representación de los empleados públicos sólo podrían presentar memoriales respetuosos y sin derecho a negociar.

Por el ámbito territorial

Desde este punto de vista las organizaciones sindicales pueden ser: internacionales, nacionales, regionales y locales.

- **Internacionales**, cuando representan a trabajadores de distintos países y pueden tener una cobertura regional (sindicatos del pacto andino, del merco sur), continental como pueden ser los sindicatos de América Latina, Centroamérica, el

Sudeste Asiático o mundial como las confederaciones mundiales a que hemos hecho referencia en los antecedentes y en la clasificación por el orden jerárquico.

- **Nacionales**, cubren todo el territorio nacional. Es el caso de una empresa que tiene factorías en cuatro, cinco o más lugares distintos y el sindicato cubre a todos los trabajadores de las distintas factorías. Sindicato Nacional de Choferes, Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Federación de Cafeteros, etc.
- **Regionales**: cuando sólo agrupan y representan a los trabajadores de una región del país. Son escasos. Ejemplo supuesto: sindicato de trabajadores mineros de Boyacá o del Chocó.
- **Locales**, Cuando agrupa a los trabajadores de un lugar o localidad: sindicato de pescadores de Buenaventura.

Criterio General de la Representación Sindical

La representación sindical es un tema de primordial importancia. Tiene relación no sólo con los problemas de la representación de los trabajadores para la contratación o negociación colectivas sino respecto de la huelga y su votación, la cobertura de la convención colectiva, entre otros aspectos. Siempre que haya controversia en relación a las mayorías y las minorías sindicales ya sea entre las organizaciones sindicales o entre estas y los empleadores el Ministerio de Protección Social es quien define la controversia, previa investigación del caso: “El Ministerio de Protección Social determinará en cada caso, de oficio o a solicitud de parte, a qué sindicato corresponde la representación de los trabajadores, previa investigación que realice la división de asuntos colectivos”.

El Código Sustantivo del Trabajo utiliza y define por lo menos cuatro tipos de mayorías.. La mayoría absoluta, referida a la nómina de la Empresa o a los afiliados al sindicato, si la empresa tiene 1000 trabajadores en su nómina la mayoría absoluta sería 501 y si el sindicato es mayoritario y tiene 700 socios su mayoría absoluta serían 351 socios; mayoría simple, la mitad más uno de los socios que constituyen quórum para deliberar, en el mismo ejemplo si el sindicato tiene 700 socios, el quórum para deliberar válidamente serían 351 y toman decisiones válidas la mitad más uno de ellos o sea 176; la mayoría calificada, que serían las dos terceras ($2/3$) partes de los socios y que son mayorías exigidas por el C.S.T. para decisiones especiales como acordar cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, en el mismo caso de 700 socios, esa mayoría sería 466; finalmente, una mayoría especial que exige la ley para que la convención colectiva se aplique a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de que estén sindicalizados o no: se exige, en este caso, que el sindicato titular de la convención tenga como socios más de un tercio de la nómina o sea 334 miembros.

La ley Colombiana consagra la posibilidad del paralelismo sindical o sea la posibilidad de que en la misma empresa, rama de actividad económica o profesión puedan existir varias organizaciones sindicales, dentro de este marco, consagra para efectos de la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, el criterio del sindicato mayoritario. El sindicato que puede representar a los trabajadores para la elaboración del pliego, la aprobación del mismo y su negociación es aquel que tenga en sus filas a la mayoría de los trabajadores de la Empresa. Si la Empresa tiene una nómina de mil trabajadores, es mayoritario aquel sindicato que tenga 501 o más afiliados. Para el único sindicato que no es aplicable este criterio es para el gremial;

sus mayorías se computan sobre la base de la totalidad de trabajadores del mismo gremio que tenga la empresa. Esto quiere decir que en la misma empresa de 1000 trabajadores si hay 150 torneros, el sindicato gremial que aglutina a 113 o más torneros es el mayoritario dentro del gremio. En este caso la mayoría no se refiere a la nómina total de la Empresa sino a la totalidad de trabajadores de la misma profesión, oficio o gremio.

Este mandato de la ley es para la contratación colectiva. La ley quiere que las empresas tengan claridad con quien se puede negociar, en un momento determinado, validamente el pliego y firmar la convención. Para todos los otros efectos cada uno de los sindicatos existentes en la empresa representan a sus afiliados. Si un trabajador afiliado a un sindicato minoritario es llamado a descargos y el pide la presencia del sindicato en la diligencia, es evidente que quien tiene ese derecho es la organización a la que está afiliado y no el mayoritario.

La Corte Constitucional en la sentencia C- 063 del 30 de enero de 2008 declaró inexecutable el ARTÍCULO 26 del Decreto 2351 de 1965¹¹ y modificó drásticamente el criterio de representación sindical en lo relacionado con la negociación colectiva. Ya no es el sindicato mayoritario el que representa a los trabajadores en la negociación colectiva, ahora todos los sindicatos, mayoritarios y minoritarios, tienen derecho a participar en la negociación colectiva para la firma de la convención colectiva. Y cuando existan varios sindicatos en una misma empresa,

11 ARTICULO 26. Representación sindical.

1. <Numeral INEXEQUIBLE>

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3. <Numeral INEXEQUIBLE>

no queda claro como se debe resolver el problema de la representación sindical. La dirección sindical tendría que tener una política sindical que permita coordinar las acciones y resolver el problema de la unidad alrededor de un solo pliego de peticiones y una sola negociación unificada. El problema de la unidad sindical, no es un problema legal, sino un problema político. La unidad pasa a ser una responsabilidad política de los sindicatos y los dirigentes sindicales y políticos de los trabajadores.

El fallo de la Corte afirmó lo siguiente:

“.....De otra parte y tal como lo advierte el Ministerio Público, hay que tener en cuenta, además, que la norma acusada no establece una limitación temporal, sino de carácter permanente y que faculta en forma exclusiva a la organización sindical mayoritaria para ejercer el derecho a la negociación y a la contratación colectivas, vulnerando así los artículos 39 y 55 de la Constitución, en cuanto se priva a las demás organizaciones sindicales existentes en la misma empresa de la posibilidad de participar directamente en dicha negociación y contratación.

En conclusión, la disposición demandada no tiene justificación constitucional y por ende la Constitución, pues restringe a los sindicatos minoritarios el derecho a la negociación colectiva de manera irrazonable y desproporcionada. La Corte encuentra que efectivamente se presenta una incompatibilidad entre lo dispuesto en el artículo 39 de la Carta, que establece el derecho que tienen los trabajadores y empleadores *“a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado”*; en el artículo 55 superior que *“garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”*, y en el artículo 93 de la Constitución por desconocimiento de lo plasmado en el literal a) del numeral 2º. del artículo 5º. del Convenio 154 de 1981 de la OIT sobre la negociación colectiva que dispone que *“la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio”*.(Negrillas fuera de texto).

Cabe recordar, que el derecho de asociación sindical - que es una garantía de naturaleza fundamental, se halla consagrado en el artículo 39 de la Constitución y ha sido calificado por esta Corporación como un “*derecho subjetivo, de carácter voluntario, relacional e instrumental*”¹² - no se agota en la posibilidad de crear organizaciones de trabajadores o de empleadores, sino que comporta igualmente el derecho de vincularse a aquella organización que represente e interprete más fielmente los derechos y los intereses de cada individuo y comporta, además, su real y efectivo ejercicio, el cual se materializa a través de la negociación colectiva, concretándose así su carácter instrumental.

La Corte, en virtud de los análisis efectuados, llega a la conclusión de que los cargos formulados por el actor contra el numeral 2º. del artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 están llamados a prosperar, razón por la cual declarará la inexecutable de dicha disposición”.

Hablando en términos jurídicos la representación sindical en la negociación colectiva podría ser conjunta o podría ser separada, es decir, por cada organización sindical, pero coordinándose para la firma de la convención colectiva.

Distintas posibilidades

Veamos las posibles combinaciones que se pueden presentar entre los sindicatos y cómo se resuelve el problema de la representación. Vamos a partir de que en la Empresa hay 1000 trabajadores, como totalidad de la nómina.

- **Varios sindicatos de empresa de hecho en un mismo lugar de trabajo.**

Aunque la ley establece que en ninguna empresa puede existir más de un

¹² Sentencia T-656 de 2004.

sindicato de la misma clase, también tiene establecida la solución para cuando de hecho llegan a existir dos organizaciones sindicales de empresa en el mismo lugar de trabajo. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión. El caso más probable es el de la fusión de dos o más empresas, en cada una de las cuales los trabajadores están organizados en sindicatos de Empresa. Al quedar consolidada la fusión, es evidente que queda una sólo Empresa pero con dos o más sindicatos de empresa. La organización sindical mayoritaria tiene que admitir a los afiliados del otro en las mismas condiciones de afiliación de sus socios. Si se fusionan tres empresas y en la primera hay un sindicato de empresa con 700 afiliados, en la segunda uno con 600 y en la tercera uno con 500. El que tiene 700, que es el mayoritario, debe admitir los otros trabajadores en las mismas condiciones de sus afiliados y entonces quedaría una sola organización sindical con 1800 afiliados. La misma situación se podría presentar en el caso de una sustitución patronal.

- **Un solo sindicato de Empresa y mayoritario.** Como el sindicato es mayoritario o sea que tiene en sus filas como socios a 501 o más trabajadores no se presenta ninguna dificultad para definir la representación para la contratación colectiva. Esa organización sindical puede elaborar el pliego, aprobarlo en su asamblea estatutaria, nombrar negociadores, negociar, votar la huelga y firmar la convención colectiva. Si el sindicato tiene 600 afiliados, la mayoría simple serían 301 y estos por mayoría simple o sea 151 podrían aprobar válidamente el pliego de peticiones; para votar la huelga válidamente necesitarían necesariamente 301

votos a favor de la misma; si de aprobar cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias se trata tendrían que votar a favor 400 y, finalmente, para que la convención se aplique a todos los trabajadores de la empresa tendría que tener por lo menos 334. afiliados

- **Varios sindicatos de distinta clase y uno mayoritario.** En la misma empresa coexisten un sindicato de empresa con uno gremial y otro de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa. En este caso se aplica el mismo criterio del sindicato mayoritario. Cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral. Si de los 1000 trabajadores de la nómina el sindicato de empresa tiene 200, el gremial 60 y el de industria 520, la representación para todos los efectos de la contratación colectiva corresponderá al de industria, por ser mayoritario. Pero que tenga la representación legal para la contratación colectiva no quiere decir que pueda actuar desentendiéndose de manera absoluta de los minoritarias. La ley, en función de la democracia sindical, le ha impuesto ciertas obligaciones en el proceso de elaboración y aprobación del pliego. “...En este evento el sindicato mayoritario deberá avisar a los otros sindicatos, con treinta (30) días de anticipación, la fecha en que ha de celebrarse la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones , a fin de

que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan , los puntos o materias que le interesen. La asamblea general decidirá por mayoría de votos si los incluyen en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinan su negativa. Si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entenderá que no tienen interés en la negociación colectiva” . No es obligatorio que incluya en el pliego los puntos propuestos por los otros sindicatos. La obligación es dar el aviso de la asamblea y expresar las razones por las cuales rechaza los puntos sugeridos, en caso de que decida no acogerlos.

Varios sindicatos de distinta clase y ninguno mayoritario.

Representación conjunta Si ninguno de los sindicatos agrupa la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. Sobre la nómina de 1000 trabajadores, el de empresa tiene 350, el de industria 280 y el gremial 150. En este caso la ley tiene establecido el siguiente procedimiento para ejercer la representación conjunta.

- a) Se integrará una comisión redactora del proyecto de pliego, formado por sendos representantes de los sindicatos, todos los cuales deben ser trabajadores de la respectiva empresa.
- b) Esta comisión dispondrá de un término máximo de treinta (30) días para acordar el pliego de peticiones. El proyecto de pliego debe ser convenido por mayoría en la comisión redactora si no hay unanimidad.
- c) Ese proyecto así aprobado debe ser llevado a cada una de las asambleas de los respectivos sindicatos para ser aprobados por las mayorías estatutarias.

d) Elaborado y aprobado el pliego de peticiones en la forma indicada anteriormente, se designará la comisión negociadora del mismo, compuesta de tres miembros elegidos en la asamblea conjunta del personal sindicalizado y en proporción al número de afiliados que tenga cada uno de ellos en la empresa.

A diferencia de la asamblea que aprueba el pliego y que es de cada una de las organizaciones sindicales por separado, la asamblea para designar comisión negociadora es conjunta; debe efectuarse en un término no mayor de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que el pliego quede acordado por la comisión redactora y debe ser presidida por el inspector del trabajo.

Por muchos factores de orden sindical y político, el anterior procedimiento puede fracasar, entonces la ley ha previsto mecanismos para que se defina la representación de los trabajadores, que ya no será conjunta. Si el pliego de peticiones no quedare elaborado y aprobado en la forma prevista anteriormente, la representación corresponderá al sindicato que elijan en asamblea general los trabajadores sindicalizados de la empresa, por mayoría absoluta, en votación secreta y papeleta escrita, bajo la vigilancia de un inspector del trabajo, quien la convocará a solicitud de cualquiera de las organizaciones sindicales y se celebrará en la ciudad donde tenga su domicilio principal la empresa. Esto quiere decir que se podría presentar el caso que el sindicato minoritario o sea el gremial, con 150 socios, resultará elegido y tendría la representación para la contratación colectiva.

El sindicato así elegido, deberá incluir en el pliego de peticiones, además de sus puntos, aquellos que las demás organizaciones sindicales de la empresa consideren

como específicos de su ocupación, especialidad, oficio y remuneración y aceptará la asesoría de sendos representantes de estas organizaciones, para la inclusión de sus puntos dentro del pliego general y la negociación correspondiente. Estos asesores deberán ser trabajadores de la empresa.

El sindicato que lleve la representación comunicará a los otros sindicatos por escrito, con treinta (30) días de anticipación, la elaboración del pliego, a fin de estos puedan presentarle oportunamente sus puntos específicos, para lo cual dispondrán de un plazo de diez (10) días, contados a partir del día en que reciban la comunicación de aquél

- **Sindicato gremial con el 75% o más de afiliados.** En relación a los sindicatos gremiales la ley consagra algunas excepciones al mandato general que ordena que el sindicato mayoritario es el que tiene la representación para todo lo relacionado con la contratación colectiva. Esto expresa la importancia que puede tener el sindicato gremial con el proceso de división del trabajo y las especializaciones de oficios y profesionales. Desde 1968 se introdujo la norma que establece: “cuando el setenta y cinco por ciento (75%) o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de una Empresa estén afiliados a un sólo sindicato gremial, el pliego de peticiones que éste le presente a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo”. Si en la Empresa hay 1000 trabajadores y dentro de estos hay 150 torneros, así el sindicato de empresa tenga 800 afiliados y el de gremio 120 torneros afiliados, este último tiene derecho a elaborar su pliego, aprobarlo de

acuerdo con sus normas estatutarias, designar negociadores y negociar. Lo que no puede es firmar la convención colectiva porque, si el de empresa también negoció y firmó convención, se podría presentar la situación anormal de dos convenciones vigentes en la misma empresa. Por eso se dispone que terminada la negociación, todo lo que el gremial haya acordado con el empleador pasará a ser un capítulo especial de la convención suscrita por el sindicato mayoritario o por quienes hayan tenido la representación conjunta.

- **Sindicatos gremiales del ISS, un caso especial.** La otra situación especial relacionada con los sindicatos gremiales es la del ISS, que va más lejos que la descrita anteriormente. En los años de 1977 y 1978 se le introdujeron importantes cambios al ISS y respecto a las relaciones laborales se creó la categoría de funcionarios de la seguridad social, posteriormente, en los años de 1980 y 1982 se reglamentó la manera para adoptar los convenios y la firma de las convenciones colectivas. En el ISS, Empresa Industrial y Comercial del Estado, hay varios sindicatos gremiales. Al presentarse el problema de las mayorías y la representatividad el Consejo de Estado en su sala de Consulta, en agosto de 1995 expresó lo siguiente:
 - a) La negociación se debe adelantar de manera conjunta , pero cada sindicato tiene derecho a presentar su pliego de peticiones y a estar en la mesa de negociaciones. La negociación conjunta es para que el ISS puede mantener criterios uniformes, hacer los cálculos financieros y hacer las modificaciones presupuestales;
 - b) Las convenciones colectivas las firmará el presidente, debidamente autorizado por la Junta Directiva y los representantes de los sindicatos gremiales. El Consejo

Directivo aprueba las convenciones por acuerdos y luego el gobierno nacional las aprobará.

c) Cada uno de los sindicatos gremiales existentes en el ISS deben acreditar dentro de su gremio tener afiliados el 75% o más de los funcionarios respectivos;

d) Las convenciones que se firmen son independientes y no pasan a ser capítulo especial de la suscrita por el sindicato de Empresa o el mayoritario en relación a la nómina completa del ISS.

Cuestionario de autoevaluación

1. ¿Cuáles son las distintas clases de mayorías a las que se refiere el C.S.T.?
2. Si la Empresa tiene 1500 trabajadores en su nómina y el sindicato tiene 900 afiliados, ¿cuántos socios del sindicato deben votar a favor de la huelga para que sea válida la votación?
3. Si el sindicato tiene 900 afiliados, ¿cuántos socios deben votar a favor de la cuota sindical para que sea válida la decisión?
4. ¿Cuál es la clasificación general que hace la ley laboral colombiana de los sindicatos?
5. ¿Cómo se clasifican las organizaciones sindicales desde el punto de vista de la jerarquía?
6. ¿Qué es un sindicato mixto?
7. ¿Cuál es el criterio general que consagra la ley laboral colombiana en relación a la representación sindical?
8. Si en la empresa donde usted trabaja, los 3000 trabajadores están organizados en dos sindicatos de empresa: uno con 1700 socios y el otro con 1300. ¿Cómo se resuelve este problema de paralelismo?
9. Si sobre una nómina de 3000 trabajadores el sindicato de empresa tiene 2500 y el gremial, sobre 500 mecánicos tiene 400 afiliados y ha decidido presentar pliego de peticiones y negociarlo él, ¿Cómo se resuelve este problema para efectos de la firma de la convención colectiva?
10. ¿Cuáles son los únicos sindicatos gremiales que pueden presentar el pliego, negociarlo y firmar la respectiva convención colectiva?

Respuesta al cuestionario

1. Mayoría absoluta, simple, calificada de las 2/3 partes y de una tercera parte (1/3).
2. 451 trabajadores deben votar a favor de la huelga.
3. 600 socios.
4. de Empresa, de industria, gremiales y oficios varios.
5. 1º, 2º y 3º grados.
6. Es aquel en el que pueden estar afiliados empleados públicos y trabajadores oficiales.
7. La mayoría calculada sobre la nómina completa de la Empresa.
8. El que tiene 1700, por ser mayoritario, absorbe al otro y debe admitir sus miembros sin hacerles más gravosa su situación.
9. Los acuerdos del sindicato gremial se incorporan en la convención suscrita por el sindicato de Empresa como un capítulo especial de la misma.
10. Los del ISS.

NORMAS DE REFERENCIA:

C de Co Art. 25,

C.S.T: Artículo 194, modificado. Ley 50 de 1990, Artículo 32, 357, Subrogado, Decreto 2351 de 1965, Artículo 26,

Ley 48 de 1968 art. 3 # 5,

Decreto R. 1373 de 1966, artículos 4 y 11, Decretos 1651 y 1652 de 1977, Decreto 1313 de 1978, Decretos 2859 de 1980 y 3036 de 1982.

Capítulo 5

Régimen interno y libertad sindical

Aunque los convenios de la OIT sobre la materia y la propia constitución consagran la autonomía sindical, esta no se da plenamente. Las organizaciones sindicales no son plenamente autónomas para definir las normas que regulan su vida interna. El Estado mediante leyes, decretos y resoluciones tiene establecidos una serie de procedimientos y normas de obligatorio cumplimiento por los sindicatos. Otras conductas y procedimientos de la vida interna son definidos por la organización. En este capítulo hemos creído conveniente, para una mejor comprensión, aglutinar la mayoría de los aspectos que hacen referencia al desenvolvimiento de la vida interna de las organizaciones sindicales.

Afiliación

Uno de los hechos más importantes de las organizaciones sindicales es el ingreso de nuevos socios. Debe ser una decisión libre del trabajador ingresar o no a la organización sindical.¹³ Los fundadores, por tener ese carácter, no tienen que solicitar ingreso ni ser sometidos a la admisión o no. Pero una vez fundado el sindicato, todo nuevo aspirante debe hacer la solicitud, la junta directiva puede admitir el nuevo socio pero a ratificación de la asamblea general; la asamblea general es la que lo admita o no de manera definitiva, previo el compromiso de cumplir con los estatutos y objetivos de la

¹³ Aquí es aplicable lo que hemos dicho respecto a la cláusula de exclusión y el ejercicio de la libertad individual por parte del trabajador asalariado.

organización. El presidente de la organización le debe tomar el juramento a los nuevos miembros. En los estatutos se pueden reglamentar las condiciones de admisión, pero con un límite: sin lesionar el derecho de libre asociación sindical. Esto quiere decir debe existir libertad para que el trabajador se afilie y para que se retire en el momento que lo considere conveniente. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros. Casi todas las organizaciones sindicales inmediatamente se fundan elaboran un formato de afiliaciones y la manera de concretar el proselitismo sindical es lograr que el trabajador llene la solicitud de ingreso. *El artículo 2 de la Ley 584 del 2000, derogó el numeral 2 del artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual permitió restringir el ingreso de los Directivos de la empresa a los sindicatos, en consecuencia con esta modificación hoy los Directivos de la empresa pueden ingresar a los sindicatos, pero no pueden ser miembros de la Junta Directiva.

Solicitud de ingreso

AFILIACION AL SINDICATO XXXXXXXXX

Por medio del presente escrito me permito solicitar el ingreso a la organización sindical "SINTRAX". Manifiesto que esta decisión es libre y voluntaria, igualmente que conozco los estatutos de la organización y estoy dispuesto a cumplirlos. Así mismo autorizo al Sindicato para que solicite el descuento de mi salario de la cuota ordinaria y para que la reciba.

NOMBRES _____

ELLIDOS _____

OFICIO O

PROFESIÓN _____

CC _____

FECHA DE INGRESO _____

FIRMA _____

Llenar la ficha de afiliación y hacerla firmar del solicitante no deja de tener importancia, pues el sindicato debe tener un libro de afiliados o de socios y el sustento de este es la solicitud de ingreso. Tanto la solicitud como el libro, en un momento determinado pueden ser prueba muy importante para acreditar número de socios y definir el problema de las mayorías y las minorías. Además es importante para el efecto de los descuentos de las cuotas sindicales fijadas por los estatutos.

Razón social

Como en todos los campos del derecho y sobre todo en el civil, la nueva persona jurídica tiene derecho a tener un nombre o razón social y esta debe ser escogida libremente. El límite es que su nombre social no “induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse federación o confederación”. Para evitar estos problemas y los del paralelismo es que se establece la certificación sobre la existencia de otro sindicato con el mismo nombre en la misma empresa, certificación que se debe pedir al Ministerio de Protección Social.

Mecanismos de democracia interna

La Constitución Política establece que las organizaciones sindicales deben funcionar democráticamente y esto significa que sean los socios, los afiliados, sobre la base de una información veraz, suficiente y unos mecanismos amplios, quienes puedan tomar las decisiones más importantes relacionados con sus derechos, sus reclamos y sus reivindicaciones. La democracia sindical es la clave para que las organizaciones sindicales cumplan en la vida real sus objetivos.

La ley consagra algunos mecanismos que tienden a proteger la democracia interna, mecanismos que se deben incluir en los estatutos.

- La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses, esto quiere decir que en el año deben realizarse por lo menos dos asambleas generales. Pero es evidente que los estatutos pueden establecer asambleas más periódicas. La ley establece un límite mínimo.
- El quórum de la asamblea es otra garantía para evitar que las minorías que

dominan y controlan la organización tomen las decisiones a espaldas de las mayorías. Ninguna asamblea general puede actuar validamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad mas uno (1) de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

- La norma general es que el socio debe concurrir directamente a la asamblea, esto es lo que quiere decir que sólo se computan los votos de los socios presentes. Pero para ciertas situaciones particulares la ley prevé las denominadas asambleas de delegados, que es uno de los casos en los que el socio se puede hacer representar por otro en la asamblea. Cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulte impracticable la presencia de todos los socios en la asamblea, pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la asamblea. Tres eventualidades se contemplan para autorizar las asambleas de delegados:

1. La naturaleza de la actividad o profesión, quiere decir que hayan ciertas actividades de la empresa que no se puedan suspender y que entonces siempre hay un sector de socios que debe quedarse realizando esas actividades. Podrían ser los hornos de alta tensión en una siderúrgica, los servicios esenciales en una empresa de servicios públicos, etc.

2. La distribución geográfica o sea las distancias de los distintos sitios de trabajo en relación al lugar donde se va a realizar la asamblea. Puede ser supremamente costoso trasladar los trabajadores cuando están dispersos por ocho o diez departamentos distintos .

3. El excesivo número de socios así se encuentren en un mismo sitio. Es el caso del sindicato que tiene 5.000 afiliados y que para hacer la asamblea tendría que conseguir un recinto grande, donde se puedan acomodar estas personas además de lo complicado que puede ser manejar una asamblea de cinco mil personas. A pesar de estas dificultades no estamos muy de acuerdo con esta disposición. Siempre pueden haber mecanismos para manejar una asamblea así sea numerosa.
- Todo miembro de la organización, tanto en las reuniones de la asamblea general como de la junta directiva, tiene derecho a pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presente en el momento de tomarse una determinación, y a pedir que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud vicia de nulidad el acto o votación. El mecanismo del voto secreto merece un comentario especial. Ha sido un tema muy controvertido. Hay partidarios y enemigos incondicionales del mismo. De cualquier manera es un problema de conveniencia concreta y, por lo tanto, de táctica sindical. El voto secreto en un caso determinado puede ser el mecanismo detrás del cual se esconda un sector enemigo de la organización para no ser detectado y ubicado, sería el caso de los esquirols dentro de un movimiento huelguístico. Pero en una organización sindical muy burocratizada y en la que sus dirigentes utilizan métodos de persecución sobre aquellos trabajadores que acostumbran cuestionar sus procedimientos, el voto secreto se puede convertir en el mecanismo adecuado para proteger a quienes quieren cambiar los métodos burocráticos. Esto quiere decir que no hay una norma general aplicable en todas las circunstancias.

- Finalmente, sobre estos mecanismos internos de democracia, nos arriesgamos a plantear que sería muy conveniente eliminar el mandato imperativo de los plenos poderes para los negociadores de los pliegos de peticiones y volver a la negociación ad-referéndum (participación directa de ellos trabajadores), que era mucho más democrática; así mismo se debiera establecer como criterio central la revocatoria del mandato cuando los directivos o delegados no cumplen el mandato expreso de la asamblea y prohibir la reelección por más de dos mandatos.

Libros

Aunque es un mandato legal ineludible el tener que abrir determinados libros donde quedarán registradas muchas de las actuaciones de la organización sindical, el manejo de esos libros hace a la vida interna del sindicato. La ley dice qué libros se deben abrir, además cómo se deben manejar y cómo se deben corregir los errores que se cometan.

Todo sindicato debe abrir libros, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la junta directiva, por lo menos, debe abrir los siguientes: de afiliación; de actas de la asamblea general; de actas de la junta directiva; de inventarios y balances y de ingresos y egresos. Estos libros serán previamente registrados, foliados y rubricados en cada una de sus páginas, por el inspector del trabajo.. En estos libros se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquier omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa por un monto equivalente al de un (1) día hasta un (1) mes de salario mínimo mensual más alto,

que impondrá el Inspector de Trabajo en favor del sindicato y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector de Trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

SOLICITUD DE REGISTRO DE LIBROS

Señores

Ministerio de Protección Social y SS

Inspector del Trabajo

Ref. : Solicitud de rubricación y registro de libros sindicales.

En cumplimiento de lo ordenado por la ley laboral nos permitimos acompañar al presente escrito los originales de los

libros: de afiliación, de actas de la asamblea general, de actas de la junta directiva, de inventarios y balances

y de ingresos y egresos, para que sean foliados y registrados por su Despacho.

Atentamente,

SINTRAXYZ

Presidente

Presupuesto

Antes de ser expedida la ley 50 de 1990 y la CP de 1991 el Estado intervenía mucho más en el control del presupuesto de los sindicatos. Hoy las organizaciones sindicales son bastante autónomas en el manejo de sus ingresos y egresos. Los sindicatos no pueden perseguir fines de lucro, pero hay organizaciones que tienen una buena cantidad de bienes

muebles e inmuebles y, por lo tanto un estimado patrimonio. En general, los sindicatos de

Colombia son pobres si se les compara con los europeos o con los argentinos. Todo lo relacionado con el patrimonio en un sentido amplio se trata en los estatutos y las decisiones se tienen que tomar necesariamente en la asamblea; aquí nos referimos básicamente al presupuesto anual y el manejo cotidiano de sus finanzas.

El sindicato, en asamblea general, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año y sin autorización expresa de la misma Asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. De todas maneras para algunos gastos especiales se prevén procedimientos y mayorías especiales.

Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo mensual más alto requiere la aprobación previa de la Junta Directiva. No requieren la aprobación previa de la junta directiva los gastos que excedan de esta suma pero que correspondan a los sueldos asignados en el presupuesto. Para el pago de los funcionarios de la organización sindical, por ejemplo la secretaria (o), el mensajero, el vigilante, el administrador del centro vacacional, etc.

Los gastos que excedan del equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo más alto, sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo más alto y no estén previstos en el presupuesto, necesitan, además, la refrendación expresa de la Asamblea General, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados. Esto quiere decir que si el sindicato tiene 1700 afiliados deben votar a favor de este gasto mínimo 851 socios.

Los gastos que excedan del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la Asamblea General, por las dos terceras partes (2/3) de los votos de los afiliados. Sobre la base de los mismos 1700 socios serían en este caso mínimo 1134 votos a favor de dicho gasto.

Las restricciones y mayorías exigidas para los gastos que se han mencionado anteriormente no se aplican para los gastos que se ocasionen con motivo de la huelga legalmente declarada y desarrollada por el sindicato, cualquiera sea su monto. Esta definición tiene una lógica. La huelga es la máxima confrontación permitida por la ley laboral entre el empleador y sus empleados o trabajadores y entonces la organización tiene todo el derecho a acudir a la totalidad de sus recursos para ponerlos al servicio de esta medida de fuerza. En el desarrollo de una huelga no está descartado que la organización sindical proceda a consumir, en primer lugar, el fondo de huelga que se haya constituido, los fondos ordinarios que existan en las cuentas bancarias y de ahorros, e incluso que proceda a hipotecar o vender sus bienes raíces para financiar, por lo menos, en parte a los huelguistas. Claro que si se va a tomar una medida como esta lo lógico es consultar a los trabajadores, así la ley no lo exija.

Una precaución que se toma en relación a los recursos del sindicato es exigir que el tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de este, **una caución** para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la asamblea general, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Ministerio de Protección Social.

Finalmente, los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder, en ningún caso, del equivalente al salario mínimo mensual más alto. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, Tesorero y el Fiscal.

Creación de subdirectivas y comités seccionales

La creación de subdirectivas y comités seccionales antes de expedirse la Ley 50 de 1990 era problemática y generaba controversias. El artículo 55 de esta ley vino a resolver estos problemas. Es optativo del sindicato crearlas o no. Al respecto la norma dice que: “Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales” y en los mismos términos se refiere a los comités seccionales.

En segundo lugar, sólo se pueden crear en municipio distinto a aquel donde el sindicato tiene su domicilio principal Si la organización sindical tiene su domicilio principal en la ciudad de Santa fe de Bogotá, está totalmente descartado que en esta misma ciudad pueda tener subdirectiva.

En tercer lugar está la exigencia numérica consistente en que en ese municipio tiene que tener por lo menos 25 afiliados la organización sindical.

Con los mismos requisitos y condiciones pero con la condición numérica de sólo 12

miembros también se da la opción de crear comités seccionales. Evidentemente que tiene que ser en municipio distinto a aquel donde está ubicado el domicilio principal o el de la subdirectiva.

Aunque la disposición legal es clara no ha faltado la controversia sobre el particular cuando el Ministerio de Protección Social se ha negado a inscribir las subdirectivas o los comités seccionales bajo determinadas consideraciones. Los 25 trabajadores no tienen que tener todos el domicilio donde se va a crear la subdirectiva, pero la empresa debe tener en ese municipio sucursal o sede. El artículo 55 de la ley 50 de 1990, dice: “ En parte alguna limita la creación de las subdirectivas con la exigencia de que sus miembros estén todos domiciliados en el mismo municipio de su sede; y al no hacerlo la ley, no le está permitido a los funcionarios del Ministerio de Protección Social negar la inscripción de los directivos de una subdirectiva ya creada y en funcionamiento. Que por lo demás, no está cuestionada en los actos acusados”¹⁴ Es claro para la Sala que esta norma no exige expresamente para la creación de subdirectivas o comités seccionales de un sindicato, que en el respectivo municipio la empresa tenga sucursal o sedes en el respectivo municipio.

Sin embargo este requisito surge de la naturaleza misma de la organización sindical, en tratándose de un sindicato de empresa o de base, que es el que agrupa a individuos “que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución...”¹⁵

¹⁴ CE, Sec Segunda, Auto dic. 4 de 1995. Exp. 12064. Con salvamento de voto).

¹⁵ C.E., Sent. Febrero 27 de 1997. M.P. Dolly Pedraza de Arenas.

Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva

Para poder ser miembro de la junta directiva del sindicato la ley establece unos requisitos mínimos y la propia organización en los estatutos podría agregar otros, esto es lo que quiere decir la expresión “además de los que exijan los estatutos respectivos”. Pero lo que sucede en la práctica es que los sindicatos reproducen en sus estatutos los requisitos mínimos establecidos por la ley y, excepcionalmente, agregan otros de carácter estrictamente estatutarios.

Los requisitos exigidos de ley son los siguientes y deben cumplirse en su totalidad, de lo contrario se invalida la elección :

- **Ser colombiano.** Mayoritariamente
- **Ser miembro del sindicato, federación o confederación.** Como exigencia general es correcta, pero se tendría que establecer que cuando el trabajador amparado por el fuero sindical es despedido, y se está tramitando el proceso de fuero sindical en búsqueda de su reintegro, podría ser elegido a la junta directiva, pues todavía no se ha pronunciado el juez sobre la legalidad o ilegalidad de su despido y la presunción debe ser a favor del sindicato y del trabajador despedido.
- **Cumplir con las condiciones determinadas por los estatutos** Para poder ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación sindical se establecen los mismos requisitos que para la junta directiva de una organización de primer grado, pero se agrega uno apenas natural o sea la exigencia de ser miembro activo de cualquiera de las organizaciones sindicales asociadas en la federación o en la confederación respectiva. Pero en los estatutos de las federaciones y de las confederaciones si es frecuente

que se incluyan otras condiciones adicionales a las mínimas de la ley. Una muy frecuente es exigir que el candidato haya sido miembro de una junta directiva de una organización de primer grado, cuando es la para federación, y haber sido directivo de una organización de primer grado y/o de segundo grado cuando se trata de confederaciones. Este, consideramos, es un requisito no democrático, establece una jerarquización que impide que trabajadores que han estado en la base de la organización y que pueden ser muy activos, dinámicos y responsables accedan a los cargos directivos de la federación y las confederaciones directamente.

Impedimentos para ser miembros de la Junta Directiva

La prohibición general es para los directivos de la empresa. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical. La ley permite que se puedan sindicalizar desde el gerente para abajo pero restringe el papel a desempeñar al interior de la organización, por la influencia que puedan ejercer sobre los trabajadores teniendo en cuenta la jerarquía y las funciones que desempeñan.

Período de directivas

El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis meses, con excepción de la directiva del sindicato recién fundado, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Los seis meses es el mínimo establecido por la ley pero lo que se acostumbra es establecer un periodo más largo, de un año, dos o tres. Por ejemplo los Estatutos del Sindicato Nacional de los Trabajadores de Bavaria establecen que “Todos los estamentos de dirección de Sinaltrabavaria tendrán períodos de tres (3) años”. Un estatuto democrático debiera establecer períodos relativamente cortos de 1 a dos años y prohibir la reelección indefinida, para que haya una rotación y un aprendizaje de una franja amplia de trabajadores.

El periodo previamente establecido no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la junta directiva, ni la de estos para renunciar sus cargos. En esta eventualidad los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

Los estatutos también pueden contemplar mecanismos para que el fiscal o un grupo de socios convoquen la asamblea para elegir directivas cuando la directiva que está ejerciendo el mandato se niega a convocarla en tiempo.

Elecciones de directivas y cambios en las mismas

Hasta el mes de julio de 2008 la votación para elegir las juntas directivas de los sindicatos se debía hacer por votación secreta, papeleta escrita y aplicando el sistema de cociente electoral. La Corte Constitucional, en el fallo de una demanda

dirigida contra el artículo 391 numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo, resolvió que el sistema de la votación secreta es constitucional, pero la parte de la norma que ordenaba hacer la votación en papeleta escrita y aplicando el cuociente electoral fue declarado inexecutable. La Corte Constitucional considera que en el ámbito de las elecciones sindicales también se debe aplicar la normatividad constitucional y los sistemas electorales establecidos allí; afirma el fallo que en la constitución se optó por el sistema de la proporcionalidad y no por el mayoritaria, que fue el que rigió antes de 1990, y dentro de la proporcionalidad existen dos subsistemas: la cifra repartidora y el del cuociente electoral; el movimiento sindical podría aplicar en sus elecciones internas cualquiera de estos subsistemas de acuerdo con lo establecido en sus estatutos.

Este es un fallo muy importante que vale la pena transcribir en su parte fundamental:

“a) En consecuencia, y *en primer lugar*, debe afirmarse que el *sistema de cuociente electoral* hace parte de los llamados sistemas proporcionales de elección. En éstos sistemas “ *...utilizados en las elecciones para órganos corporativos, se busca que la repartición de las curules entre los partidos o movimientos que se presentaron a la contienda electoral refleje la misma proporción en que los electores respaldaron las diversas listas. Esta proporción puede ser más o menos exacta, y favorecer en mayor o menor medida a las mayorías o a las minorías, según la*

fórmula matemática que se utilice para asignar las curules según los votos obtenidos.”¹⁶

En este tipo de sistemas se encuentran dos subsistemas que arropan diferentes regulaciones¹⁷. Los subsistemas se estructuran sobre la base de los cuocientes o se estructuran sobre la base de los divisores.

Aunque nuestra Constitución acogía anteriormente y de manera exclusiva la fórmula Hare o de cuociente electoral (subsistema de cuocientes), introdujo el sistema de la cifra repartidora, basado en la fórmula de D’Hont (subsistema de divisores).

Así entonces, acorde con los artículos 263 y 263 A constitucionales¹⁸, la regla

16 Sentencia C-1081 de 2005. Corte Constitucional.

17 Entre éstos sistemas encontramos : *El sistema proporcional en circunscripciones plurinominales, el sistema proporcional compensatorio, el sistema proporcional personalizado con barrera legal, el “single transferable vote, la representación proporcional pura.* Cfr. Dieter Nohlen “Sistemas Electorales y partidos políticos” Fondo de Cultura Económica. 1994. pag 98 y 113 y ss.

18 ART. 263.—**Modificado. A.L. 1/2003, art. 12.** Para todos los procesos de elección popular, los partidos y movimientos políticos presentarán listas y candidatos únicos, cuyo número de integrantes no podrá exceder el de curules o cargos a proveer en la respectiva elección.

Para garantizar la equitativa representación de los partidos y movimientos políticos y grupos significativos de ciudadanos, las curules de las corporaciones públicas se distribuirán mediante **el sistema de cifra repartidora** entre las listas de candidatos que superen un mínimo de votos que no podrá ser inferior al dos por ciento (2%) de los sufragados para Senado de la República o al cincuenta por ciento (50%) del cuociente electoral en el caso de las demás corporaciones, conforme lo establezca la Constitución y la ley.

Cuando ninguna de las listas de aspirantes supere el umbral, las curules se distribuirán de acuerdo con el sistema de cifra repartidora.

La ley reglamentará los demás efectos de esta materia.

PAR. TRANS.—Sin perjuicio del ejercicio de las competencias propias del Congreso de la República, para las elecciones de las autoridades de las entidades territoriales que sigan a la entrada en vigencia del presente acto legislativo, facúltese al Consejo Nacional Electoral para que dentro del mes siguiente a su promulgación se ocupe de regular el tema.

En las circunscripciones electorales donde se elijan dos (2) curules se aplicará **el sistema del cuociente electoral**, con sujeción a un umbral del treinta por ciento (30%), del cociente electoral.

ART. 263A.—**Adicionado. A.L. 1/2003, art. 13.** La adjudicación de curules entre los miembros de la respectiva corporación se hará por **el sistema de cifra repartidora**. Esta resulta de dividir sucesivamente por

general que utiliza nuestra Constitución, basada en el sistema de elección proporcional, es el *sistema de cifra repartidora*, y contrario sensu a lo que pasaba antes de la reforma constitucional de 2003, la excepción se ha convertido en el *sistema de cociente electoral*.

Así las cosas, el sistema de elección proporcional es el mecanismo que recoge nuestra constitución como eje central de garantía del principio democrático. Dentro de este mecanismo de elección proporcional, nuestro ordenamiento jurídico ha optado por establecer como regla general el uso del sistema de cifra repartidora y como excepción el sistema de cociente electoral.

Al respecto esta Corporación afirmó:

“ ... la “fórmula Hare” como sistema electoral de asignación de las curules entre las listas postuladas a las elecciones. Dicha fórmula, llamada también de cociente y de residuo mayor o residuo fuerte, consiste en dividir el número total de votos válidos por el número de curules a proveer, para obtener así un número llamado el cociente electoral, que en principio equivale al número de votos

uno, dos, tres o más el número de votos obtenidos por cada lista, ordenando los resultados en forma decreciente hasta que se obtenga un número total de resultados igual al número de curules a proveer.

El resultado menor se llamará cifra repartidora. Cada lista obtendrá tantas curules como veces esté contenida la cifra repartidora en el total de sus votos.

Cada partido o movimiento político podrá optar por el mecanismo de voto preferente. En tal caso, el elector podrá señalar el candidato de su preferencia entre los nombres de la lista que aparezcan en la tarjeta electoral. La lista se reordenará de acuerdo con la cantidad de votos obtenidos por cada uno de los candidatos. La asignación de curules entre los miembros de la respectiva lista se hará en orden descendente empezando por el candidato que haya obtenido el mayor número de votos preferentes.

En el caso de los partidos y movimientos políticos que hayan optado por el mecanismo del voto preferente, los votos por el partido o movimiento que no hayan sido atribuidos por el elector a ningún candidato en particular, se contabilizarán a favor de la respectiva lista para efectos de la aplicación de las normas sobre el umbral y la cifra repartidora, pero no se computarán para la reordenación de la lista. Cuando el elector vote simultáneamente por el partido o movimiento político y por el candidato de su preferencia dentro de la respectiva lista, el voto será válido y se computará a favor del candidato.

necesarios para acceder a una curul en la corporación pública respectiva. El número de curules que corresponde a cada lista es el que resulta de dividir el número de votos validos emitidos por tal lista, por el cuociente electoral. Las curules sobrantes después de determinar así cuántas curules corresponden a cada lista, se asignan entre ellas atendiendo a los residuos que en esta última operación divisoria resulten para cada una, en orden decreciente de mayor a menor. El sistema, como es sabido, permite que algunos candidatos obtengan la asignación de curules “por residuo”, es decir sin alcanzar el numero de votos que constituye el cuociente electoral. Por lo tanto, favorece la conformación de listas minoritarias que resultan elegidas con escasos márgenes de votación.

(...) el Acto Legislativo 01 de 2003 también acogió como parte de la reforma del sistema electoral, la exigencia de obtener porcentajes mínimos de votos para que las listas o candidatos sean considerados en el momento de la asignación de las curules mediante el sistema de cifra repartidora.”

Por consiguiente, nuestra Constitución acoge dos subespecies del sistema de elección proporcional (uno como regla general y otro como excepción) aunque pueden existir muchos más.

Por ende, no puede la norma acusada señalar que existe un solo mecanismo proporcional que garantice la presencia de las minorías en las juntas directivas de los sindicatos.

Siendo así las cosas, exigir que la elección de las juntas directivas sindicales, se realice a través del sistema de cuociente electoral, que según la Constitución es la excepción, es una exigencia desproporcionada e inconstitucional que vulnera en

gran medida la autonomía y la libertad sindical.

Lo anterior por cuanto, y como se observó en los fundamentos teóricos de ésta providencia, la restricción planteada en la norma acusada presenta un obstáculo en el funcionamiento del sindicato. Debe recordarse que es una garantía constitucional que el sindicato se autoconforme y autoregule conforme a las reglas de organización interna que sus integrantes definan. Además, los sindicatos deben poder establecer en sus estatutos, los órganos de gobierno y la manera de representación, para llevar a la materialidad la libertad sindical. De ahí que el legislador esté inhibido para menoscabar esos presupuestos mínimos de la libertad sindical.

Pues bien, en el presente caso, la norma acusada de inconstitucional se casa con una sola opción de sistema de elección proporcional – *el de cuociente electoral que es la excepción* – no obstante existir en nuestro orden constitucional otro sistema de elección proporcional como es el de cifra repartidora, que es la regla general. Por consiguiente, exigir a los sindicatos que al momento de elegir sus directivas utilicen el sistema del cuociente electoral, existiendo otro sistema reconocido por la misma constitución, no es más que restringir y limitar la libertad sindical; y afectar de manera grave la esencia de dicha libertad, desnaturalizando su concepción y su adecuado ejercicio.

Así entonces, la facultad en cabeza de los sindicatos para elegir a sus gobernantes, como desprendimiento de la libertad sindical, no solo se puede circunscribir a determinar quien dirigirá la organización de trabajadores, sino igualmente la forma en la cual se hará dicha elección, siempre garantizando los principios democráticos como el de la representación de las minorías.

En resumen, y acorde con los planteamientos teóricos expuestos, los sindicatos cuentan con la libertad de consagrar en sus estatutos el *sistema proporcional de elección de sus directivas* que consideren más conveniente, sea de los que señala la Constitución o algún otro. Sin embargo, debe ser un sistema proporcional que es el mecanismo de elección que garantiza los fundamentos del principio democrático. Los sindicatos no pueden determinar como mecanismo de elección de sus directivas sistemas mayoritarios por ser estos antidemocráticos.

En conclusión, resulta inconstitucional la exigencia realizada por la norma demandada “*y aplicando el sistema de cuociente electoral*”. Por consiguiente, y en aras de hacer valer los presupuestos de la libertad sindical, debe ser la organización de trabajadores la que determine en sus estatutos según su propia autonomía el mecanismo o sistema que cuente con respaldo constitucional y que considere más idóneo para garantizar la representación de las minorías.

Así las cosas, esta Corte declarará inexecutable la expresión “*y aplicando el sistema de cuociente electoral*” contenida en el numeral 1º del artículo 391 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En segundo lugar, respecto de la *votación secreta* como exigencia en la elección de las directivas sindicales; esta Corte debe afirmar que dicho requerimiento se ajusta a la Constitución por las siguientes razones:

La Constitución indica en su artículo 258 que la regla general para el ejercicio del voto es que éste se realice en *forma secreta*. Dicha reclamación constitucional se

efectúa con el propósito de que no exista ningún tipo de coacción en el ejercicio del voto, que se garantice la libre expresión de la voluntad del elector, que no existan represalias por el ejercicio del voto. Así entonces, salvaguardar la democracia implica necesariamente preservar constitucionalmente los procesos electorales lo que trae de suyo que las elecciones sean libres y no se presenten coacciones o represalias por el ejercicio del derecho político.

En el mismo sentido y con los mismos propósitos, tratados internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁹, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁰, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre²¹ y la Carta Americana sobre Derechos Humanos²² señalan como regla general el secreto en el ejercicio del voto.

Por consiguiente, que la norma demandada exija que la votación en las elecciones de las directivas sindicales deba ser *secreta*, lo único que hace es ajustarse a la regla general establecida por la propia constitución (art. 258) y a tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad; garantizando de esta manera que en la elección de dichas directivas no exista ningún tipo de coacción en el ejercicio del voto, que se garantice la libre expresión de la voluntad

19 Art. 21 Numeral 3. “ La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder político; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente , por sufragio universal e igual, y por **voto secreto** u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto “

20 Art. 25 Literal b “ Votar y ser elegidos en elecciones periódicas , auténticas , realizadas por sufragio universal e igual y por **voto secreto** que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores.”

21 Art. XX .” Toda persona, legalmente capacitada, tiene el derecho de tomar parte en el gobierno de su país , directamente o por medio de sus representantes , y de participar en las elecciones populares , que serán de **voto secreto** , genuinas , periódicas y libre.”

22 Art. 23. literal b “ de votar y ser elegidos en elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por **voto secreto** que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores...”

del elector y que no existan represalias por el ejercicio del voto. Así las cosas, la elección de las directivas sindicales deberá hacerse a través de *votación secreta*.

Con base en las anteriores consideraciones, esta Corporación declarará exequible la expresión “ ... *votación secreta* ... “ contenida en el numeral 1º del artículo 391 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) En tercer lugar, y por último, en relación con la exigencia de que la elección de las directivas sindicales se haga *en papeleta escrita*, encuentra ésta Corte que dicho requerimiento es inconstitucional por las siguientes razones:

El artículo 258 constitucional indica que el ejercicio del voto se hará en cubículos individuales instalados en cada mesa de votación *sin perjuicio del uso de medios electrónicos o informáticos*. Más adelante el parágrafo 2º de dicho artículo manifiesta que se podrá implementar *el voto electrónico* para lograr agilidad y transparencia en todas las votaciones.

Así las cosas, lo que busca la Constitución es que existan mecanismos que garanticen el ejercicio del voto secreto. Estos mecanismos pueden ser a través del voto electrónico o cualquier medio informático. En consecuencia, el mecanismo de la papeleta escrita no es la única posibilidad que permite la Constitución para el ejercicio del voto secreto sino que por el contrario existen otras posibilidades que salvaguardan dicho ejercicio. Así entonces, la norma acusada al casarse con una única posibilidad – *papeleta escrita* – existiendo varias posibilidades acorde con la Constitución, está afectando de manera grave la libertad sindical y por ende la facultad con que cuentan las organizaciones de trabajadores de establecer en sus estatutos el mecanismo que consideren más idóneo para proteger el voto secreto.

En este orden de ideas, esta Corte declarará inexecutable la expresión “ ... *en papeleta escrita* ... “ contenida en el numeral 1° del artículo 391 del Código Sustantivo del Trabajo”.²³

Veamos un ejemplo concreto de cociente electoral y uno de cifra repartidora.

El cociente electoral resulta de dividir la cantidad de votos válidos emitidos por el número de puestos a proveer y a cada plancha le corresponderán tantos puestos como veces quepa el cociente en la cantidad de votos obtenidos y los puestos que queden se adjudicarán a los residuos mayores. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias. Este procedimiento es de obligatorio cumplimiento cuando se vota por dos a más planchas.

Hay organizaciones sindicales que al momento de elaborar las planchas para ser inscritas exigen que cada una contenga la cantidad de candidatos de los puestos a proveer, por ejemplo, si son los diez de la junta directiva, se exigen planchas de diez renglones. Esto no lo consideramos democrático. Una minoría o una fracción sindical puede tener el derecho de inscribir una plancha con la cantidad de candidatos que quiera o que pueda tener. Lo contrario es antidemocrático y lesivo de los derechos de las minorías.

Veamos un ejemplo concreto de elección. En la asamblea para junta directiva votaron válidamente 740 trabajadores. Se inscribieron tres planchas. La primera

²³ Corte Constitucional, C-466 de 14 de mayo de 2008.

obtuvo 335 votos, la segunda 205, y la tercera 200. Para obtener el cuociente electoral dividimos la cantidad total de votos emitidos (740) por el número de cargos a proveer (10) y nos 74. Los votos obtenidos por cada una de las planchas las dividimos 74 y así obtenemos la cantidad de directivos que cada una de aquellas sacó por cuociente. La plancha primera obtuvo 4 directivos, la segunda 2 y la tercera 2. Como se van a elegir 10 y sólo están definidos 8 por cuociente, nos corresponde calcular los residuos de cada una de las planchas para definir los dos cargos que nos faltan. Los cargos que faltan por proveer se adjudican a los residuos mayores. Para obtener los residuos se multiplica el cuociente (74) por la cantidad de directivos obtenidos por este mecanismo, cuatro en la P1, dos en la P2 y dos en la P3 y el resultado lo restamos de la cantidad de votos obtenidos por la misma plancha y nos resulta el residuo: $74 \times 4 = 296$; $335 - 296 = 39$. Este es el residuo de la plancha 1. Plancha 2: $74 \times 2 = 148$. $205 - 148 = 57$. El mismo procedimiento para la plancha 3 cuyo residuo es 52. Las planchas 2 y 3 obtienen por residuo un directivo cada una y así se completan los diez cargos a proveer.

Plancha	Votos	Cuociente	Directivos	Cuociente	Residuos	Ds	Residuo	Total
P1	335	74	4		39	0	4	
P2	205		2		57	1	3	
P3	200		2		52	1	3	
			740		8		2	10

El siguiente es un ejemplo concreto de elección de junta directiva aplicando el sistema de cifra repartidora. Votaron 900 personas para elegir cuatro (4) directivos sindicales.

La Plancha 1 obtuvo 400 votos, la Plancha 2, 300 votos y la Plancha 3, 200.

Se toman los votos obtenidos por cada una de las planchas y se dividen por 1, por 2, por 3 y 4.

P1	400	200	133	100
P2	300	150	100	75
P3	200	100	66	50

Se toma el menor cuociente utilizado que es 200 y esta cifra es el divisor común, con fundamento en la cual se calculan los cargos obtenidos por cada una de las planchas, dividiendo los votos obtenidos por cada una por el divisor común. Lo que arroja el siguiente resultado: P1, 2 cargos, P2, 1 cargo y P3, 1 cargo.

En relación al cambio de las juntas directivas y su notificación la Corte Constitucional estableció en la sentencia C-465 de 2008 que el fuero sindical surge desde el momento en que se produzca la primera notificación sea al empleador o al Ministerio de Protección Social y que dicha notificación no es para que se apruebe el cambio en la junta directiva sino para cumplir con el principio de la publicidad. La Corte dijo la siguiente:

“Declarar la **EXEQUIBILIDAD** del artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo, por el cargo analizado, en el entendido de que la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación”

Comisión escrutadora

Realizada la votación se nombra una comisión escrutadora que luego de hacer los

cálculos le suministra los resultados a la asamblea. Se le puede tomar juramento a todos los directivos de inmediato y luego se da un receso para que la junta se reúna y distribuya los cargos o como dice la ley “proceda a elegir sus dignatarios”. Si la elección ha sido por cuociente electoral porque concurrieron dos o más planchas, la fiscalía necesariamente le corresponde a la fracción mayoritaria de las minoritarias. En el ejemplo que hemos colocado le correspondería la fiscalía a la P.2. En este caso el único cargo de la directiva elegido por la asamblea en forma directa es el fiscal. Todos los otros cargos se pueden rotar cuantas veces lo considere conveniente la propia junta directiva..

Cuando sólo se inscribe una plancha o sea que hay unanimidad, no se puede aplicar el cuociente electoral. “Naturalmente que este sistema supone la existencia de grupos, la multiplicidad de listas. Por consiguiente, cuando en una asamblea de trabajadores realizada con miras a la constitución de una organización sindical no existe unanimidad, pues es obvio que hay que dar cabal aplicación al artículo 391 del Código Sustantivo del Trabajo; pero si como ocurrió en el caso presente, se presentó una unanimidad en la escogencia de la directiva provisional, con relación a una sola lista de candidatos, no podría entonces tener aplicación estricta aquella norma, por lo mismo que la elección tuvo ese carácter” 24

Denuncia de convención, pliego de peticiones y comisión negociadora.

Estos tres actos también son internos del sindicato y autónomos en su realización. Es la organización sindical quien decide en asamblea si denuncia o no la convención, cuándo presentar dicha denuncia y cómo hacerla; lo mismo se puede

24 C.E., Sec. Segunda, Sent. Nov. 22/79.

decir de la elaboración del pliego, las peticiones que se incluyen y la designación de los negociadores. Estos aspectos serán examinados en la parte de la negociación colectiva.

Expulsión y separación de miembros

Expulsión no es lo mismo que separación. Expulsión es una exclusión brusca del socio por motivos que deben estar claramente establecidos en los estatutos de la organización, es una sanción drástica ante faltas graves. Separar es simplemente no tenerlo en cuenta más y no es sanción ni castigo por faltas cometidas. “Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación”. Esto quiere decir que hasta por un año puede seguir siendo socio de la organización, así no esté ejerciendo la profesión o el oficio.

El problema de la expulsión merece que lo analicemos más detenidamente. El artículo 398 del C.S.T. dice: “El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados”. Dos problemas se desprenden de la norma citada: las causales de expulsión las deben establecer el sindicato en los estatutos, la mayoría requerida es la absoluta.

Lo normal es que en los estatutos se establezca una escala de sanciones de acuerdo con la gravedad de las faltas: llamados de atención o requerimientos, multas, expulsión, etc. Del modelo de estatutos que hemos reproducido en la presente obra vamos a transcribir la parte de las sanciones, incluida la expulsión.

“Artículo 490. El Sindicato podrá imponer a los asociados las siguientes

sanciones:

a.- Requerimiento en sesión ordinaria de la Asamblea General por negligencia en cumplimiento de sus deberes.

b.- Multa de quinientos pesos (\$500.00) cuando dejen de asistir sin causa justificada a las reuniones de la Asamblea General, de la Junta Directiva o de las comisiones cuando formen parte de éstas.

c.- Multas de mil pesos (\$1.000.00) cuando se nieguen a cumplir las comisiones que les sean conferidas.

d.- Multas de mil pesos (\$1.000.00) por negligencia en el cumplimiento de sus deberes, previo el requerimiento de que trata el aparte a.-

PARAGRAFO Las resoluciones que dicte la Junta Directiva en desarrollo de los casos previstos anteriormente serán apelables ante la Asamblea General. El valor de las multas ingresará a los fondos del sindicato.

