U N I V E R S I D A D D E N A R I Ñ O

F A C U L T A D D E D E R E C H O

EL SINDICALISMO EN EL DERECHO, LA ECONOMIA Y LA SOCIEDAD— LIBERTAD DE SINDICALIZARSE.

POR: VICTOR JULIO CEBALLOS ARCOS

PASTO, JULIO DE 1.981

U N I V E R S I D A D D E N A R I Ñ O

F A C U L T A D D E D E R E C H O

EL SINDICALISMO EN EL DERECHO, LA ECONOMIA Y LA SOCIEDAD- LIBERTAD DE SINDICALIZARSE.

POR: VICTOR JULIO QUIJANO MELO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y [illegible]
No. 14389
Valor $1800-
Fecha I-5-81
Fac. derecho
Librería autor
2
Comp.

A mis Padres
Hermanos
Esposa
E Hija.

" Para que la lucha cotidiana de las masas trabajadoras salte la barrera del reformismo se requiere que esa lucha vaya unida a la teoría. Se requiere que la lucha misma sea la escuela de capacitación en la cual se aprende la teoría.

La teoría viene en los libros, en los textos, en los materiales educativos, es el producto de la ciencia, es decir del análisis, del estudio, de la larga experiencia de las luchas de clases. " (1)

---

(1). Lenin, Vladimir, Qué Hacer, principios del siglo, transcrito por Nicolás Buenaventura y Gilma Valencia en su Cartilla Básica de Educación Sindical, Ed. CEIS, sep. 1.980, pág 9.

EL SINDICALISMO EN EL DERECHO, LA ECONOMIA Y LA SOCIEDAD-
LIBERTAD DE SINDICALIZARSE.

C O N T E N I D O

Pág.

INTRODUCCION

I.- LA ABSTENCION NORMATIVA EN LOS ORIGENES DEL TRABAJO MODERNO 2.

A.- La Remisión a la Voluntad Empresarial. 2.

B.- El Individualismo Político y Jurídico. 4.

C.- El Liberalismo Económico y su relación con el Trabajo 5.

D.- Las Decisiones Neutrales. 7.

II.- LIBERTAD DE SINDICALIZACION, MANIFESTACIONES, CONTENIDO Y GARANTIAS EN LAS LEYES COLOMBIANAS. 9.

A.- Principios Ordenadores 9.

B.- El Principio de la Libertad Sindical 12.

C.- La Libertad Sindical en la Constitución Colombiana 13.

D.- El Fuero Sindical 18.

1.- Definición 19.

2.- Directivos Amparados. Trabajadores amparados y vigencia. 19.

3.- Excepciones 21.

4.- Permiso Judicial para despedir 22.

5.- Justas causas del despido 25.

6.- Suspensión del aforado 25.

III.- DEMOCRACIA PLURALISTA Y AUTONOMIA SINDICAL. ACTIVIDAD POLITICA DE LOS SINDICATOS. 27.

A.- Los Sindicatos como grupos de interés y la Teoría Política. 27.

1.- El Pluralismo político y los Sindicatos, Planteamiento 27.

Pág.

2.- Negación y redescubrimiento de la sociedad pluralista 29.
3.- Los sindicatos en la democracia pluralista 32.

B.- La Función de los Sindicatos en nuestro Orden Jurídico 34.
1.- La extensión de la democracia al ámbito social y económico 34.
2.- La caracterización funcional de los sindicatos 35.

C.- Formas de Coordinación entre el Sistema Político y las representaciones de interés profesional y económico 36.
1.- Institucionalización política de la representación funcional 36.
a.- Los partidos de interés económico. 38.
b.- Los consejos económicos sociales 40.
c.- Las comisiones consultivas de representación sindical y empresariales 42.
d.- Audiencias y negociaciones del gobierno con representantes sindicales y empresariales 43.
e.- funciones del sindicalismo y clases de negociaciones 43.
f.- Negociación colectiva y convenios colectivos 46.
g.- Las técnicas 48.

IV.- EL SINDICATO COMO SUJETO POLITICO. 62.
A.- El espacio funcional del Sindicato, Actividad Económica, Profesional Vs. Actividad Política. 62.
1.- El Sindicato como agente contractual 62.
2.- El Sindicato como sujeto político 63.
a.- Comportamiento sindical - pautas 63.
b.- Contraposición Economía política- Acción Sindical 66.

CONCLUSIONES 68.

BIBLIOGRAFIA 73.

I N T R O D U C C I O N

El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor, del que antes carecía, a la materia a la que aplica su actividad.

Con el trabajo, el hombre busca un fin y trata generalmente, de satisfacer sus necesidades. Se ha dicho - y con razón - que el trabajo es una exigencia natural, condición inexcusable de la mi ma existencia humana. Nuestra civilización actual es una civiliza ción acentuada sobre el trabajo como valor esencial.

Sin detenernos a analizar lo relativo al trabajo individual, por no ser tema de este trabajo de investigación pasamos -claro está no desconociendo su importancia- a lo relativo al derecho gremial del trabajo y sus secuencias así: la edad media rompe con no po- cos principios y estructuras de la época precedente. Nueva modali dad, organización nueva, instituciones diferentes van imponiéndo- se, una economía urbana sustituye a la economía anterior de carác ter doméstico.

En consecuencia con ello, el mercado aparece como mercado de cli- entela inmediata, conocida, forzozamente reducido a las necesida- des de la ciudad sin expansión, por tanto, hasta que la apertura de las nuevas rutas, los descubrimientos geográficos y las prime- ras expresiones de la revolución técnica industrial dan entrada al sistema capitalista, enterrando definitivamente al que se mo- vía en los estrechos límites ciudadanos.

Nace lo que se conoce con el nombre de los gremios, que fueron a- sociaciones profesionales cuyas finalidades básicas consisten en la regulación del trabajo entre sus asociados y el mantenimiento

de un monopolio frente a terceros.

En el primer sentido, el gremio trató de conseguir absoluta igualdad de condiciones para sus miembros, limitándo at tales efectos, la libre competencia, objetivo éste que supuso la regulación de la técnica industrial, de la calidad de las materias primas, de la explotación y la elaboración de las mercancías y del control de los instrumentos de fabricación, de la calidad de los productos y del régimen de explotación. En relación con los terceros, los gremios llevaron a cabo una política de soberanía económica total, controlando mercados, fijando precios y organizando la forma de trabajo en orden s su mayor rendimiento.

El derecho del trabajo no tuvo en la época gremial, una base de directa sustentación. Sus lazos de unión con el tejido de relaciones de dicha época, vienen dados por la consideración del tipo de trabajo en dicho período.

El trabajo apuntó en los fines del período gremial hacía dos direcciones distintas, que corresponden cada una de ellas, a dos momentos perfectamente diferenciados: de plenitud gremial, el primero, en el cual el trabajo se presta dentro del gremio, con las excepciones poco importantes que suponen las tareas realizadas en régimen de libertad; de decadencia ya, el segundo, en que los abusos gremiales condujeron a una cada vez más firme reivindicación de un trabajo libre por cuenta ajena, que habría de constituir en lo sucesivo la gran realidad social sobre la que se levantaría el total del Derecho del Trabajo.

La decadencia del sistema gremial se produjo, en gran medida, por los abusos en que el mismo recayó. Las fórmulas monopolísticas en que institucionalmente el sistema se concretó; la cada día más pronunciada separación existente entre maestros y oficiales; la relegación de la condición de éstos a situaciones que de

hecho equivalían a la existencia de un auténtico proletariado; la falta de capacidad de los gremios para adaptarse a las exigencias económicas y sociales que las nuevas estructuras de la realidad demandaban; la ausencia de sentido medular para crear estructuras jurídicas en las que dan entrada a las transformaciones advenidas, fueron motivos más que suficientes para ocasionar la gradual desaparición de los gremios.

En estas condiciones y con la subsiguiente aparición de la intervención del Estado, oprimiento para lograr mantener la paz, para lo cual se le había concedido el poder suficiente, por una parte, y la reactiva actitud del empresario en contra de esto, haciendo que el Estado mostrara en ocasiones desvergonzadamente su parcialidad hacía el sector más afortunado económicamente, dió la base para la aparición de un grupo, con un poco más de fuerza que se denominó el Sindicato.

El liberalismo contó, como destacado principio, con el de la prohibición de toda asociación, a pretexto de que su existencia suponía una perturbación de la relación individuo - Estado.

Esta postura hizo más angustiosa la situación de desamparo del trabajador frente al poder empresarial en el intento de fijar condiciones de trabajo más justas y más humanas. El sentimiento de que la unión podría servir como cauce de reivindicación e instrumento de mejora, como también a aumentar la consciencia obrera. Las coaliciones o uniones pasajeras constituyeron un objetivo calificado para alcanzar con él, conquistas permanentes, con vicisitudes diversas, consecuencia de las a veces, drásticas medidas adoptadas por el poder político, en el silencio de la espera y con el mecanismo de la clandestinidad, la asociación obrera corrió como un viento de salvación y pasó a constituir una realidad más poderosa que las formalidades prohibitivas.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que el sindicalismo adop
tó bien pronto una función esencialmente profesional de represen
tación y defensa de los intereses de la rama, oficio, profesión
o industria. Su finalidad se centró singularmente en el intento
de actuar como fuerza reguladora de las relaciones de trabajo, a
través del sistema de los pactos colectivos. Estos pasarían a
constituir en seguida una nueva fuente del Derecho del Trabajo y
sus efectos constitutivos y reguladores, a un tiempo impusieron
su eficacia a la hora de fijar r las condiciones de toda relación
laboral.

En fin, el Derecho del Trabajo, disciplina moderna, se encuentra
todavía sometido a esas fluctuaciones que derivan de las mate-
rias sujetas a elaboración. Por otro lado, la movilidad de los
criterior de regulación, la variación legislativa con que los or-
denamientos jurídicos positivos proceden en este punto, hacen del
Derecho del Trabajo, talvez, una rama en que es difícil precisar
las soluciones. Ahora bien, esta dificultad nada supone en contra
de la existencia de un sistema, nada tampoco, en contra de la rea
lidad de unos planteamientos, que, en cuanto manifestaciones ac-
tuales de la problemática general del derecho o de la especial de
determinadas cuestiones, especialmente relacionadas al trabajo -
necesitan ser tenidas en cuenta.

Dirigiendo la vista a nuestra Legislación, podemos tomar el pe-
riódo importante desde 1.936 a nuestros días, caracterizado sobre
todo, por leyes de Convenios Colectivos, por las facultades orde-
nadoras del Derecho y en progresivo reconocimiento del poder nor-
mativo tanto de la voluntad de las partes, como, singularmente,
de las representaciones profesionales de empresarios y trabajado-
res en el seno de la organización sindical.

Lo dicho anteriormente como lo que encontrarán en el texto de es-
te trabajo con plena vigencia y aclaro -para que no se tome des-

prevenido al lector- con algunas contradicciones, ya que son fundamentos tomados de la lectura polifacética y sin interés alguno de parcialidad, sino con el deseo de brindar conocimientos y conceptos lo más claro y entendibles posibles, todo esto dado por la falta de bibliografía y Legislación Laboral abundante y estable como reflejo más bien, de planteamientos con intereses políticos sin deseo de crear o brindar planteamientos científicos.

CAPITULO I

LA ABSTENCION NORMATIVA EN LOS ORIGENES DEL TRABAJO MODERNO

A.- Remisión a la Voluntad Empresarial.

El derecho de el trabajo moderno comenzó a desarrollarse desde dos fuentes distintas, tanto en su naturaleza como en el tipo de normas a través de los cuales expresan sus mandatos; estos dos tipos de fuentes de normas, coordinadas de diversas formas, según las épocas y los países, han subsistido a lo largo de toda su evolución y están presentes en la realidad contemporánea, constituyendo uno de los rasgos más característicos. A un lado el Estado, con todos sus organismos que conforman su compleja estructura moderna, exteriorizando su voluntad normativa mediante los procedimientos tradicionales; a otro, los grupos o asociados profesionales de trbajadores y empresarios operando con un nuevo y singular tipo de norma - jurídica (el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo) contempladas desde la realidad, mientras que la regulación pública es formalmente heteronómica, la regulación paccionada se caracteriza formalmente también por los sujetos cuya regulación se regula; al concurrir ambas en la regulación, prestan al Derecho del Trabajo un panorama característico de abigarramiento de fuentes, que aún se matiza más al refluir, ley y pacto, sobre lo que sin compromiso aquí puede llamarse, sentir jurídico de la comunidad laboral, que expresa su poder normativo a través de las costumbres profesionales o de empresa o centro de trabajo; una fuente, ésta última del derecho del Trabajo, tan importante, variada y poco conocida, como difícil de conocer; no en balde los jueces exigen la prueba de su existencia y contenido para proceder a aplicarlas.

Sinembargo, la fase de emergencia de sus fuentes normativas está precedida en el derecho del Trabajo Moderno por otra que brevemente

quiere describir la frase, REMISION A LA VOLUNTAD EMPRESARIAL.

Para fundamentar este concepto, se tiene que en principio, de la Revolución Industrial, el contrato y la relación de trabajo apenas tenían como fuente normativa, a las reglas dictadas por el Empresario. El contrato apenas servia para constituir la relación de trabajo. En vista de la duración y la complejidad de las situaciones que se presentaban en esta relación fue necesario remitirse a las decisiones adoptadas o que se adoptaran por el empresario, decisiones éstas que podían estar contenidas en su reglamento de trabajo, elaborado para la fábrica o taller, en esto podría existir un supuesto favorable aunque emanado de una regla escrita, autoritaria en su origen con lo que se forma un principio de autolimitación.

En otras palabras, lo que ahora se denominan las condiciones de trabajo dependían de la voluntad empresarial y el contrato de trabajo no hacía su carácter de constituyente de la relación a un lado, sino que expresaba la adhesión del trabajador a las mismas, concediendo a la otra parte un amplio poder de modificación durante la vigencia del contrato.

Por esta razón nace la inquietud de si de este predominio contractual inicial de el empresario y por la sustitución ulterior, bien por una voluntad normativa concordada, en el caso de el pacto colectivo o por el ordenamiento jurídico público, en virtud del cual la llamada adhesión de la que si se puede hablar en el convenio Colectivo, pasó a efectuarse a una regulación objetiva o, cuando menos, no dependiente en su existencia y en su contenido de las decisiones unilaterales de una de las partes de el Contrato de Trabajo.

Es difícil y aún imposible, explicar la transformación como una mera consecuencia de alteraciones en la situación de poder social, en general, y de poder económico en particular; contemplada desde este ángulo, se asiste a la aparente paradoja histórica de que una evidente concentración de el poder económico empresarial y de ro-

bustecimiento de éste, baja compañado de una debilitación de sus potestades normativas, sobre las relaciones de trabajo; y a la paradoja adicional de que la transformación se produce en muchos casos sobre todo en los iniciales que son históricamente más relevantes, cuando el conjunto de ideas dominante no tiende sino a marcar energéticamente la existencia, la necesidad y hasta la bondad intrínseca de aquel poder.

B.- El Individualismo Político y Jurídico.

La línea de pensamiento Jurídico y Político, cuyo origen inmediato respecto del Estado moderno se hallaba en Hobbes, que culmina en la ilustración donde encuentra también su versión filosófica y literaria más acabada y que diagnosticó Hegel como " la descomposición de las comunidades en una multitud de individuos. " (2) Es aquella según la cual no deben existir instancias y agrupaciones intermedias entre el ciudadano y el Estado " debiendo constituirse el orden político por mera concurrencia, " (3) versión práctica de un tipo de razón analítica.

Desde esta perspectiva las asociaciones intermedias son por lo menos innecesarias y pueden además ser peligrosas, " por ello importa que no haya sociedad parcial dentro del Estado, "(4) decía Rousseau, que se reprima la tendencia del ciudadano a coaligarse con otros, porque tolerada o fomentada, " se forman los proyectos peligrosos para la comunidad, se crean los enemigos públicos más temibles, " (5) según Sieyes porque, " al crearse una corporación no se crea sino un enemigo público. " Saint-Etiene.

Aunque podrían traerse otros ejemplos el más notable es el clásico

(2). Leviathan, II, Ed. Oakesholt, Oxford, pág 154.
(3). Condo, F.J. Sociología de la Sociología, No. 65, 1.952.
(4). Rouseau, Contrato Social II-III, Ginebra, 1.947, pág. 206.
(5)-(6). Olea, Manuel A. Conferencias, Universidad Madrir, España/79

y más notable de la prohibición formal de toda agrupación o asocia
ción de personas del mismo oficio, arte o profesión para la defen-
sa de sus " pretendidos intereses comunes", que se contuvo en la
ley de Chapelier (Francia de 1.971) (7), esta norma y otras emi-
tidas por otros países contra las agrupaciones, más directamente
se encaminó a impedir o dificultar la formación y el funcionamiento
de sindicatos, retrasando por tanto, la aparición de las normas so
bre la relación de trabajo que sólo se sostiene precariamente, si
llegan a surgir , en cuanto emanadas de asociaciones prohíbidas cu
yas actividades son formalmente ilícitas sujetas ambas en conse-
cuencia a decisiones públicas represivas.

Intimamente ligado a esta concepción política está el individualis
mo jurídico, que consagró el llamado " dogma de la autonomía de la
voluntad " (8) y consiguientemente la abstención normativa especial
mente en materia contractual, entendiendo por tal la facultad teó-
rica o formal de las partes de fijar por sí mismas el contenido de
sus relaciones. Hato último reposando en el principio de la igual-
dad formal ante la ley, rechazando explícitamente el de igualdad
material. Las desigualdades de propiedad y de industria son como
las desigualdades de edad y sezo.

C.- El Liberalismo Económico y Su Relación con el Trabajo.

La línea de pensamiento económico está representada por la convic-
ción acerca de la existencia de leyes económicas que prestan a las
realidades de este tipo, un orden subyacente natural, que si obser
vado y no interferido, no pueden dejar de producir sus efectos tam
bién naturales y que como tales deben ser aceptados.

---

(7). Olea, Manuel Alfonso, Conferencias. Universidad Complutense,
Madrir, diciembre de 1.979.

(8). Arnaud, A.J. Orígenes Doctrinales del Código Civil Francés,
París, 1.969, pág. 198.

Adam Smith, precursor de esta corriente, aparte del " Fondo de Salarios ", fijó y por tanto, solo variable al variar el divisor, es to es el número de trabajadores sujeto al límite natural de su sobrevivencia como especie, aparece donde quiera en los clásicos; probablemente bajo la influencia antigua y un poco difusa de un parecer, según el cual la estrechez y la necesidad, generaba en las clases laboriosas bastantes incentivos para trabajar, por lo que aquellas habían de ser mantenidas en la pobreza para que fueren industriosas.

Así pues, en las posiciones dominantes, las leyes económicas en general - las portentosas "manos invisibles" de que habla Adam Smith- y en particular, las que se refieren al trabajo y operan con, sin y contra la voluntad de los hombres, o mas bien las decisiones mil tiples de éstos, llevan a un resultado objetivo en el que justamente la ley muestra su virtualidad. En cualquier caso, el intento de controlarlas, aparte de probablemente inútil, es contraproducente; bien se nos dice de fuente optimista que, estas son las leyes a través de las cuales se consigue la felicidad del mayor número, nunca deben ser controladas mediante la inferencia de la Legislación.

Esta posición de los Economistas Clásicos, tendió a revestirse con el manto jurídico venerable o dogmático de la autonomía de la voluntad individual, con la que también se correspondía tanto en sus orígenes en la historia de las ideas, como en la naturalidad alcanzada por el juego de las innumerables decisiones libres; y consiguientemente a dificultar o impedir así revestida la aparición de normas jurídicas estatales para la regulación del trabajo y de la Economía en general, aparte de contribuir a reforzar la ideología contraria y cerradamente opuesta a las asociaciones profesionales de trabajadores, dejando inédito el tema de las asociaciones de empresarios, respecto de los cuales la coaligación era, "El estado - natural de las cosas", pese a que Adan Smith, participara desde luego, por las razones que expone con detalle, de las opiniones contrarias a la existencia de las corporaciones.

La mezcla de pragmatismo y dogmatismo es casi típica también en las doctrinas utilitaristas de Bentham y de sus numerosos seguidores, cuyo llamamiento al interés "ilustrado" de cada individuo, como mejor medio para conseguir la felicidad de la mayoría no fue obstáculo para que en más de una ocasión se hallaran soportando posiciones de clara intervención del Estado.

D.- Las Decisiones Neutrales.

A la vista de situación evidente de poderes económicos, políticos y sociales, concentrados en el empresario, de un lado, y a la vista de poderes ideológicos de esta situación de poder de otro, resulta tanto mas representante que ni la una ni los otros fueran bastantes para impedir el desarrollo de una regulación emanada del Estado, sobre las relaciones de trabajo que se interfirió energéticamente, en el juego de las supuestas leyes naturales o que, si se quiere, admitiendo la realidad de una lucha "Darwiniana" por la existencia, en vez de permanecer neutral, ante esta, prefirió condicionar el medio económico para estar en condiciones de controlar sus resultados, proporcionando así, lentamente aquella "reglamentación compleja" de que hablara Durkheim, "necesaria para asegurar a los individuos la independencia económica, sin la cual su libertad solo es nominal." (9) Tampoco fueron bastantes la posición y su esfuerzo para evitar la aparición, primero al margen del ordenamiento, después toleradas y finalmente reconocidas, y hasta en ocasiones promovidas por éste, de asociaciones profesionales que también aunque por otras vías y utilizando otros procedimientos, desarrollaron una regulación de interferencia en la situación supuestamente natural del mercado de trabajo, aparte de que su presión existente, violenta a veces, fuera más de una vez, factor de alguna importancia en la promulgación de las normas estatales.

---

(9). De la División del Trabajo Social, prólogo a la 2a. ed, reimpresión, Paris, 1.968.

En cualquier caso la "interferencia" estatal en materia laboral, penetrando paulatinamente hasta la entraña de las relaciones de trabajo, vino a ser una prolongación y confirmación de otras muchas en terrenos socio-económicos múltiples que actuando conjuntamente, convirtieron el "Laisez Faire" de la historia moderna en una aberración breve, dentro de una ortodoxia de intervención estatal, que cuando menos proporciona los factores externos múltiples precisos para el desarrollo y el cambio incluída la educación, pueden ser significativas las largas páginas que a la educación de la juventud, como gastos necesarios del Estado, se dedican en la riqueza de las Naciones.

CAPITULO II

LIBERTAD DE SINDICALIZACION, MANIFESTACIONES, CONTENIDO Y GARANTIAS EN LAS LEYES COLOMBIANAS.

A.- Principios Ordenadores.

La sociedad industrial ha tenido cada vez más a medida que su primacía se afirmaba, a concebirse como autónoma en relación con la naturaleza humana. Esta sociedad industrial es la que toca vivir al hombre actual. Su progresiva autonomía ha impreso una determinada conformación a su estructura y ésta ha servido de base para la creación de un orden que es en no pequeña escala el resultado de una corriente singularmente específica de factores de heterogénea composición y entre los cuales el grupo social profesionalmente definido, alcanza valores importantes. De aquí el interés que encierra a mi modo de ver, la fijación de los principios, con arreglo a los cuales, el sindicalismo debe participar en un orden social democráticamente constituído.

1.- Principio de la Libertad Sindical.- Sigue manteniendo su consideración fundamental como razón constitutiva de una agrupación, en la que las decisiones pueden estimarse eficaces. Pero a los ataques de es objeto, el principio conserva su vigor y despliega toda su virtualidad en el orden de su planteamiento y en las netas posibilidades de su plena ejecución.

La extensión del postulado no admite desfiguraciones, solamente en casos extremos, una obligatoriedad integradora siempre y cuando se garantice en neutralidad política y frente al Estado.

2.- Principio de la Unidad o el Pluralismo.- Es claro que la medida adecuada debe ser precisamente el punto medio, que se logra

con la conjugación de los dos términos, unidad y pluralismo. A simple vista, la organización económica recomienda una estructura económica unitaria, regida por criterior de eficacia; no resulta menos cierto que el pluralismo aleja muchas veces de sí, las grandes posibilidades que el grupo sindical tiene en sus manos para servir como factor integrador del orden social a que pertenece. Es importante aclarar, que no sirve la expresión de sindicalismo único decretado u organizado por el poder político imperante, porque le falte la base esencial democrática, y porque un grupo así estructurado no responde a las demandas de orden social, en la que las relaciones de individuo o grupo se desarrollen, por determinantes de pacífica composición. Hablar pues, de una unidad sindical solo puede hacerse cuando quepa sostener la naturaleza democrática de la misma.

3.- Principio de Función como Instrumento de Negociación.- Es sabido que su misión básica consiste en actual como sujeto de convenciones colectivas, con lo que se entiende la existencia de intereses, si no contrapuestos sí distintos, susceptibles de arreglo o convenio.

No se trata por consiguiente, si se quiere que el sindicato cumpla sum misión integradora, en el orden social de que forma parte, de negar o afirmar por sistema. Es decir, ni de sostener que la negociación colectiva es una derivación del clasismo constitutivo, ni de mantener tampoco, que una medida legal termine con el enfrentamiento entre las clases superando el dogma de su lucha. La realidad es más compleja; las posiciones se presentan como encarnativas de intereses, en que empresarios y trabajadores afirman sus derechos, y se obligan en sus deberes, a través del instrumento jurídico-social idónea, de la negociación colectiva.

4.- Principio de Independencia Política del Sindicato.- Un princi -

pio esencial dentro del Sindicalismo vigente, no se quiere decir al enunciar la independencia política, que el sindicato no debe incidir en las decisiones del sistema y del poder político. Pero una cosa es sentirse interesado por dichas decisiones, apoyarlas u oponerse a las mismas y otra muy distinta marchar unidos en el carro del poder, perdiendo autonomía y dejando en manos del Estado o de los partidos políticos, actuando como correas de transmisión de éstos, la amplitud o reducción de sus posibilidades hasta convertirse en servidores de uno o de otros. El Sindicato, puede conducirse únicamente guiado por sus propios y pecualiares intereses, aun cuando estos se hallen reñidos con los que cabe estimar como intereses sociales. Es claro que nadie se pronunciará en favor de la prevalencia del interés de grupo ya que en una lucha de manifestaciones que se producen de tal suerte, el orden social debe guardarse como objetivo primero.

En cualquier caso y contando con la primacía del interés social, la independencia política del sindicato, gira como principio fundamental ambivalente en su expresión, garantiza por una parte su finalidad como organización con intereses definidos y contribuye a consolidar los intereses de la sociedad a la que sirve.

5.- Principio de la Representatividad del Sindicato.- Trae sus problemas el carácter representativo de algunas agrupaciones estables. Hay una tendencia a desfigurar esa naturaleza, que permite la ascención de las voluntades de los miembros hasta personas que actúan como representantes. Para este caso, se deben delimitar los niveles de esa representación, su carácter y los límites dentro de los cuales ha de verificarse la necesaria "subordinación" (10) de las voluntades de los afiliados a los órganos de representación.

B.- El Principio de la Libertad Sindical.

No es necesario que resaltemos la importancia de este principio; la libertad sindical se halla históricamente ligada a la asociación y hasta se afirmó en sus inicios, como expresión de ella.

En cuanto al sindicato se muestra como un producto directo de una necesidad social; es el cuadro dentro del cual esa necesidad se articula y se mueve; el que nos dará en cada momento histórico y con referencia a cada sistema, la medida de su extensión y los límites de su reconocimiento.

No se quiere decir con ello que la libertad sindical no pase de ser una realidad dependiente, pero precisamente por ello, las limitaciones que sobre ella puedan incidir, acentuan esa complejidad polémica de sus manifestaciones, toda vez que el principio conlleve diversos aspectos que son otras tantas vertientes por las que discurre el desarrollo de su genuino sentido.