Artículo 500. Son causales de expulsión de los afiliados:

a.- Haber sido condenado a prisión o reclusión.

b.- Las ofensas de palabra o de obra a cualquier miembro de la Junta Directiva o de las comisiones, por razón de sus funciones.

c.- La embriaguez consuetudinaria o la toxicomanía.

d.- El abandono de la actividad característica del sindicato.

e.- El retrasarse por más de tres (3) meses sin causa justificada en el pago de las cuotas.

f.- La imposición de cinco (5) multas en período de un (1) año de acuerdo con la causal enumerada en estos estatutos.

g.- El fraude de los fondos del sindicato.

h.- La violación sistemática de los presentes estatutos.

PARAGRAFO El socio expulsado por las causales enumeradas, podrá ingresar nuevamente al Sindicato con la plenitud de todos sus derechos si presenta la respectiva solicitud, acompañada del comprobante de estar a paz y salvo con la tesorería de la organización. Esta solicitud, será tramitada de conformidad con el artículo quinto de los presentes estatutos”.

La mayoría requerida es mandato legal y no puede ser modificada por el sindicato. Se establece la mayoría absoluta de los socios de la organización. Esto quiere decir que si son 740, para poder expulsar validamente uno o varios socios se requieren como mínimo 371 votos. Si a la asamblea estatutaria concurrió el quórum reglamentario que serían los mismos 371, estos tendrían que votar por unanimidad la expulsión. Pero si a la asamblea asistieron 520 trabajadores, la expulsión la tendrían que votar favorablemente mínimos los mismos 371 socios.

Del mecanismo de la expulsión pueden abusar directivas sindicales burocratizadas para excluir de la organización minorías que cuestionen seriamente la manera como ellos manejan la organización. La mayoría absoluta es una garantía contra esta eventualidad, pero una garantía débil, la única garantía real es la conciencia democrática de los socios.

La Corte Constitucional en la sentencia C-466 de 14 de mayo de 2008 declaró la exequibilidad del artículo 398 del Código Sustantivo del Trabajo, pero condicionado a que al momento de tomar la determinación de expulsión se le garantice el debido proceso al miembro de la organización afectado con la medida. Dijo la Corte al respecto:

“(iv) De conformidad con lo anterior, y dado que, de una parte, la facultad de expulsar miembros de una organización sindical es una expresión y desarrollo de la libertad sindical, pero que sin embargo en la disposición demandada bajo estudio no se menciona expresamente los condicionamientos propios del debido proceso –art. 29 Superior- para este tipo de procedimientos, sino que se hace mención en forma exclusiva de la condición según la cual la expulsión de uno o más de los miembros de la organización sindical será decretada por la mayoría absoluta de los asociados, esta Corte declarará la *exequibilidad condicionada* de dicha disposición, en el entendido de que el procedimiento de la expulsión de miembros de una organización sindical deberá cumplir con la garantía del derecho constitucional del **debido proceso**, en los términos expuestos en esta sentencia”.

Aprobación y retención de cuotas sindicales

Una de las principales fuentes de financiamiento de las organizaciones sindicales son las cuotas que pagan sus afiliados y así debe ser para que puedan mantener su independencia y no depender de financiamientos que puedan traer condicionamientos. Evidentemente que también pueden recibir auxilios, ayudas o aportes de los gobiernos o acordar auxilios y aportes en las convenciones colectivas. Todas las clases de cuotas deben estar precisadas en los estatutos, deben ser votadas en las asambleas estatutarias y por las mayorías exigidas por la ley. El empleador tiene la obligación de deducir de los salarios de los socios las correspondientes cuotas para ponerlas a disposición de la organización sindical. Este es un caso claro en el que se pueden hacer descuentos del salario de los trabajadores.

La legislación laboral establece los siguientes parámetros mínimos:

- Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los

patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir.

- La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al patrono su valor y la nómina de sus afiliados.
- Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel, o el sindicato, comunique por escrito al patrono el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.
- Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención colectiva deben cancelar al sindicato que suscribió la convención una cuota especial periódica del mismo monto que la ordinaria. Si son varios los sindicatos que suscribieron la convención por representación conjunta entonces la cuota se distribuye entre esos sindicatos a prorrata del número de socios que tenga cada uno. Del modelo de estatutos que reproducimos en el capítulo VI transcribimos la parte referente a cuotas sindicales. “**Artículo 390.** Los socios del sindicato estarán obligados a pagar cuotas de admisión, cuotas ordinarias y cuotas extraordinarias. **Artículo 400.** La cuota de admisión será de mil pesos (\$1.000.00), que debe ser cancelada al Tesorero de la organización, esta cuota se paga por una sola vez. **Artículo 410.** Las cuotas ordinarias serán del uno punto cinco por ciento (1.5%) del salario básico, se pagarán mensualmente y mediante autorización hecha por el trabajador en el escrito de afiliación para que le sea

descontada por nómina. **Artículo 420.** Las cuotas extraordinarias no podrán exceder del cinco por ciento (5%) del salario básico. Estas no podrán ser fijadas sino por la Asamblea General y se harán efectivas comunicando a la Empresa mediante la parte pertinente del acta respectiva para que haga el descuento y lo entregue al Tesorero de la organización".

Cuotas para federaciones y confederaciones

El mismo principio que se aplica en relación a cuotas para las organizaciones de primer grado se aplican para las de segundo y tercer grado. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero del sindicato, el patrono deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a los organismos de segundo y tercer grado, a que dicho sindicato esté afiliado. También la federación o confederación de trabajadores tiene el derecho a solicitar de manera directa al empleador que del valor retenido por concepto de cuotas a los sindicatos filiales deduzca el valor de aquéllas con que el sindicato se ha obligado a contribuir.

Conforme al artículo 400 C.S.T. No. 3, para que se haga el descuento la federación o confederación deben adjuntar a la solicitud los siguientes anexos:

- Estatutos;
- Constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

La anterior obligación del sindicato cesa cuando se retira de la federación o confederación o si es expulsado de las mismas. Evidentemente que el sindicato debe avisar al empleador acompañando la prueba del retiro o de la expulsión.

También se pueden causar cuotas especiales en beneficio de las federaciones y confederaciones cuando estas asesoran las negociaciones colectivas de sus organizaciones filiales. Es muy frecuente que la cuota sea una parte del porcentaje del aumento salarial acordada y pagado en el primer mes. Algunas organizaciones acostumbran autorizar la entrega de esas cuotas a los directivos que asesoraron al sindicato. Esta es una mala costumbre, que se presta para la corrupción sindical. Esas sumas debieran entrar al patrimonio de la federación o confederación. Máxime cuando esos directivos que asesoran la negociación del pliego tengan permiso sindical permanente y remunerado.

Reforma de estatutos

La organización sindical de cualquier grado por múltiples razones puede tener la necesidad de reformar los estatutos con los que se fundó y fue inscrita en el Registro Sindical. Un caso concreto puede ser que la empresa abrió sucursales en Barranquilla, Cali, Medellín y Pereira y entonces necesitan darle el carácter de organización nacional, introducir la autorización para crear subdirectivas, comités seccionales y establecer el mecanismo de la asamblea de delegados.

La ley laboral establece el procedimiento que debe operar para aprobar válidamente una reforma de estatutos. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato, el proyecto de reforma lo puede

preparar la Junta Directiva o una comisión constituida para ese efecto, pero necesariamente debe ser llevada a la asamblea general de la organización. La ley no exige una mayoría especial para aprobar los estatutos originales o de fundación y tampoco la establece para las reformas. La mayoría es la simple y el procedimiento de votación puede ser por mano levantada.

Una vez aprobada la reforma en la asamblea se debe remitir, para efectos del depósito correspondiente, al Ministerio de Protección Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas introducidas y firmadas por todos los asistentes.

Para que el Ministerio de Protección Social, oficina de Reglamentación y Registro Sindical, ordene la inscripción de la reforma en el Depósito Sindical se sigue el mismo trámite administrativo que opera para la solicitud de inscripción de la organización sindical recién fundada. Ese trámite lo examinamos en detalle en el capítulo VI, por lo tanto remitimos a nuestro lector a esa parte de la obra. Hecha el depósito por el Ministerio de Protección Social la reforma tiene validez, por lo tanto se puede aplicar.

La Corte Constitucional en Sentencia C- 465 de 14 de mayo de 2008 resolvió que la modificación de los estatutos del sindicato es un acto de autonomía sindical y no puede estar sujeta a aprobación por parte del Ministerio de Protección Social y que el depósito de la reforma de los estatutos la única finalidad que tiene es la de la publicidad, es decir informar a las personas interesadas que el estatuto sindical ha sido modificado. La Corte concreto el resuelve de la sentencia así:

“Declarar la **EXEQUIBILIDAD** del artículo 370 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 584 de 2000, por el cargo analizado, en el entendido de que el depósito de la modificación de los estatutos sindicales cumple exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al Ministerio de la Protección Social para realizar un control previo sobre el contenido de la reforma. Por el contrario, las expresiones “Validez de la” y “tiene validez ni”, se declaran **INEXEQUIBLES**”.

Cuestionario de autoevaluación

- 1) Cuando se funda una organización sindical, ¿desde qué momento pueden afiliarse trabajadores que no estuvieron en la fundación?
- 2) El gerente y el jefe de personal de la empresa, ¿tienen el derecho legal de ingresar a la organización sindical?
- 3) ¿Con qué periodicidad se debe reunir por lo menos la asamblea general del sindicato y cuál es el quórum estatutario de la asamblea?
- 4) ¿Cuáles son los libros estrictamente necesarios que tiene que abrir una organización sindical apenas se funda?
- 5) ¿Quién debe aprobar el presupuesto y para qué periodo máximo?
- 6) ¿Cuáles son los requisitos para poder ser miembro de la junta directiva de una organización sindical de primer grado?
- 7) ¿Cuántos socios se necesitan para poder organizar una subdirectiva y para un comité seccional?
- 8) ¿Cuál es el sistema de elección de las juntas directivas de los sindicatos?
- 9) ¿Cuál es la mayoría que se requiere para poder expulsar un miembros del sindicato y si el sindicato tiene 900 socios cuantos pueden aprobar válidamente la expulsión de uno o varios socios?
- 10) ¿Cuál es la mayoría que se requiere para poder aprobar retención de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias y si el sindicato tiene 1500 socios cuantos deben votar favorablemente la cuota?
- 11) Si a la asamblea del sindicato convocada para elegir junta directiva, sobre 1080 socios, asistieron y votaron 900, habiéndose inscrito 5 planchas, con la siguiente votación: P.1, 400, P.2, 190, P.3 105, P.4, 109, P.5, 96. Establezca lo siguiente:

- a) Cuociente electoral
- b) Residuos
- c) Directivos elegidos por cuociente en cada una de las planchas
- d) Directivos elegidos por residuo en cada una d ellas planchas
- e) A que plancha le corresponde la fiscalía.
- f) Si no hay acuerdo entre los elegidos para escoger presidente, cómo se debe elegir éste.

Respuesta al cuestionario

- 1) Desde el mismo momento d ella fundación.
- 2) Si tienen derecho a ingresar al sindicato.
- 3) Cada seis meses y la mitad más uno de los afiliados.
- 4) Los siguientes libros: de afiliación; de actas de la asamblea general; de actas
- 5) De la junta directiva; de inventarios y balances y de ingresos y egresos.
- 6) Los siguientes:
 - a) Ser colombiano.
 - b) Ser miembro del sindicato.
 - c) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior;
 - d) Saber leer y escribir;
 - e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y
 - f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido

rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

7) Subdirectiva = 25, Comité Seccional= 12.

8) Votación secreta, papeleta escrito y mediante el cuociente electoral.

9) La mayoría absoluta. Si son 900 los socios deben votar por la expulsión 451 como mínimo.

10) Las dos terceras partes de los socios. Si son 1500 socios deben votar favorablemente 1000.

11) 900, habiéndose inscrito 5 planchas, con la siguiente votación:

Planchas	Cuociente	Directivos	Residuo	Total directivos	
P.1.	400	90	4	40	1
P.2.	190		2	10	
P.3.	105		1	15	
P.4.	109		1	19	
P.5.	96.		1	6	

Fiscalía a la P.2

Si no hay acuerdo entre los elegidos para escoger presidente, se elige por mayoría en entre los diez directivos.

NORMAS DE REFERENCIA

CST: Artículos 358, 382, 365 Literal g), 366, 385, 386, 387, 392, 394, 395, 422, 389. 391, 390.,398.,399, 400.,. 369 y 370, 369., 370, Decreto 2351 de 1965, Artículos 23 y 39, Ley 11 de 1984, Artículos 18 y 19, Ley 50/90, art. 55.

Capítulo 6

Organización del sindicato

Hemos llegado a la concreción de la primera institución básica del derecho colectivo del trabajo: el derecho de asociación sindical. Previamente vamos a hacer algunas consideraciones sobre la personería jurídica de los sindicatos, que se obtiene con la inscripción en el Registro Sindical.

La personería automática no existe en Colombia

La legislación Colombiana sobre personería de las organizaciones sindicales es contradictoria con los Convenios de la OIT sobre la materia y contradictoria consigo mismo. Como dice el Convenio 87 de la OIT sobre el derecho de sindicalización las organizaciones sindicales no pueden estar sujetas por parte del Estado a tramites que condicionen su ejercicio.

En el mismo sentido se pronuncia el artículo 364 del C.S.T., reformado por la Ley 50 de 1990, artículo 44: “Toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica”.

De estas disposiciones se desprendería que la organización sindical no estaría sujeta a ningún trámite para surgir como persona jurídica y poder actuar en representación de sus socios. Así se tendría que interpretar la expresión “ toda organización sindical de trabajadores, por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica”, pero desafortunadamente

no es así. Existe otra norma que condiciona la posibilidad de que el sindicato actúe válidamente inmediatamente después de ser legalmente inscrita en el registro sindical. Veamos. Artículo 372 del C.S.T., subrogado Ley 50/90, artículo 50, éste a su vez fue modificado por el artículo 6 de la Ley 584 de 2000:

“Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercer los derechos que le corresponden, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Protección Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio de Protección Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales.”

La única posibilidad de que existiera la personería automática sería estableciendo el mecanismo de la Constitución Española que ordena inscribir el acta de fundación pero para efectos de simple publicidad, es decir para que los terceros queden notificados que el sindicato fue creado.

Recomendaciones previas a la fundación del sindicato

Antes de examinar en concreto, con modelos, todos los pasos que hay que dar desde la preparación de la fundación y hasta la inscripción en el registro sindical, vamos a describir en general esos momentos y expresar algunas recomendaciones generales.

Aunque asociarse sindicalmente es un derecho constitucional y legal, existe mucha

prevención frente a las organizaciones sindicales. Por eso es recomendable hacer todos los trámites bien hechos, ajustados a las normas sobre la materia, para correr los menores riesgos legales posibles. Las recomendaciones o pasos previos son los siguientes:

Los pasos y recomendaciones previas son las siguientes:

- Qué sindicato constituir debe ser el primer problema a resolver. Algunos documentos, como los estatutos, tienen algunas particularidades dependiendo de la clase de sindicato que el grupo de personas quiera fundar. Si es un sindicato de empresa, de industria, gremial o de oficios varios hay que hacer toda la documentación y presentar la solicitud de inscripción en la oficina de Registro Sindical. Si se trata de crear una subdirectiva de un sindicato de empresa, de industria o gremial que ya existe jurídicamente, se necesitan 25 trabajadores y cumplir los requisitos de ley y estatutarios, pero no hay que tramitar la inscripción en R. Sindical. Si de lo que se trata es de crear un Comité Seccional entonces es necesario tener por lo menos 12 miembros.
- La labor de seleccionar los compañeros de trabajo con los cuales organizar el sindicato. Esta es una de las etapas más delicadas. En Colombia hay mucha prevención en relación al ejercicio del derecho de sindicalización así sea una garantía de rango constitucional y legal. Siempre ha que asegurarse de tener más de los 25 mínimos que exige la ley, pues casi seguro que algunos de los miembros fundadores van a retroceder y fácilmente se puede quedar con menos de los 25 exigidos por la ley. Es recomendable no citar reuniones para discutir la constitución de la organización, sino hablar individualmente con los candidatos. Dividirse el trabajo con otros compañeros firmes y de confianza y cada uno habla

con un número determinado de trabajadores. Sólo cuando se tenga el número suficiente entonces precisar el día, la hora y el sitio para la reunión de fundación.

- Preparar la documentación. En esto no se puede improvisar. Hay dos posibilidades. Tener lista la documentación básica e imprescindible como puede ser el acta de fundación y los textos para las notificaciones al empleador y al Ministerio de Protección Social. La otra variante es tener toda la documentación lista y dentro de la propia reunión de fundación aprobar y hacer firmar todos los documentos, incluidos los estatutos, y entregarle al Ministerio de Protección Social y SS. toda la documentación desde un principio. Muchas veces dejar pendiente documentos trae las dificultades de fundadores que no vienen a las reuniones posteriores, que los despidieron o renunciaron luego de la fundación, etc.
- Una vez fundada la organización sindical y elaborada la documentación viene uno de los problemas más delicados: la notificación al empleador para que surja la protección del fuero a los fundadores, si es de empresa, o a los directivos si es de industria. Lo mejor, por seguridad, es hacer la notificación el mismo día de la fundación. Si es sábado o domingo, antes de la reunión es conveniente tratar de ubicar la casa de habitación del gerente e ir a su casa de manera directa y para evitarse problemas hacerse acompañar de un agente de la policía. Si el mismo día no es posible la notificación, entonces hay que hacerla al día siguiente, pero a primera hora. La experiencia recomienda hacer una triple notificación simultánea. Al representante legal de la empresa(Gerente), al Ministerio de Protección Social y SS y a la primera autoridad política del lugar donde está ubicada la Empresa (el alcalde). Al Ministerio de Protección Social una vez se le

entrega la documentación (presentación personal y luego radicación en correspondencia), solicitarle de inmediato un inspector para realizar la notificación al empleador.

- Hechas las notificaciones y radicada la documentación en el Ministerio de Protección Social y SS, hay que estar pendiente del trámite administrativo. Es casi seguro que el funcionario encargado de estudiar la documentación va a encontrar fallas y entonces mediante un auto que se llama de objeciones devuelve la documentación a la organización sindical para que subsane los errores. Lo más aconsejable es convocar una asamblea de los fundadores y adherentes y aprobar las modificaciones en esa asamblea y en ella dejar claramente establecido que se le está dando cumplimiento al auto de objeciones y luego radicar, una vez más, la documentación corregida, en el Ministerio de Protección Social. Después lo que viene es la decisión del funcionario ordenando inscribir la organización en el registro sindical o negando la inscripción.
- Es necesario abrir los libros del sindicato, básicamente los siguientes: de afiliaciones, de actas de las asambleas generales, de actas de la junta directiva, de inventarios y balances y de ingresos y de egresos. Estos libros deben ser registrados y rubricados por el Inspector del Trabajo previamente.
- Si el funcionario niega la inscripción lo hace mediante una resolución. Contra esta resolución proceden los recursos de reposición y, en subsidio, el de apelación. Es necesario presentar esos recursos dentro de los términos legales, sustentarlos y estar pendientes de la decisión final. Una vez que se defina la apelación, si es negativa, ya no hay nada que hacer por la vía del Ministerio de Protección Social y SS. Lo único que procede es una acción por la vía de lo

contencioso administrativo. Pero desde el punto de vista práctico e inmediato no tiene mucha utilidad. Es más útil, si se tiene la convicción que niegan la inscripción, buscar otras opciones sindicales.

- Si la inscripción en el Registro Sindical se ordena, el paso siguiente es pedir una copia debidamente autenticada de la resolución al funcionario que la expidió y hacer la publicación de la misma en un periódico de circulación nacional y luego entregar al Ministerio de Protección Social y SS un ejemplar debidamente autenticado de ese diario donde se publicó la resolución.
- A partir de la fecha de la publicación de la resolución que ordena inscribir la organización sindical en el Registro Sindical hay 30 días para que se elija la junta directiva en propiedad y se haga el correspondiente trámite ante el Ministerio de Protección Social para que se inscriba.

Fundación y notificaciones

Si ha logrado tener la cantidad de personas interesadas y además ha logrado reunirlos, entonces puede proceder a fundar el sindicato.

De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un acta de fundación donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

El C.S.T. da dos posibilidades. Que en una reunión o asamblea se tome la decisión de crear la organización y se levante el acta con los requisitos exigidos legalmente, y

luego, en una asamblea posterior se aprueban los estatutos y se eligen los directivos. Lo más aconsejable, en la práctica, es que en la misma asamblea se haga todo, obvio que es necesario tener los borradores de todos los documentos; esto es lo más recomendable debido a que los trabajadores no disponen de mucho tiempo para realizar muchas y muy frecuentes reuniones y si no se hacen todos los documentos en la primera reunión y se hacen firmar, después pueden surgir dificultades insalvables.

Hecha esta aclaración, vamos a presentar los pasos de creación del sindicato en dos momentos: una primera reunión donde se funda el sindicato, se firma el acta de fundación, se eligen directivas, se aprueban los estatutos y se hace de inmediato la notificación para proteger a los fundadores; luego se hace la presentación de la solicitud de inscripción en el registro sindical; las decisiones del Ministerio de Protección Social; finalmente, las publicaciones y la elección de directivas en propiedad.

ACTA DE FUNDACION, CON ELECCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA Y APROBACIÓN DE ESTATUTOS

Santa fe de Bogotá D.C. Julio1992.

Por convocatoria del Comité Organizador, nos reunimos en Santa fe de Bogotá D.C. el..... de 1992, un grupo de trabajadores de La Empresa XYZ S.A., quienes suscribimos la presente acta, con la finalidad de fundar y organizar el sindicato, de acuerdo con el derecho de asociación consagrado en la Constitución Política y en el Código Sustantivo del Trabajo.

Presidieron la reunión en su primera parte los compañeros.....Quienes explicaron a los asistentes la finalidad de la reunión y propusieron el siguiente orden del día que fue aprobado por unanimidad por los asistentes:

1.- Elección del presidente y el secretario de la reunión.

2.- Objeto de la reunión y fundación del sindicato.

3.- Lectura y aprobación de los Estatutos.

4.- Elección de la Junta Directiva.

5.- Resoluciones y varios.

Como Presidente de la reunión fue designado el Compañero..... y como Secretario de la misma el Compañero.....

El Presidente procedió de inmediato a explicar a todos los trabajadores presentes asistentes la finalidad de la organización sindical, enfatizando que lo fundamental es la defensa de los derechos laborales que tienen los trabajadores y que están consagrados en la Constitución Nacional y en el Código Sustantivo del Trabajo y la defensa del nivel de vida de los trabajadores amenazado por la carestía.

El Presidente de la reunión le dio lectura a los Artículos 38 y 39 de la C.N. y a los Artículos 359, 361, 362, 363, 364, 365 y 366 del Código Sustantivo del Trabajo, para ilustración de los compañeros. Varios trabajadores, entre ellos.....solicitaron se les explicara el contenido de los artículos leídos un poco más y si las Empresas si respetaban esos derechos de los trabajadores. El presidente accedió a la explicación y luego les preguntó a los compañeros si se consideraban suficientemente ilustrados sobre el particular. A lo que respondieron afirmativamente.

Concluidas las explicaciones anteriores, el presidente le preguntó a los trabajadores presentes en la reunión si era su voluntad fundar la Organización Sindical en la Empresa XYZ S.A. y los asistentes se manifestaron afirmativamente por unanimidad.

Seguidamente se sometió a consideración de la Asamblea, que la organización Sindical a fundar fuera un sindicato de Empresa, de primer grado, con domicilio en la Ciudad de Santa Fe de Bogotá D.C. y que se denominara: SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZS. S.A. y toda la asamblea se puso de acuerdo votando positivamente por unanimidad.

Luego el Secretario de la Asamblea, siguiendo instrucciones del presidente de la misma le dio lectura al articulado del proyecto de Estatutos propuestos para ser aprobados por la Asamblea y adoptados para la Organización Sindical. Proyecto tomado del modelo oficial del Ministerio de Protección Social.

Seguidamente se aclararon una serie de preguntas de los asistentes sobre los estatutos en relación a las cuotas sindicales y los derechos democráticos de los socios. Hechas las anteriores aclaraciones el presidente sometió a votación el proyecto de Estatutos y estos fueron aprobados por unanimidad.

Por su extensión estos Estatutos no quedan incorporados físicamente dentro de la presente Acta, pero son parte orgánica de la misma y su texto se adjunta a la misma.

El Presidente de la Asamblea manifestó que a continuación se debía proceder a elegir la Junta Directiva del Sindicato y dio una explicación amplia de los fines del nombramiento y de los deberes que tenían los elegidos para con la organización fundada y sobre todo lo relacionado con los trámites ante el Ministerio de Protección Social para obtener la Inscripción en el Registro Sindical. Luego declaro abierta la inscripción de listas de candidatos a la Junta Directiva provisional y fueron presentadas las siguientes:

LISTA NUMERO UNO (1), encabezada por el compañero.....y con los siguientes nombres y candidatos:

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9) 10)

LISTA NUMERO DOS (2), encabezada por el compañero.....y con los siguientes nombres y candidatos:

1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) 8) 9) 10)

Una vez correctamente inscritas estas dos listas se procedió a la votación y elección de la Junta Directiva de acuerdo con el procedimiento ordenado por el Artículo 391 del C.S.T. y Artículos 54 y 55 de la Ley 50 de 1990. Esto quiere decir que la elección se hizo por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema de cociente electoral para asegurar la representación de las minorías.

Concluido el proceso electoral fueron elegidos como escrutadores los compañeros....., quienes hicieron el respectivo conteo y luego de aplicar el cociente electoral de conformidad con el Artículo 391 del C.S.T. dieron a conocer a la Asamblea el siguiente resultado:

POR LA LISTA NUMERO UNO (1).....

POR LA LISTA NUMERO DOS (2).....

De acuerdo con este resultado y aplicando el cociente electoral, a la Plancha uno (1) le

corresponden.....

.....A la Plancha dos (2) le corresponde

Después de la votación, elección y escrutinio, el Presidente de la Asamblea declaro un receso para la Junta Directiva hiciera la distribución de cargos de conformidad con el Artículo 54 de la Ley 50 de 1990.

Concluido el receso y realizada la distribución de cargos por parte de la Junta Directiva, se conoció el siguiente resultado sobre la composición de la Junta Directiva provisional:

PRINCIPALES

SUPLENTE

PRESIDENTE

VICEPRESIDENTE

SECRETARIO GENERAL

TESORERO

FISCAL

Se deja expresa constancia de que la fiscalía le fue otorgada al compañero.....de la plancha minoritaria de conformidad con el Artículo 391 del C.S.T.

La Junta Directiva prestó ante la Asamblea el juramento de ley y se comprometió a cumplir fielmente con sus deberes para con la Organización Sindical y los trabajadores.

Una vez prestado el juramento el Compañero.....Presidente de la Junta asumió la dirección de la Asamblea y propuso pasar al punto de propuestas y varios.

En este punto se acordó una resolución autorizando a los compañeros.....,para que en numero de veinte presenten la solicitud de inscripción en el registro Sindical ante el Ministerio de Protección Social...,conjuntamente con el presidente y el Secretario General. Igualmente la Asamblea los autoriza para que el presidente y el secretario general otorguen poder al Dr Z para que asesore y represente a los trabajadores y la organización Sindical fundada en todos los trámites administrativos ante el Ministerio de Protección Social, tendientes a obtener la inscripción en el Registro Sindical

Agotado el orden del día, se procedió de conformidad con el Artículo 361 del C.S.T., subrogado por

el Artículo 41 de la Ley 50 de 1990 a redactar la presente Acta y a suscribirla por todos los fundadores, colocando sus nombres, su documento de identificación, la actividad que ejercen y los vincula, el nombre y el objeto del Sindicato.

Las firmas de los fundadores con los datos mencionados se colocan en las hojas que continúan, las cuales hacen parte orgánica de la presente Acta de Fundación.

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA

C.C. No de

SECRETARIO DE ASAMBLEA

C.C. No de

PRESIDENTE JUNTA

C.C. No de

SECRETARIO JUNTA

C.C. No de

Notificaciones

Dentro del proceso de fundación de una organización sindical es muy importante la notificación inicial de que la organización ha sido creada. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente” (Art. 363). Esta notificación hecha correctamente es la que marca el momento en el que surge la protección de los fundadores de la organización y de quienes luego adhieran e ingresen a la misma. A partir del momento en que se hace la notificación al empleador surge el fuero sindical de los fundadores. (Ver capítulo VIII). Aunque la ley dice que se debe notificar al empleador y al Ministerio de Protección Social y en su defecto a la primera autoridad del lugar, nosotros aconsejamos que cuando la empresa queda

cerca de la Alcaldía se intente hacer esta notificación además de las otras dos.

NOTIFICACIÓN MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Santafé de Bogotá, D.C.,

Señores

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y SS

DIVISION REGIONAL DEL TRABAJO DE CUNDINAMARCA Y BOGOTA

Inspector del Trabajo

E. S. D.

Dando cumplimiento a lo ordenado por el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, nos permitimos notificarle que el día 27 de Marzo de 1.983 hemos constituido el Sindicato de Trabajadores de la Empresa XYZ, en ejercicio del derecho de asociación consagrado en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política, 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990).

Para dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, adjuntamos a la presente notificación la lista de los nombres y los datos de identificación de cada uno de los fundadores con sus respectivas firmas; así mismo adjuntamos los nombres y los datos de identificación con sus correspondientes firmas de los miembros de la Junta Directiva .

Igualmente le manifestamos que la organización que hemos constituido es un Sindicato de Empresa cuyo objeto es la defensa de los derechos laborales de los asociados y que en este caso son todos ellos trabajadores de la Empresa XYZ S.A. Los fines que perseguimos al fundar nuestra Organización Sindical son estrictamente los establecidos en los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

De conformidad con lo ordenado por el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo le solicitamos a Usted dar el aviso correspondiente a la Empresa XYZ S.A." representada legalmente por el Señor, como Gerente, o quien haga las veces de tal al momento de la notificación, sobre la Constitución de nuestra organización Sindical. Para tal fin le manifestamos que la dirección de la Empresa

es la siguiente: Carretera Sur Kilómetro 20 y la dirección de la Residencia del Gerente es la siguiente: Transversal 89 # 00 - 20, Santafé de Bogotá, D.C.

Igualmente le adjuntamos una copia de la presente notificación para que le sea entregada a la Empresa.

Del Señor inspector

Atentamente,

SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A.

Presidente CC # de

Secretario C.C.# de

Lo más recomendable es hacerle colocar al anterior escrito una nota de presentación personal y luego radicarla en correspondencia. Y con la copia sellada desplazarse a la jefatura de colectivo o de inspectores para solicitar el concurso de un inspector del trabajo para ir de inmediato a hacer la notificación al empleador. De lo contrario pueden pasar varias horas o días y en ese lapso los fundadores podrían ser desvinculados de la empresa sin que todavía tengan la protección legal. De todas maneras si la fundación se realizó un viernes por la noche, un sábado o un domingo y las oficinas del Ministerio de Protección Social están cerradas y lo mismo pasa con la alcaldía, entonces se puede hacer de manera directa la notificación al empleador y el primer día hábil, en la primera hora se hace la diligencia a que nos hemos referido antes. El escrito para notificar al empleador puede ser del siguiente tenor:

NOTIFICACIÓN EMPLEADOR

--

Señor

Gerente

Empresa XYZ S.A."

Ciudad

Dando cumplimiento a lo ordenado por el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, nos permitimos notificarle que el día 27 de Marzo de 1.983 hemos constituido el "SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A.", en ejercicio del derecho de asociación consagrado en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política, 353 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990.

Para dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo adjuntamos a la presente comunicación, la lista de los nombres de los trabajadores fundadores del Sindicato, sus datos de identificación y su firma correspondiente; así mismo adjuntamos los nombres y los datos de identificación de los miembros de la Junta Directiva y las firmas correspondientes. Igualmente le manifestamos que la organización que hemos constituido es un Sindicato de Base, cuyo objeto es la defensa de los derechos laborales de los asociados y que todos los fundadores somos trabajadores de la Empresa "XYZ S.A."

Le comunicamos igualmente al Señor Gerente que los fines que perseguimos al fundar nuestra Organización Sindical, son estrictamente los establecidos en los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aprovechamos la oportunidad para solicitarle al Señor Gerente que de conformidad con el artículo 388, literal C. del Código Sustantivo del Trabajo, nos expida una certificación en el sentido de que quienes han sido elegidos para integrar la Junta Directiva Provisional de nuestra Organización Sindical y cuyos nombres van adjuntos a la presente notificación, son actualmente trabajadores de la Empresa "XYZ." y que llevan más de seis (6) meses desempeñándose como trabajadores de la misma y han desempeñado el oficio actual por más de seis meses en el año anterior..

Sin otro particular y en espera de su pronta respuesta a nuestra solicitud, nos suscribimos de Usted.

Atentamente,

C.C. #

C.C. #

Presidente

Secretario

Si la empresa donde se ha fundado la organización sindical está ubicada en una población pequeña en la que no hay inspector del trabajo, la oficina del Ministerio de Protección Social está distante, pero si hay alcalde o inspector, entonces lo que procede es hacer la notificación al alcalde o inspector del lugar. El texto dirigido al alcalde puede ser del siguiente contenido:

NOTIFICACIÓN ALCALDE

Santafé de Bogotá, D.C.,

Señor

ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SOACHA

L. C.

Dando cumplimiento a lo ordenado por el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, nos permitimos notificarle que el día 27 de Marzo de 1.983 hemos constituido el Sindicato de Trabajadores XYZ SA., "SINTRAXYZ", en ejercicio del Derecho de asociación consagrado en los Artículos 38 y 39 de la Constitución Polica, 353 del Código Sustantivo del Trabajo ,Surogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990).

Para dar cumplimiento a lo ordenado por el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, adjuntamos a la presente notificación, la lista de los nombres y los datos de identificación de cada uno de los fundadores con sus respectivas firmas; así mismo adjuntamos los nombres y los datos de identificación con sus correspondientes firmas de los miembros de la Junta Directiva provisional.

Igualmente le manifestamos que la organización que hemos constituido, es un Sindicato de Base cuyo objeto es la defensa de los derechos laborales de los asociados y que en éste caso son de todos ellos trabajadores de la Empresa XYZ S.A.". Los fines que perseguimos al fundar nuestra organización sindical son estrictamente los establecidos en los Artículos 373 y 374 del Código

Sustantivo del Trabajo.

De conformidad con lo ordenado por el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, le solicitamos a usted, dar el aviso correspondiente a la Empresa "XYZ S.A."

De conformidad con lo ordenado por el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo le solicitamos a usted dar el aviso correspondiente a la Empresa "XYZ S.A." representada legalmente por el Señor J. A. .o, como Gerente, o quien haga las veces de tal al momento de la notificación sobre la constitución de nuestra organización Sindical. Para tal fin le manifestamos que la dirección de la Empresa es la siguiente: Carretera Sur Kilómetro 20 y la dirección de la Residencia del Gerente es la siguiente: Transversal 01 # 8 - 0, Bogotá, D.E.

Igualmente le adjuntamos una copia de la presente notificación para que le sea entregada a la Empresa.

Del Señor Alcalde

Atentamente,

SINDICATO DE TRABAJADORES DE "XYZ S.A".

Presidente

Secretario

Estatutos

Los estatutos son la ley interna de la organización sindical. Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. El limite que se debe respetar son los derechos individuales de cada uno de los socios y los de la Empresa. Librementemente es relativo. El C.S.T. establece unas bases y el Ministerio de Protección Social, por intermedio de la Oficina de Reglamentación y Registro Sindical, los examina y finalmente los aprueba. El mismo procedimiento se sigue para la reformas de los estatutos.

Los estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

- La denominación del sindicato y su domicilio.
- Su objeto.
- Condiciones de admisión.
- Obligaciones y derechos de los asociados.
- Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso, modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.
- Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
- Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
- Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.
- Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculcados.
- Epocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.
- Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.
- Normas para la liquidación del sindicato.

El modelo de estatutos que reproducimos a continuación fueron redactados respetando lo ordenando por el artículo 362, además fueron presentados a la

Oficina de Reglamentación y Registro Sindical, esta sugirió cambios que le fueron introducidos y finalmente fueron aprobados.

ESTATUTOS SINDICALES

ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ

“SINTRAXYZ”

CAPITULO I

NOMBRE DEL SINDICATO

Artículo 10.. Con el nombre del SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ "SINTRAXYZ", se establece una organización sindical de primer grado y de empresa, la cual funcionará de conformidad con la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones pertinentes sobre la materia. El Sindicato estará formado por trabajadores que laboren para la Empresa XYZ S.A.

CAPITULO II

DOMICILIO

Artículo 20. El domicilio principal del Sindicato de Trabajadores de XYZ S.A. "SINTRAXYZ", será Santafé de Bogotá D.C., en el Departamento de Cundinamarca. El domicilio y la residencia de la Junta Directiva del Sindicato funcionará igualmente en la Ciudad de Santafé de Bogotá D.C., en el departamento de Cundinamarca.

CAPITULO III

OBJETOS Y FINES DEL SINDICATO

Artículo 30. Los fines principales del Sindicato son los siguientes:

- a.- Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
- b.- Procurar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre la base de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- c.- Celebrar Convenciones Colectivas y Contratos Sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y los derechos y acciones que de ellos nazcan.
- d.- Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados del Contrato de Trabajo o de la actividad profesional correspondiente y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.
- e.- Representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos comunes

o generales de los agremiados o de la profesión respectiva y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

f.- Promover la educación técnica y general de sus miembros.

g.- Prestar socorro a sus afiliados en caso de enfermedad o calamidad.

h.- Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficina de colocación, hospitales, campos de experimentación o deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales o de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

i.- Servir de intermediario para la adquisición y distribución de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo, a precio de costo, para sus afiliados.

j.- Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Artículo 40. Corresponde también al Sindicato:

a.- Designar entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

b.- Presentar Pliegos de Peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

c.- Adelantar la tramitación legal de Pliegos de Peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deben negociarlos y nombrar los conciliadores y arbitros a que haya lugar.

d.- Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

e.- Actuar de conformidad con los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE ADMISION

Artículo 50. Para ser miembro del sindicato se requiere:

a.- Ser mayor de 14 años.

b.- Trabajar en la Empresa XYZS.A.

c.- Pagar la cuota de admisión de que trata el artículo 40 de estos Estatutos.

d.- Hacer solicitud por escrito ante la respectiva Junta Directiva o Comité. La Junta Directiva del Sindicato conceptuará por mayoría de votos sobre la admisión del aspirante, todo lo cual se informará a la Asamblea General de la Sesión próxima la cual aceptará o negará la solicitud de Admisión, ordenando en éste último caso la devolución de la cuota cancelada.

CAPITULO V

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS AFILIADOS

Artículo 60. Son obligaciones de cada uno de los afiliados:

a.- Cumplir fielmente los presentes estatutos y las órdenes emanadas de la Asamblea General y de

la Junta Directiva que se relacionen con la función legal y social del Sindicato.

b.- Concurrir puntualmente a las sesiones de la Asamblea General, de la Junta Directiva y de las Comisiones, cuando se forme parte de éstas últimas.

c.- Observar buena conducta y proceder lealmente con sus compañeros de trabajo.

d.- Pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias.

a.- Presentar excusa por escrito, comunicando la causa, en caso de incumplimiento de la obligación de que trata el aparte b.- de este artículo.

Artículo 70. Son derechos de los asociados:

a.- Participar en los debates de las asambleas generales, con derecho a voz y voto, siempre que estén a paz y salvo con la tesorería y presentar posiciones.

b.- Ser elegido miembro de la Junta Directiva o de las Comisiones.

c.- Gozar de los beneficios que otorgue el Sindicato.

d.- Solicitar la intervención del Sindicato por medio de la Junta Directiva, y conforme a los estatutos, para el estudio y solución de todos los conflictos de trabajo individuales y colectivos.

PARAGRAFO 10. Se entiende que los afiliados se encuentran a paz y salvo con el tesorero sindical cuando ha mediado la autorización a la Empresa para hacer el descuento respectivo y cuando dichos descuentos se hagan por ese conducto

PARAGRAFO 20. Los afiliados que se hallaren atrasados en el pago de sus cuotas por más de dos meses, tendrán voz pero no voto en las decisiones de la Asamblea.

CAPITULO VI

DE LA ASAMBLEA GENERAL

Artículo 80. La reunión de todos los afiliados o de su mayoría, que en ningún caso será inferior a la mitad más uno, constituye la Asamblea General, que es la máxima autoridad del Sindicato, y solamente se computarán los votos de los afiliados presentes.

Artículo 90. La Asamblea General se reunirá ordinariamente cada seis meses y extraordinariamente cuando sea convoca

da por la Junta Directiva, por el Fiscal en el caso de la parte e.- del artículo 300. de estos estatutos, o por un número no inferior a las tres quintas partes de sus afiliados.

PARAGRAFO. Para que el Fiscal y el número de afiliados acordado en el presente artículo pueda hacer uso de la atribución consignada en el artículo, deben previamente hacerlo saber de la Junta Directiva.

Artículo 100. Será nula la reunión de Asamblea General que no tenga el quórum respectivo.

Artículo 110. Es absolutamente prohibido tratar en las reuniones sobre cuestiones políticas o religiosas. El afiliado o afiliados que infringieren esta prohibición se harán acreedores a las sanciones que éstos estatutos y la ley preveen para quienes violen sus disposiciones.

Artículo 120. Son atribuciones privativas o indelegables de la Asamblea General:

a.- La elección de la Junta Directiva por un período de un (1) año.

b.- La modificación de los Estatutos.

- c.- La fusión con otro Sindicato.
- d.- La afiliación a organizaciones sindicales de segundo y tercer grado y el retiro de ellas.
- e.- La sustitución en propiedad de los directivos que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director, en los casos previstos en los estatutos y la ley.
- f.- La expulsión de cualquier afiliado.
- g.- La fijación de cuotas extraordinarias.
- h.- La aprobación del presupuesto general para períodos no mayores de un año.
- i.- La determinación de la cuantía de la caución del Tesorero.
- j.- La asignación de sueldos.
- k.- La refrendación de todo gasto que exceda cuatro (4) veces el salario mínimo más alto sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo más alto y no estén previstos en el presupuesto, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados.(Ley 11 de 1984, artículo 19)
- L.- La refrendación de los gastos que excedan del equivalente a diez(10) veces el salario mínimo mensual más alto aunque estén previstos en el presupuesto, por las dos terceras (2/3) partes de los votos de los afiliados.(Ley 11 de 1984, artículo 19)
- m.- La adopción de Pliegos de Peticiones.
- n.- La elección de negociadores.
- ñ.- La elección de conciliadores.
- o.- La elección de arbitros.
- p.- La votación de la huelga en los casos de la ley.
- q.- Dictar acuerdos o resoluciones, de conformidad con la facultad que éstos estatutos determinen.
- r.- Aprobar o improbar las resoluciones dictadas por la Junta Directiva.
- s.- Designar los delegados de los Congresos sindicales.
- t.- La disolución del Sindicato.
- u.- Nombrar la Comisión de Reclamos, que será de dos principales y dos suplentes.

Artículo 130. La declaratoria de la huelga, previo el cumplimiento de los trámites legales, debe hacerse en votación secreta y con la aprobación de la mayoría absoluta de los afiliados al sindicato siempre y cuando que a él se hallen afiliados más de la mitad de los trabajadores de la Empresa o Empresas según el caso.

Artículo 140. Toda reforma estatutaria tendrá que ser sometida a la aprobación del Ministerio de Protección Social, y no comenzará a regir mientras no sea aprobada por aquél.

Artículo 150. En las reuniones de Asambleas Generales cualquiera de los miembros tiene derecho a pedir que se haga constar en el acta el nombre de los que estén presentes en el momento de tomarse una determinación.

CAPITULO VII

DE LA JUNTA DIRECTIVA

Artículo 160. La Junta Directiva estará formada por diez (10) miembros elegidos por la Asamblea

General en la forma prevista, y desempeñará los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Tesorero y Fiscal. Los suplentes desempeñarán cuando no reemplacen a los principales, las siguientes secretarías: Formación, Prensa y Propaganda, Organización, Asuntos Sociales y Asuntos Internacionales.

Artículo 170. Los miembros de la Junta Directiva deberán entrar en ejercicio de sus cargos una vez que la División de Asuntos Colectivos del Ministerio de Protección Social o el Respectivo Director Regional, según el caso, hayan ordenado la inscripción de la Junta Directiva legalmente electa, y mientras no se dé el aviso de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 180. Para ser miembro de la Junta Directiva se requiere:

- a.- Las condiciones que exijan los Estatutos.
- b.- Ser miembro de la Organización Sindical.
- c.- Estar conformada por Colombianos mayoritariamente.

Artículo 190. La elección de Junta Directiva se hará siempre por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema del cociente electoral para asegurar la representación de las minorías so pena de nulidad. La Junta Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de Fiscal del Sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

Artículo 200. No se puede formar parte de la Junta Directiva del Sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores ni los altos empleados directivos de la empresa.

Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará automáticamente vacante su cargo sindical.

Artículo 210. La Junta Directiva elegida en la asamblea de fundación no podrá prolongar su mandato por más de treinta (30) días, contados desde el momento en que el Sindicato quede legalmente inscrito en el Registro Sindical, en los términos de los artículos 47 y 50 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 220. La calidad de miembro de la Junta Directiva es renunciable ante la Asamblea del Sindicato, pero no encontrándose reunida esta renuncia puede presentarse ante la Junta Directiva y ser considerada por ella, con obligación de convocar la Asamblea General dentro de los treinta (30) días siguientes a partir de la fecha en que se produzca la vacante para, que esa entidad haga la elección en propiedad. En caso de quedar acéfalo cualquier cargo directivo por otra causa que determine la vacancia, como la muerte del director, su retiro de la Empresa o la ausencia prolongada del domicilio principal del Sindicato, la Junta Directiva lo llenará provisionalmente con la misma obligación consignada en el inciso anterior.

Artículo 230. La Junta Directiva se reunirá ordinariamente cada quince (15) días como mínimo, y extraordinariamente cuando sea convocada por el Presidente o el Fiscal o la mayoría absoluta de los miembros.

Artículo 240. Son funciones y obligaciones de la Junta Directiva:

- a.- Dirigir y resolver los asuntos relacionados con el Sindicato dentro de los términos legales que

éstos estatutos permitan.

b.- Nombrar las comisiones especiales de que tratan los artículos de éstos estatutos.

c.- Revisar y fenecer cada treinta (30) días, en primera instancia, las cuentas que le presente el Tesorero, con el visto bueno del Fiscal.

d.- Celebrar, previa autorización de la Asamblea General, Convenciones Colectivas de Trabajo.

e.- Imponer a los afiliados, de acuerdo con estos estatutos, las correcciones disciplinarias. Las resoluciones respectivas serán apelables ante la Asamblea General.

f.- Velar porque todos los afiliados cumplan estos estatutos y las obligaciones que les competen.

g.- Informar a la Asamblea General, acompañando la respectiva documentación cuando un afiliado incurre el causal de expulsión.

h.- Dictar de acuerdo con estos estatutos el reglamento interno del Sindicato y las soluciones que sean necesarias para el fiel cumplimiento de los mismos.

i.- Presentar cada seis (6) meses en las sesiones ordinarias que celebre la Asamblea General un balance detallado y un informe de sus labores, los cuales deben llevar las firmas de todos los miembros de la Junta Directiva.

j.- Atender y resolver todas las solicitudes y reclamos de los afiliados y velar por los intereses colectivos de los mismos.

k.- Resolver, en cuanto sea posible las diferencias que se susciten entre los afiliados por razón de estos estatutos o de sus problemas económicos, en los casos de extrema gravedad convocar la Asamblea General para su estudio y solución.

l.- Aprobar previamente todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo mensual más alto y hasta el equivalente a cuatro(4) veces el salario mínimo más alto, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto.

m.- Elegir provisionalmente los miembros de la Junta Directiva que llegaren a faltar no encontrándose reunida la Asamblea General con sujeción a lo establecido en los estatutos. Igualmente designar a la Comisión de Reclamos cuando falte y no esté reunida la Asamblea General. Estas designaciones las debe ratificar la asamblea que se reuna luego de hechas estas designaciones.

n.- Exonerar provisionalmente del pago de las cuotas ordinarias al afiliado que lo solicite, siempre que dicha solicitud tenga como causa la enfermedad prolongada de él, de sus padres, de su esposa o de sus hijos, lo cual deberá comprobarse, debiendo la Junta Directiva informar del hecho a la Asamblea General, la que con fundamento podrá revocar la exoneración general.

Artículo 250. Si dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del período reglamentario de la Junta Directiva ésta no convocare a Asamblea General para hacer una nueva elección, un número no inferior a la mitad más uno de los afiliados podrá hacer una convocatoria, previo aviso al Presidente y demás miembros de la Junta Directiva.

Artículo 260. Del Presidente.- El Presidente de la Junta Directiva tiene la representación legal del Sindicato, y por tanto puede celebrar contratos, otorgar poderes; pero requiere para tales actividades la autorización previa de la Junta Directiva.

Artículo 270. Son funciones y obligaciones del Presidente:

- a.- Presidir las sesiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva cuando haya quórum estatutario; elaborar el orden del día de las respectivas sesiones y dirigir los debates.
- b.- Convocar la Junta Directiva extraordinaria previa citación personal a cada uno de sus miembros, hecha por conducto de la secretaría.
- c.- Convocar la Asamblea General a sesiones extraordinarias, a petición del Fiscal en el caso del literal e.- del artículo 300. de estos estatutos; por decisión de la Junta Directiva o por solicitud de un número no inferior a la mitad más uno de los afiliados.
- d.- Rendir cada seis meses por escrito, un informe de sus labores a la Junta Directiva y dar cuenta de ésta o a la Asamblea General, de toda la información que le sea solicitada por razón de sus funciones.
- e.- Juramentar a los socios que ingresen al Sindicato.
- f.- Informar a la Junta Directiva de las faltas cometidas por los socios a fin de que se impongan las sanciones disciplinarias a que haya lugar, de acuerdo con estos estatutos.
- g.- Proponer a la Junta Directiva los acuerdos y reglamentos que crea necesarios para la mejor organización del Sindicato.
- h.- Firmar las actas, una vez aprobadas, y toda orden de retiro y gastos de fondo en asocio del tesorero y del fiscal.
- i.- Ordenar las cuentas de gastos determinados en el presupuesto o por la Asamblea General o por la Junta Directiva.
- j.- Dar cuenta a la Junta Directiva cuando quiera separarse de su cargo accidental o definitivamente.
- k.- Expedir, previa autorización de la Junta Directiva, al afiliado que lo solicite, una certificación en la cual conste su honorabilidad y competencia.
- l.- Comunicar al Ministerio de Protección Social los cambios totales o parciales que ocurrieren en la Junta Directiva.

Artículo 280. Del Secretario.- Son funciones del Secretario:

- a.- Llevar un libro de afiliación de los socios por orden alfabético, y por el número que le corresponde de acuerdo con su ingreso, con la correspondiente dirección y número de la Cédula de Ciudadanía o la Tarjeta de Identidad, según el caso de cada cual.
- b.- Llevar un libro de Actas tanto de la Junta Directiva como de la Asamblea General. En ninguno de los libros será lícito arrancar, sustituir o adicionar hojas ni se permitirán enmendaduras o tachaduras. Cualquier omisión o error deberá enmendarse mediante anotación posterior.
- c.- Hacer registrar, foliar y rubricar del Juez o del Inspector del Trabajo respectivo cada uno de los libros del sindicato.
- d.- Citar por orden del Presidente, o del Fiscal, o de los afiliados de acuerdo con estos estatutos, a sesiones extraordinarias de la Junta Directiva o la Asamblea General, según el caso.

- e.- Contestar la correspondencia, previa consulta con el Presidente.
 - f.- Servir de secretario de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
 - g.- Firmar las actas que hayan sido aprobadas.
 - h.- Informar al Presidente y los demás miembros de la Junta Directiva de toda irregularidad en la disciplina o en la administración del sindicato.
 - i.- Ser órgano de terceros con el Sindicato o informar de toda petición que se haga.
 - j.- Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado.
 - k.- Rendir al Ministerio de Protección Social en los períodos que las normas legales lo ordenan el informe sobre el registro del censo sindical.
 - l.- Informar al Ministerio de Protección Social en asocio del Presidente, todo cambio total o parcial de la Junta Directiva, para obtener por tal conducto inscripción del representante legal del Sindicato, mediante la presentación de pruebas necesarias que acrediten los requisitos exigidos por los estatutos y las disposiciones legales pertinentes.
 - m.- Remitir mensualmente al Ministerio de Protección Social la nómina completa de los afiliados al Sindicato.
- Artículo 290. Toda comunicación que se dirija al Ministerio de Protección Social y en general a las entidades oficiales, deberá mencionar el número y la fecha de la personería jurídica del Sindicato.
- Artículo 300. Del Fiscal.- Son funciones y obligaciones del Fiscal:
- a.- Velar por el estricto cumplimiento de la obligación, deberes y derechos de los afiliados.
 - b.- Dar concepto acerca de todos los puntos que se sometan a su consideración por la Asamblea General o por la Junta Directiva.
 - c.- Visar las cuentas de gastos incluidas en el presupuesto y de las de aquellos que puedan ser ordenados por la Asamblea o por la Junta Directiva.
 - d.- Refrendar las cuentas que debe rendir el Tesorero si las encontrare correctas e informar sobre irregularidades que anote.
- e.- Controlar las actividades generales del Sindicato e informar a la Junta Directiva de las faltas que encontrare, a fin de que éstas las enmiende. Si no fuere atendido por la Junta Directiva podrá convocar extraordinariamente la Asamblea General.
- f.- Informar a la Junta Directiva acerca de toda violación de los estatutos.
- g.- Emitir conceptos de los casos de expulsión de afiliados. Este concepto formará parte de la respectiva documentación que debe presentar la Junta Directiva a la Asamblea General.
- h.- Firmar conjuntamente con el Presidente y el Tesorero toda orden de retiro de fondos.
- Artículo 310. Del Tesorero.- Son funciones y obligaciones del Tesorero:
- a.- Prestar en favor del Sindicato, una caución para garantizar el manejo de los fondos, de acuerdo con estos estatutos, la cual podrá ser variada por la Asamblea General, teniendo en cuenta las condiciones económicas del Sindicato.

b.- Recolectar las cuotas ordinarias y extraordinarias y las multas que deben pagar los afiliados del Sindicato.

c.- Llevar los libros de contabilidad necesarios, y por lo menos los siguientes: uno de ingresos y egresos y otro de inventa

rios y balances. En ninguno de los libros será lícito arrancar, sustituir o adicionar hojas, ni se permitirán enmendaduras, entrerregionaduras, raspaduras o tachaduras. Cualquier omisión o error se enmendará mediante anotación posterior.

d.- Depositar en un banco o caja de ahorros todos los dineros que reciba, en cuenta corriente y en nombre del Sindicato, dejando en poder solamente la cantidad necesaria para gastos cotidianos menores.

e.- Abstenerse de pagar cuentas que no hayan sido firmadas por el Fiscal y el Presidente, y firmar conjuntamente con ellos giros y retiros de fondos.

f.- Rendir cada seis meses a la Junta Directiva un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de caja.

Artículo 320. Del Vicepresidente.- Son funciones del Vicepresidente:

a.- Asumir la presidencia de la Junta Directiva o de la Asamblea General por faltas temporales o definitivas del presidente, o cuando éste tome parte de discusiones.

b.- Proponer en las deliberaciones de la Junta Directiva los acuerdos o resoluciones que estime necesarios, para la buena marcha del sindicato.

c.- Informar a la Junta Directiva de toda falta que cometan los socios.

d.- Desempeñar todas las funciones que competen al Presidente, en su ausencia.

CAPITULO VIII

DE LAS COMISIONES

Artículo 330. El Sindicato tendrá las siguientes comisiones especiales permanentes, para un período igual al de la Junta Directiva y cada comisión estará integrada por dos compañeros y sus suplentes.

Estas comisiones serán:

a.- Comisión de Ejecución y Disciplina.

b.- Comisión de Propaganda.

c.- Comisión Hospitalaria y de Salubridad.

d.- Comisión de Reclamos.

Todas éstas comisiones excepto la de reclamos, serán nombradas por la Junta Directiva. La de reclamos será nombrada por la Asamblea General.

Artículo 340. Comisión de Ejecución y Disciplina.- Velará por el cumplimiento de los Estatutos, así como de las resoluciones y acuerdos de la Asamblea General y de la Junta Directiva, y propondrá las medidas que estime convenientes para el mejor desarrollo de su cometido. Además, velará por la

disciplina de la organización y de sus afiliados.

Artículo 350. Comisión de Propaganda.- Estará encargada de obtener por medio de convicción y ajustados a la ley, el ingreso del mayor número de afiliados aptos al Sindicato; igualmente informará a la Junta Directiva sobre la realización de sus actividades; se entenderá con lo relacionado a obtener los medios de publicidad necesarios para hacer conocer las iniciativas y obras del Sindicato, cuando la Junta Directiva o la Asamblea General lo consideren convenientes.

Artículo 360. Comisión Hospitalaria y de Salubridad.- Deberá visitar y obtener los auxilios del caso a los afiliados enfermos y ayudar por todos los medios a su alcance a los necesitados. Esta comisión rendirá informe de sus actividades a la Junta Directiva, además procurará por todos los medios posibles, obtener un permanente estado de salubridad entre los afiliados al Sindicato, proponiendo los medios de colaboración tanto de parte de ellos mismos como de las entidades patronales.

Artículo 370. Comisión de Reclamos.- Interpondrá ante los patronos todos los reclamos tanto individuales como colectivos de los afiliados.

Artículo 380. La Asamblea General, la Junta Directiva y el Presidente del Sindicato podrán designar comisiones accidentales para el desempeño de actividades no comprendidas dentro de las labores reglamentarias o que requieran una urgente ejecución sin quebrantar las normas generales de los Estatutos o de la Ley.

CAPITULO IX

DE LAS CUOTAS SINDICALES

Artículo 390. Los socios del sindicato estarán obligados a pagar cuotas de admisión, cuotas ordinarias y cuotas extraordinarias.