La libertad Sindical - como lo ha escrito Smuraglia - es una manifestación al mismo tiempo de libertad individual y de libertad colectiva que no puede quedar sujeta a otros límites distintos de los que provengan de el necesario respeto a otros derechos garantizados por el ordenamiento jurídico; que comporta necesariamente el pluralismo sindical.

La libertad sindical discurre siempre por un cauce en el que asoman graves riesgos fundamentados en las relaciones entre el sindicato y el Estado. Relaciones que pueden ser de tres clases:

1.- De lucha del Estado contra los sindicatos o de éstos contra aquel.

---

(10). La libertad de Sindicación, Manuel Alonso Garcia, Conferencias Universidad Complulense de Madrir, España, diciembre, 1.979.

2.- De pacífica concivencia, es decir, de reconocimiento por parte del Estado, de la solicitud de los fines y los modos de acción sindical y de leal subordinación de los sindicatos a los Prihcipios de estructura y actuación del Estado.

3.- De absorción y sumisión de los sindicatos al Estado, o lo que en un sentido más blando se podría llamar absorción del Estado en los Sindicatos.

Una configuración que enmarque las relaciones Estado - Sindicatos dentro de un sistema democrático de relaciones de trabajo, es claro que respondería a lo que se reconoce como una pacífica convicencia, o en otras palabras, reconocimiento por parte del Estado de la licitud de los fines y modos de la acción sindical.

C.- La Libertad Sindical en la Constitución Colombiana.

El hombre necesita asociarse. El Estado debe reconocer las consecuencias de esta necesidad. La Asociación, la agrupación es un movimiento instintivo del hombre, para suplir con su debilidad como individuo. En ella ve el instrumento para satisfacer, con el esfuerzo común, la atención de necesidades también comunes y la persecución de objetivos generales. La misma división del trabajo en sociedad crea interrelaciones, grupos de afinidad o de intereses profesionales que estrechan esta solidaridad. Y como el derecho " debe seguir a la vida", regular los hechos, el Estado debe reconocer esta apetencia del hombre por la sociabilidad, el derecho dél hombre a asociarse, la autonomía interna de los grupos así creados y un estatuto positivo que de instrumentos jurídicos para el desarrollo de esas agrupaciones.

Cualquier desconocimiento de uno de estos aspectos es negación de la libertad de asociación.

Sinembargo, a veces se ha observado hostilidad del Estado para reconocer esta libertad individual, disminuida por la disciplina social impuesta por estas agrupaciones intermedias. Se advierte cierto recelo del Estado; una especie de rivalidad con las organizaciones sociales que ha llevado a la abolición de las corporaciones, gremios, asociaciones o a la incorporación de esos organismos en el Estado, convirtiéndolos en órganos suyos, oficializándolos como en el corporativismo de Estado. Solo el auge de una nueva fuerza social como el sindicalismo ha obligado a su reconocimiento expreso.

-La única limitación de esta libertad concierne a la legitimidad o licitud del objetivo social. Por este motivo y siempre y cuando no vaya en contra del primer elemento del bien público, la paz, merece protección estatal.

La Asociación debe ser libre y mantenerse en el orden privado. La asociación no puede ser obligatoria, sino que debe aceptarse; igualmente el derecho a no asociarse a la multiplicidad de organismos similares, paralelas a contrario sensu de la existencia de un monopolio.

En el aspecto político es tan importante el derecho de Asociación como el de reunión, y es el gran género del cual se derivan el derecho de reunión y el de asociación sindical.

Por tratarse de un derecho para ser ejericod dentro de la comunidad está sometido a reglas especiales.

A diferencia de el de reunión es permanente y tiene fines permanentes.

Entre el derecho de asociación general y el derecho de asociación sindical, existen sus diferencias.

El primero, persigue su fin no específicamente económico, no es -

pues en sí un derecho de clases; puede ser ejercitado por grupos de personas que tengan diferente posición económica y social, más deben encuadrar en sus fines y propósitos.

En cuanto a su consagración constitucional, puede decirse que hay dos formas:

1.- La llamada negativa, o sea, la prohibición para los órganos del Estado de impedir o estorbar esa garantía.

La Constitución Colombiana acepta la posición de la fórmula positiva. Aquí no se prohíbe al congreso regular esa materia, mas la fórmula positiva consagra esa garantía como derecho fundamental que no puede desconocer el legislador. En el artículo 44 de la Constitución Nacional se consagra el derecho de asociación como derecho fundamental.

El texto constitucional dice así:

"Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las Asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas.

"Las asociaciones religiosas deberán presentar a la autoridad civil, para que puedan quedar bajo protección de las leyes, autorización expedida por la respectiva superioridad eclesiástica". (11)

El congreso de ahí en adelante puede dictar las regulaciones que sean pertinentes, pero no podrá dictar, válidamente leyes que desconozcan tal garantía. En el fondo las fórmulas son iguales, se trata de prohibir leyes que contrarien el derecho fundamental consagrado en la Constitución Nacional. Sinembargo, podría presentarse en una diferencia, consistente en que

UNIVERSIDAD DE N
BIBLIOTECA Y DOCUMEN
PROCESOS TECN

mientras los régimenes que han adoptado la forma negativa de consagración, la carta o Constitución prohibe dictar leyes que alteren ese derecho, en los sistemas como el nuestro de consagración positiva, podrían dictarse esas leyes, más la Corte Suprema de Justicia, tendría que declararlas inexequibles cuando impliquen un desconocimiento del derecho, aunque esta declaración no puede ser en ningún momento oficiosa.

En Colombia se ha adoptado pues, el sistema positivo de consagración. En cuanto al derecho de reunión está consagrado en el art. 46 de la Constitución Nacional así: "toda parte del pueblo puede reunirse o consagrarse pacíficamente". Es una garantía condicionada a que su ejercicio no perturbe el orden público y el derecho ajeno.

En lo que se refiere al derecho de asociación sindical no existe una consagración constitucional concreta. Entre nosotros las constituciones han consagrado siempre derechos fundamentales, como el de asociación. A través de todas las reformas constitucionales posteriores, aparece este derecho, pero no hubo coetáneamente un movimiento intelectual para consagrar derechos de carácter laboral en la carta fundamental. En 1.863, cuando se reafirma el derecho de asociación, no había ni asomo de movimientos sindicales industriales. Al amparo de aquellas normas las gentes formaron distintas asociaciones económicas pero nadie elaboró tesis de contenido laboral para justificarlas. Solamente en 1.931, año en el cual se expidió la primera ley de asociaciones sindicales (L. 83) se tomó como base el art. 44 de la Constitución Nacional, para iniciar un movimiento de institucionalización del Derecho de asociación general que consagra la Carta, se derivó hacia el derecho especifico. Pero no hay norma en la Constitución que garantice concretamente el derecho sindical obrero, como si sucede en las constituciones de Chile

---

(11). Art. 47, inciso 3 de la Constitución Nacional de 1.886

y México, en éste al terminar la revolución, lo primero que hizo al organizar el poder público, fue consagrar derechos fundamentales de los obreros.

Así, lo que aquí es legislado, allá es obra del constituyente. En esta forma hay más garantías para el citado Derecho.

En una forma indirecta podría decirse que este derecho específico de asociación sindical podría extraerse del contenido del art. 18 de la Constitución, según el cual " se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos", agregando que " la Ley reglamentará su ejercicio" (12) y se puede decir que indirectamente, porque como es sabido, históricamente los derechos de huelga y asociación sindical han ido siempre de la mano, prácticamente han sido inseparables, al punto de que cuando se habla del primero, se supone el segundo. Pero es cierto también que al menos en nuestra legislación, la huelga también puede ser declarada, mediante los trafites legales, por grupos de trabajadores asalariados que no se hayan constituído en sindicato.

El Código del Trabajo al comenzar a reglamentar las asociaciones sindicales, concede identica garantía de sindicalización a los trabajadores y a los patronos.

Dice el art. 353 del Código Sustantivo del Trabajo:

"De acuerdo con el Artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí".(13).

---

(12). Art. 18 de la Constitución Nacional.
(13). Art. 353 del Código Sustantivo del Trabajo.

Hemos visto que históricamente el sindicato sólo ha asociado clase obrera y no capitalistas, por tanto esta garantía es inexacta al tratar igualar en derechos a las dos clases.

El artículo 354 del mismo ordenamiento laboral habla de la protección del derecho de asociación sindical. Fuera de las garantías establecidas en el art. 44 de la Constitución Nacional y de las que trae el Código Laboral, las leyes penales han considerado delitos, los actos violatorios de la libertad Sindical. Así el art. 292 del nuevo Ordenamiento penal establece:

"Art. 292.- Violación de los derechos de Reunión y Asociación.- 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 legítimas incurrirá en arrestro de uno (1) a cinco (5) años y multa de mil a cincuenta mil pesos". Derogó este al art. 354 del anterior Código Penal.

Se dan facultades al gobierno para que imponga multas. Y lo que es más grave se lo faculta para que imponga doble sanción ya que no impone por ningún lado la opción de tomar el camino de la multa o el arresto, como subsidiario, uno del otro, sino que con la interjección "y" establece que debe imponer las dos sanciones, mientras que en el anterior ordenamiento Penal, se establecía en el art. 309 que al sobrevenir la condena con sanción primaria, o sea con privación de libertad, se devolvería la multa o sanción pecuniaria a que se hubiese hecho acreedor el sindicato y que efectivamente se hubiese recaudado.

D.- El Fuero Sindical.-

La historia del fuero sindical en Colombia está vinculada a la lucha de las organizaciones sindicales por estabilizarse y en buena parte, a la política del Estado para defender y mantener la organización y protección Sindical.

En 1.944 y 1.945 años de la reforma social mas importante de los últimos tiempos cuando por primera vez se estableció el fuero sindical o sea el privilegio que los líderes sindicales tienen para no ser tocados por los patronos ni por el gobierno, sino solo mediante sentencia judicial. Esta medida que hasta entonces no tenía paralela en la América Latina en materia sindical, limita la libertad de nombramiento y remoción que normalmente tienen los patronos en relación con su personal, en beneficio de una garantía superior de orden social, que puede estimarse como una proyección del derecho de sindicalización.

Se formó en estos años un sistema complejo de lucha entre las partes y uno de los resultados fue la destitución sistemática de las Juntas Directivas de los sindicatos. Cuando al fundarse un sindicato, por ejemplo, o al presentar un pliego de peticiones, algunas Juntas se mostraron independientes, sus miembros eran destituidos. Había pues falta de estabilidad para las directivas y para toda la organización.

1.- Definición.- El fuero sindical consiste en " 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 calificado por el Juez de Trabajo" Es un privilegio de inamovilidad que no existe para ningún otro trabajador en Colombia, salvo lo relativo a la trabajadora en estado de gravidez.

Es el único caso paralelo de estabilidad, del resto lo que existe es la libertad relativa de mover esos trabajadores de acuerdo a los reglamentos de trabajo y leyes ordinarias.

2.- Directivos Amparados.- Trabajadores Amparados y Vigencia.- El amparo como norma general, no es para la totalidad de los tra-

bajadores sino para los líderes y se puede dividir en dos grandes e
tapas:

a.- La etapa de organización sindical o fundación, que va desde la
notificación al patrono sobre el hecho de haberse fundado has-
ta 60 días después de la publicación en el diario oficial del
acto de reconocimiento de la personería jurídica, sin pasar de
seis (6) meses.

Los trabajadores disintos de los fundadores que con anteriori-
dad a la concesión de la Personería Jurídica ingresen al sindi-
cato en formación para quienes el amparo rige por el mismo
tiempo que para los fundadores.

b.- El fuero puede ser extraordinario o corriente. El de la prime-
ra etapa es de tipo extraordinario, porque se ha querido con
él conciliar la necesidad de estabilizar la organización sindi
cal con la libertad de la empresa. Con esta modalidad se cobi-
ja a la totalidad de los trabajadores pero sólo hasta que se
expida la personería jurídica y 60 días más. Pero ya lograda
la finalidad de organización del sindicato, se limita el privi
legio a las directivas. Se entra pues, a la etapa ordinaria o
corriente del fueromsindical. Sólo para los miembros de la jun
ta directiva: 10 directivos, 5 principales y 5 suplentes, a
quienes los cobija por el tiempo de su mandato y seis meses más.

c.- La primera parte del ordinal c). del art. 406 del Código modifi
cado por el decreto legislativo 2351/65 ratificado por la ley
48/68, incluye dentro de la protección a los miembros de la jun
ta diredtiva, de las federaciones o confederaciones, sin pasar
de cinco principales y cinco suplentes.

La misma segunda parte del ordinal c). extiende el amparo a los
miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sin-

dicatos en el mismo número indicado, es decir, cinco principales y cinco suplentes, con la doble condición de que tales subdirectivas y Comités, se encuentren previstos en los respectivos estatutos, y que actuén en Municipio distinto de la sede de la directiva central.

El ordinal d). del mismo artículo, comprende además a dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen tanto los sindicatos como las federaciones o confederaciones, "por el mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis meses más."

Art. 407 No. 2.- " la designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición, debe notificarse al patrono en la forma prevista en los arts. 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continua gozando del fuero durante los tres meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso-facto para el sustituido."

No. 3.- " en los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directivos que no queden incorporados en la junta directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres meses después que éste se realice." Queda aquí resuelto además el numeral 7 del plan por tratar el mismo tema.

3.- Excepciones.-

a.-Por razón de orden constitucional los empleados oficiales pueden ser nombrados y removidos libremente por el gobierno nacional, departamental y/o municipal, salvo cuando la Ley, ha establecido período fijo como Contralores, Personeros, etc., o cuando se trata

de personas inscritas en el escalafón de la carrera administrativa.

b.- Tampoco gozan del fuero sindical, " los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o manejo.

Estos trabajadores, por la confianza y la naturaleza de su oficio están vinculados, bien a la seguridad del Estado o bien a la de la empresa. No les puede cobijar pues, el fuero sindical, que en el fondo es un estatuto de inamovilidad relativa.