Artículo 400. La cuota de admisión será de mil pesos (\$1.000.00), que debe ser cancelada al Tesorero de la organización, esta cuota se paga por una sola vez.

Artículo 410. Las cuotas ordinarias serán del uno punto cinco por ciento (1,5%) del salario básico, se pagarán mensualmente y mediante autorización hecha por el trabajador en el escrito de afiliación para que le sea descontada por nómina.

Artículo 420. Las cuotas extraordinarias no podrán exceder del cinco por ciento (5%) del salario básico. Estas no podrán ser fijadas sino por la Asamblea General y se harán efectivas comunicando a la Empresa mediante la parte pertinente del acta respectiva para que haga el descuento y lo entregue al Tesorero de la organización.

CAPITULO X

DE LA ADMINISTRACION DE LOS FONDOS

Artículo 430. Para los gastos ordinarios del Sindicato, la Asamblea General aprobará un presupuesto que, en proyecto, le presentará la Junta Directiva al entrar en ejercicio de sus funciones y que regirá durante un período de un (1) año.

Artículo 440. Los fondos del Sindicato deben mantenerse en un Banco o Caja de Ahorros, a nombre del Sindicato, y para retirarlos, en parte o en su totalidad, se requiere en el respectivo cheque la

firma del Presidente, del Tesorero y del Fiscal quienes para el efecto las harán reconocer previamente en la Institución respectiva.

Artículo 450. El sindicato, en Asamblea general, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de (1) año y sin autorización expresa de la misma Asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo mensual más alto, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la junta directiva, los que excedan del equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo más alto, sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo más alto y no estén previstos en el presupuesto, necesitan, además, la refrendación expresa de la asamblea general, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados; y los que excedan del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la asamblea general, por las dos terceras partes (2/3) de los votos de los afiliados. Estas normas no se aplican para los gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía.

CAPITULO XI

DE LAS PROHIBICIONES COLECTIVAS

Artículo 460. El Sindicato no puede coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo y especialmente:

- a.- Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el Sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
- b.- Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituye el objeto de la asociación o que, aún para éstos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos.
- c.- Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sean que se realicen con los trabajadores o con terceros.
- d.- Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo.
- e.- Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima.
- f.- Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados.
- g.- Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas.

CAPITULO XII

DE LAS SANCIONES

Artículo 470. Corresponde privativamente al Gobierno la imposición de las sanciones colectivas cuando éstas se causen por violación de la ley o de los estatutos, conforme a lo establecido en los artículos 380 y 381 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 480. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior las infracciones a los estatutos o la disciplina sindical, cometida individualmente, será castigada por la Junta Directiva o la Asamblea General, previa comprobación de la falta, y oídos los descargos del interesado.

Artículo 490. El Sindicato podrá imponer a los asociados las siguientes sanciones:

a.- Requerimiento en sesión ordinaria de la Asamblea General por negligencia en cumplimiento de sus deberes.

b.- Multa de quinientos pesos (\$500.00) cuando dejen de asistir sin causa justificada a las reuniones de la Asamblea General, de la Junta Directiva o de las comisiones cuando formen parte de éstas.

c.- Multas de mil pesos (\$1.000.00) cuando se nieguen a cumplir las comisiones que les sean conferidas.

d.- Multas de mil pesos (\$1.000.00) por negligencia en el cumplimiento de sus deberes, previo el requerimiento de que trata el aparte a.-

PARAGRAFO Las resoluciones que dicte la Junta Directiva en desarrollo de los casos previstos anteriormente serán apelables ante la Asamblea General. El valor de las multas ingresará a los fondos del sindicato. Artículo 500. Son causales de expulsión de los afiliados:

a.- Haber sido condenado a prisión o reclusión.

b.- Las ofensas de palabra o de obra a cualquier miembro de la Junta Directiva o de las comisiones, por razón de sus funciones.

c.- La embriaguez consuetudinaria o la toxicomanía.

d.- El abandono de la actividad característica del sindicato.

e.- El retrasarse por más de tres (3) meses sin causa justificada en el pago de las cuotas.

f.- La imposición de cinco (5) multas en período de un (1) año de acuerdo con la causal enumerada en estos estatutos.

g.- El fraude de los fondos del sindicato.

h.- La violación sistemática de los presentes estatutos.

PARAGRAFO El socio expulsado por las causales enumeradas, podrá ingresar nuevamente al Sindicato con la plenitud de todos sus derechos si presenta la respectiva solicitud, acompañada del comprobante de estar a paz y salvo con la tesorería de la organización. Esta solicitud, será tramitada de conformidad con el artículo quinto de los presentes estatutos.

CAPITULO XIII

DEL RETIRO DE LOS SOCIOS

Artículo 510. Todo miembro del Sindicato puede retirarse de él, sin otra obligación que la de pagar las cotizaciones vencidas.

Cuando el Sindicato hubiere creado instituciones de mutualidad, seguro, créditos u otras similares, el socio que se retire no pierde en ningún caso los derechos que en ella le correspondan. El Sindicato puede permitirle permanecer dentro de tales instituciones o separarlo de ellas, mediante el pago de la indemnización proporcional a las contribuciones pagadas y a los beneficios recibidos, de acuerdo con los que para tales efectos dispongan sus estatutos.

El Sindicato puede expulsar de su seno a uno o más de sus socios, siempre que la expulsión sea decretada por la mayoría absoluta de sus miembros. Es aplicable al socio excluido lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 520. El afiliado que quiera retirarse del Sindicato deberá dar aviso por escrito a la Junta Directiva y ésta ordenará la devolución de las cuotas ordinarias que haya pagado dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del aviso, previa deducción del cincuenta por ciento (50%) en que se estiman los gastos y servicios prestados por la institución, más lo que adeuda a la caja.

Los socios expulsados tendrán derecho a la devolución de sus cuotas ordinarias dentro de los quince (15) días siguientes a su retiro, previa deducción del sesenta por ciento (60%) en que se estiman los perjuicios ocasionados al Sindicato, más el valor de lo que adeude a la caja.

CAPITULO XIV

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION

Artículo 530. Para decretar la disolución se requiere la aprobación, cuando menos de las dos terceras (2/3) partes de los afiliados, lo cual se acreditará con las actas firmadas por los asistentes, al tenor de lo dispuesto en el artículo 401, literal b) del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 540. El Sindicato se disolverá:

- a.- Por la liquidación o clausura definitiva de la Empresa.
- b.- Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes (2/3) de los miembros de la organización, adoptando en Asamblea General acreditado con la firma de los asistentes.
- c.- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25).
- d.- Por sentencia judicial.

Artículo 550. Al disolverse el sindicato, el liquidador designado por la Asamblea General o por el Juez, según el caso, aplicará los fondos existentes el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar y el valor de los créditos que recaude, en primer término al pago de las deudas del sindicato incluyendo los gastos de liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para el sindicato, o, si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de las cuotas ordinarias que haya aportado.

PARAGRAFO Si el Sindicato estuviere afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de cada una de las instituciones referidas.

Artículo 560. Lo que quedará de haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical asignada para ello en los estatutos o por la Asamblea General; si ninguna hubiere sido designada así, se adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

Artículo 570. Si la liquidación del sindicato fuere ordenada por el Juez del Trabajo, deberá ser

aprobada por éste.

CAPITULO XV

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 58o. El sindicato estará obligado a cumplir estrictamente las normas contenidas en la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que se dicten sobre la materia.

Artículo 59o. Todo miembro del sindicato para acreditarse como tal, será provisto de un correspondiente carnet del sindicalizado, expedido y firmado por el Presidente y el Secretario. En dicho carné contará el nombre, dirección, documento de identidad y profesión del afiliado.

Artículo 60o. El sindicato no podrá contratar, ni mucho menos remunerar los servicios de funcionarios, asesores técnicos o apoderados que no reúnan las condiciones de competencia y honorabilidad que tales cargos requieran para su ejercicio ante terceros o ante las autoridades.

Los presentes estatutos fueron aprobados en la Asamblea de Fundación reunida el día 25 de abril de mil novecientos noventa y cuatro (1.994).

En mi calidad de SECRETARIO GENERAL de la organización hago constar que los presentes Estatutos fueron los que se aprobaron en la Asamblea de Fundación del 25 de abril de 1994 y con las modificaciones sugeridas por el Ministerio de Protección Social mediante auto de observaciones de mayo de 1994.

U. P.J.

C.C. de San Mateo Boyacá

Cuestionario de autoevaluación

1. De conformidad con lo estudiado en el presente capítulo ¿existe la personería automática de las organizaciones sindicales en Colombia?
2. Enumere tres de los pasos previos que se deben dar cuando se quiere fundar una organización sindical.
3. ¿Cuántos trabajadores como mínimo se necesitan para poder fundar válidamente una organización sindical?
4. La ley laboral exige que en una misma reunión se funde el sindicato, se aprueben los estatutos y se elija la directiva, en caso de respuesta negativa cuál es la otra opción?
5. Realizada la asamblea de fundación ¿cuál es la diligencia más importante que se debe realizar de manera inmediata o lo más pronto posible?
6. ¿A quién se debe notificar necesariamente la fundación de la organización sindical.
7. ¿Por qué es tan importante hacer las notificaciones relacionadas con la fundación de la organización sindical?
8. ¿Qué son, en relación a la organización sindical, los estatutos de la misma?
9. Enumere 6 de las partes indispensables que deben contener los estatutos de toda organización sindical?
10. De conformidad con los estatutos sindicales que usted ha estudiado en este capítulo sírvase enumerar cinco de las funciones más importantes que tiene el presidente del sindicato?

Respuestas al cuestionario

1. No existe, porque hay que hacer un trámite administrativo largo y complejo ante el Ministerio de Protección Social para poder lograr la inscripción en el Registro Sindical.
2. a) Qué sindicato se quiere fundar, b) Tener asegurado que van a la reunión más de 25 trabajadores, c) Tener preparada la documentación y d) Preparar cuidadosamente la notificación de la fundación del sindicato.
3. Veinticinco trabajadores.
4. La ley permite dos posibilidades: en una misma reunión fundar el sindicato, aprobar los estatutos y elegir la dirección, o en una primera reunión fundar el sindicato y en una segunda aprobar los estatutos y elegir dirección sindical.
5. Las notificaciones.
6. Al empleador y al Ministerio de Protección Social
7. Porque solo a partir del momento de la notificación al empleador surge la protección foral para los fundadores.
8. Su ley interna.
9. a) Denominación del sindicato y domicilio, b) Condiciones y restricciones de admisión de socios, c) Obligaciones y derechos de ellos asociados, d) Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias, e) Sanciones disciplinarias y f) normas para la liquidación del sindicato
10. a) Representar legalmente al Sindicato, b) presidir las sesiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva cuando haya quórum estatutario, c)elaborar el orden del día de las respectivas sesiones y dirigir los debates, d) Convocar la Junta Directiva extraordinaria previa citación personal a cada uno de sus miembros, hecha por conducto de la secretaría, d) convocar la Asamblea General a sesiones extraordinarias, a petición del Fiscal en el caso del literal.

Normas de referencia

Artículo 361, Modificado Ley 50 de 1990, Artículo 41. Artículo 363.- Modificado. Ley 50 de 1990, Artículo 43, Artículo 362.- Modificado. Ley 50 de 1990, Artículo 42.

Capítulo 7

Solicitud de inscripción en el registro sindical y documentación

En Colombia todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro sindical que para tales efectos lleva el Ministerio de Protección Social. El registro sindical es la estadística que tiene que llevar el Ministerio de Protección Social en relación a las organizaciones sindicales que se fundan y que se ordena inscribir o sea que nacen jurídicamente como personas. En ese registro se inscriben las organizaciones sindicales que nacen a la vida jurídica, los estatutos, el depósito, la elección de las juntas directivas, los cambios en las juntas directivas, los registros o personerías jurídicas que se cancelan por disolución legal o voluntaria.

En la reunión de fundación que dejamos descrita en el capítulo inmediatamente anterior se aprobaron: la fundación de la organización, la elección de junta directiva y los estatutos. Inmediatamente después se notificó al empleador y al Ministerio de Protección Social. Lo que procede hacer de inmediato, la ley da cinco días contados a partir de la asamblea de fundación, es radicar en el Ministerio de Protección Social la solicitud de inscripción de la organización en el Registro Sindical. Esta solicitud se hace mediante un memorial en el que se relacionan todos los documentos exigidos por la ley y además se deben agregar las copias debidamente selladas o con la constancia de recibido de las notificaciones de la fundación. Esta solicitud la pueden hacer directamente los fundadores por

intermedio del presidente de la Junta Directiva elegida o le pueden otorgar poder a un abogado para que sea él quien adelante todos los trámites ante la División de Reglamentación y Registro Sindical. Si el sindicato se fundó en una ciudad o población distante de Bogotá la documentación se radica en las oficinas del Ministerio de Protección Social y ellos deberán remitir la solicitud y documentación a las oficinas centrales de la División de Reglamentación y Registro Sindical, también se podrían traer directamente por los interesados.

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO SINDICAL

Señores

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Jefe de la División de Reglamentación y Registro Sindical

Inspección del Trabajo de Fusagasuga (Cundinamarca)

REF: Solicitud de inscripción en el Registro Sindical del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A.**

Para dar cumplimiento a lo ordenado por la Resolución 1718 de 1991, nos permitimos elevar ante la Jefatura de la División de Reglamentación y Registro Sindical, la solicitud de inscripción en el Registro Sindical de la Organización Sindical denominada: **SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A.**

En cumplimiento a lo ordenado por la misma resolución 1718 esta solicitud la estamos haciendo por su conducto. Le solicitamos dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 20, último inciso, de la Resolución 1718 de 1991 o sea remitir hoy mismo la presente solicitud a la Jefatura de Reglamentación y Registro Sindical.

A la presente solicitud va adjunta toda la documentación exigida por el artículo 365 del C.S.T. y que relacionamos a continuación:

- 1) Copia del Acta de Fundación, suscrita por los asistentes con la indicación de su documento de identidad;
- 2) Copia del acta de elección de la Junta Directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior
- 3) Copia del Acta en que fueron aprobados los Estatutos del sindicato.

Estos dos últimos documentos están contenidos en un solo texto.

4) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el Secretario General de la Junta Directiva;

5) La nómina de la Junta Directiva y documento de identidad.

6) La nómina completa del personal afiliado y documento de identidad.

7) Las notificaciones hechas al empleador y al Ministerio de Protección Social sobre la fundación de la Organización Sindical

Toda la documentación anteriormente anunciada va adjunta a la presente solicitud.

Atentamente,

C.C. de
Presidente

C.C. de
Secretario

Como ya hemos afirmado, a esta solicitud se acompañan todos los documentos exigidos por el artículo 365 del C.S.T. y que están contenidos en los numerales 1 a 6 del escrito de solicitud de inscripción, más las constancias de las notificaciones y la certificación que los directivos sindicales han ejercido su oficio por lo menos seis meses dentro del año anterior.

El día que se fundó el sindicato se redactó el acta de fundación, se eligió la junta directiva y se aprobaron los estatutos. A continuación el lector encontrará los modelos de los documentos faltantes, según la relación que hemos hecho en el escrito de solicitud de inscripción en el registro sindical.

**NOMINA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE XYZ S.A. “SINTRAXYZ”**

Cargo	Nombre	Apellido	C.C.
Principales			

Presidente	Felipe	Tellez	No. de Calí

Vicepresidente	Andrea	Salazar	No. de Bogotá

Secretario			

Tesorero			

Fiscal			

<u>Suplentes</u>			

Los abajo firmantes hacemos constar que las personas aquí relacionadas y pertenecientes a la Junta Directiva de "SINTRAXYZ" saben leer y escribir.			
_____		_____	
Nombre CC		Nombre CC	

La ley exige que las personas que desempeñen cargos directivos sepan leer y escribir, por eso la nómina anterior se hace firmar por dos testigos, que pueden ser socios del sindicato y que dan fe de ese hecho.

NOMINA DE PERSONAL AFILIADO

Nómina completa del personal de afiliados al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ “SINTRAXYZ”** conforme lo establece el artículo 365 del C.S.T., subrogado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1.990.

<u>NOMBRE</u>	<u>APELLIDO</u>	<u>C.C.</u>
PARMENIO	MACIAS FIGUEROA	No. de Santander
EDUARDO	ARIAS CALDAS	No. de Santa Marta
.....
.....

Tramite de la inscripción

La solicitud se debe dirigir al Jefe de Reglamentación y Registro Sindical, por conducto de la Regional del Trabajo o del Inspector del Trabajo del lugar. El funcionario que recibe la documentación si es de fuera de Bogotá la debe enviar dentro de las 24 horas siguientes y si es de Bogotá el mismo día.

Los pasos que se deben seguir son los siguientes:

- Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Protección Social dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.
- Si la documentación está completa, ajustada a la C.P. y a la ley y no tiene errores, lo que procede es ordenar la inscripción en el Registro Sindical. En este caso el Jefe de la División de Reglamentación y Registro Sindical tiene un plazo improrrogable de 15 días hábiles a partir de la fecha en que recibió la solicitud para resolver. La resolución se publicaría en un diario de circulación nacional,

una copia del mismo se depositaría en la Oficina de Reglamentación y Registro Sindical y la nueva persona jurídica quedaría legalmente constituida. Si el Ministerio de Protección Social no se pronuncia en ningún sentido en los 15 días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, el Sindicato queda inscrito automáticamente en el Registro sindical.

- Si las fallas en la documentación son no subsanables se niega la inscripción. Los funcionarios de la Oficina de Reglamentación y Registro Sindical sólo pueden negar la inscripción de una nueva organización sindical por las causales establecidas en la ley.

Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:

a) Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la ley. La Constitución Política y la ley no presentan problemas, no sucede lo mismo con las denominadas buenas costumbres que hacen a un problema de la moral pública y que no están definidas de manera precisa en ninguna parte.

b) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley;

- En el evento de que la solicitud no reúna los requisitos de ley y las fallas sean subsanables, el Ministerio de Protección Social formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias. Esas objeciones se hacen en un auto que se denomina

“auto de objeciones”. En este caso se le devuelve toda la documentación a los interesados y se les hace saber que tienen dos meses contados a partir de la fecha en que se les devolvió para presentarla de nuevo. Si el Sindicato presenta la documentación corregida y el Ministerio de Protección Social no se pronuncia en ningún sentido, en los diez días siguientes, el sindicato queda inscrito automáticamente en el Registro Sindical. Pero si el Sindicato no devuelve la documentación corregida dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se la entregaron, se entiende que no está interesado en seguir con el trámite y el asunto se archivará.

- Como en el caso que venimos examinando hubo auto de observaciones, el sindicato cumplió devolviendo la documentación en término y el Ministerio de Protección Social se pronunció dentro de los términos establecidos en la ley, lo que procede es examinar el resto del trámite administrativo.

Auto de objeciones

El funcionario del Ministerio de Protección Social encontró algunas inconsistencias en los documentos, sobre todo en los estatutos y expidió un auto de objeciones ordenando devolver la documentación a los interesados para que corrijan. Este auto sólo se debe dictar por una vez y debe ser notificado a los interesados.

AUTO DE OBJECIONES

DIVISION REGLAMENTACION Y REGISTRO SINDICAL

Santafé de Bogotá D.C., veinte (20) de agosto de mil novecientos noventa y dos (1992).

La organización sindical de primer grado y de empresa denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ SA. "SINTRAXYZ", con domicilio en Santafé de Bogotá D.C., ha solicitado a este Ministerio la inscripción en el Registro Sindical de conformidad a la asamblea general constitutiva celebrada el 2 de agosto de 1992. Para los efectos legales se anexa la documentación correspondiente con el número de radicado 26289 de agosto 10 de 1992.

Estudiando el expediente se observa:

1. La nómina de junta directiva "señalar que sus integrantes soben leer y escribir" b) artículo 11 decreto 1469 de 1978 y artículo 388 del Código Sustantivo del Trabajo. Señalar los cargos de la junta directiva. Artículo 57 ley 50 de 1990. Para efectos de inscribir la junta directiva.
2. Certificación expedita por el empleador de que los miembros de la junta directiva laboran por más de seis (6) meses al momento de la elección. Literal d) artículo 11 decreto 1469 de 1978.
3. En los estatutos deben efectuarse las siguientes correcciones:

ARTICULO 10.: Señalar "empresa" artículo 40 ley 50 de 1990.

ARTICULO 20. : Señalar domicilio o residencia de la junta directiva para su inscripción correspondiente.

ARTICULO 120.: Literal k) y 1) observar artículo 19 de la ley de 1984 sobre presupuesto.

ARTICULO 190.: Observar artículo 54 ley 50 de 1990, sobre el cargo de fiscal.

ARTICULO 200.: Artículo 53 ley 50 de 1990 sobre empleados directivos.

ARTICULO 210.: La Ley 50 de 1990 no conservó la junta directiva provisional y la personería jurídica es automática.

Por lo anterior, este Despacho

DECIDE

Devolver toda la documentación a los interesados por intermedio de esta División, advirtiéndoles que es por una sola vez de conformidad con el artículo 12 del Código Contencioso Administrativo.

Si dentro del término máximo de dos (2) meses contados a partir de su comunicación no se da cumplimiento al presente auto se entenderá que han desistido de la solicitud y se procederá al archivo del expediente de conformidad al artículo 13 del Código Contencioso Administrativo.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

C. L. A. C. (Abogado)

División de Reglamentación y Registro Sindical

M. L. P. (Secretario).

El anterior auto se le notifica al presidente del sindicato en formación o a el apoderado y se le devuelve toda la documentación.

Cumplimiento del auto de objeciones

Los representantes de la organización sindical fundada o su apoderado, en cumplimiento del auto de objeciones, reciben el expediente con toda la documentación y en el plazo máximo de 2 meses, contados a partir de que el auto de objeciones les sea notificado, deben hacer las modificaciones propuestas y devolver todo, una vez más, al Ministerio de Protección Social, División de Reglamentación y Registro Sindical. Se cita una asamblea general y en ella se aprueban los cambios y modificaciones propuestas por el Ministerio.

CUMPLIMIENTO AUTO DE OBJECCIONES

ACTA DE LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES FUNDADORES Y AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ "SINTRAXYZ", REALIZADA EL DOMINGO 13 DE SEPTIEMBRE DE 1992 PARA DAR CUMPLIMIENTO AL AUTO DE OBJECCIONES PROFERIDO POR EL DR C.S L. A. C., DE LA DIVISION DE REGLAMENTACION Y REGISTRO SINDICAL.

Una vez informada la Junta Directiva del Sindicato por parte del Dr E. O.R. de la existencia del auto de objeciones dictado por la División de Reglamentación y Registro Sindical, está convocó Asamblea General de los trabajadores fundadores y de los que luego de la fundación adhirieron e ingresaron a la organización.

La Asamblea fue convocada para el día 13 de septiembre de 1992 en Santafé de Bogotá D.C., Carrera 00 No 00-15 Sur (Barrio S. A.). Se dio comienzo a la reunión a las 10 A.M. presidida y dirigida por la Junta Directiva.

El Presidente ordenó que se llamara a lista , una vez el Secretario General concluyó esta labor, se comprobó la asistencia de 46 trabajadores y que había cuorum para deliberar y decidir.

De inmediata el Compañero Presidente, C. J. P. propuso el siguiente orden del día:

Lectura, explicación y aprobación de las observaciones y modificaciones planteadas por el Auto de Observaciones dictado por el Dr C. L. C. en relación a la Documentación presentada por el Sindicato para su inscripción en el Registro Sindical.

Puesto a consideración de la Asamblea el anterior orden del día fue aprobado por unanimidad. Una vez aprobado se paso a darle cumplimiento y desarrollo.

AUTO DE OBJECIONES DE LA DIVISION DE REGLAMENTACION Y REGISTRO SINDICAL.

En primer lugar el compañero Secretario general le dio lectura, para ilustrar a la asamblea, al auto de observaciones en su totalidad. El compañero J. H. H. S. preguntó si las modificaciones que se planteaban para los estatutos eran correctas y el compañero O. O. R. preguntó el problema relacionado con la nómina y la certificación del numeral 2 del Auto. Como el Dr R, asesor y apoderado estaba presente en la Asamblea se le solicito diera las explicaciones del caso. El Dr R manifestó que en relación a la Junta Directiva los cargos habían sido señalados en el Acta de Fundación, pero que evidentemente en la hoja donde se había hecho la nómina se habían omitido los cargos a desempeñar por cada uno de los directivos y que por lo tanto era correcto corregir la nómina en el sentido en que lo indicaba el Ministerio de Protección Social. .Igualmente en el sentido de indicar que los directivos saben leer y escribir. Sobre la certificación del numeral 2 explicó que en la Nota mediante la cual se le notificó a la Empresa de la fundación del Sindicato dirigida al Gerente General, Señor C. O. C., se había pedido la certificación y que copia de esa nota se había adjuntado en la Documentación radicada en el Ministerio de Protección Social, pero que era conveniente adjuntar el original de esa nota y volverle a solicitar a la Empresa la Certificación e igualmente adjuntar copia de la nueva solicitud en la documentación. Finalmente en relación con las modificaciones a los Estatutos explicó que también eran procedentes y que la asamblea debía discutir y aprobar todas las modificaciones sugeridas por el Dr C.L.C., funcionario del Ministerio.

Terminadas las explicaciones del Dr R se siguió con el desarrollo de la Asamblea y se pasó a resolver uno a uno los puntos del auto de observaciones, de la siguiente manera:

1.- Sobre la primera observación relacionada con la nómina de la Junta Directiva y la necesidad de indicar los cargos de cada uno de los directivos y que saben leer y escribir la asamblea verifica que aunque en el Acta de fundación se indicaron los cargos, en la hoja donde se hizo la nómina no se indicaron, en relación a que saben leer y escribir los directivos efectivamente se omitió esta información.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones la Asamblea votó que se le dé cumplimiento al primer punto del auto de observaciones y que en efecto se reelabore la nómina de la Junta Directiva indicando los cargos y que los directivos saben leer y escribir. La Nomina en hoja aparte se adjunta a esta Acta y documentación.

2.- Sobre el punto dos(2) del auto de observaciones la asamblea verifica que la solicitud sobre antigüedad del literal d) artículo 11 Decreto 1469 de 1978, se le solicitó a la Empresa en la misma nota en la que se le notificó la fundación del Sindicato (Folio 38), pero se acuerda adjuntar el original de esa nota de notificación y además solicitarle a la Empresa de nuevo la certificación y si la expide adjuntarla a la documentación.

3.- En relación a las correcciones indicadas en el punto 30 del auto de observaciones la Asamblea los acoge en su totalidad tal como los señala el Dr C. L. C. y por lo tanto vota por unanimidad modificar el texto de los Estatutos así:

ARTICULO 10.: De acuerdo con la Ley 50 de 1990, artículo 40 señalar Empresa.

ARTICULO 20. : Indicar el Domicilio o la Residencia de la Junta Directiva. Debe estar en la Ciudad de Santafé de Bogotá D.C.

ARTICULO 120.: En todo lo relacionado con el presupuesto de gastos el Sindicato se sujetará a lo dispuesto en el artículo 394 del C.S.T. , modificado por la Ley 11 de 1984, art. 19. Introducir las modificaciones en el artículo 12 literales k) y L) de acuerdo con estas disposiciones legales.

ARTICULO 190.: La Junta Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minorías, siempre de acuerdo con el artículo 54 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 200.:No pueden formar parte de la Junta Directiva del sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de la empresa. Es nula elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar algunos de los empleos referidos, dejará piso facto vacante su cargo sindical.

ARTICULO 210.: Este artículo se suprime de los estatutos debido a que la junta Directiva provisional fue suprimida y la personería es automática.

Finalmente la asamblea aprueba que todas las modificaciones a los estatutos sean incorporados y se le entregue al Ministerio de Protección Social un texto de los estatutos con todas las modificaciones incorporadas y luego le sean devueltos al Ministerio de Protección Social los Documentos para concluir el trámite de inscripción del Sindicato.

En constancia firman la presente acta el presidente y el secretario general.

C. J. P.

C.C. de
Presidente

G. A. L. D.

C.C. de
Secretario

Remisión de la documentación a Reglamentación y Registro Sindical

Aprobadas las modificaciones a los estatutos y subsanados los errores, se deben hacer las correcciones cuidadosamente en los textos y de nuevo remitir a Reglamentación y Registro Sindical todo el expediente, siempre dentro de los dos meses de plazo que la Resolución 1718 de 1991 del Ministerio de Protección Social otorga para cumplir con las objeciones. La remisión de la solicitud corregida se debe dirigir al mismo funcionario que profirió el auto de objeciones.

MEMORIAL DE REMISION

Doctor

C. L. A. C.

División de Reglamentación y Registro Sindical

Ref: Solicitud de Inscripción en el Registro Sindical del SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ". Cumplimiento del Auto del 27 de Agosto de 1992.

En mi calidad de apoderado de la Organización Sindical de la referencia me permito expresarle lo siguiente:

1.- El SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ le ha dado cabal cumplimiento al auto proferido por su despacho el 20 de Agosto y notificado el 27 de agosto del año en curso.

2.- En cumplimiento de lo ordenado por su Despacho le estoy adjuntando al presente escrito los siguientes documentos:

2.1. La documentación originalmente radicada para solicitar la Inscripción en el Registro Sindical y que me había sido devuelta con el auto notificado el 27 de agosto de 1992.

2.2. Copia auténtica del Acta de la Asamblea de los Trabajadores afiliados a "SINTRAXYZ realizada el día 13 de septiembre de 1992 y en la cual decidieron dar cumplimiento y en efecto dieron cumplimiento a todo lo ordenado en el auto de observaciones dictado por su Despacho. Esta acta está suscrita por los trabajadores asistentes a la asamblea y autenticada por el secretario y el presidente del Sindicato.

2.3. La nómina de la Junta Directiva completa y con todas las especificaciones.

2.4. La certificación expedida por la Empresa acerca de que los miembros de la Junta Directa tenían más de seis meses trabajando en la Empresa. Igualmente la solicitud que inicialmente hicimos a la Empresa de que nos expidiera esta certificación con fecha 2 de agosto de 1992.

2.5. Una copia de los Estatutos con todos los cambios incorporados y autenticado por el Secretario del Sindicato.

2.6. Lista de 6 nuevos afiliados a la Organización Sindical.

Dejamos así cumplido en su totalidad el Auto de su Despacho fechado el 20 de agosto y notificado el 27 de mismo mes.

Estamos igualmente devolviendo la documentación corregida dentro de los términos legales.

Atentamente,

J.O.D.

C.C. de Valle. T.P. de C.S. J.

Recibida la documentación corregida, el Jefe de la División de Reglamentación y Registro Sindical tiene diez días hábiles de plazo improrrogable para resolver sobre la materia. Lo lógico es que si la organización sindical en formación cumplió con todas las correcciones, el Ministerio de Protección Social proceda a ordenar la inscripción de la organización.

Resolución ordenando la inscripción en el registro sindical

Recibida la solicitud corregida el funcionario vuelve a examinarla para verificar que se le ha dado cumplimiento al auto de objeciones y si no encuentro impedimentos debe proceder a elaborar el proyecto de resolución en el término de 7 días hábiles contados a partir del momento en que recibió la documentación y el Jefe de la División tendría tres para examinar el proyecto y resolver, para un total de diez días hábiles. El Ministerio de Protección Social y SS no labora los días sábados, luego este término se cuenta de lunes a viernes. El incumplimiento injustificado de los términos previstos para el trámite de la solicitud de inscripción hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

RESOLUCION

RESOLUCION NUMERO 005320 DEL 9 NOVIEMBRE DE 1992

Por la cual se inscribe en el Registro Sindical a la organización sindical denominada: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EYZ S.A. "SINTRAXYZ"

EL JEFE DE LA DIVISION DE REGLAMENTACION Y
REGISTROS SINDICAL

En uso de sus facultades que le confiere el Decreto 1096 del 26 de Abril de 1991, y
CONSIDERANDO

Que la organización sindical de primer Grado y de Empresa denominada: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EYZ S.A. "SINTRAXYZ", con domicilio en la Ciudad Santafé de Bogotá, Distrito Capital, solicitó a este Ministerio la inscripción en el Registro Sindical, según asamblea general constitutiva realizada el día 2 de agosto de 1992. Para los efectos legales se anexa la documentación correspondiente con los números 26289 del 10 de agosto, 277707 del 20 de agosto y 35351 del 23 de octubre de 1992.

Hecho el estudio del expediente conforme a lo dispuesto en el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 45 de la ley 50 de 1990, este Despacho ha concluido que la documentación está completa, la elección de la junta directiva se hizo conforme a lo establecido en el artículo 391 de la obra anteriormente mencionada y el artículo 54 de la ley 50 de 1990 los estatutos de la organización no son contrarios a la Constitución Nacional, las leyes o las buenas costumbres, no contravienen disposiciones especiales del mencionado Código del Trabajo y por ello este Despacho accederá a la petición de la organización solicitante.

Por lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE

Por la cual se inscribe en el Registro Sindical a la organización sindical denominada: SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ"

ARTICULO PRIMERO.- Inscribir en el Registro Sindical a la organización sindical de Primer Grado y de Empresa denominada: SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ", con domicilio en la Ciudad Santafé de Bogotá, Distrito Capital.

ARTICULO SEGUNDO.- Inscribir en el Registro Sindical los estatutos de la organización sindical denominada: SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ", aprobados en asamblea general constitutiva celebrada el día 2 de agosto de 1992, por no ser contrarios a la ley, Constitución Nacional o las buenas costumbres y los cuales se encuentran en el expediente en los

folios del 43 al 58.

ARTICULO TERCERO.- Inscribir en el Registro Sindical a la Junta directiva del sindicato, integrada así:

PRINCIPALES

PRESIDENTE C. J. P.

VICEPRESIDENTE C. A.P.

SECRETARIO GENERAL G.L.L.D.

TESORERO E. A. A. L.

FISCAL V. M. M.

SUPLENTE: R. E. F.R., M. A. M., PE.P., F.O. S., D.A. P.

ARTICULO CUARTO.- Una vez ejecutoriada la presente resolución deberá publicarse en un diario de amplia circulación nacional dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria por cuenta de los interesados y por una sola vez.

PARAGRAFO.- Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación el sindicato deberá depositar un ejemplar del diario en el Registro Sindical del Ministerio de Protección Social.

Por lo cual se inscribe en el Registro Sindical a la organización sindical denominada: SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ".

ARTICULO QUINTO.- Notificar la presente providencia de conformidad con lo establecido en los artículos 44 y 45 del Código Contencioso Administrativo, advirtiendo que contra la presente proceden los recursos de reposición y apelación interpuestos dentro de los términos legales.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Santafé de Bogotá, D.C. a los 9 Noviembre de 1992

F. E. B. P. (jefe)

DIVISION REGLAMENTACION Y REGISTRO SINDICAL

R. R. DE E. (SECRETARIA (CLAC/rrdef.)

Notificación

Esta resolución debe ser notificada a las partes interesadas y, en este caso, dentro de ellas está el empleador. Este, de conformidad con el artículo 6 de la Resolución 1718 de 1992 puede hacer impugnaciones a la inscripción y estas impugnaciones se hacen interponiendo los recursos de reposición y de apelación. En la sustentación de estos recursos puede presentar los hechos irregulares que considera que hubo

en el proceso de formación del sindicato y presentar las pruebas del caso. Este trámite de notificación al empleador y la posibilidad de impugnación que él tiene, es una violación a las disposiciones de los Convenios de la OIT y de la Constitución Política sobre personería automática y al mismo tiempo una prueba más que el reconocimiento de personería automática no existe.

NOTIFICACIÓN

DIVISION DE REGLAMENTACION Y REGISTRO SINDICAL

Santafé de Bogotá D.C. quince (15) de diciembre de mil novecientos noventa y dos (1992). En la fecha informo a la doctora FANNY STELLA TORRES SANCHEZ, que la resolución No. 005320 del 9 de noviembre de 1992, por medio de la cual se inscribió en el Registro Sindical a la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ. S.A. "SINTRAXYZ", con domicilio en Santafé de Bogotá, fue notificada a las partes jurídicamente interesada.

A. A.R.

Secretaria

Si notificada la resolución anterior una de las partes o las dos interponen los recursos legales, en tiempo, entonces se le da trámite a estos. El de reposición obviamente lo resuelve el Jefe de Reglamentación y Registro Sindical que fue quien dictó la resolución y el de apelación se surtirá ante su inmediato superior. A continuación presentamos los recursos de reposición y apelación presentados por el empleador.

RECURSO DE REPOSICIÓN Y DE APELACIÓN

DIVISION DE REGLAMENTACION Y REGISTRO SINDICAL

Doctor

C.V.P.

P.M.Y, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Bogotá, identificado con CC de Bogotá, actuando en mi calidad de gerente de la Empresa XYZ S.A. me permito manifestarle que impugnó la inscripción en el Registro Sindical de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A “SINTRAXYZ” que su Despacho ha ordenado incribir mediante la Resolución No 2345 de noviembre 10 de 1995. En consecuencia interpongo contra dicha resolución el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, para que dicha resolución sea revocada. Sustento la impugnación y el recurso de reposición en los siguientes hechos y consideraciones:

1.....

2.....

3.....

Al presente escrito acompaño certificado de la Cámara de Comercio para acreditar la calidad en la cual actúo.

Atentamente

P.M.Y

CC

Certificado Cámara de Comercio.

Ejecutoria

Resueltos los recursos favorablemente a la organización sindical, o si no se interpusieron, entonces se declara ejecutoriada la resolución y lo que sigue es concretar la inscripción en el Registro Sindical y hacer la publicación y el depósito.

DECLARACIÓN DE EJECUTORIA

EJECUTORIA

Santafé de Bogotá D.C. quince (15) de diciembre de mil novecientos noventa y dos (1992). Visto el informe secretarial declárese debidamente ejecutoriada la resolución No. 005320 del 9 de noviembre de 1992, por lo anterior puede ser remitido el expediente al Archivo Sindical, para lo de su cargo.

F.S.T.P.

Jefe (E) División de Reglamentación y Registro Sindical

(asra)

Publicación y Depósito

El acto administrativo por el cual se inscribe en el registro una organización sindical, deberá ser publicada por cuenta de ésta, una sola vez, en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria.

Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio de Protección Social

DEPOSITO

DIVISION DE REGLAMENTACION Y REGISTRO SINDICAL

Doctor

C.V.P.

P.M.Y, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Bogotá, identificado con CC de Bogotá, actuando en mi calidad de presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A “SINTRAXYZ” que su Despacho ha ordenado inccribir mediante la Resolución No 2345 de moviembre 10 de 1995, acompaño al presente escrito un ejemplar debidamente autenticado de La República del día en el cual se público la resolución2345.

Atentamente

P.M.Y

Realizada esta última diligencia queda legalmente inscrita en el Registro Sindical la organización sindical y entonces puede empezar a actuar como una nueva persona jurídica con todos sus derechos y sus obligaciones. Después de este largo recorrido administrativo, se dan los presupuestos del artículo 372 del C.S.T.: “Efecto jurídico de la inscripción. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya constituido como tal, registrado ante el Ministerio de Protección Social, y sólo durante la vigencia de esta inscripción”.

Luego de terminado todo este proceso lo que se debe hacer es convocar una asamblea general y en ella elegir la junta directiva y la comisión de reclamos. No sobra advertir que la nueva junta directiva puede ser la misma que actuó desde la fundación o puede ser modificada. La elección se hace cumpliendo el mismo procedimiento establecido cuando se fundó el sindicato.

Inscripción de junta directiva

Se trata de tramitar la inscripción del cambio total o parcial en la junta directiva del sindicato ya fundado y funcionando regularmente. Los cambios totales o parciales en las juntas directivas, subdirectivas o comités seccionales de las organizaciones sindicales, deberán ser comunicados por escrito una vez realizada la asamblea de elección, por cualquier miembro de la junta entrante o saliente, al respectivo empleador y al inspector del trabajo de la correspondiente jurisdicción o, en su defecto, a la primera autoridad política del lugar, con indicación de los nombres e identificación de cada uno de los directivos elegidos. El inspector o el alcalde, a su

vez, pasarán igual comunicación inmediatamente al empleador o empleadores.

Competencia y trámite

Los cambios, totales o parciales, de las junta directivas, subdirectivas o comités seccionales de las organizaciones sindicales, serán inscritos en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Protección Social.

La competencia para ordenar la inscripción está definida de acuerdo con los grados de las organizaciones de la siguiente manera:

- El jefe de la división de reglamentación y registro sindical es competente para inscribir en el registro sindical las personerías de los sindicatos, las reformas estatutarias y las juntas directivas de las organizaciones tercer grado;
- El jefe de la división de trabajo de las direcciones regionales es competente para inscribir en el registro sindical las juntas directivas de las organizaciones de 2º grado y de las juntas directivas y comités ejecutivos de las seccionales de las confederaciones;
- Los inspectores del trabajo son competentes para: inscribir en el registro sindical las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones de 1º grado

La solicitud de inscripción de las juntas directiva deberá ser presentada por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la asamblea de elección, por el presidente o secretario de la junta, entrante o saliente, acompañada de los siguientes documentos:

- Parte pertinente del acta de la elección, suscrita por el secretario general de la organización sindical, o por quien haya actuado como secretario general de la respectiva asamblea;
- Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma;
- La nómina de los directivos con indicación de sus nombres y apellidos, documento de identidad y cargos que les fueron asignados.

En el acta de elección de juntas directivas se hará constar el número total de afiliados a la organización sindical; igualmente, que la elección de los miembros de la junta directiva se realizó por votación secreta, en papeleta escrita y tarjeta electoral, y con sujeción a las normas constitucionales, legales y estatutarias pertinentes.

De acuerdo con el artículo 2º del Decreto Reglamentario 1194 de 1994 la documentación que debe acompañarse a la solicitud de inscripción de la junta son los descritos en los tres primeros numerales del modelo de solicitud que se transcribe a continuación, los otros documentos relacionados en los numerales 4 a 8 recomendamos acompañarlos para evitar posibles inconvenientes.

PETICION DE INSCRIPCION DE JUNTA EN PROPIEDAD

Señores

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Inspección del Trabajo

Por medio del presente escrito les estamos solicitando la Inscripción en el registro Sindical de la Junta Directiva de nuestra Organización Sindical, SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ", legalmente inscrita mediante Resolución No de 1992. Junta Directiva que fue elegida en la asamblea general realizada el día 22 de enero de 1993. Igualmente la Comisión de reclamos que fue elegida en la misma asamblea.

Adjuntamos a la presente solicitud los siguientes documentos:

1. Copia de la parte pertinente de la Acta de la Asamblea en donde fue elegida la Junta Directiva.
2. Listado de los asistentes a la asamblea debidamente firmado por cada uno de ellos;
3. Nómina de la Junta directiva, con indicación de sus nombres y apellidos , documento de identificación y cargos correspondientes.
4. Solicitud de certificación sobre antigüedad presentada a la Empresa con Fecha de 29 de enero de 1993.
5. Solicitud de vigencia de Personería elevada ante la Oficina de Registro e inscripción
6. Copia de la resolución mediante la cual fue Inscrita la organización sindical.
7. Copia parte pertinente de los estatutos.
8. Póliza de Manejo.

Atentamente,

C. J. P.

C.C. de Tulua.

Presidente

A continuación presentamos los modelos de los documentos que se deben acompañar a la anterior solicitud.

ACTA DE LA ASAMBLEA

PARTE PERTINENTE DEL ACTA DE LA ASAMBLEA DE SINTRAXYZ REALIZADA EL DIA 22 DE ENERO DE 1993

La asamblea reunida con el Quorum correspondiente compuesto por 31 compañeros abordó el siguiente temario:

- 1.Llamado a lista y verificación del Quorum.
- 2.Informe sobre la personería.
- 3.Elección de Junta Directiva y comisión de reclamos.
- 4.Violaciones a la Convención Colectiva por parte de la Empresa.

.....

Elección de Junta Directiva

Asistieron a la asamblea 33 trabajadores

Como la personería del Sindicato ya quedó definitivamente otorgada por medio de la Resolución Noy su publicación en el diario La Prensa ya se hizo e igualmente se hizo el depósito ordenado por la ley, la asamblea decidió elegir Junta Directiva. Para tal efecto se abrió un período de inscripción de Planchas.

Se inscribieron dos planchas.

La número uno con los siguientes compañeros:

F. O. S., W.A.,J. E.B.,R. E. F.,P.R.J.,T.U.P,S.Y.P,Y.U.I,U.P.M

La plancha número dos con los siguientes compañeros:

R.O. O.,W.R.C.,E. A..P.,C. E. C.,J.A.R.,V. M.

Una vez inscritas las dos planchas se procedió a votar mediante papeleta escrita, votación secreta y aplicando el sistema del cuociente electoral.

Terminada la votación los compañeros C. J. P. y J.J. M. procedieron a los escrutinios. Al final de los mismos entregaron los siguientes resultados: Por la plancha número uno, encabezada por el Compañero F. O.S. 25 votos y por la plancha número dos encabezada por el compañero R. O.O. 6 votos. Definido el cuociente electoral la Plancha número uno saco ocho (8) miembros y la dos sacó dos (2) miembros.

La Junta Directiva queda integrada así:

F. O. S.	W.A. S.	R.E.F.	NBYT
J.A.G	A.A.C.	P.A.T.	
R.O.O.	W.R.C.	J.E.B.T.	

La fiscalía corresponde al compañero que encabezó la plancha que obtuvo 6 votos o sea R. O. O. Inmediatamente después de dados los resultados de la votación se hizo un receso para que los electos se reunieran y repartieran los cargos. Finalmente los compañeros informaron que la junta quedaba de la siguiente manera:

Principales

Presidente.....F O. S.

Vicepresidente.....W. A. S.

Fiscal.....R O.O.

Tesorero.....J. E.B.

Secretario.....O. H.S.

Suplentes:

R. E. ,J A. G., W.R.C., A. A. C., P. A.T..

Eleccion de Comisión de reclamos

Luego se procedió a elegir la comisión de reclamos y fueron elegidos por unanimidad los compañeros: S. H. P. y L. A. C.

F. O. S. Presidente entrante

O. H. S. Secretario (Entrante)

En el acta anterior figura la elección de la comisión de reclamos para efectos de la notificación al empleador pero este organismo no necesita ser inscrito en el Registro Sindical.

LISTA DE ASISTENTES

La siguiente es la lista completa de los asistentes a la asamblea debidamente firmada por cada uno de ellos.

<u>NOMBRE</u>	APELLIDOS	CC	FIRMA
P.J.	R.L.O.	No	
.....			
.....			

NOMINA JUNTA DIRECTIVA

los mismos términos que cuando se solicito la inscripción del sindicato en el registro sindical.

Como se debe acreditar que la elección se hizo con sujeción a los estatutos, lo más conveniente es acompañar la fotocopia de la parte pertinente de los mismo.

PARTE PERTINENTE DE LOS ESTATUTOS

ESTATUTOS

Artículo 180. Para ser miembro de la Junta Directiva se requiere:

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

Artículo 190. La elección de Junta Directiva se hará siempre por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema del cociente electoral para asegurar la representación de las minorías so pena de nulidad. La Junta Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de Fiscal del Sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

Artículo 200. No se puede formar parte de la Junta Directiva del Sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores ni los altos empleados directivos de la empresa.

Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará automáticamente vacante su cargo sindical.

El funcionario competente dispondrá de un término máximo e improrrogable de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de radicación de la solicitud en el Ministerio de Protección Social, para inscribir, negar la inscripción o formular objeciones.

Si todo está en regla el funcionario **ordena hacer la inscripción** y termina el

tramite..

Si hay **errores insubsanables niega** la inscripción. Las únicas causales por las que se puede negar la inscripción de las juntas directivas son las siguientes:

- Cuando la elección es contraria a la Constitución Política, a la ley o a los estatutos;
- Que nos e de cumplimiento al auto de objeciones formulado por el funcionario del Ministerio de Protección Social.

Durante el trámite no proceden impugnaciones de ningún tipo, La resolución que niega o accede a la inscripción se debe notificar al representante legal del sindicato o a quienes hayan suscrito la solicitud y al empleador y contra dicha resolución proceden los recursos de reposición y apelación.

Si los errores u omisiones son subsanables el funcionario del conocimiento formulará, mediante auto de trámite a los peticionarios, las objeciones a que haya lugar, para que efectúen las correcciones necesarias. Si los interesados en la inscripción, pasados dos meses desde que se formularon las objeciones, no dan respuesta se entiende que se desistió de la solicitud y se archiva el expediente. Los interesados pueden presentar de nuevo una petición de inscripción.

Presentada la solicitud corregida, el funcionario dispondrá de diez (10) días hábiles improrrogables, contados a partir del día siguiente al de la radicación, para que resuelva sobre la misma. Si el funcionario no se pronuncia en ningún sentido durante los 10 días del término que tiene la junta queda automáticamente inscrita.

RESOLUCIÓN ORDENANDO LA INSCRIPCIÓN D E LA JUNTA DIRECTIVA

RESOLUCION NUMERO 0656 de 25 de febrero de 1993

"Por medio de la cual se ordena la inscripción de una Junta Directiva.."

EL SUSCRITO INSPECTOR OCTAVO DE LA SECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA DE LA DIRECCION REGIONAL BOGOTA Y CUNDIANAMARCA.

En uso de sus facultades legales y

CONSIDERANDO :

Que por reparto correspondió a este Despacho la solicitud de inscripción de la Junta Directiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ" elegida en asamblea General el día 22 de Enero de 1995 y la cual fué radicada en este Ministerio bajo el No. 2921 el 2 de Febrero del año en curso, para regir por un período igual al establecido en los estatutos de la organización sindical en comentario.

Que revisados los documentos por la inspección se encontró que la elección y designación de los cargos se hizo conforme a lo establecido en el art. 391 del C.S.T. y que los elegidos reúnen los requisitos exigidos por el art. 388 de la misma obra laboral.

Que los Decretos Reglamentarios 1194/94 y 1741 de 1993 facultan a los inspectores de trabajo para ordenar la inscripción de las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales del primer grado ya sean elegidas total o parcialmente siempre y cuando cumplan con los requisitos de ley.

Por lo anteriormente expuesto este Despacho,

RESUELVE :

ARTICULO PRIMERO : INSCRIBIR la Junta Directiva de la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE XYZ S.A. "SINTRAXYZ" elegida en Asamblea General el día 22 de Enero de 1.995, con personería jurídica No. 005320 de Noviembre 9 de 1,992 con domicilio en la ciudad de Bogotá, Departamento de C/marca, la cual queda integrada de la siguiente forma :

PRINCIPALES :

PRESIDENTE E. O.

VICEPRESIDENTE W. A. S.

FISCAL R. O. O.

TESORERO J. E. B.

SECRETARIO O. H.

SUPLENTE :

R. F.R., J. A.G., W.R.C., A. A. C., P.T.

ARTICULO SEGUNDO: Envíese copia del proveído a la Sección de Archivo Especializado de este Ministerio para su correspondiente registro.

ARTICULO TERCERO: Contra la presente resolución proceden los recursos de reposición en subsidio de apelación interpuestos fundamentalmente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal y/o a la desfijación del Edicto según lo contemplado en los arts. 44 y 45 del C.C.A. y Decreto 01 de 1,984.

ARTICULO CUARTO : Nótifíquese jurídicamente a las partes interesadas.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

J. E.S. P.

INSPECTOR 5º SECCION INSPECCION Y VIGILANCIA

F. J. E..

Secretario

Si no se interpusieron recursos o si se interpusieron, una vez se hayan resuelto, se envía la resolución al archivo especializado para el registro correspondiente.

Dentro de los tres (3) días siguientes a la ejecutoria de la resolución, el funcionario del conocimiento remitirá copia de la misma a la división de reglamentación y registro sindical - grupo especializado de archivo sindical - en Bogotá para efectos de las anotaciones correspondientes.

Los nuevos directivos no pueden actuar válidamente mientras no quede ejecutoriada la resolución.

Cuestionario de autoevaluación

1. Qué es el registro sindical?
2. Si Usted es inspector del trabajo de Caloto (Cauca) y una organización sindical que se acaba de fundar le radica la documentación y la solicitud de inscripción en el registro sindical ¿que hace usted como funcionario?
3. Recibida la documentación en la oficina de registro sindical y estudiada, ¿cuantas posibles respuestas pueden haber a dicha solicitud?
4. Si hay auto de objeciones, ¿ a quién se le debe notificar?
5. Diga cuáles son las tres partes fundamentales que debe tener el auto de objeciones?
6. Que sucede si los interesados en la petición no la devuelven con el cumplimiento del auto de objeciones dentro de los términos legales de 60 días?
7. ¿A qué personas se les debe notificar necesariamente la resolución que ordena la inscripción en el registro sindical?
8. Dentro del trámite administrativo de inscripción de una organización sindical en el registro sindical, ¿a partir de qué momento el empleador puede legalmente formular impugnaciones?
9. A partir de qué momento podemos decir que la organización sindical recién fundada queda plenamente constituida y puede empezar a actuar legalmente?
10. Cuáles son los funcionarios encargados de tramitar la inscripción de las: juntas directivas de las organizaciones de 1º, 2º y 3º grado?
11. Las comisiones de reclamos de los sindicatos es necesario inscribirlas en el registro sindical?

Respuestas al cuestionario

1. Es la estadística que lleva el Ministerio de Protección Social sobre organizaciones sindicales fundadas, juntas directivas elegidas en los tres grados, reforma de los estatutos, disolución de sindicatos.
2. Una vez recibida la remito a Bogotá, oficina de reglamentación y registro sindical de manera inmediata.
3. Pueden haber las siguientes respuestas: a) negar la solicitud por las razones legales expresas que existen; b) Ordenar la inscripción porque toda la documentación está en regla; y, c) formular objeciones para que se hagan las correcciones.
4. Al representante legal del sindicato o al apoderado.
5. Una relación completa de las objeciones, ordenar que se devuelva la documentación y la advertencia del término de los dos meses para hacer las correcciones.
6. Se archiva la solicitud.
7. Se le notifica al sindicato y al empleador.
8. A partir del momento en que le notifican la resolución que ordena inscribir el sindicato en el registro sindical.
9. Una vez que se deposita en el Ministerio de Protección Social. el diario donde se publicó la resolución ordenando la inscripción.
10. 3º grado: Jefe de la división de reglamentación y registro sindical; 2º grado el jefe de la división de trabajo de las direcciones regionales; 1º grado, los inspectores del trabajo.
11. No es necesario inscribirlas en el registro sindical, solo se notifica al empleador de la designación de las mismas.

Normas de referencia

C.S.T. : Artículos 365, reformado. Ley 50 de 1990, Artículo 45, Artículo 367 y 368, Subrogados. L. 50/90, art. 47, Art. 365, Artículo 366, reformado Ley 50 de 1990, Artículo 46

D.R. 1194/94 y 1741 de 1993

Resolución: 1718 de 1991 Ministerio de Protección Social

Capítulo 8

Funciones, prohibiciones y sanciones

Como los derechos de asociación, negociación y huelga no están garantizados de idéntica manera para todos los trabajadores colombianos y, por el contrario, existen limitaciones y diferencias en relación al sector público. Vamos a examinar por separado las funciones de los sindicatos del sector privado de la economía y los trabajadores oficiales, de una parte, y de otra, las funciones de los sindicatos de empleados públicos. El agrupamiento que hemos hecho, sindicatos de trabajadores del sector privado y de trabajadores oficiales tiene razón de ser en lo definido por el artículo 416 del CST que en su parte final dice: “... los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás...”.

Funciones de los sindicatos de trabajadores privados y de trabajadores oficiales

En nuestro criterio las funciones más importantes de los sindicatos son: preparar los pliegos de peticiones, negociarlos, afrontar las huelgas, firmar las convenciones colectivas y velar porque se cumplan. La ley enumera otra serie de funciones que son de relativa importancia o que casi no tienen ninguna. Nosotros las vamos a ordenar de las menos importantes a las más importantes.

Son funciones principales de los sindicatos de trabajadores del sector privado de la

economía y de trabajadores oficiales las siguientes:

- Promover la educación técnica y general de sus miembros; prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad; promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos; servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo, y adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. Esta función es necesario entenderla en el marco de la prohibición expresa consagrada en el artículo 355: “Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro”
- Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general. En este texto está plasmada la concepción doctrinaria predominante entre los partidos liberal y conservador o sea que los sindicatos deben ser instrumentos de colaboración con el capital y no medios para defender los intereses de los trabajadores;
- Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros. Las

Comisiones de reclamos que deben designar entre sus propios afiliados constituyen uno de los mecanismos para poder cumplir esta función. Vale la pena analizar un poco más en detalle estas funciones. **Asesorar** a los socios es una función natural de la organización sindical y que se traduce cotidianamente en reclamos que puede hacer el trabajador ante el empleador por horas extras, descuentos mal hechos, cambios de horario, también estaría el asesoramiento en las diligencias de descargos cuando el trabajador es citado por una presunta falta para sancionarlo. **Representar** el socio también es de la esencia del sindicato. Esta función se puede concretar en querrelas administrativas formuladas ante las autoridades del trabajo para que se realicen investigaciones sobre violación de normas sobre seguridad industrial, de normas convencionales, etc. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación. Aquí, como hemos expresado más arriba, es necesario distinguir entre la representación individual del socio y que es potestativa de éste y la representación colectiva que es una facultad expresa del sindicato. El sindicato representa a los socios en todo el proceso de la negociación colectiva, desde la denuncia de la convención, la presentación del pliego, incluida la huelga y los tramites relacionados con el tribunal de arbitramento y hasta que el conflicto colectivo se resuelva.

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

condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa. En Colombia el movimiento sindical y la clase trabajadora han jugado un papel muy débil desde el punto de vista de un liderazgo sobre otros sectores de la sociedad e intelectualmente. Muchos factores han influido para que ello sea así. El enorme peso campesino, el reciente predominio del fenómeno urbano, la poca presencia de inmigrantes, la violencia política crónica, la inmensa prevención política empresarial frente al proceso de organización sindical de ellos trabajadores y el predominante papel político que han desempeñado los grupos armados, ocupando de hecho, los espacios que tendría que haber ocupado la clase trabajadora y sus organizaciones sindicales. Al interior de las organizaciones sindicales han primado, también, los métodos del clientelismo, del mandado sindical, del control burocrático y, por lo tanto, brillan por su ausencia las grandes concepciones programáticas, los estudios serios, científicos, de la realidad socioeconómica del país. La alta dirigencia se ha esmerado más por ponerse a tono con las modas ideológicas de cada momento, conservar sus pequeños privilegios, que de generar un gran movimiento social y político con epicentro en los trabajadores.