4.- Permiso judicial para Despedir.- Art. 408 del Código Sustantivo del Trabajo. " 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 sino comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del art. 118 del C. P. del T. se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujección 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 en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios, a sus anteriores condiciones de trabajo y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones."

No establece la ley expresamente una indemnización para el caso de traslado o desmejoramiento de un trabajador con fuero sin permiso del juez, como sí lo hace tratándose de despido, caso en el cual la indemnización consiste en el pago de salarios por el

tiempo comprendido entre la fecha del despido y la del reintegro. Entonces " las correspondientes indemnizaciones " a que se refiere el inciso tres del art. 408 del Código Sustantivo del Trabajo no podrán ser otras, que las deducidas por el Juez en el proceso, previa comprobación de los perjuicios reales sufridos por el trabajador con el traslado o la desmejora, contando para esto con el auxilio de peritos para su valorización.

El procedimiento a seguir para este evento es el siguiente:

a.- Solicitud del patrono para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador, dirigida al Juez competente, expresando la justa causa invocada y contentiva de una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren. Esta solicitud es una verdadera demanda, debe también llenar los requisitos adicionales que para las demandas señala el art. 25 del C. del Trabajo, a saber: La designación del Juez a quién se dirige, el nombre de las partes y sus representantes, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas; su vecindad o residencia y dirección, si es conocida o la afirmación de que se ignora la del demandado, ratificada bajo juramento; lo que se demanda, expresando con claridad y presición los hechos y omisiones; y los fundamentos de derecho en que se apoya.

Se agregarán tantas copias cuantos sean los demandados con el objeto de surtir simultáneamente los traslados, es decir, notificar legalmente la demanda.

b.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la demanda, el Juez dictará un auto que se notificará personalmente y en el cual, al admitirla, ordenará correr traslado de ella, al demandado o demandados y, además citará a las partes para una audiencia.

c.- Enta audiencia debe celebrarse dentro de los cinco días hábiles

siguientes y en ella se intentará en primer término, como en los juicios corrientes, la conciliación. Si fracasa, inmediatamente se practicarán las pruebas pedidas por las partes y agotada esta parte se pronuncia el fallo correspondiente. Si no es posible dictar sentencia en la misma audiencia se citará para una nueva. Se supone aquí que existe contestación para evacuar las pruebas.

De acuerdo con el art. 115 si notificadas las partes para la primera audiencia no concurrieren, el Juez, decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga o los que de oficio juzgue conveniente agregar.

d.- El fallo del Juez, es apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal y al firmar su decisión, ésta no tiene más recursos.

Sobre el contenido de las sentencias se presentan varias hipótesis a saber:

1). Si es el patrono quién ha solicitado permiso para levantar el fuero, y no comprobare la sentencia de una justa causa, el Juez lo negará sin más consideraciones.

2). Si se trata de la acción del trabajador, por haber sido despedido sin previa sentencia judicial "se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido."

3). Si la acción del trabajador tiene por objeto reclamar sobre un traslado o un desmejoramiento hecho en forma ilegal y lo comprobare, se condenará al patrono a devolverlo a su antiguo sitio de trabajo, o a las condiciones anteriores del mismo y además a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

5.- Justas causas de Despido.- Según el art. 410 del C. S. del T., son dos las generales previstas de la siguiente manera:

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

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte días.

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato de Trabajo. " (Decreto 2351 /65 art. 7o. y Ley 48/68).

En cuanto al segundo grupo de causales, no requieren explicación especial, pues son las mismas que fundan la terminación ilegal de un contrato de trabajo. Y en cuanto al fuero sindical se refiere, tales causales no varían sino que en vez de dejarlas al juicio y decisión del patrono, asumiendo el riesgo posterior de una acción judicial, como en los casos corrientes, se entrega dicha decisión al Juez, ante quién el Empresario debe demostrar que la causa o causas se han producido.

6.- Suspensión del aforado.- Esta medida fue abolida de la Legislación sin razón valedera alguna. Esta suspensión quedó reducida a una simple nota histórica.

Es lamentable que esta modalidad contemplada en el decreto legislativo 2350/44 y ratificada por la Ley 6a. de 1.945 hasta 1.948, hubiese sido derogada y se debería pensar en revivirla. Se trata de una medida que solamente refleja una transacción entre dos extremos, el derecho absoluto de permanencia y el derecho absoluto de remoción, sino que en la práctica facilitaba cierta modalidad de distensión en las relaciones obrero-patro-

nales al permitir que, sin que se terminara abusivamente el contrato de trabajo, por lo menos se separara transitoriamente del cargo a una persona acusada de falta grave, al menos mientras se probaba lo conducente. La situación actual no deja salida, pues no ofrece sino dos alternativas, a saber: el mantenimiento riguroso de la Ley para el empresario, mediante la acción de despido, o la violación de la ley mediante su atropello y un posterior cambio por dinero. Es una situación que debería tener remedio.

CAPITULO III

DEMOCRASIA PLURALISTA Y AUTONOMIA SINDICAL - ACTIVIDAD POLITICA DE LOS SINDICATOS.

La Constitución Colombiana establece y reafirma el pluralismo político como uno de los valores del ordenamiento jurídico, atribuyendo a los partidos la función de expresar tal pluralismo, concurrir a la formación y manifestación de la voluntad popular y ser instrumento fundamental para la participación política. Sinembargo, el establecimiento de una democracia pluralista no se agota con el reconocimiento del pluralismo político y la referencia directa a su expresión por los partidos políticos.

A.- Los Sindicatos como Grupos de Interés y la Teoría Política.

1.- El Pluralismo Político y los Sindicatos.- Planteamiento.- El Pluralismo democrático requiere también y antes, el reconocimiento de los derechos, a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones de palabra o por cualquier otro medio lo que supone una garantía previa, de la libertad ideológica, a reunirse pacíficamente y a asociarse, así como a participar en los asuntos políticos directamente o por medio de representantes.

La vertiente asociativa de la democracia pluralista encuentra en los grupos de interés unos actores especialmente cualificados que aglutinan fuerzas sociales, que despliegan su actividad en direcciones muy distintas porque son reflejo de una sociedad dividida. Pues bien, esta división de la sociedad traduce prácticamente la expresión de Bordeau: " una incómoda rivalidad entre el poder establecido y los poderes de hecho "; pero es también esta concurrencia la que convierte en motor de toda vida

política y en especio donde la filosofía de la democracia gobernante encuentra una especie de estímulo y hasta legitimidad que acentúa considerablemente su vigor.

El explícito reconocimiento de las asociaciones y de los sindicatos, en las leyes y en general de toda clase de sociedades, y organizaciones, va acompañado de una caracterización funcional, de aquellas modalidades típicas y fundamentales de la acción sindical en un régimen de democracia pluralista; tal caracterización no es excluyente, pero suministra una base para justificar una legislación y una política de apoyo a aquellos grupos profesionales, de manera que se refuerce su actuación en punto a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.

Con ello se sitúa a los sindicatos y asociaciones empresariales en un plano destacado entre los grupos que integran la constelación del universo pluralista, para mediar entre la sociedad y los órganos constitucionales a través de los cuales se expresa la voluntad popular, proyectando sobre estos - a través de una acción unitaria o de pluralidad concurrente - la imagen integrada de los intereses de los trabajadores y del empresariado. Esta proyección sobre el Estado Moderno, Constitucional y Democrático que consiste en el intento de establecer un equilibrio entre las distintas fuerzas pluralistas que se encuentren compitiendo dentro de la unidad estatal, reconociéndose en cualquier caso y como límite infranqueable, un ámbito de autonomía para el libre desarrollo de la persona humana.

Tal planteamiento sobre la función de los sindicatos y las asociaciones empresariales en el Estado, requiere la identificación del papel de aquellos grupos sociales en el sistema formal de la Constitución, pero también tomar razón de la acción sindical en relación con los poderes públicos y de las formas de coordinación

de estos con aquellas organizaciones profesionales. De esta dinámica de las fuerzas sindicales y económicas se derivan contenidos concretos y formas de relación entre los poderes que contribuyen a fijar una caracterización sustancial de la función sindical y empresarial en el marco de los preceptos constitucionales.

A la postre ello supone distinguir, sin separar entre el sistema autónomo y formal de poderes que configuran la constitución con su función racionalizadora y reguladora de la convivencia política, y la dimensión real y sustancial del pluralismo político en el ámbito acotado por aquella cuyo sentido y concresión dinámica depende de poderes distintos que se inscriben en la infraestructura cultural, política y social.

Por lo demás, abordar y analizar con detenimiento las relaciones entre las organizaciones sindicales y empresariales en el marco constitucional, es un procedimiento riguroso de determinación del carácter, reconocida a la personalidad jurídica de los sindicatos de dimensionar sus funciones y analizar sus incidencias en las decisiones políticas, para así, en definitiva, contemplar su proyección en el proceso del poder, como detentadores indirectos y no oficiales del mismo.

2.- Negación y redescubrimiento de la sociedad pluralista.-"En el planteamiento del Derecho Constitucional liberal se impuso una consideración individualista de la democracia que por razones técnicas y prácticas era resistente al reconocimiento de cuerpos intermedios y grupos de interés en el Estado". (14) Estos eran presuntos culpables, allí donde aún crecían, de hacer prevalecer intereses parciales sobre el interés general, constituyendo por tanto, la causa principal de la disgregación del Estado al impedir la formación de una verdadera e indivisible voluntad general.

---

(14). Olea Manuel Alfonso, Las ideologías del Sindidalismo, No. 82 pág. 30 - 32

Para afirmar y defender la igualdad de los ciudadanos era preci
so de una parte, que entre el Estado y el individuo no hubiera
instancias intermedias, ni siquiera grupos intermedios, porque
la existencia de un grupo suponía la de un poder interpuesto ent
tre el Estado y los componentes de la agrupación; de otra, que
el Estado permanecía rigurosamente neutral lo que no es senci-
llo cuando la sociedad se le presenta conformada y la masa de
súbditos no es una pura grey, sino que aparece diversificada en
grupos portadores de intereses diversos y real o aparentemente
contrapuestos. No se reparaba en la teoría política de esta eta
pa liberal en una función que los propios intermedios que se ha
bía destacado en el pasado: que constituían un contrapoder que
se oponía al titular del poder para impedir el gobierno despóti
co o arbitrario.

En aquel momento sinembargo, las funciones del Estado se preten
dían minimizar desde la óptica liberal, y el peligro de arbitra
riedad del titular del poder aparecía como remoto en la consecu
sión de fines tan limitados como la defensa exterior o interior
del país y algunas obras públicas. Más importante era garanti-
zar un amplio ámbito de libertades individuales y proteger la
propiedad de los ciudadanos, condiciones consideradas esenciales
para que la sociedad se desarrollara como sistema auto regulado,
capaz de producir el mejor de los órdenes posibles. Sociedad y
Estado aparecían así, como dos sistemas distintos que se comuni-
caban entre sí: la sociedad establecía la representación parla-
mentaria a través del sufragio, ascendiendo así al Estado; el es
tado creaba así las condiciones ambientales de la sociedad me-
diante la ley establecida por aquella representación, a la cual
quedaban sujetos los órganos estatales.

La más frecuente y acentuada intervención del Estado en los pro -
cesos sociales, para evitar los desequilibrios que determinan
que en la sociedad los hombres no sean realmente, ni libres ni

iguales, ha llevado a una progresiva simbiosis entre aquel y ég
ta, sinembargo, ello no significa que en modo alguno pueda ha-
blarse de una separación del Estado y Sociedad. Ha sido la si-
tuación histórica en la que se basaba la distinción y sus presu
puestos políticos los que han sido desplazados, desapareciendo
así la distinción entre derecho privado y público y por lo que
afecta en este momento reconociéndose en la sociedad, la exis-
tencia de formas de organización y medios políticos que privan
de significado y virtualidad a la separación trazada por el cons
titucionalismo liberal. Sinembargo, cada vez gana más terreno
la idea de que la diferenciación radical, carece de sentido,
porque el Estado se halla ligado a las relaciones de poder en
la sociedad y se halla mezclado en los confrontamientos políti-
cos, en los que se disputa sobre el bienestar de los ciudadanos
y las posibilidades de funcionamiento de la economía.

Entre estas estructuras sindicales, están los sindicatos, cuyo
surgimiento o incidencia sobre la vida social y económica y so-
bre el Estado, influyen decisivamente en los planteamientos teó
ricos-constitucionales y jurídicos.

Las relaciones entre los sindicatos obreros y los partidos polí
ticos vienen marcados por el particularismo que jalona la histo
ria judicial en cada país. Puede recogerse, sinembargo, como re
sultado generalizado en el presente, en las democracias plura-
listas la afirmación de Properetti: " Partidos y Sindicatos por
la esencialidad de su función y por la libre expontaneidad de su
formación, al margen y también entre el poder del Estado en cier
tos momentos históricos pueden considerarse como los intrumentos
naturales a través de los cuales se activa la conexión entre el
aparato estatal y la realidad social, entre la vida, génesis y
transformación de los intereses y su definición jurídica, esto
es la recepción en normas que imponen su prevalencia. Partidos
políticos y sindicatos son, si es lícita una metáfora en este

lugar las raíces a través de las cuales el Estado busca y observe la nueva sabia en el humus de la vida social". (15)

3.- Los Sindicatos en la Democracia Pluralista.- Aunque en las experiencias de los régimenes totalitarios no se haya negado de forma absoluta el principio pluralista, a la postre el intento de reducir a la unidad los intereses contrapuestos desde la cúspide del Estado, ha ido acompañado de una negación de la libertad y autonomía de los grupos intermedios, hasta el punto de convertirlos en derivaciones del único y exclusivo poder estatal. En contraste, cuando se trata de los régimenes de democracia pluralista ha llevado a convertirse en un lugar común la distinción entre los órganos de poder que lo ejercen en virtud de una atribución constitucional y aquellos otros que conforman o influyen el proceso del poder de manera indirecta.