- Buena parte de las tareas adelantadas en la función anterior se deben concretar en la elaboración del pliego de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos;
- Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, lo que comprende presentarlos a los empleadores, una vez aprobados por la asamblea, designar la comisión negociadora de los mismos, convocar la asamblea para votar la huelga o el tribunal y nombrar los árbitros a que haya lugar, y

- Suscribir con los empleadores las convenciones colectivas y contratos sindicales del caso; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. Al **actuar como representantes de sus socios en la contratación o negociación colectiva**, esta actividad se puede concretar en la firma de la convención colectiva, el pacto o en la expedición del laudo por parte de los árbitros. Los contratos sindicales, entre nosotros, no son muy frecuentes. Se celebra contrato sindical cuando se hace efectiva la huelga y entonces el sindicato acuerdo con la empresa mantener en funcionamiento aquellas maquinas o proceso productivo que no pueda detenerse, vigilar las instalaciones, hacer el mantenimiento, etc., acordando unos pagos que se le hacen directamente al sindicato y este coloca turnos de sus socios para realizar dicha actividad. Casi siempre lo que se percibe por este contrato va al fondo de la huelga. El segundo aspecto es “**garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados**”. La convención, el pacto o el laudo, una vez suscrito hacen parte del contrato de trabajo y son ley para las partes. En ellos también se acuerdan algunos aspectos que favorecen o que obligan de manera particular a la organización sindical como persona jurídica. Finalmente se dice: “ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan”. Aquí también es necesario distinguir entre las acciones que tiene el socio como beneficiario de la convención, el pacto o el laudo y que puede ejercer él de manera directa o nombrando un apoderado o que las puede delegar en la organización sindical mediante una autorización (poder) escrita de carácter individual o mediante votación en la asamblea. Esta última eventualidad esta expresamente contemplada en la ley. “Los trabajadores obligados por una

convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato”. Igualmente el sindicato en relación a los derechos consagrados en su favor como persona jurídica también tiene acciones. “Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios” (Artículo 475), además de las acciones que podría ejercer en representación de sus socios.

- Convocar la asamblea general para que se vote por huelga o tribunal y en la eventualidad de la huelga, conducir su realización y desarrollo de acuerdo con las normas que la regulan. Declarar la huelga, hacer efectiva y desarrollarla es una función connatural al sindicato.

Es necesario aclarar que los trabajadores oficiales y algunos privados no pueden declarar la huelga.

Funciones de los sindicatos de empleados públicos

Los sindicatos de los empleados públicos tienen una serie de limitaciones en el ejercicio de las funciones que es necesario reseñar de manera especial. Estas limitaciones están expresamente señaladas por la ley (art. 414 CST) y la más importante de todas es la prohibición de presentar pliegos de peticiones, negociarlos y firmar convenciones colectivas. Es decir, esta categoría de trabajadores no tienen derecho a la negociación y contratación colectivas. Aunque la C.P. garantiza el derecho de negociación en forma general, la norma no ha sido reglamentada y por esta vía se ha mantenido la prohibición para los empleados

públicos. Es muy probable que ahora que el Convenio de la OIT 151 de 1978 ha sido aprobado se modifiquen estas limitaciones, pero por ahora, siguen vigentes las normas que establecen esas limitaciones.

Los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

- Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados;
- Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa;
- Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva;
- Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de estos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo. De aquí se desprende que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas.
- Promover la educación técnica y general de sus miembros;
- Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad;
- Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines

profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos, y

- Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Funciones de los sindicatos mixtos

Antes de 1990 los empleados públicos y trabajadores oficiales tenían que organizar sus sindicatos por separado, pero la Ley 50 de 1990 en su artículo 58 estableció: “Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración”.

Las funciones del sindicato mixto serán asumidas respecto a cada uno de los grupos que asocia, trabajadores oficiales y empleados públicos, de conformidad con las funciones que hemos dejado descritas. Es decir para los trabajadores oficiales puede presentar y negociar el pliego y para los empleados públicos sólo podría presentar memoriales respetuosos.

Funciones de las federaciones y confederaciones

Las funciones de estos organismos sindicales son básicamente las mismas que las de los sindicatos de primer grado, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

Además como organismos de segundo y tercer grado se les puede atribuir las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas. Así mismo de asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos patronos en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

Decisiones exclusivas de la asamblea general

Algunas funciones las puede asumir el presidente del sindicato como representante legal del mismo, otras la junta directiva y existen algunas específicas definidas por la ley que tienen que decidirse exclusivamente en asamblea general. Están dentro de esta última categoría las siguientes:

- la modificación de estatutos,
- la fusión con otros sindicatos;
- la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas;
- la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director;
- la expulsión de cualquier afiliado;
- la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general;
- la determinación de la cuantía de la caución al tesorero; la asignación de los sueldos;

- la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto;
- la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos (2) meses después;
- la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros;
- la votación de la huelga en los casos de ley
- la disolución o liquidación del sindicato.

Prueba de los actos del sindicato

Las funciones de los sindicatos se traducen en actos de sus directivos, de las juntas como organismos y de la asamblea general y esos actos deben estar ajustados a la ley y a los estatutos. En muchas oportunidades es necesario probar adecuadamente esos actos

Las decisiones de la asamblea general y de la Junta directiva se prueban con la copia de la parte pertinente del acta donde debe constar que se aprobó con las mayorías exigidas por la ley o los estatutos. Los actos del presidente de la organización, como en la mayoría de los casos son desarrollos de decisiones de la asamblea y de la junta se podrían probar con copia del acta correspondiente. Los libros que lleva el sindicato también pueden ser prueba importante en cualquier momento de los actos realizados por el mismo.

Atención por parte de las autoridades y los empleadores

Las funciones sindicales para que puedan ser cabalmente desarrolladas están acompañadas de una norma que obliga a las autoridades y a los empleadores

atender a las organizaciones sindicales. Atenderlas no significa que deben acceder a sus peticiones sino darles audiencia, oírlos, reunirse, darles una respuesta a sus peticiones y solicitudes.

Las funciones señaladas en la ley a las organizaciones sindicales y que deban ejercerse ante las autoridades y los patronos implican para estos la obligación correlativa de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros. Esta orientación se aplica para los sindicatos de trabajadores de la economía privada y los trabajadores oficiales. En relación a los sindicatos de empleados públicos se consagra una decisión parecida, solo que hay que recordar que estos sindicatos no presentan pliegos de peticiones ni tienen derecho a la negociación colectiva. Esa directriz esta contenida en el artículo 415: “Las funciones señaladas... implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes”. El Convenio 151 de la OIT esta dentro de los lineamientos establecidos en la norma anterior, es decir la obligación de los superiores jerárquicos de recibirlos, crear mecanismos de concertación, escucharlos y si no hay acuerdo, la administración toma las determinaciones del caso de manera unilateral.

Prohibiciones a los sindicatos

Así como la ley consagra funciones específicas también consagra prohibiciones expresas. Violar esas disposiciones implica las sanciones establecidas en la propia ley. Dentro de las prohibiciones más importantes están las siguiente:

- Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

La violación a esta prohibición está calificada y sancionada en el artículo 209 del Código Penal: “El que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa si como consecuencia de la conducta descrita en el inciso anterior sobreviniere la suspensión o cesación colectiva del trabajo, la pena se aumentará hasta en una tercera parte, sin sobrepasar las diez (10) unidades de multa.

- Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas;
- Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para estos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;
- Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones con sus trabajadores.
- Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;
- Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados, y

- Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas.

Sanciones

Así como las funciones y las prohibiciones están expresamente establecidas en la ley, también sucede lo mismo con las sanciones que se les pueden imponer a las organizaciones sindicales cuando realizan actos prohibidos.

Cualquier violación de las prohibiciones será sancionada así:

- Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado el Ministerio de Protección Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;
- Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Protección Social, procederá a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual mas alto vigente;
- Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Protección Social podrá solicitar de la Justicia del Trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.
- Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularan ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación :

- a. La solicitud que eleve el Ministerio de Protección Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer ;
- b. Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente ;
- c. Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los 5 días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente ;
- d. Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por el término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación ;
- e. El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes ;
- f. Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes, y
- g. La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo tribunal superior de distrito judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del tribunal NO cabe ningún recurso.

- Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato, y lo han ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por sí mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior. (Artículo 381)

* Cuando la huelga es declarada ilegal se presenta lo que podría denominar la más grave sanción consistente en la posible suspensión o cancelación de la inscripción en el Registro Sindical . Esta solicitud la pueden hacer el Ministerio de Protección Social, el Ministerio Público o el empleador afectado por la huelga ilegal.

Cuestionario de autoevaluación

1. Enumere tres de las más importantes funciones que tienen los sindicatos del sector privado de la economía y de trabajadores oficiales?
- 2.Cuál es la limitante más importante establecida por la ley a los sindicatos de empleados públicos?
3. Enumere tres actos o funciones que están estrictamente reservados a la asamblea general del sindicato?
4. En caso de ser necesario ¿Como probaría Usted que la huelga fue legalmente votada y como probaría el número de afiliados que tiene el sindicato?
5. ¿Qué es un sindicato mixto?
6. Enumere tres prohibiciones a los sindicatos directamente consagradas por la ley?
7. En la eventualidad que el empleador incumpla una cláusula de la conevnción colectiva en donde se acordó un auxilio de 5.000.000.00 para el sindicato, ¿ Qué acción o acciones tendría el sindicato y ante que autoridad las podría ejercer?
8. Enumere tres funciones importantes que pueden cumplir la organizaciones sindicales de 2º y 3er grado?
9. En la eventualidad de una huelga ilegal ¿ quienes pueden solicitar la dilución y liquidación de la organización sindical?
10. Enumere tres tipos de sanciones diferentes que le pueden ser impuestas a una organización sindical cuando viola las prohibiciones establecidas por al ley.

Respuestas al cuestionario

1. Elaborar y aprobar los pliegos de peticiones en las asambleas correspondientes; negociar los pliegos en nombre de sus afiliados; votar y realizar la huelga cuando no están comprometidos servicios públicos esenciales.
2. La prohibición expresa de presentar pliegos de peticiones y por lo tanto de ejercer el derecho a la negociación colectiva.
3. Votar la huelga, elegir la junta directiva y aprobar el presupuesto
4. Lo primero, con la copia de la parte pertinente del acta de la asamblea respectiva debidamente autenticada por el secretario y el presidente; lo segundo, con el libro de afiliaciones que lleva el sindicato y de ser necesario también con los formatos de afiliaciones.
5. Es aquella organización en la que pueden ingresar trabajadores oficiales y empleados públicos.
6. Impedir el ejercicio de la libertad de trabajo, obligar a los trabajadores a que se afilien y realizar actividades económicas lucrativas.
7. El sindicato tendría dos posibles acciones: una para que se cumpla lo acordado y otra para que se le indemnice, de manera excluyente. La acción la tiene que ejercer ante el juez laboral.
8. Asesor a sus organizaciones filiales, representar a los trabajadores en eventos laborales internacionales y elegir sus directivas.
9. El Ministerio de Protección Social, El Ministerio Público y el empleador.
10. La más importante es la disolución y la liquidación; dos, se le podrían imponer multas a terceros, se podrían sancionar los directivos.

Normas de referencia

C.S.T. artículos 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 415, 417, 426, 418, 450, 475, 476
C.P. Art. 290 CP.

Capítulo 9

Protección del derecho de asociación y fueros sindicales

Las protecciones al derecho de asociación sindical tiene tres niveles. El internacional con los convenios de la OIT, y a nivel nacional el estrictamente laboral y el de orden penal.

Estas protecciones están dirigidas a garantizar la libertad sindical del trabajador, proteger los cuerpos directivos de los sindicatos y a estos como organizaciones. Veamos estos tres niveles en su orden.

Convenios 98 y 151 de la OIT

El Convenio 98 fue aprobado por la Organización Internacional de Trabajo en el año de 1949 pero Colombia, aunque lo había suscrito, sólo en 1976 mediante la Ley 27 de 1976 lo aprobó e incorporó a la legislación nacional. Tres son sus artículos que se refieren de manera directa a la protección del derecho de sindicalización.

“Artículo 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2 Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes”.

En el Convenio 151 referido a los empleados públicos en sus artículos 4º y 5º se enumeran los mecanismos que se deben establecer para la protección del derecho de asociación de este sector de trabajadores:

“Art. 4º. 1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser número de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización;

“Art.5º. 1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su conducción, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia...los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por las autoridad pública , o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de autoridad pública”

Como se puede observar de la lectura de los artículos anteriores, el texto se dirige a proteger la libertad de los trabajadores de afiliarse o no afiliarse y a evitar que por razón de su vinculación sindical se tomen medidas en menoscabo de su empleo y estabilidad laboral; en segundo lugar, buscan proteger a la organización sindical como tal respecto a la injerencia que puedan tener las organizaciones de los empleadores en su manejo y control; y, finalmente, recomiendan crear organismos adecuados a nivel nacional para garantizar el respeto al derecho de sindicalización. Es

importante resaltar que en el texto de la OIT no aparecen las palabras “fuero sindical”, pero la existencia del fuero sindical es una derivación lógica de la política definida en dicho Convenio.

La Constitución Política

En la Carta de 1991 se introdujo la garantía del derecho de sindicalización en los términos que lo hemos examinados antes y además en ese mismo artículo 39 se introdujo un inciso específico sobre el fuero sindical y demás garantías.

(...)

“Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías para el cumplimiento de su gestión”

Dos niveles de garantías tiene esta norma: los fueron sindicales a los representantes sindicales y las demás garantías para el cumplimiento de su gestión, pero no dice cuales son esas demás garantías. Estas entonces tendrán que ser precisadas por el legislador y por la vía de la interpretación. Desde ya podemos decir que como lo expresa la norma son todos aquellos mecanismos tendientes a que los directivos pueden cumplir cabalmente sus funciones como representantes de los trabajadores y que podrían ser: permisos sindicales, derecho a movilizarse dentro de la planta y dentro de ciertos parámetros, derecho a ser atendidos oportunamente por los empleadores, etc.

La ley laboral y la protección del derecho de asociación sindical

En la ley encontramos los tres niveles de la protección al derecho de asociación sindical o sea al trabajador individualmente considerado, a la organización sindical

como tal y a los directivos o representantes de los trabajadores y de sus organizaciones.

Se consideran como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, los siguientes:

- Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios. Por ejemplo hacer aumentos salariales superiores a los trabajadores no sindicalizados que a los sindicalizados con la exigencia de que no se afilien al sindicato; prometer aumentos superiores a los trabajadores que se desafilien o renuncien a los beneficios de la convención colectiva, elaborar y aplicar planes de beneficios alternativos a lo acordado en la convención colectiva para impedir que los trabajadores se sindicalicen o para incitar a los sindicalizados a que se desafilien.
- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales. Estas actividades que casi siempre realizan los empleadores para tratar de evitar que sea creada la organización sindical es muy difícil probarlos, pues jamás en una carta de despido se va a colocar que se termina la relación laboral por que se estaban haciendo las gestiones para fundar el sindicato. Para que fuera eficaz se tendría que presumir que los despidos que se hicieran dentro de determinadas condiciones y términos se hicieron por razones sindicales.²⁵

²⁵ Al respecto vale la pena traer, como ilustración, la manera como la ley Mexicana protege la fundación del sindicato. “ ¿Cómo se constituye un sindicato?. Para ello, la ley mexicana ha

- Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales. Esto es muy relativo. Casi ningún empleador se va a negar a nombrar sus representantes y sentarse en la mesa de negociaciones, si no lo hace podría ser sancionado como veremos en la parte de la negociación colectiva, pero puede no acceder a ninguna de las peticiones y no llegar a ningún acuerdo. Entonces la expresión “negarse a negociar” no es precisa, lo que el empleador no se podría negar es a nombrar los negociadores y a reunirse con los representantes del sindicato o de los trabajadores, pero a negociar en los términos de hacer ofertas, acordar algunas cuestiones, etc., no es una obligación.
- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma. Esta es otra prohibición extremadamente difícil de comprobar pues nadie va a colocar en la carta de despido que se termina el contrato porque el trabajador rindió testimonio en juicio laboral contra la empresa o en una investigación administrativa contra la misma. Para que tuviera eficacia tendría que establecerse una presunción como a la que hemos hecho referencia que existe en México.

considerado un mínimo de 20 trabajadores o de tres patronos (Art. 364 de la LFT). Asimismo, para determinar el número mínimo de trabajadores se tendrá en cuenta a aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada durante los 30 días anteriores a la fecha en que se presente la solicitud de registro sindical...” (Santiago Barajas Montes de Oca. Conceptos básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica 1995)

- Aunque no está expresamente consagrada, se desprende de las normas generales el despido de los trabajadores amparados por el fuero sindical sin el permiso previo del juez del trabajo.

Sanciones a quienes Violan el Derecho de Asociación

Existen tres tipos de sanciones de que pueden ser objeto el empleador que atente contra el derecho de asociación sindical. Sanciones administrativas impuestas por el Ministerio de Protección Social, sanciones penales y las impuestas por el juez del trabajo en los procesos de fuero sindical.

Sanciones Administrativas

De conformidad con la función de vigilancia y control que la ley le otorga al Ministerio de Protección Social, sus funcionarios previa investigación administrativa y comprobados los hechos podrían imponer sanciones, fundamentalmente multas a favor del SENA, al empleador implicado en actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

De todas maneras, “ el funcionario administrativo del trabajo que por cualquier medio tenga conocimiento de un hecho que pueda constituir infracción del artículo 309 (debe ser 292) del Código Penal deberá dar noticia inmediata de esa

circunstancia al juez penal competente, sin perjuicio de la investigación administrativa de carácter laboral que estará obligado a adelantar” Hoy esa noticia se le debe dar a la fiscalía.

Sanciones Penales

Al respecto el artículo 292 del C.P. establece lo siguiente: “El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítima, incurrirá en arresto de uno (1) a cinco (5) años y multa de un mil a cincuenta mil pesos”. Evidentemente que habría que formular la denuncia correspondiente y previa la investigación de la fiscalía, esta definiría si dicta resolución acusatoria o no. Es muy difícil comprobar los actos atentatorios contra el derecho de asociación y, por lo tanto, es muy raro encontrar un fiscal o un juez penal que vincule a los empleadores que esta clase de delitos.

Sanciones Laborales

No sería en estricto sentido una sanción, pero son las consecuencias que se derivan para el empleador que despide, desmejora o traslada a un trabajador amparado por el fuero sindical sin el permiso previo del juez del trabajo y el juez lo condena que lo reintegre y le pague los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta que sea efectivamente reintegrado. También creemos que se podría dar el caso una sanción o indemnización derivada de la acción penal constituyéndose en parte civil.

Fuero sindical

Para una mejor comprensión del concepto es conveniente acudir a la definición de fuero que da el Diccionario de la Academia de la Lengua Española. De los varios significados que le da podemos transcribir por lo menos los tres siguientes:

- “ Cada uno de los privilegios y exenciones que se conceden a una provincia, ciudad o persona”;
- “ Privilegio, prerrogativa o derecho moral que se reconocen a ciertas actividades, principios, virtudes, etc., por su propia naturaleza y
- “ Competencia a la que legalmente están sometidas las partes y que por derecho les corresponde”.

El fuero debe ser entendido como garantía para poder realizar la actividad específica de ciertas personas por su categoría, surgida del grupo al que representa, la institución a la que pertenece o las funciones que cumple, igualmente hace referencia a los procedimientos especiales que se deben seguir para que cuando esa persona realiza actos de indisciplina o ilegales se le pueda juzgar válidamente. Así se deben entender fueros como el eclesiástico, el parlamentario, el fuero militar, de los magistrados, del Presidente de la República, etc.

Definición legal

En el campo específico del derecho del trabajo o laboral la definición está contenida en el artículo 405 del C.S.T.: “Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”.

- Es una garantía de que gozan algunos trabajadores. La ley no la define como privilegio y está bien que lo haga así. Privilegio es una expresión que tiene una clara connotación individual, de ventaja y que otorga en consideración a la persona misma.. Por ejemplo los privilegiados de la riqueza. Garantía remite a institución, grupo, funciones especiales, etc.;
- Para que no sean despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos o municipios sin que se cumplan previamente los procedimientos especiales establecidos y que en este caso concreto es solicitar el permiso previo al Juez del trabajo;
- Para que el juez del trabajo autorice el despido, desmejora o traslado debe existir justa causa debidamente comprobada, de lo contrario debe negar la solicitud;
- El fuero sindical entendido como garantía del derecho de asociación y como garantía a la institución sindical, sería un derecho que no le corresponde a la persona del directivo, pues no es un privilegio personal. El fuero lo tiene en consideración al cargo que desempeña y las funciones que debe asumir. El fuero como derecho le pertenece a la organización y de manera especial a la asamblea general del sindicato. Desde este punto de vista la persona del directivo no podría disponer de ese derecho, por ejemplo, negociándolo o cambiándolo por una indemnización con el empleador. Aunque está contemplado como garantía, en la práctica sindical se ha transformado en un privilegio del que quieren disfrutar a perpetuidad muchas personas, también utilizando los permisos remunerados para realizar sus actividades personales y en muchas circunstancias realizando negociaciones con los empleadores y como se conoce en el lenguaje sindical “vendiendo el fuero”.

- El fuero sindical no impide que el empleador ejerza sus funciones disciplinarios y sancionatorias. “El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo. Artículo 413.”.

Trabajadores amparados por fuero sindical

Están amparados por la garantía del fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- c) Los miembros de la Junta Directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la Junta Directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PAR. 1 Gozan de la garantía del Fuero Sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PAR. 2 Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y /o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

- e) Hay dos tesis respecto a si hay que respetar o no el fuero sindical de los trabajadores en período de prueba y que fundan el sindicato, ingresan al que se fundó o son elegidos a la junta directiva hay dos tesis respecto a si hay que respetar el fuero sindical o no. Una dice que si hay que respetarlo porque de acuerdo con el artículo 411 del C.S.T. que establece los casos en los que no es necesario el permiso previo para la terminación del contrato de trabajo no está esta eventualidad y entonces el empleador, así se esté en el periodo de prueba, tendría que solicitar el permiso. La otra tesis sostiene que durante el periodo de prueba las partes tienen plena libertad para terminar el contrato y por lo tanto el fuero sindical no podría menoscabar esa libertad.
- f) Con relación a los trabajadores con contrato a término fijo existen las dos mismas tesis que en el periodo de prueba.
- g) Fuero circunstancial o sea la prohibición de despedir a los trabajadores que han presentado un pliego de peticiones desde su presentación y hasta que este termine sin justa causa previamente comprobada. También se ha dado una doble interpretación: una sostiene que el trabajador tiene derecho al reintegro y otra que sólo tiene derecho a la indemnización por el despido sin justa causa. En el último capítulo de esta obra trataremos este problema más ampliamente.

h) Con la ley 584 del año 2000, se crea un nuevo artículo sobre Permisos para los servidores públicos 416A C.S.T. : “Las organizaciones de los servidores públicos tiene derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en concertación con los representantes de las centrales sindicales.”

Como protección en relación a la estabilidad laboral o permanencia del contrato de trabajo, podríamos decir que la mujer embarazada y el trabajador con diez o más años de servicios al 1 de enero de 1991, también tienen una especie de fuero que genera la acción de reintegro..

Límite numérico

Por estatutos la junta directiva podría tener más de diez miembros, no hay norma que lo prohíba, pero lo que si debe quedar claro es que el fuero legal sólo cubre a diez. Esto lo ha dejado definido la ley para evitarse equívocos.

Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo sólo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono. Claro que las partes en una negociación colectiva pueden acordar más fueros que los legales y entonces serían fueros convencionales, que el empleador estaría obligado a respetar como los legales y, también, acudir al permiso del juez del trabajo si quiere despedir, desmejorar o trasladar a esos trabajadores.

Con la expedición de la Ley 50 de 1990, se limitó a dos miembros por cada empresa, la comisión estatutaria de reclamos. Las subdirectivas, hoy, no pueden nombrar esos dos miembros.

Notificaciones

Para que surja la protección foral es imprescindible que se hagan las notificaciones de la fundación del sindicato, del ingreso de los nuevos socios en el período de fundación, de la elección de las juntas directivas de los sindicatos, federaciones o confederaciones o de los cambios parciales efectuados en las mismas; notificación que se debe hacer al empleador y al Ministerio de Protección Social o en su defecto a la primera autoridad política del lugar. A su vez el Ministerio del Trabajo y SS o el alcalde deben notificar al empleador esa circunstancia, en forma inmediata.

Solicitud de permiso para despedir, desmejorar o trasladar trabajador con fuero sindical

La consecuencia lógica de la existencia del fuero sindical es que el empleador debe solicitar un permiso previo al juez del trabajo para poder terminar legalmente el contrato de trabajo, desmejorar o trasladar al empleado o trabajador. Ese permiso, en la práctica, es un proceso de fuero sindical en el cual se debe probar ante el juez la justa causa para el despido, desmejora o traslado. El punto central que se controvierte en ese proceso de levantamiento de fuero sindical son los hechos constitutivos de la justa causa. Por eso es útil examinar cuales son las causas que justifican autorización para despedir, desmejorar o trasladar al aforado.

Causas para autorizar el despido de un aforado

Estas causas están expresamente definidas en la ley y el juez no puede agregar ni quitar ninguna. El empleador debe probarla plenamente y el juez, si la encuentra plenamente probada, autorizar el despido.

Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento
- La suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días,
- El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono.
- La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y

- La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Cuando la huelga es declarada ilegal, el empleador puede despedir los trabajadores amparados por el fuero sindical sin pedir permiso previo al juez del trabajo.

SOLICITUD DE PERMISO PARA DESPIEDIR, TRASLADAR O DESMEJORAR TRABAJADOR CON FUERO

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA

E. S. D.

Ref.: Solicitud de permiso para despedir el trabajador XYX amparado por fuero sindical.

ZRM, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Santafé de Bogotá, identificado con C.C. No de, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional No Del C.S.J., obrando en mi calidad de apoderado de la Empresa....., con domicilio en Bogotá, según poder que adjunto debidamente otorgado por el Señor, en su calidad de gerente general, me permito exponerle los siguientes:

HECHOS

1.- Con fechaentre la Empresa, con domicilio en Bogotá y el trabajador señorse celebró un contrato de trabajo a termino indefinido, mediante el cual se vinculó al Señorpara desempeñar el cargo decon un salario mensual de \$ y el compromiso de trabajar la jornada mínima legal o sea ocho (8) horas diarias.

2.- El díala empresa recibió una comunicación del Sindicato de trabajadores.....se le notificaba que el Señor.....había sido elegido a la junta directiva en la asamblea realizada el día.... Y que el cargo que estaba desempeñando era el de tesorero.

3.- Hasta la fecha en la que fue designado para la junta directiva no se había presentado problema con el mencionado trabajador en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

4.- Luego de la elección para la junta directiva el trabajador...empezó a llegar tarde al trabajo, desobedecer las órdenes impartidas sus superiores a no cumplir las medidas de seguridad industrial dentro de la plnata y finalmeyer empezó a llegar embriagado a trabajar.

Esto hechos tuvieron ocurrencia así: El díallegó a las 7: 30 a trabajar cuando la hora de ingreso era a las 7 a.m. el díael jefe de personal le día la siguiente orden.....y fue desobligantemente desatendida; el díano se colocó la dotación para trabajar poniendo así en peligro su seguridad y la de los demás operarios; finalmente, el díallegó embriagado a trabajar y como el jefe de personal no lo dejó ingresar a la planta, agredió verbalmente a este.

Todos estos hechos están debidamente documentado pues en cada uno de los casos se levantó acta en presencia de la comisión de reclamos.

5.-La empresa es respetuosa de los derechos que tienen los dirigentes sindicales, en consecuencia le da los permisos sindicales pactados en la Convención, les permite realizar sus actividades sindicales y ninguno de los otros directivos ha sido sancionado llamado a la Comisión de reclamos.

6.- El Sindicato al que pertenece el Señor.....fue inscrito en el Registro Sindical mediante Resolución Noy la Junta Directiva a la que pertenece igualmente fue legalmente inscrita mediante auto de fecha

7.- Los hechos antes mencionados constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el Señor....Pero como la Empresa reconoce que está amparado por el fuero sindical ha decidido acudir a su Despacho para que autorice previamente el despido.

8.- Tengo poder de la Empresa para iniciar, adelantar y llevar a su término la presenta acción de levantamiento de fuero sindical.

DEMANDA

Con fundamento en los hechos que dejo expuestos y en las normas que más adelante citaré, respetuosamente solicito al Señor Juez que, previo el reconocimiento de mi personería para actuar y cumplidos los trámites de un proceso especial de levantamiento de fuero sindical, de conformidad con el artículo 118 del C.P.L. conceda permiso a la Empresa..... , con domicilio en Bogotá y representada legalmente por el Señor...para despedir al Señormayor y vecino de Bogotá, por estar en este momento protegido por la garantía del fuero sindical como miembro de la Junta Directiva del Sindicato....., desempeñando en cargo de tesorero.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículos 10., 70., y 80. del Decreto 204 de 1.957, Art. 24 del Decreto 2351 de 1.965 y demás normas concordantes del C.S.T.; artículos 20., 30., 40., 50., y 60. del Decreto 204 de 1.957 y demás normas concordantes con el C.P.L.