Esta influencia o acción indirecta, puede suponer una colonización del Estado por los grupos de interés convertidos en grupos de presión. Sinembargo, la teoría política también ve en este fenómeno, el ejercicio de una forma de control sobre los detentadores del poder. En cualquier caso, se afirma como característica propia de la democracia constitucional, la garantía a las fuerzas sociales de libertad de competir, en un circuíto abierto de valores participando ilimitadamente en el proceso económico y político.

Esta situación ha llevado a calificar a la sociedad en la democracia pluralista de " sociedad organizacional ", porque tal estructura en organizaciones aparece como condicionante de la vida individual y colectiva. Y el Estado que actúa el poder político en aquéllas, de Estado de asociaciones para darle un nombre

---

(15.) Sobre la posición del Sindicato en el Estado, en Problemas del Derecho del Trabajo, T.I. Trabajo y vida económica, Milán, 1.970, pág. 304.

a la influencia que ejercen las asociaciones en las políticas tomadas por el Estado gracias a las demandas formulados por estas o aquel.

Los riesgos que entraña este planteamiento constitucional no es fácil obviarlos. Los sindicatos y las asociaciones empresariales aparecen hoy en los países de democracia pluralista como grupos de interés, cuya connotación justamente reside en constituir una representación de intereses económicos y sociales que participan ordinariamente en el proceso político a fin de promover sus metas ordinarias de organización que al menos parcialmente son económicas, tal participación se traduce en la presión de los sindicatos y dirigentes empresariales para hacer que el gobierno intervenga en el mercado a su favor, presión que puede llegar a ser muy fuerte al constituir condiciones indispensables , en esta forma la libertad de asociación y la libertad de sufragio, sirviendo de apoyo la primera a la puesta en práctica de las medidas de fuerza por los sindicatos y permitiendo la segunda al empresariado, influir en el proceso electoral.

En el caso de los sindicatos obreros la posibilidades de presión son muy acentuadas en la medida en que pueden negar un servicio esencial a la comunidad. Esta fuerza potencial del sindicato en relación a otros grupos de presión ha llevado a calificar a los sindicatos como " grupos de poder ", (16) en la medida en que no sólo tiene la capacidad de presionar sino que puede llegar a imponer sus decisiones.

En el plano ideológico - político, el sindicato aparece como un contrapoder, no ya solo frente a las empresas sino también frente al poder público y sume como parte de su acción, la realiza-

---

(16). Sartori, G. El Poder del Trabajador en la Sociedad después de la pacificación, pág. 81 y 82.

ción de una contrapolítica, para significar que no está integrado en el sistema y que se halla en condiciones de movilizar la fuerza laboral para combatir a los poderes públicos e intentar una sustentación del orden capitalista.

Por ello, aun cuando los sindicatos desplieguen su influencia política dentro del sistema sin contestar sus presupuestos, no hay razón válida para negar su actividad en el ámbito político ni para considerarlos despolitizados.

En realidad, en las sociedades industriales avanzadas en régimenes de democracia pluralista, la acción de los sindicatos revolucionarios en muchos casos, se ha vuelto en la práctica reformista, aunque los objetivos de su acción a largo plazo se refieran a cambios esenciales en el sistema socio-económico y político. Esta actitud pragmática viene inducida por dos factores principales que forman parte del contexto social e institucional en el q que desarrollan su acción: la propia ética de la decisión en el pluralismo y la eficacia del principio para moderar y galvanizar la actitud de los sindicatos.

De otra parte, en una democracia pluralista la legitimación y el poder real de los grupos sociales y por supuesto también el sindicalismo obrero, requiere una participación efectiva de las bases, una organización interna y una dopción de decisiones importantes con su intervención real, porque ello constituye una manifestación necesaria de la democracia social que actúa como elemento equilibrador de las tensiones sociales, las cuales pueden radicalizarse y llegar a consecuencias fatales si dejan de estar reguladas por el grupo.

B.- <u>La Función de los Sindicatos en Nuestro Orden Jurídico</u>.-

1.- <u>La extensión de la democracia al ámbito social y económico</u>. Son los valores superiores formulados como objetivos programáticos

tácitos, de nuestra Constitución, de una parte y la referencia a la dignidad de la persona humana, a sus derechos inviolables, al respeto a la ley y a los derechos de los demás, como fundamento del orden político y de la paz social, de otra, los dos vértices que canalizan la política democrática que se atribuye a los poderes públicos. Se puede entender que está subyacente a estas declaraciones y calificaciones del tipo de Estado de Derecho establecido en el empeño de superación, por vía de síntesis, de la democracia política y la democracia social.

Pero, prescindiendo de consideraciones teóricas e ideológicas sobre la coherencia o posibilidad de consecución de tal empeño ambicioso, lo que ha venido a mostrar el arrastre histórico en los régimenes constituciones de Occidente, de base pluralista-liberal, es que la democracia tiene que trascender también al tejido social y a las organizaciones económicas; que los sindicatos tienen un papel en la transformación de la sociedad en punto a promover unas efectivas condiciones de libertad o igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran y que las demandas políticas y los poderes públicos no llegan siempre a través de los canales de conciencia que deciden la suerte del hombre.

2.- La Caracterización Funcional de los Sindicatos.- Está contenida en los artículos 373 y 374 del C. S. del Trabajo, pueden considerarse tres causas interpretativas para desentrañar el concepto y la función de los sindicatos y organizaciones empresariales en el marco del ordenamiento jurídico.

a.- La Finalidad.- El fín es, en primer término, lo que decide el perfil conceptual y justifica la existencia de cualquier instituto jurídico. La intervención del sindicato no preguzga ni limita intrínsecamente, por sí sola la actuación de ciertos fines y cometidos por aquel; pero si permite alcanzar una cierta imagen del tipo de sindicato que introduce el diseño jurídico. De

otra parte, la atribución de funciones a los órganos detentadores del poder constitucional y a otras formaciones sociales, nos puede suministrar un criterio más válido como límite negativo para esta identificación jurídico-positiva de perfiles constitucionales.

b.- La defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, supone una caracterización adicional por remisión a los que J. Esser denomina: " principios constitucionales" (17); esto es, a los criterios derivados de la naturaleza de la cosa y de la función de la institución, a partir de los cuales se puede construir el concepto Sindicato y asociación patronal, partiendo de su dimensión estructural funcional, en definitiva, tomando razón del espíritu y finalidad de las normas que regulan la actividad de los sindicatos y las manifestaciones de la libertad y autonomía sindicales.

c.- El criterio normativo e interpretativo contenido en los tratados y acuerdos internacionales y en concreto de los convenios 87 y 98 de la OIT y de otros de la ONU.

C.- Formas de Coordinación entre el sistema político y la representación de interés profesional y económico.

1.- Institucionalización política de la representación funcional.- No resulta fácil intentar una clarificación en el plano jurídico de un fenómeno que aún se encuentra en fase de evolución política, discurriendo en estado fluído y sin resultar previsible el molde en que se produzca su estabilización jurídica. La temática no obstante, incide sobre la cuestión fundamental para el derecho constitucional y también para el derecho del trabajo, cuenta con experiencias institucionales, histfocias unas y en pleno

---

(17). Principio y Norma de la Elaboración Jurisprudencial del Derecho Privado, Barcelona, 1.961, pág. 132

desarrollo otras, y en la dinámica de los sistemas políticos se apuntan posibles vías de solución, con formas vacilantes en oca siones pero reveladoras de que está subyacente un problema sin resolver en las democracias pluralistas; hallar puntos de encuentro, fórmulas de síntesis entre la representación política fundada sobre los partidos y la representación funcional, capaz de integrar a las organizaciones socio-profesionales, que contempla las posiciones diferenciales de los ciudadanos en el sistema socio-económico.

Por ello, la búsqueda de los causes de acción política de los sindicatos y organizaciones empresariales sobre las decisiones políticas no puede connotarse solo con un hecho " sino que es parte de un mecanismo necesario para el funcionamiento de la sociedad y del Estado de nuestro tiempo" (18).

Por lo demás, la cuestión se inscribe en un planteamiento más amplio, como lo es el suscitado por la inestabilidad de algunos sistemas políticos de democracia pluralista y la ingobernabilidad de ciertas sociedades capitalistas, situaciones para cuya solución se proponen nuevos métodos de dirección de la vida política.

Por lo que la temática de este trabajo se refiere, centraré mi análisis fundamentalmente en las relaciones de coordinación entre el Estado y los sindicatos y asociaciones empresariales, haciendo las señalizaciones imprescindibles sobre la representación de interés en el Estado, planteamiento general que corresponde al Derecho Constitucional. Es, sinembargo, obligado partir de las fórmulas de coordinación que nos brinda esta perspectiva general para las cuestiones planteadas en este estudio.

---

(18). García, M., Las Transformaciones, pág 122.

Los intentos realizados para hallar fórmulas institucionales con las cuales poder dar cause a la representación de los intereses organizados, han sido numerosos y las clasificaciones y el análisis de ésta experiencia, en la doctrina constitucionalista implica también una matizada valoración de aquellas. Como extremos de estas experiencias se sitúan, de un lado, la carencia de institucionalización y de otro, el corporativismo integral. En mi intento de reducir tales fórmulas a las que pueden considerarse más próximas a las realidades políticas contemporáneas, se examinan las cuatro siguientes: a. Los partidos de intereses económicos; b.- los consejos económicos sociales; c.- Las comisiones consultivas de representaciones sindicales y empresariales; d.- Las audiencias y negociaciones del gobierno con representantes sindicales y empresariales.

a.- Los partidos de interés económico.- Con la expresión de " partidos de interés económico " utilizada por Lowenstein, se quiere designar aquellas fórmulas de incorporación de los grupos de intereses a los órganos parlamentarios mediante partidos políticos que esten coordinados con formaciones económicas y sindicales. Por esta via, " la representación de intereses logra por medio de su incrustación en la representación política tradicional. Hay que contar, no obstante con que en los momentos actuales es una tendencia muy generalizada en las democracias pluralistas que los partidos políticos extiendan la base a su electorado hasta convertirse en partidos de masas, aún cuando su estructura organizativa sea pequeña. Tal tendencia se deja sentir también, en los casos en los cuales los partidos no se declaran interclasistas, estando concretados por su ideología y orígen a un sector social y propugnando cambios sustanciales en el sistema social económico.

En el programa político concreto de cada pais, la intensidad de los lasos de union entre los partidos políticos y los grupos económicos y los sindicatos, dependen de variables económicas, históricas e institucionales muy especificas, lo que impide un tratamiento conjunto de la cuestión.

A la vista en los modelos elaborados por LYON CAEN; con el fin de sistematizar las relaciones partidos - sindicatos, se puede decir que estos no soportan que se los utilice como correas de transmisión de los actos y plataformas de los partidos en las democracias pluralistas liberales, aunque los vínculos entre ambos sean muy fuertes en cualquiera de los modelos; como son el Tradeunionista que tomó sus raices experimentales en la Gran Bretaña y los Países Escandinavos y el tipo de sindicato de masa, único que se proclama independiente de los partidos, pero que mantiene con algunos de estos " lasos privilegiados con ventajas recíprocas ".

El caso verdaderamente paradigmático de representación de los sindicatos a través de un partido político es, sin duda, el Partido Laborista Británico, que apareció en 1.906, como una creación de los sindicatos, tras el acuerdo adoptado por la " Traudeunions Congress " en 1899 de constituir un órgano oficial de acción política de los sindicatos.

La influencia del sindicalismo Británico no se hace presente, sin embargo, sólo a través del partido laborista, ya se encuentra en la oposición o asume él ejecutivo, sino que también existen alrededor de seicientos comités consultivos en los cuales los sindicatos y las centrales sindicales están presentes, teniendo la oportunidad de pronunciarse sobre problemas económicos y sociales que afectan a la vida del país. Consultas a los sindicatos tienen lugar, de otra parte, tanto en la fase prelegislativa como en la legislativa o decisoria y en la postlegislativa o de ejecución, hasta el punto que sobre la actuación de los ministros de gobierno se ha dicho " que estos no dan un paso sin consultar con los sindicatos ". Esta presencia en los procesos legislativos se ha llegado a considerar por los sindicatos británicos como verdadera expresión de una democracia funcional, llamada a complementar los mecanismos de la democracia parlamentaria.

b.- Los consejos económicos sociales.- Una forma utilizado con proliferación para incorporar al proceso del poder, los intereses económico - sociales ha sido la constitución de consejos económicos. Aunque sus orígenes se lleven hasta el consejo económico creado por Bismark en 1.880 para neutralizar el parlamento, los actuales consejos responden casi en su mayoría al carácter que tuvo el previsto en el art. 165 de la Constitución Weimar, tras su desarrollo por la ordenanza del 4 de mayo de 1.920, el de órgano consultivo, quedando así truncadas las previsiones sociales de aquella constitución que preveía como sustento al consejo económico, los consejos obreros en las empresas y en el nivel regional.

Desde otra perspectiva, el proyecto de racionalización de la realidad pluralista a través de los consejos choca con obstáculos de carácter estructural en nuestras sociedades industriales sometidas a un acelerado ritmo de desarrollo, haciéndose difícil determinar con cierta fijeza, que grupo y que intereses deben estar representados en aquellos organismos, atendiendo a los cambios que se producen en la sociedad y a las funciones configuradas del Estado sobre unas cambiantes realidades socio-económicas. En este sentido, se ha constatado la rigidez que supone para tales consejos, frente a los órganos parlamentarios, sino disponer de un regulador análogo al sufragio universal, aunque lo que se busque con tales consejos sea complementar las instituciones de la democracia parlamentaria, con la presencia de grupos y élites sociales que tengan un peso reconocido en el funcionamiento de la sociedad y del sistema económico, con el fin de corregir un déficit de legitimación que pueda aliviar conflictos y desequilibrios.

No todos los consejos económicos tienen, sinembargo, las mismas funciones. Hay que distinguir al respecto entre aquellos organismos que tienen una base representativa y desarrollan funcio-

nes, consultivas para el parlamento y el ejecutivo o, incluso, tienen reconocidas iniciativas para presentar proyectos de ley en ciertas materias (como en Italia), y aquellos otros, que están compuestos por expertos en materia económica y social y a los cuales se recurre por el gobierno o algún miembro del mismo para recabar su parecer sobre cuestiones de cierta trascendencia. Obviamente el peso de la función de estos últimos es más reducida y no puede considerarse que con ellos se llegue a crear una complementaria instancia legítima da en la actuación del Estado sobre materias política social y económica, sino la posibilidad de contar con una información técnica precisa como antecedente de tal política que los gobiernos o parlamentos pueden o no tener en cuenta.

El balance que se ha hecho de los consejos económicos como fórmula capaz de aportar una solución a la representación de intereses del Estado, es abrumadoramente negativa, porque su intervención en la iniciativa y promoción de normas económico-sociales carece de relevancia práctica, no considerándose, además, en la mayoría de los casos satisfactorios los criterios de representación ni de incorporación de los sindicatos y organizaciones empresariales a los mencionados organismos. Los consejos económicos, junto con otros tipos de organismos, han jugado un papel relevante pese a lo expuesto, en la elaboración de las leyes planificadoras.

De la escueta referencia que se hace a este consejo para la planificación económica parecen deducirse dos rasgos del mayor interés: la representación de intereses económicos y profesionales que en aquel se integran, tiene unas funciones de " asesoramiento y colaboración para la elaboración del proyecto del plan" expresiones cuyo alcance pueden minimizarse en la práctica, pero puede servir también para que en el seno del consejo se desarrolle una verdadera negociación; de otra parte, la referen-

cia directa a los sindicatos y otras organizaciones empresaria
les y económicas parece querer destacar el carácter representa
tivo, y no meramente técnico, de la presencia, de tales forma-
ciones representativas de intereses profesionales y económicos,
característica relevante en punto a configurar tal organismo
en una instancia de representación funcional que permita a a-
quellas organizaciones ascender a una colaboración con el po-
der público para la elaboración de los planes económicos.

Recientemente se ha querido encuadrar a los consejos económico
sociales y a las estructuras participantes creadas para la pla
nificación y para la acción concertada como expresiónes de un
corporativismo liberal de signo político.

C.- Las comisiones consultivas de representaciónes sindicales y em
presariales.- Se ha llevado a estimar como la forma más genera
lizada y prévista de cierta institucionalización de representa
ción de intereses de nuestros días, la constituída por la mul-
titud de comisiones consultivas instaladas en la administra-
ción, en la preparación de los proyectos legislativos o proce-
der al desarrollo de las normas legales. La colaboración de
los grupos de intereses con la administración se justifica en
la necesidad de un diálogo, para que la normativa estatal res-
ponda a unas necesidades reales y se conecte a planteamientos
y soluciones acordadas por los propios grupos y también en la
conveniencia para el Estado de contar con unos equipos de téc-
nicos y expertos que los grupos de interés posean, ya que ni
la burocracia ministerial mejor preparada puede conocer los de
talles técnicos necesarios para la regulación de una compleja
sociedad tecnológica. Ciertamente, el sistema de comisiones, o
frece mayor flexibilidad que los consejos para parlamentarios,
pero en ocasiones pueden obstaculizar la rapidez de la legisla
ción.

Por lo que se refiere a la participación de los sindicatos en

este tipo de comisiones consultivas el problema real que se presenta, es que aquellos no siempre tienen las ideas claras sobre lo que piensan o quieren: esto es, ideas que pueden conciliarse con las estructuras sociales y políticas de la sociedad.

d.- Audiencias y negociaciones del Gobierno con representantes sindicales y empresariales.- La llamada " Representación de intereses Negociada " (19), es una modalidad flexible de colaboración entre el gobierno y los grupos de interés que ha obtenido un reconocimiento creciente en las democracias pluralistas, sobre todo tras finalizar la segunda guerra mundial. Modalidad que se distingue tanto de la consulta institucionalizada a través de comisiones, a las cuales me referí, como de la acción informal de presión de los grupos de interés sobre el poder público " (20).

En un primer momento se impone sobre todo por lo que a los sindicatos se refiere, la consulta del gobierno a las organizaciones sindicales para recabar su parecer sobre medidas de política económica y social.

e.- Funciones de Sindicalismo y clases de asociaciones.- En nuestro sistema se puede afirmar que las funcionales del sindicalismo se confunden con las establecidas por nuestro ordenamiento jurídico laboral en su art. 373 y 374 como funciones del sindicato así:

" Son funciones principales de todos los sindicatos:

---

(19). Rivero L., Juan, Democracia Pluralista y Autonomía Sindical, pág. 222.

(20). J. Esteban, La representación de intereses y su Institucionalización, pág. 66 - 68.

1a.- 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;

2a.- Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respecto 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;

3a.- Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan;

4a.- 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;

5a.- Representar en juicio o ante cualquiera 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;

6a.- Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7a.- Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8a.- Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorro, préstamos y auxilios mutuos, es-

, cuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinaas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9a.- Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precios de costo, y;

10a.- Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieranpara el ejercicio de sus actividades ".

" art. 374.- Otras funciones.- Corresponde también a los Sindicatos:

1a.- Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias y los delegados de los sindicatos en las comisiones disciplinarias que se acuerde.

2a.- 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.

3a.- Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y

4a.- Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley ".

Los sistemas o clases de negociación para poner fin a un conflicto colectivo obedece a una serie de circunstancias de acuerdo con un cuadro que a continuación enuncio:

" 1.- Por su Extensión.

a.- Comunes.- Es decir, aplicables a los conflictos individuales y a los colectivos- conciliación, arbitraje o intervención jurisdiccional.

b.- Propios de los colectivos solamente - Negociación-.

2.- Por el carácter voluntario o coactivo de la regulación.

a.- De naturaleza voluntaria.

1) Negociación-
2) Conciliación.
3) Mediación.
4) Arbitraje.

b.- De naturaleza coactiva:

1) Arbitraje (obligatorio)
2) Intervención judicial " (21).

f.- Negociación.- Es el procedimiento utilizado para llegar a un convenio colectivo que ponga fin al conflicto o satisfaga la pretensión deducida por una de las partes interesadas cuando aquel o esta se dan.

Sus carácteres pueden resumirse facilmente en base a la noción ofrecida:

1) Es un procedimiento, una forma empleada para conseguir un objetivo determinado, sin que, por sí misma sea una institución definida y sustantiva sirviendo a otra.

!!

(21). Garcia, Manuel Alonso, Solución de los Conflictos Colectivos, Ed. Ariel, Barcelona, 1.973, pág. 672 y 673.

2) Constituye la forma empleada para llegar a un convenio colectivo no a otra figura diferente, y su finalidad es, la de lograr aquel;

3) Trata de poner fin a un conflicto o actuar una pretensión pero no quiere decir que no pueda darse sin la existencia previa de una o de otra; ahora bien, en cuanto se la considera bajo este aspecto, el conflicto o la pretensión son presupuestos necesarios, para que la negociación se inicie, pues en otro caso, no pasará de ser expresión de una institución de derecho material, el convenio colectivo.

Cabe pues, según el contenido de la pretensión que es el objeto del conflicto, o que origina a la iniciación de la negociación simplemente, referirse a las clases de negociación, que para el caso se pueden agrupar en tres así:

a) Negociación colectiva de creación.- De condiciones de trabajo, que sería la encaminada a obtener un convenio colectivo destinado a regir por vez primera entre las partes, sin convenio colectivo anterior, aunque - claro es - no sin condiciones antecedentes;

b) Negociación colectiva de sustitución.- de condiciones laborales, o mejor de sustitución de convenio colectivo, dirigida, como la misma expresión lo indica, a sustituir el convenio que regía en su totalidad por otro diferente, bien porque el primero terminó su vigencia, bien porque, sin haber transcurrido el plazo de duración del mismo, las partes convinieran en denunciarlo y,

c) Negociación colectiva de modificación.- de las condiciones de trabajo o de modificación del convenio colectivo que venía rigiendo, que pretende introducir determinadas variaciones en el convenio que regía, no sustituyéndolo en su

integridad, sino cambiando, simplemente, algunas de sus cláusulas.

El convenio.- Objeto sustancial perseguido por la negociación; es el acuerdo entre una empresa por intermedio de su representante, un grupo de empresarios, o una o varias organizaciones empresariales, profesionales, por una parte y siempre y cuando menos, una o varias organizaciones profesionales de trabajadores por otra, acerca de la s condiciones de trabajo que han de formar parte de los contratos individuales de las personas obligadas por el convenio en cuestión. El acuerdo pues, resume el convenio; la negociación es el camino o procedimiento llevado a cabo para llegar a ese acuerdo, razón por la cual, existiendo tantos puntos de coincidencia entre ambas instituciones, no cabe confundirlas. Todo convenio - acuerdo- presupone, pues, una negociación, pero no toda negociación ha de desembocar en un acuerdo.

g.- Las Técnicas.- Para nuestro sistema son valederas únicamente las establecidas en el ordenamiento Jurídico Laboral, parte colectiva a partir del art. 432 y ss., así:

"Art. 432.- Delegados.- 1.- Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono o a quién lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

2.- Tales delegados deben ser Colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento y que hayan estado al servicio de este por más de seis meses, o por toto el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis meses ".

"Art. 433.- Iniciación de Conversaciones.- art. 27 del Dec. 2351/65.- 1.- El patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 hóras siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándole así a los trabajadores. En todo caso la iniciación de las conversaciones, en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2.- El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo, con multas sucesivas de dos mil pesos ($ 2.000.oo) a cinco mil pesos ($ 5.000.oo) por cada dia de mora, a favor del Instituto de los Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente, su valor a órdenes de dicho Instituto ".

" Art. 434. Duración de las Conversaciones. art. 28 del Dec. 2351/65.- Las conversaciones de arreglo directo durante 15 días hábiles prorrogables a solicitud de cada una de las partes por diez días (10) más.

Las conversaciones se desarrollarán dentro de los horarios que acuerden las respectivas comisiones negociadoras: no se exige que sean de tiempo completo ni todos los días. Para prorrogar la duración de estas conversaciones por más de una vez, es decir, adicionalmente a los diez días previstos lo cual está prohíbido, debe haber expreso acuerdo de las dos comisiones y aunque pueda pensarse que los negociadores sindicales dentro

de sus amplios poderes - si no los ha limitado la asamblea - están facultados para proponer o aceptar esta prórroga, parece más aconcejable que se haga autorizar para el efecto por aquella. Así se evitarán posibles conflictos sobre la plena validez de los acuerdos a que se llegue en el término de la prórroga ".

"Art. 435. Acuerdo.- Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono. Y se enviará una copia al ministerio de trabajo por conducto del Inspector de Trabajo respectivo ".

"Art. 436. Desacuerdo.- Si no llegare a un acuerdo o arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación de que se trata en seguida ".

Conciliación.- " Se puede definir como aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos) por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial ". (22).

De esta definición pueden deducirse fácilmente los caráteres siguientes+

1). La conciliación es un sistema de solución de conflictos - conflictos de trabajo, para este caso -. No se da por tan

(22). Garcia, Manuel Alfonso, Solución de los Conflictos Colectivos, Ed. Ariel, Barcelona, 1.973. pág. 674.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
PROCESOS TECNICOS

to si no hay conflicto con independencia de que sea real o aparente. La existencia de conflictos es condición para que la conciliación se dé.

2). La intervención de las partes del conflicto, es decisiva en la conciliación, no en el sentido en que lo es en los restantes sistemas sino en cuanto que a ellas corresponden aceptar o no la solución y, por consiguiente de manera muy directa decidir la cuestión.

3). La función del conciliador como tercero es meramente aproximativa; a veces, incluso, si se quiere moderadora, pero en ningún caso ni decisoria ni de propuesta, bien que el desarrollo del sistema se preste a que, en la práctica la persona ante la cual tratan las partes de conciliarse, formule propuestas o sugiera posibles cauces de solución cuyo valor y eficacia quedarán fijadas y determinados en cuanto las partes los acepten como propios, no en cuanto haya nacido del conciliador.

4). Las partes en conflicto, en la conciliación, como protagonistas directas del sistema, cuyos resultados dependen, única y exclusivamente de su voluntad, operan ante el tercero (conciliador), pero sin tomar en cuenta - si se manifiesta - en la medida en que decidan, voluntariamente, convertirlos en propios, incorporándolos así a sus propias formulaciones o pedimentos.

5). El sentido último de la conciliación es el de llegar a un acuerdo. Cuando lo hagan voluntariamente, ya porque es obligatorio el intento, es porque con ella tratan de acordarse en sus pretensiones , bien esperando que la posición de una sea reconocida, integrámente por la otra, o sea reconocida en parte, mediante concesiones mutuas, que pongan fin a las divergencias, causantes del conflicto.

6). La finalidad esencial - implicada en su intrínseco sentido - de la conciliación es la de evitar un proceso, es decir, la de eliminar haciéndola innecesaria la intervención de los órganos jurisdiccionales, al resolverse la cuestión quien integra el contenido de la pretensión por las mismas partes. En cierto modo, pues, la conciliación, como señala GUASP, entre nosotros es un proceso que tiende a la limitación de otro proceso ulterior y distinto.

En atención a la obligatoriedad, o no, para las partes, de utilizar este sistema, la conciliación, puede ser voluntaria u obligatoria.

Si se toma como punto de referencia o criterio distintivo el del procedimiento a seguir, cabe hablar de conciliación convencional o reglamentada, según que la determinación del procedimiento en cuestión, corresponda a las partes o se imponga por el poder público de manera determinada.

La conciliación voluntaria suele ser, como sistema ineficaz. Téngase en cuenta que ya la conciliación, por sí misma, es una institución débil, desde el punto de vista de sus resultados. Ello es consecuencia de su propia significación, nacida del hecho de que las mismas partes entre quienes la desavenencia surge, han de ser las que pongan fin a esa desavenencia. Si a ello se añade, además que la conciliación pueda voluntariamente, ser intentada o no, o currirá que en la mayoría de los casos, se prescindirá del recurso de este procedimiento.