MEDIOS DE PRUEBA

Le solicito al Señor Juez, decrete, practique y tenga como tales las siguientes:

I.- INTERROGATORIO DE PARTE: que en forma personal y directa, y no por medio de apoderado, deberá absolver el señor.....

II.- DOCUMENTALES

1.- Contrato de trabajo suscrito entre las partes.

2.- Copia auténtica del Reglamento de Trabajo.

3. Un Ejemplar del periódico en el que fue publicada la resolución de inscripción en el Registro Sindical, constancia expedida por el Ministerio de que esa inscripción está vigente, Copia de la Resolución que ordenó incribir la Junta Directiva de la que hace parte el Señor....

4.- Copia auténtica de las actas de la Comisión de Reclamos donde fueron tratados y discutidos los hechos en los que se sustenta la petición del permiso para despedir al Señor.....

5. Notificaciones al empleador, Ministerio de Protección Social y SS y del Ministerio de Protección Social y SS al empleador.

III. TESTIMONIOS: Citar y hacer comparecer a su Despacho a las siguientes personas.....todas ubicables en las siguientes dirección....para que rindan testimonio sobre los hechos de la presente demanda.

IV.- RECONOCIMIENTOS: Citar y hacer comparecer a las personas que suscriben documentos privados aportados como pruebas dentro del presente proceso, para que reconozcan firma y contenido de los mismos.

V.- INSPECCIÓN JUDICIAL. Que deberá efectuarse en las dependencias de la Empresa para que se comprueben los siguientes hechos:

CUANTIA

La estimo en un suma superior a 50 salarios mínimos.

COMPETENCIA

Es usted competente para reconocer del presente proceso por la calidad de las partes, la naturaleza del proceso, el domicilio de la demandada, el lugar donde se prestó el servicio.

DOCUMENTOS Y ANEXOS

Acompaño al presente escrito copia de la demanda para el traslado a la demandada, el poder para la actuación, la demás documentación la aportaré dentro de las oportunidades procesales.

NOTIFICACIONES Y DIRECCIONES

Las personales las recibiré en la Secretaría de su Despacho y en las respectivas audiencias.

La demandada :.

El demandante:.

Mi Oficina :

Atentamente,

RXM C.C. de T.P.No. de C.S.J

La solicitud para desmejorar o para trasladar el trabajador, tiene los mismos requisitos pero obviamente los hechos alegados para que se otorgue el mismo tendrán que ser de distinta naturaleza. Aquí tendrán que obrar las necesidades de la empresa, la calificación del trabajador, etc. Presentada la anterior solicitud (demanda) se tramita como lo ordena el Código Procesal Laboral y, básicamente, hay dos posibilidades: “El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa” (Art. 408); ahora, si encuentra debidamente probados los hechos constitutivos de la justa causa autorizará el despido. A partir que la sentencia quede en firma la empresa puede proceder a dar por terminado el contrato.

No se necesita autorización previa del juez del trabajo

Existen algunas modalidades de contrato de trabajo en los que, a pesar de tener fuero el trabajador, no es necesario el permiso del juez para terminar el contrato. Estos casos son taxativos.

- La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada;
- Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;
- Por mutuo consentimiento
- Por sentencia de autoridad competente.
- Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.

Despido sin permiso previo y acción de reintegro

Los empleadores en muchas circunstancias en lugar de iniciar una acción de levantamiento de fuero que puede demorar dos o tres años, proceden a despedir el trabajador protegido por el fuero sindical sabiendo que tienen que afrontar un proceso, el posible reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure el despido. Pero colocar el trabajador o los trabajadores por fuera de las dependencias, por un tiempo y de manera rápida, le puede permitir al empleador la realización de otras actividades relacionadas con la contratación colectiva y el derecho de asociación, y asume el costo conscientemente. En la acción de reintegro (despido sin permiso previo del juez) o de restitución (por desmejora o traslado sin permiso previo del juez del trabajo), partiendo del hecho demostrado que el trabajador tenía y tiene fuero sindical, el aspecto central que se discute en el proceso es si se pidió el permiso o no se pidió. Si se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido. Igualmente, si se comprueba que el trabajador fue desmejorado o trasladado sin permiso previo del juez del trabajo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

**DEMANDA SOLICITANDO EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR
AMPARADO POR FUERO Y DESPEDIDO SIN PERMISO PREVIO DEL
JUEZ**

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA

E. S. D.

O.D.E, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Santafé de Bogotá, identificado con C.C. No.... , abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional No del C.S.J., obrando en mi calidad de apoderado de la trabajadora Señora **N. D. M.**, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de(Cundinamarca), según poder que adjunto, me permito exponerle los siguientes:

HECHOS

- 1.- Mi poderdante ingresó a prestar sus servicios personales a la Empresael día 9 de noviembre de 1992 mediante contrato a término indefinido.
- 2.- El cargo desempeñado por mi poderdante era el de analista de contabilidad.
- 3.- El salario devengado por mi poderdante durante los últimos tres meses de vinculación a la empresa fue de \$ 500.000.00 mensuales.
- 4.- El día 21 de febrero de 1995 la Empresa despidió a la trabajadora en forma unilateral, sin justa causa y sin solicitar la autorización previa al Juez del Trabajo.
- 5.- Mi poderdante con otro grupo de trabajadores de la Empresa demandada se reunieron y fundaron el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE**, organización sindical de primer grado y de empresa, el día 23 de noviembre de 1996. La inscripción de esta organización sindical en el Registro Sindical se está tramitando ante el Ministerio de Protección Social, tal como lo ordena la Ley 50 de 1990 en su artículo 45.
- 6.- Al momento de ser despedida la trabajadora estaba gozando de la protección del fuero sindical como fundadora de la mencionada organización. Además estaba protegida con la garantía de fuero como miembro suplente de la Junta Directiva de la misma organización sindical ya mencionada. La razón de fondo por la cual la Empresa procede a despedirlo es por haber participado en la fundación de dicha organización sindical.
- 7.- El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social fue debidamente notificado de la fundación de la organización sindical. Así mismo la Empresa demandada fue debidamente notificada por los trabajadores y el Ministerio de Protección Social.
- 8.- La trabajadora al estar protegida por el fuero sindical de fundador no podía ser despedida legalmente por la Empresa si no mediaba autorización del Juez Laboral. La Empresa no solicitó este permiso, por lo tanto el despido es ilegal y viola el derecho de asociación sindical.

9.- La trabajadora tiene derecho a ser reintegrada al mismo cargo que estaba desempeñando al momento de ser despedida y a que se le paguen, como indemnización, los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el día en que sea efectivamente reintegrada.

10.- Mi poderdante interrumpió personalmente la prescripción de la presente acción, ante la Empresa demandada.

11.- Tengo poder del trabajador para iniciar y agotar la presente acción especial.

D E M A N D A

Con fundamento en los hechos que dejo expuestos y en las normas que más adelante citaré, respetuosamente solicito al Señor Juez que, previo el reconocimiento de mi personería para actuar y cumplidos los trámites de un proceso especial de fuero sindical, acción de reintegro, de conformidad con el artículo 118 del C.P.L. condene a la Empresa, cuyo domicilio es la ciudad de y representada legalmente por el Señor o por quien la represente legalmente al momento de las notificaciones y de la sentencia, a lo siguiente:

1.- A que **REINTEGRE** a mi poderdante,, inmediatamente o en el término que el juzgado le fije como plazo, al cargo de analista de contabilidad, que era el que venía desempeñando al momento de ser injustamente despedida o en un cargo de igual o superior categoría, según lo establecido en el Decreto 204 de 1.957, artículo 70 que modificó el artículo 408 del C.S.T.

2- A pagarle a mi poderdante a título de indemnización, los salarios dejados de percibir desde el día 21 de febrero de 1996 y hasta la fecha en que se produzca el reintegro a razón de \$ 10.700.00 diarios, según lo establecido por el Decreto 204 de 1.957 que modificó el artículo 408 del C.S.T., con los debidos aumentos legales.

3.- A pagarle al ISS las cuotas para la pensión de jubilación que le haya dejado de pagar o sea durante todo el tiempo que la trabajadora permanezca por fuera de la Empresa y hasta el día que efectivamente sea reintegrada .

4.- Pagar a mi poderdante las costas del proceso, incluidas las agencias en derecho.

F U N D A M E N T O S D E D E R E C H O

Artículos 10., 70., y 80. del Decreto 204 de 1.957, Art. 24 del Decreto 2351 de 1.965 y demás normas concordantes del C.S.T.; artículos 20., 30., 40., 50., y 60. del Decreto 204 de 1.957 y demás normas concordantes con el C.P.L.

M E D I O S D E P R U E B A

Le solicito al Señor Juez, decrete, practique y tenga como tales las siguientes:

I.- INTERROGATORIO DE PARTE: que en forma personal y directa, y no por medio de apoderado, deberá absolver el Representante Legal de la demandada y que formularé verbalmente en la audiencia respectiva.

II.- DOCUMENTALES

1.- Copia auténtica de la notificación hecha por los trabajadores a la Empresa de la fundación del sindicato....

- 2.- Copia auténtica de la notificación hecha por los trabajadores al Ministerio de Protección Social de la fundación del sindicato....
 - 3.- Copia auténtica de la notificación hecha por el Ministerio de Protección Social a la Empresa de la fundación del sindicato....
 - 4.- Copia auténtica del Acta de Fundación del sindicato, suscrita por los asistentes, con la indicación de sus documentos de identidad y las modificaciones hechas a dicha acta en asamblea posterior.
 - 5.- Copia auténtica del acta de elección de la Junta Directiva y de la asamblea donde se aprobaron los estatutos.
 - 6.- Copia auténtica de los Estatutos de la Organización Sindical.
 - 7.- Nómina de la Junta Directiva del sindicato fundado.
 - 8.- Nómina completa del personal afiliado a la organización sindical fundada.
 - 9.- Carta de despido de mi poderdante.
 - 10.- Contrato de trabajo.
 - 11.- Solicitud de certificación pedida a la Empresa acerca del cargo desempeñado y la fecha de ingreso de mi poderdante.
 - 12.- Memorial de interrupción de la prescripción.
 - 13.- Copia auténtica de la Resolución mediante la cual La División de Reglamentación y Registro Sindical decidió la solicitud de inscripción en el Registro Sindical de
- III.- Oficiar al Ministerio de Protección Social de Cundinamarca -División de Reglamentación y Registro Sindical-, a fin de que remita con destino al presente proceso copia auténtica de todos los trámites (o sea el expediente completo) relacionados con la inscripción en el Registro Sindical de la Organización Sindical denominada:incluida la resolución de inscripción o de denegación de la misma.
- IV.- RECONOCIMIENTOS: Citar y hacer comparecer a las personas que suscriben documentos privados aportados como pruebas dentro del presente proceso, para que reconozcan firma y contenido de los mismos.
- V.- INSPECCIÓN JUDICIAL. Que deberá efectuarse en las dependencias de la demandada sobre libros, nóminas y demás documentos que hagan relación con la trabajadora y con la fundación del Sindicato.... y con su inscripción en el Registro Sindical.
- VI.- TESTIMONIOS. Citar y hacer comparecer a su despacho a las siguientes personas:....., todos ubicables en las dependencias de la demandada o sea Callede, para que se sirvan rendir testimonio acerca de los hechos de la presente demanda.

C U A N T I A

La estimo en un suma superior a 50 salarios mínimos.

COMPETENCIA

Es usted competente para reconocer del presente proceso por la calidad de las partes, la naturaleza del proceso, el domicilio de la demandada, el lugar donde se prestó el servicio.

DOCUMENTOS Y ANEXOS

Acompaño al presente escrito copia de la demanda para el traslado a la demandada, el poder para la actuación, la demás documentación la aportaré dentro de las oportunidades procesales.

NOTIFICACIONES Y DIRECCIONES

Las personales las recibiré en la Secretaría de su Despacho y en las respectivas audiencias.

La demandada : .

El demandante:

Mi Oficina :

Atentamente,

O.D.E. C.C. de T.P.No. de C.S.J

Cuestionario de autoevaluación

1. La C.P. establece alguna diferencia relacionada con la garantía de fuero sindical para los trabajadores del sector privado y los empleados públicos?
2. Enumere quienes, de acuerdo con la ley, gozan de fuero sindical?
3. ¿El fuero es una garantía a la persona o a la organización sindical?
4. Defina legalmente el fuero sindical?
5. Enumere tres causas que podrían conducir a que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical?
6. Establezca una diferencia precisa entre despido, desmejora y traslado.
7. Enumere dos casos en los que no es necesario solicitar permiso para terminar la relación laboral con un trabajador aforado.
8. ¿Un trabajador amparado por el fuero sindical puede ser sancionado por actos de indisciplina?
9. ¿Cuál es el aspecto central que se debe probar en un proceso de levantamiento de fuero por parte de quien esta haciendo la solicitud?
10. ¿Cuál es el aspecto central que se debe probar en el ejercicio de la acción de reintegro?
11. ¿Cuáles son las tres peticiones centrales y básicas que se deben formular en una demanda para iniciar un proceso de fuero sindical (acción de reintegro)?.

Respuestas al cuestionario

1. No establece ninguna diferencia.
2. Los fundadores del sindicato, los trabajadores que ingresen posteriormente a su fundación, desde la fundación y hasta dos meses después de la inscripción sin exceder de seis meses; diez miembros de la junta directiva de sindicatos de 1º, 2º y 3º grado, los miembros de la comisión de reclamos, los miembros de la junta directiva saliente por 6 meses, cuando hay fusión para los miembros de la anterior junta que no quedan en la nueva, seis meses.
3. A la organización sindical.
4. “Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.
5. El trabajador agredió físicamente al empleador; llegó embriagado a trabajar; fue sorprendido hurtando materia prima de la empresa.
6. Despido, se le pone término al contrato de trabajo; desmejora, no se termina el contrato sino que se varían las condiciones de trabajo con merma en el salario o en las condiciones de trabajo; traslado, tampoco se termina la relación laboral sino que se cambia el sitio donde se debe prestar el servicio.
7. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada; por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; por mutuo consentimiento.
8. Si puede ser sancionado

9. El o los hechos que constituyen la presunta justa causa para el despido.
10. Que se estaba amparado por el fuero sindical y que no se solicitó permiso previa al juez del trabajo.
11. Que el trabajador sea reintegrado, que se le paguen sus salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta cuando sea reintegrado y que se paguen las cuotas para adquirir la pensión a la entidad en la que estaba afiliado el trabajador.

Normas de referencia

- Convenios de la OIT: 98/49, 151/78
- C.P. : art. 39.
- C.S.T. : 354, 363,371,405, 413,406,406,407, 408, 410,411, 4112, 413.
- C.P. : 292
- L. 50 de 1990, arts. 39 y 57
- Decretos: 204/57 arts. 1, 7 y 10. 1469/76 art. 34.

Capítulo 10

Disolución y liquidación de organizaciones sindicales

Hay dos grandes grupos de causas para que las organizaciones sindicales, en todos sus grados, dejen de existir como personas jurídicas: las causas legales y las voluntarias. Las legales son las establecidas por la ley y escapan a la voluntad de la propia organización, son causas definidas por el legislador, y las voluntarias son aquellas establecidas por la organización sindical en sus estatutos. El proceso de desaparición de una organización sindical tiene dos momentos claramente diferenciados: la disolución, o sea su muerte como persona jurídica, y su liquidación, que es la aplicación de sus activos a cubrir los pasivos existentes, etc.

Causales legales

Están contempladas en la ley, debe mediar la solicitud escrita de persona que demuestre interés jurídico, cumplirse el procedimiento establecido en la ley y debe ser consecuencia de un pronunciamiento del juez del trabajo, único funcionario en capacidad de ordenar la disolución forzosa de un sindicato.

Hoy, no cabe la menor duda que la autoridad competente para ordenar la disolución de un sindicato es el juez del trabajo, pero antes de la aprobación de los Convenios de la OIT, 87 y 98, en 1976 y hasta algunos años después, el Ministerio de Protección Social seguía reclamando esa función. Sobre este particular vale la pena transcribir una decisión del Consejo de Estado sobre la materia: “ Síguese de lo anterior que al ordenarse la disolución del <<sindicato de trabajadores..., el Ministerio del

Protección Social, se arrogó una competencia que no le estaba atribuida, desbordando en esta forma los límites de sus facultades legales, todo lo cual entraña una clara violación de los preceptos que se han señalado como ostensiblemente quebrantados, transgresión que hace más patente, si se tiene en cuenta que dicha atribución corresponde ejercerla únicamente a las autoridades jurisdiccionales, por cuanto, como ya se vio, solo a ellas les está permitido adoptar esta clase de medidas, conforme a las normas que determinan el procedimiento para disolver, cancelar y liquidar entidades sindicales” 26

Pueden dar lugar a la sentencia ordenando la disolución y la liquidación los siguientes hechos:

- Cuando se violan normas que prohíben determinadas conductas. En este caso se pueden presentar varias situaciones. Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Protección Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije, pero el sindicato no tiene en cuenta la prevención y deja que la conducta y el hecho se realicen; la otra es si la infracción ya se hubiere cumplido por parte del sindicato. En las anteriores eventualidades, el sindicato puede ser sancionado, pero si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Protección Social podrá solicitar de la Justicia del Trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo;
- Cuando una huelga es declarada ilegal, también pueden pedir la disolución y

26 C.E., Sec. Segunda, Sent. Junio 22/82.

liquidación el Ministerio de Protección Social, el Ministerio Público y el empleador afectado por la huelga;

- Cuando el sindicato se reduce a menos de 25 afiliados y el no procede a disolverse y liquidarse voluntariamente, también se podría solicitar que su disolución sea ordenada por sentencia del juez del trabajo;
- Cuando se presenta la situación de coexistencia de dos sindicatos de base en la misma empresa, el mayoritario subsiste y el otro o los otros se deben disolver; y
- Porque la empresa donde existe el sindicato de base se disuelva, se liquide o se cierre definitivamente.

Procedimiento sumario

Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del Circuito Civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

- La solicitud que eleve el Ministerio de Protección Social, el Ministerio Público o la persona con interés jurídico deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer;
- Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente;
- Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente;

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

Tres aspectos centrales debe definir la providencia del juez: declarar disuelta la organización sindical, ordenar que se cancele el Registro Sindical y designar el liquidador para que liquide.

Liquidación

Cuando se trate de disolución de un sindicato y este hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

El liquidador, de un sindicato, federación o confederación, ya sea designado por los afiliados o por el juez, aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que

fuere indispensable enajenar y el valor de los créditos que recaude, en primer término al pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato federación o confederación, o, si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de cuotas ordinarias aportadas. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la asamblea general; si ninguna hubiere sido designada, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el gobierno.

La liquidación debe ser sometida a la aprobación del juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la División de Asuntos Colectivos, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso. Algunos liquidadores de sindicatos en los casos de disolución voluntaria han tenido dificultades para que el Ministerio de Protección Social apruebe la liquidación final, argumentando que no tienen competencia. Creemos que es clara norma que ordena que “ la liquidación debe ser sometida a la aprobación del juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso” (art. 404).

El procedimiento es sumario y la norma dice que quien hace la solicitud deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer, pero nosotros aconsejamos que se redacte un escrito con

todos los requisitos de la demanda para el proceso ordinario, es decir con los requisitos del artículo 25 del C. de P.L.

SOLICITUD AL JUEZ DEL TRABAJO PARA QUE ORDENE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA

E. S. D.

Ref.: Solicitud de disolución y liquidación de la organización sindical XYX.

ZRM, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Santafé de Bogotá, identificado con C.C. No de, abogado en ejercicio con Tarjeta Profesional No Del C.S.J., obrando en mi calidad de apoderado de la Empresa....., con domicilio en Bogotá, según poder que adjunto debidamente otorgado por el Señor, en su calidad de gerente general, me permito exponerle los siguientes:

HECHOS

- 1.- Los trabajadores de la Empresa, con domicilio en Bogotá se organizaron en el sindicato de trabajadores XYZ. Esta organización fue debidamente inscrita en el Registro Sindical mediante Resolución.....
- 2.- A partir del díaesta organización sindical quedó con sólo 18 miembros, a pesar de no tener los 25 que como mínimo exige la ley, se ha empeñado en seguir funcionando como organización. Se le sugirió que se autodisolvió pero se negó.
- 3.- Ninguna organización sindical en Colombia puede funcionar legalmente con menos de 25 socios.
- 4.- Tener menos de 25 socios es causal de disolución y liquidación.
- 5.- Al ser el empleado de los socios del sindicato mi poderdante tiene un interés jurídico en su disolución y liquidación.
- 6.- Por mandato expreso de la ley Usted es competente para conocer de este asunto.
- 8.- Tengo poder de la Empresa para iniciar, adelantar y llevar a su término la presente acción de disolución y liquidación del sindicato....

DEMANDA

Con fundamento en los hechos que dejo expuestos y en las normas que más adelante citaré, respetuosamente solicito al Señor Juez que, previo el reconocimiento de mi personería para actuar y cumplidos los trámites de un proceso sumario, de conformidad con el artículo 380 del C.S.T. modificado por el artículo 52 de la Ley 50 de 1990, ordene la disolución y la liquidación de la organización sindical....., con domicilio en Bogotá y representada legalmente por el Señor... como su presidente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículo 380 del C.S.T. modificado por el artículo 52 de la Ley 50 de 1990,

MEDIOS DE PRUEBA

Le solicito al Señor Juez, decrete, practique y tenga como tales las siguientes:

I.- INTERROGATORIO DE PARTE: que en forma personal y directa, y no por medio de apoderado, deberá absolver el señor.....

II.- DOCUMENTALES

- 1.- Un Ejemplar del periódico en el que fue publicada la resolución de inscripción en el Registro Sindical, constancia expedida por el Ministerio de que esa inscripción está vigente, Copia de la Resolución que ordenó inscribir la Junta Directiva de la que hace parte el Señor....
2. Nómina completa de los empleados de la Empresa.
3. Lista de los socios suministrada por la junta directiva del sindicato para hacer los descuentos de la cuota sindical ordinaria.

III. TESTIMONIOS: Citar y hacer comparecer a su Despacho a las siguientes personas.....todas ubicables en la siguientes dirección....para que rindan testimonio sobre los hechos de la presente demanda.

IV.- RECONOCIMIENTOS: Citar y hacer comparecer a las personas que suscriben documentos privados aportados como pruebas dentro del presente proceso, para que reconozcan firma y contenido de los mismos.

V.- INSPECCIÓN JUDICIAL. Que deberá efectuarse en las oficinas del Sindicato y en el libro de socios...

CUANTIA

La estimo en un suma superior a.... salarios mínimos.

COMPETENCIA

Es usted competente para reconocer del presente proceso por la calidad de las partes, la naturaleza del proceso y por expreso mandato legal.

DOCUMENTOS Y ANEXOS

Acompaño al presente escrito copia de la demanda para el traslado a la demandada, el poder para la actuación, la demás documentación la aportaré dentro de las oportunidades procesales.

NOTIFICACIONES Y DIRECCIONES

Las personales las recibiré en la Secretaría de su Despacho y en las respectivas audiencias.

La demandada :.

El demandante:.

Mi Oficina :

Atentamente,

RXM C.C. de T.P.No. de C.S.J

Causas voluntarias

Estas causales están contempladas en los estatutos de la organización y todos los estatutos reproducen las mayorías de las 2/3 partes de los socios exigidas por la ley, y agregan algunas causales particulares como la clausura definitiva de la empresa, la fusión con otra organización, etc.

De los estatutos con los que se fundó el sindicato (Capítulo IV) reproducimos a continuación los dos artículos que se refieren a la materia.

“Artículo 530. Para decretar la disolución se requiere la aprobación, cuando menos de las dos terceras (2/3) partes de los afiliados, lo cual se acreditará con las actas firmadas por los asistentes, al tenor de lo dispuesto en el artículo 401, literal b) del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 540. El Sindicato se disolverá:

- a.- Por la liquidación o clausura definitiva de la Empresa.
- b.- Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras partes (2/3) de los miembros de la organización, adoptando en Asamblea General acreditado con la firma de los asistentes.
- c.- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25).
- d.- Por sentencia judicial”.

La última causal no es voluntaria, si hay sentencia judicial, no es la asamblea la que declara disuelta la organización sino la sentencia del juez; en la eventualidad de tener menos de 25 socios puede ser voluntaria, si una vez presentada la situación la asamblea se reúne y toma la determinación, y puede ser legal si persona interesada pide al juez que declara disuelta la organización ante la negativa de los socios de

hacerlo. También es causal voluntaria de disolución y liquidación la decisión tomada por la organización sindical de fusionarse con otra.

La diferencia con la disolución forzosa es que aquí el origen de la misma es un acto voluntario de los asociados y, por lo tanto, la disolución se concreta en el acta de la asamblea en la que se aprueba la misma y como consecuencia de la disolución se designa liquidador y se ordena su liquidación. El acta es muy sencilla. Debe constar la fecha y el lugar donde se realiza, la cantidad de socios que tiene la organización, la votación favorable de las dos terceras partes y la decisión tomada de disolver la organización y proceder a su liquidación. Sería un error grave ordenar que el sindicato se liquide sin que previamente se haya tomado la decisión de disolverlo, por eso en el texto del acta debe figurar que “...la asamblea toma la determinación de disolver el sindicato y a partir de la fecha lo declara disuelto y en consecuencia se procederá a liquidarlo y para que se realice esta actividad se designa como liquidador al Señor....Los bienes que sobren, después de pagar las deudas, los gastos de la liquidación y devolver las cuotas a los socios, se le entregaran a la federación sindical”. Cuando la empresa o entidad desaparece por liquidación definitiva, por quiebra, concordato, etc., y es muy probable que se estén adelantando o se vayan a adelantar procesos y sobre todo procesos de fuero sindical, no hay que precipitarse a autodisolver el sindicato pues los trabajadores que adelantan los procesos de fuero se deben seguir considerando trabajadores y la contraparte (empresa en liquidación) podría utilizar el argumento de que no hay fuero porque no hay organización sindical o la propia oficina de Reglamentación y Registro Sindical cancelado el registro como consecuencia de la disolución y liquidación no podría certificar la existencia del sindicato ni la vigencia de su

Registro, lo que podría afectar los procesos de fuero. En estos casos es mejor esperar que terminen los pleitos y luego disolver y liquidar la organización.

La liquidación en el caso de la autodisolución se debe realizar con los mismos requisitos de la disolución por causas legales, lo único diferente es que la liquidación final la aprueba no el juez sino el Ministerio de Protección Social.

Cuestionario de autoevaluación

1. ¿Cómo se pueden dividir globalmente las causas por las cuales se disuelve y liquida una organización sindical?
2. ¿Enumere tres causas legales que podrían dar motivo para solicitar se ordene la disolución de una organización sindical?
3. Enumere tres personas naturales o jurídicas y /o entidades que en un momento determinado podrían tener interés jurídico en solicitar se ordene la disolución y liquidación de una organización sindical?
4. ¿Cuál es la única autoridad competente en Colombia para ordenar legalmente la disolución y liquidación forzosa de una organización sindical?
5. Enumere dos causas que podrían llevar a una organización sindical a disolverse y liquidarse voluntariamente?
6. Establezca la diferencia precisa entre disolución y liquidación?
7. Cual es el orden de pagos que debe tener el liquidador de una organización sindical.
8. Si en los estatutos ni en la asamblea que ordenó la disolución y liquidación no se estableció beneficiario para el remanente, ¿A quién debe entregar este el liquidador?
9. ¿Cuál es el tipo de procedimiento que ordena la ley que debe seguir el juez para tramitar la solicitud de disolución y liquidación de una organización sindical?
10. Existe alguna diferencia significativa en las causas y los procedimientos de disolución y liquidación de organizaciones de 1º grado, de 2º de segundo y 3º grado?
11. ¿Cuál es la medida concreta que debe ordenar el juez como consecuencia de declarar disuelta la organización sindical?

Respuestas al cuestionario

1. Legales y voluntarias.
2. Actos violentos en desarrollo de la huelga; huelga declarada ilegal; menos de 25 socios.
3. El Ministerio de Protección Social; el Ministerio Público; el Empleador.
4. El juez del trabajo.
5. La decisión de ingresar a otro sindicato existente en la misma empresa; la decisión de los trabajadores sindicalizados de retirarse de la empresa.
6. Mediante la decisión de disolución la persona jurídica desaparece; la liquidación es simplemente la aplicación de los fondos y recursos a cubrir los pasivos y el resto darle el destino que haya definido la asamblea.
7. Pago a terceros; devolución de cuotas a socios; entrega de bienes restantes a organizaciones sindicales definidas en la asamblea.
8. Instituto de beneficencia o utilidad social que designe el gobierno.
9. El procedimiento sumario, breve, definido en el artículo 52 de la ley 50 de 1990, artículo 380 del .S.T.
10. No. Básicamente son los mismos.
11. Ordenar que se liquide y nombrar liquidador; ordenar a la Oficina de Reglamentación y Registro Sindical que cancele el registro de dicha organización.

Normas de referencia

C.S.T.: Artículos 380, modificado por la Ley 50/90, art. 52, 401, 402, 403, 404