La conciliación obligatoria supone la necesidad de que las partes intenten, antes de acudir a otros sistemas, conciliarse. No quiere decir, claro está, que el resultado final, haya de ser la conciliación; simplemente que

ésta ha de intentarse. Ahora bien, la obligatoriedad de la tentativa de conciliación - al margen de que se alcance o no, puede ser determinada o establecida, bien por las partes que han decidido someter sus posibles diferencias a este sistema, bien por el Estado, que fuerza a aquellas a intentar, primero, dicha posible solución. Tanto en uno como en otro caso, la conciliación ha de intentarse; nace de un acuerdo con valor de norma contractual que liga las voluntades de los sujetos, en el primer caso; tiene su origen en un mandato del poder público, en el segundo.

A su vez, tanto la conciliación voluntaria como la obligatoria, pueden ser convencionales o reglamentadas, en cuanto el procedimiento a seguir venga fijado de antemano - o no aparezca fijado, pero esto atribuído el contenido de su desarrollo - por la voluntad de las partes, o bien en cuanto dicha determinación se imponga por el legislador. También el problema podría plantearse en un sentido inverso y, arrancando del segundo criterio adoptado, no hablar de conciliación voluntaria: convencional o reglamentada, y de conciliación convencional: voluntaria u obligatoria, y de conciliación reglamentada: voluntaria u obligatoria, igualmente.

La conciliación convencional significa que las partes regulan el procedimiento, fijan el contenido de éste, no sus efectos, que son inherentes por naturaleza a lo que la conciliación en sí representa. Con todo acierto se ha dicho que el sistema convencional de conciliación requiere existencia de organizaciones sindicales fuertes y sólidas, con plena independencia y una autonomía funcional, que las haga verdaderas fuentes en sentido propio, de regulación de c conciliaciones de trabajo, de modo que los acuerdos entre

aquellas " cuenten no sólo con la adhesión de grupos importantes de trabajadores y de empleados, sino también con la confianza mutua, basada en la seriedad y responsabilidad de las organizaciones ".

Esta figura se encuentra contemplada en nuestro ordenamiento laboral en su Capítulo III a partir del art. 437 y ss. así:

"Conciliación. Art. 437.- Conciliadores.- Decreto 2351/ 65 art. 29. 1.- Las peticiones de los trabajadores, o la parte de estas, sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las partes o de sendos conciliadores nombrados por ellos.

2.- Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad, y su designación debe hacerse dentro de los dos días (2) siguientes a la firma del acta que ponga fín al arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no los hubiere designado con anterioridad, avisándose este nombramiento por escrito, recíprocamente, y al Inspector de trabajo respectivo.

3.- Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al aviso de su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

4.- No podrán ser designados conciliadores las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo.

5.- La parte que no designe el conciliador dentro del plazo señalado en este artículo, será sancionada por la autoridad del trabajo con multas sucesivas de dos mil pesos ($ 2.000.oo) a cinco mil pesos ($ 5.000.oo) por cada día de dmora, a favor del Instituto de los Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto".

"ARt. 438. Iniciación de Labores.- Una vez aceptado el cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación y convocarán inmediatamente a los delegados o representantes de los trabajadores y del establecimiento o empresa para que le suministren todos los datos e informes necesarios para el desempeño de su cometido".

"Art. 439. Representantes de las partes.- Pueden ser representantes de los trabajadores, los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono será representado por tres (3) delegados suyos, entre los cuales pueden estar, el jefe o director del establecimiento. Los representantes de una y otra parte deben ser conocedores de los negocios de que se trata y estar provistos de suficientes poderes para firmar cualquier convención colectiva o pacto que se celebre, salvo que convengan en hacerlo ad-referendun".

"Art. 440. Obligaciones de los representantes.- Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores cada vez que estos lo soliciten, salvo excusa justificada y de suministrarles todas las informaciones pertinentes al conflicto o conducentes a su solución. Las informaciones que tuvieren carácter de

confidenciales deben ser mantenidas con ese carácter, sin que los conciliadores puedan hacer uso público de ellas sin previa autorización de quién se las haya suministrado".

"Art. 441.- Subrrogado por el D.L. 2351/65 art. 30. Duración de la conciliación.- 1.- La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de las partes. Su encargo durará quince (15) días hábiles, contados desde la fecha de su aceptación pero las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este término por diez (10) días más.

2.- Durante la etapa de conciliación, el Ministerio de Trabajo podrá intervenir ante las partes con el objeto de procurrar un arreglo equitativo del conflicto. Las partes estarán obligadas a aceptar la mediación del Ministerio y a suministrarle todas las informaciones y datos que éste les solicite bajo sanción de multa de dos mil a diez mil pesos ($ 2.000.oo a $ 10.000.oo) a favor del Instituto de los Seguros Sociales debiendo acreditar su consignación a órdenes de dicho Instituto para poder interponer contra ellas los recursos legales".

"Art. 442.- Terminación de la Conciliación.- 1.- Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores, no obligan a las partes. Si llegare a un acuerdo, se firmarán la convención colectiva o el pacto según el caso.

2.- Si la conciliación no concluyere en un acuerdo, así se hará constar en una acta que firmarán los conciliadores".

"Art. 443.- Copias.- De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al inspector de trabajo y en defecto de este al Alcalde municipal respectivo para su remisión al ministerio de trabajo.

Mediación.- " Podemos definir la mediación como, una institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones - o a la solución de conflictos - ante un órgano designado por las partes, o instituído oficialmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio". (23).

Se pueden deducir de su definición los siguientes caracteres:

1.- La mediación es una institución jurídica que impera como sistema destinado a actuar pretensiones y en consecuencia, resolver conflictos; en este caso conflictos de trabajo. La mediación como sistema con tales finalidades no precisa en realidad, de la verdadera existencia del conflicto, sino de la simple divergencia entre partes, que puede conducir al conflicto real.

2.- A diferencia de la conciliación, el sistema se caracteriza aquí por la existencia de un tercero bien conocido por las partes, bien designado oficialmente al cual corresponde una función activa no de simple aproximación de puntos de vista.

3.- Lo esencial y verdaderamente característico de la mediación reside en la existencia de una propuesta, o, si se quiere, en el valor de pura y simple recomendación, que encierra lo indicado por el tercero o mediador. Como

tal propuesta puede ser aceptada o nó por las partes.

La mediación puede, en primer término, ser voluntaria u obligatoria, según constituya un procedimiento al que acuden las partes por propia iniciativa de las mismas, o hayan de intentarlo, por el contrario con carácter forzoso, no pudiendo sustraerse a su aplicación.

Desde otro punto de vista, que mira a la fuente reguladora del procedimiento, es posible hablar de mediación reglamentada, según que los distintos momentos integrantes de áquel vengan determinados por las partes interesadas, o estatuídos legalmente. En otro sentido, cabe hablar de lo convencional y lo imperado en la mediación, en cuanto que la obligatoriedad antecedente exista, porque con carácter previo, las partes así lo hayan convenido, o nazca de disposición heterónoma - es decir legal - en su más genuino sentido.

Finalmente, cabe referirse a un doble orden de sistemas de mediación, distinguiendo el que se desenvuelve con mediador escogido o designado por las partes, y aquel en el cual el mediador es designado por el Estado. La genuina y verdadera mediación es la primera; no obstante, llamamos nuevamente la atención sobre el hecho de que lo definitorio de la mediación es el carácter de propuesta o recomendación que la solución elaborada por el mediador guarda, careciendo de valor decisorio al respecto. Resulta por otro lado, posible hablar de un tipo intermedio de mediación, en esta perspectiva, en aquellos supuestos en los que la designación de mediador se hace por las partes,

---

(23). Garcia, Manuel Alfonso, Solución de los Conflictos Colectivos, Ed. Ariel, Barcelona, 1.973, pág. 676.

pero de entre ellas, una lista ofrecida por el Estado, y exclusivamente de entre los nombres que en dicho catálogo figuren.

Arbitraje.- " El arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto - individual o colectivo - planeado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero - árbitro _ cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas". (24).

Los carácteres que del análisis de la definición transcrita pueden deducirse, nos permitirán profundizar más en la institución.

1.- El arbitraje es, en efecto, una institución jurídica destinada a resolver conflictos. Surge, como medida aplicable cuando las diferencias existentes entre las partes dan lugar a la perfección del conflicto que encierra una pretención objeto del mismo. Es indiferente que el conflicto sea individual o colectivo. El arbitraje sirve igualmente a uno y otro. Dentro de los colectivos es, así mismo, indiferente que se trate de conflictos jurídicos o de intereses; lo único a tener en cuenta es que el planteamiento de aquellos o de estos, otroga distinta significación al laudo arbitral, fundado en derecho, en el primer caso, y en equidad, en el segundo.

2.- La peculiaridad del arbitraje reside en la intervención de un tercero provocado, cuya decisión se impone.

---

(24). García, Manuel Alonso, Solución de los Conflictos Colectivos, Ed. Ariel, Barcelona, 1.973. pág. 677.

Existe, pues, tercero -como en la mediación-, pero aquí -la decisión de éste no tiene el valor de mera y simple pro puesta, sino que es obligatoria en la medida en que las partes la acepte. La obligatoriedad del laudo arbitral no depende, pues, una vez dicato, de la volutanda de las par- tes, sino de la fuerza interna de la misma decisión emana- da de la voluntad del tercero en cuestión.

3.- Ahora bien, dicha fuerza interna no tiene su fundamen- to en el carácter del órgano que la dicta - como ocurre en sentencia del Juez -. sino en la adhesión que las partes le han prestado de antemano; es decir, en el compromiso ad quirido por las mismas, con carácter previo, en virtud del cual han decidido someter sus diferencias a la decisión ar bitral, antes - claro está - de conocerla, de modo que cualquiera que esta sea - siempre que se muevad dentro de los límites del compromiso citado -, se impondrá obligato- riamente. La voluntad de los sujetos sigue jugando aquí un papel importante. Su influencia, no obstante, termina en el mismo momento en que el compromiso ha sido forumulado, Bien puede decirse, según esto, que el arbitraje se caracteriza por la existencia del tercero que decide, decisión que se impone y compromiso de las partes que condiciona de antema- no los límites de la decisión y crea para ellas la obliga- ción de someterse a aquella.

Al gigual que hemos visto para la conciliación y la media- ción, también para el arbitraje, los sistemas a considerar- se son dos: el de lo convencional o lo reglamentado por u- na parte, y el de la voluntariedad o la obligatoriedad, por otra parte. Ambos responden como es sabido, a crite- rios estimativos diferentes.

El arbitraje convencional nace, como posible sistema apli-

cable, de la voluntad concorde de las partes interesadas, que lo han previsto en cuanto tal, previamente, o surgido el conflicto, pudiendo en su convención, optar por la voluntariedad o la obligatoriedad del arbitraje. El arbitraje reglamentado es el que tiene su origen, no en el acuerdo de los sujetos, sino en la disposición normativa que lo establece, ya también con carácter voluntario y obligatorio.

CAPITULO IV.

EL SINDICATO COMO SUJETO POLITICO.

A.- El Espacio Funcional del Sindicato: Actividad Económica - Profesional Vs. Actividad Política.-

La delimitación del espacio objetivo-funcional de la actividad del Sindicato, ha girado tradicionalmente, dentro del razonamiento jurídico Burgués con preferencia, en torno a la relación dialéctica, acción económico - profesional versus acción política, al amparo de cuyo esquema, es olo la lucha económica el ambito propio de la actividad sindical, quedando relegada la actuación política del sindicato a la consideración, no ya de un cuerpo extraño, sino de obstáculo cierto para la buena marcha de la institución. Punto de referencia es naturalmente, un particular modo de entender el papel institucional del sindicato que traduce la pretensión, en un momento en que la significación práctica del término político no es otra cosa que la revolucionaria, de integrar la función sindical dentro de la lógica del sistema.

1.- El sindicato agente contractual.- Lo que puede considerarse como modelo clásico de relaciones industriales reposa, inequívocamente sobre una concepción de base que atribuye al sindicato el papel de un Trust, del trabajo en la medida en que su función normativa se dirige, al igual que la de un monopolio comercial a evitar los efectos de la competencia industrial.

Ello significa, propiamente, que el sindicato se define como mero órgano contractual, para el mantenimiento y mejora, mediante el proceso de negociación colectiva, de las condicio-

nes de venta de la fuerza de trabajo dentro del sistema capitalista. La acción normativa de los sindicatos, se reduce a un doble mecanismo económico: la limitación de los efectivos y la reglamentación común. A través de la limitación de los efectivos, el sindicato regula de modo directo la concurrencia en el mercado de trabajo, ya limitando su demanda, ya su oferta. Mediante el mecanismo de la reglamentación común y la fijación uniforme de condiciones de trabajo, se controla por otra parte, la contratación en dicho mercado. Controlando la oferta de trabajo, el sindicato puede imponer su precio: viceversa, impidiendo una oferta de trabajo, regula el precio del trabajo y, consiguientemente, limita los efectos de la concurrencia.

En la sociedad capitalista, en que los individuos valen en tanto que son propietarios de mercancías y comercian con sus propiedades, también los obreros han debido convertirse en "comerciantes" de su única propiedad, la fuerza de trabajo y la inteligencia profesional, a cuyo fin de venta de la fuerza de trabajo en las mejoras condiciones posibles ha servido históricamente al sindicato como forma de organización proletaria específica del capitalismo: al estar más expuesta a los peligros de la competición, los obreros han ido acumulando su propiedad en sociedades cada vez más amplias y abarcadoras, han creado ese enorme aparato de concentración de carne a explotar, han impuesto salarios y horarios y han disciplinado el mercado. Han tomado del exterior o han hecho salir de su seno personal administrativo de confianza, experto en este tipo de especulaciones, capaz de dominar las condiciones del mercado, listo para estipular contratos, valorar los riesgos comerciales e iniciar operaciones económicas útiles.

2.- El Sindicato Sujeto Político. Comportamiento Sindical- Pautas.

a.- La Acción Política.- " Si los sindicatos son indispensables en las guerras de escaramusas que se libra entre el trabajo y el capital, todavía resultan más importantes como fuerza organizada para suprimir y reemplazar el sistema de trabajo asalariado" (Marx 1886). No por ello dejó este autor, de desconocer, sinembargo, en términos igualmente esclarecedores, la realidad de una práctica preferentemente económica en el que hacer sindical.

Los Sindicatos se ocupan con demasiada exclusividad, de las luchas locales e inmediatas, contra el capital. No son lo bastante conscientes sobre lo que podrían hacer co contra la esencia misma del sistema de la esclavitud asalariada. Se han mantenido demasiado apartados de los movimientos de carácter más general y de las luchas políticas. No obstante, en estos últimos tiempos ham empezado a apercibirse de su gran misión histórica.

Los sindicatos conocerán desde los orígenes de su conformación como organizaciones de resistencia, una práctica política, cuya línea de mantenimiento habrá de verse condicionada ciertamente, por el debate teórico en el seno del movimiento obrero en torno a las relaciones entre economía y política; entre sindicatos y partidos.

La sunción por parte de los organizadores sindicales, de un papel político propio, renovado al amparo de las nuevas situaciones, es sinembargo, a finales de la década de 1.960, un fenómeno común, aunque de intensidad variable, a los países de capitalismo avanzado. Los objetivos del sindicato, hade tiempo que dejaron de consistir en la lucha por el reconocimiento de la asociación y no se circunscriben ya, tan sólo a la actividad económica de la mejora de las condiciones de trabajo de sus afiliados.

El objetivo del sindicato, es cada vez en mayor medida, sin relegar en modo alguno, obviamente, su óptica reivindicativa tradicioanal - el sistema político en su conjunto: en el que pretende afirmar decididamente su protagonismo. El sindicato accede así a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general , tradicionalmente confiados, al quehacer de otros sujetos de la democracia política, siendo lícito tener por definitivamente superados los tiempos en que era posible asistir a la formulación de slogans como, " La sociedad al partido, la empresa al sindicato, o la estrategia al partido, la táctica al sindicato". (25).

La tendencia del sindicato a asumir de modo progresivo nuevas señas de identidad política, cuanta ya con áreas de expresión suficientemente probadas. Tales son de modo señalado, la negociación generalizada entre el sindicato y el gobierno; el poder legislativo o los partidos políticos, en orden a problemas generales de política económica y social; el fenómeno derivado del anterior de la ley contratada o convenida, esto es, de la recepción legislativa de un acuerdo sindical previo.

La práctica economicista que el sindicato había convertido en parte general, a raíz de la reconstrucción de la postguerra, resultaba a todas luces estrecha, veinte años después, en relación con la problemática global que el desarrollo capitalista planteaba a la clase trabajadora y sus organizaciones. La revitalización de la acción sindical, cuya esclerosis habían comenzado a ser denunciada con vigor por nuevos movimientos de base, pasaba así por la necesidad de abandonar la caracterización excluyente de agente

(25). Zangari, Guido, Estado, Sindicato, Conflicto Industrial, 1.974. pág. 1.405

contractual que exhibían los sujetos sindicales para retomar al instante los papeles políticos que alimentasen viablemente una opción de transformación social.

El nuevo comportamiento sindical que se explica sin duda al hilo de la evolución del sistema capitalista y consiguiente racionalización de las nuevas situaciones, se apoya decididamente en planteamientos unitarios sobre la base de la independencia o autonomía del sindicato respecto del partido político. Si el sindicato no es independiente no podrá alcanzar la unidad hasta que no la consiga el grupo político a que pertenece, y puesto que la unidad política de la izquierda se presenta muy difícil, los sindicatos vienen obligados también a soportar esta dificultad.

b.- Contraposición economía política - Acción sindical.- La actividad del sindicato, no reposa, decididamente como pretende la formulación clásica, sobre un espacio económico - profesional acotado que excluya toda expresión política. Que el sindicato es, antes que económica, una institución política; viene evaluado inequívocamente por un doble orden de consideraciones. Los comportamientos de los sindicatos en la industria no son solo función, por lo pronto de los intereses parciales de vendedores de fuerza de trabajo, sino también muy particularmente, de la orientación política de la organización, del comportamiento del movimiento obrero en su conjunto y de otros factores de carácter ideológico. Pero sucede por otra parte, que la importancia que el sindicato reviste para sus afiliados, aparece ligada mucho menos a las conquistas económicas que a su capacidad para proteger su dignidad de trabajadores. Una organización permanente como el sindicato, no puede exigirse así, de modo exclusivo y excluyente sobre fundamentos tan frágiles como la mera reivindicación

de condiciones salariales, "lances pasajeros", cuyas energías se agotan rápidamente, sea en el éxito o en el fracaso. Solo es concebible, pues, el sindicato como agente negociador, cuando precisamente no sea solamente un agente negociador.

El componente político es inherente a la actividad del sindicato, en la medida en que la contraposición de intereses que refleja el conflicto capital- trabajo, no se reduce, como ha pretendido un amplio sector de la sociología contemporánea, al ámbito industrial de las relaciones de trabajo, sino que, antes al contrario, informa todos los aspectos de la sociedad en conjunto y es portadora de una significación política originaria.

De otra parte, el Estano, no se limita ya en la sociedad capitalista avanzada, a ser una organización política de la misma, sino que pasa a constituir al propio tiempo un elemento caracterizado de su organización económica, para devenir protagonista directo de las relaciones de producción y de los procesos de acumulación de capital. En la medida en que las relaciones de producción ya no incumben de modo exclusivo a los privados, ha de quedar sustancialmente modificado uno de los postulados tradicionales del Estado liberal, esto es, la separación entre la política y la economía, entre la esfera pública y la esfera privada.

C O N C L U S I O N E S

Una conclusión determinante, que se puede obtener y que la vería aquella persona más obstinada en creer lo contrario, la misma que me obligó, se puede decir a tomar una determinación para este trabajo, es que ni en la facultad de Derecho, ni en la Biblioteca de la Universidad de Nariño, ni en ninguna de las bibliotecas existe material suficiente sobre este tema, como para dar luz al trabajador o al estudiante, y que lo lleve a ser un buen consejero en cuestiones de derecho laboral colectivo.

La conclusión subsiguiente está tomada del texto de este trabajo y es que, a pasos vertiginosos, ha venido avanzando esta rama del Derecho del Trabajo, ya que hace apenas 200 años, podríamos decir, tuvo su origen de una manera negativa, puesto que no se permitía la existencia de ninguna clase de asociaciones de carácter laboral, aunque de manera desorganizada y sin vínculos entre trabajadores, se presentaban las protestas por cualquiera de las razones que comunmente originan a ellas.

Una conclusión más es, que en un principio, cuando se trataba de vincular trabajadores a una empresa, no se tenía en cuenta para nada su opinión sobre las condiciones de sus funciones y cómo las iba a desempeñarsino que se limitaba a aceptar lo que se pue de llamar el reglamento interno del trabajo, sin protestar.

Como posición de normal ocurrencia, hubo necesidad del enfrentamiento entre el trabajador y el empresario, para que el Estado que se encarga de mantener las buenas relaciones de las personas intervenga, primero con el fin de mantener la paz, y luego con el fin de regular algunas de las relaciones existentes, hasta lo grar, un número de situaciones que les permita generalizar y dic

tar normas que regulen siempre estas relaciones, y así intervenir cada vez más en las mencionadas relaciones, tomando bando, de acuerdo a las circunstancias.

Esta intervención tuvo en un principio, como fin tal véz, el evitar la organización por parte del trabajador en corporaciones, que entren a pelear los derechos en disputa, fundamentados en el pensamiento de la peligrosidad para la paz pública de esas corporaciones, pensamiento éste, que tenía sus raíces en la organización del sistema que velaba más por el bienestar individual, que por el bien común. De aquí la aseveración de los economistas clásicos, de que " al hombre era necesario mantenerlo pobre e individualizado para que produzca ".

De estos enfrentamientos se obtuvo como conclusión el nacimiento de asociaciones que formaron su frente propio y en contra de la empresa, creando con ellos sus propios principios, que a la postre se convirtieron en derechos, como el de la " libre voluntad de sindicalizarse ".

Como es lógico en un sistema como el nuestro, que es precisamente acuen en el cual nació el sindicalismo, también se ha regulado con normas jurídicas, pero existe una grave falla y es la que, aunque nuestra Constitución es más nueva que el nacimiento de los primeros conflictos colectivos, no incluye en sus artículos ninguna norma expresa sobre la asociación a las corporaciones sindicales, o sobre creación o terminación de las mismas, aunque se ha querido deducir del art. 44 y del art. 18, por tratar temas que tienen que ver con el derecho y ejercicio de esta clase de corporaciones.

Generalmente en Colombia, ha habido necesidad de ir creando las normas aplicables, a medida que se presentan los conflictos, lo que hace poco funcional el arreglo de ellos, y muy lento, por demás.

Cada vez que hay un conflicto se necesita una norma que lo regu
le, aunque el legislador, ha querido sentar ya unas bases, al
codificar los procedimientos a seguir.

Dentro de estas normas ya codificadas es importante, resaltar
el relacionado con el fuero sindical, aunque considero necesa-
rio que debería extenderse este derecho a todos los integrantes
del sindicato, por cuanto con sólo diez miembros pierde sus ba_
ses la organización y por consiguiente desaparece. Entonces, es
una utopía el pensar que favoreciendo a diez miembros se bene-
ficia al sindidato, si el resto se encuentra desamparado.

Me parece importante y como conclusión, la relación que existe
entre el organismo sindical y los partidos políticos, ya que se
ha tomado por parte de estos postulados, de aquellos para lan-
zarlos como plataformas que permitan mantener u obtener el poder,
o por otro camino, la influencia que ejerce el sindicato como
tal, o como integrante de las agrupaciones de ellos, ante el sis_
tema, en todos los campos de la política económica, educativa,
social, etc., cumpliendo así con las funciones de este organis-
mo en favor de sus asociados.

La manera como se logra la influencia, no debo repetirla, aun-
que pienso que algunos caminos son demasiado largos, o que se
trata de obstaculizar al máximo, con la inclusión de tantas téc
nicas para negociar con el sistema, pudiendo abolirse por lo me
nos una de ellas, para llegar a conclusiones eficacez. De esta
manera se lograría que la empresa produzca lo necesario para
subsanar el déficit que le ocasiona el entrar en conflicto con
sus empleados o trabajadores.

Por último considero, en base a lo afirmado en este trabajo, que
el sindicato está entrando en una etapa supremamente importante
y por consiguiente es necesario que en las Facultades de Derecho

se preparen abogados, con amplios conocimientos sobre la rama colectiva del trabajo para que puedan servir como guías y no dejar que sigan siendo los espectadores como hasta ahora lo han sido. No se puede negar en en Derecho Colectivo, es muy escasa la instrucción que se recibe en las facultades y que luego es necesario acudir a un centro de especialización a conocer lo que bien se puede cimentar en la facultad. Juzgo por mí mismo que el abogado al salir de la Universidad, es un completo ignorante en conflictos colectivos, lo que no le permite ser actor, a no ser que haya sido un trabajador que vivió en carne propia los problemas laborales comunes, y por eso adquirió la experiencia, más no por los conocimientos otorgados en la facultad. No culpo al maestro en este caso, sino a la falta de bibliografía y de interés por parte de las directivas de la universidad para subsanar este déficit.

B I B L I O G R A F I A

1.- CALLAS, Tito Libio, "Régimen Laboral Colombiano", Editorial Legislación Económica Ltda., 1.980.

2.- CONSTAIN, Miguel Antonio, "Jurisprudencia del Trabajo", Vol III, Edición Temis, Bogotá D. E., 1.975.

3.- CONSTAIN, Miguel Antonio, "Jurisprudencia del Trabajo", Vol. II, Ed, Temis, Bogotá D.E., 1.967.

4.- CODIO, Julio, " El Movimiento Obrero de América Latina ", Ed. Universidad Simón Bolivar de Medellín y Libre de Pereira.

5.- GONZALEZ, Charry Guillermo, "Derecho del Trabajo" Quinta Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1.979.

6.- TORRES, Giraldo, "La Cuestión Sindical en Colombia", Ed. Letras del Pueblo, Bogotá, 1.973, 2ª ed.

7.- TRIANA, Francisco, "Derechos Humanos y Garantías Sindicales" Gráficas Pazgo, Bogotá enero, 1.978, 1ª Ed.

8.- Cuadernos Colombianos, No. 5 año II, primer trimestre 1.975, Ediciones Lealon, Medellín.

9.- "Derecho Colombiano", Tomo VII, Bogotá D.E., # 39, marzo de 1.975.

10.- Revista del Partido Comunista "Documentos Polfticos" # 136 Mayo - junio, 1.979.

11.- Revista del Partido Comunista, "Documentos Políticos" # 117 Noviembre - diciembre, 1.975.

12.- Revista "Clase Obrera Colombiana", # 5, julio - agosto, 1.980

13.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 6, Editor de América Latina.

14.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 9, Editor de América Latina.

15.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 20, Editor de América Latina.

16.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 27, Editor de América Latina.

17.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 28, Editor de América Latina.

18.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 30, Editor de América Latina.

19.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 31, Editor de América Latina.

20.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 36, Editor de América Latina.

21.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 39, Editor de América Latina.

22.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 46, Editor de América Latina.

23.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 48, Editor de América Latina.

24.- Revista "Historia del Movimiento Obrero" # 50, Editor de América Latina.

25.- Varios " Estudios de Derecho del Trabajo ", Editorial Tecnos Madrir, 1.980.

AN
T
D348.63
Q6
Ej.2

17389
Quijano Melo, Víctor Julio.
El sindicalismo en el derecho
la economía y la sociedad -- li
bertad de sindicalizarse

	VENCE
NOMBRE Fernando Vélez M.	
No. del Carnet 8131199	
NOMBRE Jesús D. Benavides.	
No. del Carnet	
NOMBRE Nicolás Ramírez H.	
No. del Carnet 8651153	
NOMBRE	
No. del Carnet	

AN
T
D348.63
Q6
Ej.2

17389