



Cartilla Sindical y Estatutos

2014 - 2018



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y
SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA



Contenido

Cartilla los derechos sindicales básicos para la práctica	5
1. Presentación	7
2. Cómo se crean los sindicatos y que derechos generan	8
2.1. Derecho de asociación sindical como fundamental, ¿Quién puede asociarse?	8
2.2. Requisitos para la creación de un sindicato y trámite ante el Ministerio	9
2.3. Clases de sindicatos	11
2.4. Como funcionan según la ley: asambleas, quórum, organización, libros, cuota sindical	12
3. Pasos y requisitos para la negociación colectiva	16
3.1. Formas de negociación colectiva: La convención colectiva	16
3.2. Requisitos legales y procedimiento de la negociación	17
3.3. Derechos en la negociación	18
4. Los tribunales de arbitramento y las huelgas	23
4.1. Como se soluciona el conflicto o negociación colectiva	23
4.2. Pasos y requisitos del tribunal de arbitramento	25
4.3. Pasos y requisitos de la huelga contractual	29
5. Protección sindical y estabilidad laboral	30
5.1. Fuero sindical	30
5.2. Permiso sindical	31
5.3. Trabajadores del transporte, trabajadores con derechos	33

5.4. Estabilidad laboral reforzada	34
5.5. Sanciones disciplinarias y debido proceso en relaciones particulares	39
Estatutos SNTT	43



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y
SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA



Cartilla Sindical



Cartilla los derechos sindicales básicos para la práctica

1. Presentación

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte SNTT es una organización sindical de nivel nacional, conformada por trabajadores y trabajadoras que laboran en la actividad del transporte, bajo las diversas formas de relación laboral o modalidades de trabajo, dependiente o independiente y que tiene por objeto el consolidar todos los modos de transporte (terrestre, marítimo, aéreo, fluvial, etc.) defender los derechos de trabajadores y promover la sindicalización y la unidad sindical a nivel local, regional, nacional, e internacional, buscando para todos un trabajo decente y prevalencia del convenio colectivo de trabajo en las relaciones laborales bajo principios y valores democráticos y solidarios.

SNTT cuenta con 16 subdirectivas en todo el país (1. Antioquia, 2. Tolima, 3. Madrid, 4. Pamplona, 5. Buenaventura, 6. Magdalena, 7. Cartagena, 8. Girón, 9. Florida Blanca, 10. Popayán, 11. El Paso (Cesar), 12. Medellín, 13. Cúcuta, 14. Tolú, 15. Barranquilla, 16 Cundinamarca, y continúa creciendo y fortaleciéndose en la protección de derechos laborales y sindicales.

El documento que se presenta a continuación se constituye en una cartilla básica para que afiliados y dirigentes sindicales puedan conocer sus derechos y en especial la fuente normativa de los mismos, se apropien de ellos y se logre consolidar entre nuestros afiliados un lenguaje común, teniendo así herramientas jurídicas suficientes para superar temores, desconocimiento, o tergiversaciones que puedan afectar el funcionamiento de nuestra organización, contando con información sobre precedentes jurisprudenciales, normas y modelos de documentación necesaria para la defensa de derechos laborales.

Correo Electrónico: snttdecolombia@gmail.com sintransporte@gmail.com

2. Cómo se crean los sindicatos y que derechos generan



2.1. Derecho de asociación sindical como fundamental, ¿Quién puede asociarse?

El derecho de asociación sindical ha sido establecido como fundamental en el art. 39 de la constitución de 1991 "Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. [...] No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública."

El hecho de ser un derecho fundamental implica que la sociedad colombiana le ha dado la característica de ser de los más importantes, y en ese sentido se puede proteger incluso por medio de una acción de tutela (si no existe

procedimiento ordinario judicial o ese es ineficaz), y que el Estado debe tomar medidas para protegerlo, fomentarlo y garantizarlo.

Todas las personas excepto policías y militares tienen derecho de asociación sindical, éste es un derecho humano¹, sin importar el tipo de vínculo o relación de trabajo que se tenga, incluso los desempleados (ver sentencia C-531/05) o los menores de edad que laboran (Ver sentencia C-1188/05), todos los seres humanos tienen el derecho y es irrenunciable.

Convenio 87 Art. 2 "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

El derecho de asociación sindical está íntimamente relacionado con el derecho de negociación colectiva y huelga y en su conjunto se denomina libertad sindical.

2.2. Requisitos para la creación de un sindicato y trámite ante el Ministerio

Crear un sindicato es un acto de libertad, el ejercicio de un derecho fundamental y por tanto el Estado y los terceros deben abstenerse de obstruirlo, es decir, se debe permitir que los trabajadores se organicen como estimen conveniente (Convenio 87 de la OIT Art. 2) eso sí, cumpliendo unos requisitos democráticos:

- Celebrar una asamblea con por lo menos 25 personas que se deben encontrar en el lugar (CST 359, y sentencia C-670/08), también es un requisito para subsistir (C-201/02).
- Manifiestar de manera expresa la voluntad de crear el sindicato, esto debe quedar en el acta de constitución.

El acta de constitución del sindicato, se convierte en el documento esencial para probar la existencia de la organización y los derechos que de este acto se desprenden.

Es útil, y casi necesario aprovechar esa asamblea de constitución para aprobar los estatutos del sindicato que debe contener (i) el nombre y tipo de la organización, (ii) el domicilio de la organización, (iii) objeto de la misma, (iv)

1. Declaración universal de derechos humanos art. 23; la declaración internacional de derechos civiles y políticos art. 22; Declaración internacional de derechos económicos sociales y culturales art. 8; Declaración americana de derechos humanos art. 16; Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos art. 8; Convenio 87 y 98 de la OIT

planilla de miembros fundadores con nombre, apellidos, cedula y firma; (v) que se aprueben los estatutos conforme al artículo 362 del CST (entre otras el tema de cuotas y descuentos sindicales, periodos de juntas, asambleas).

Estos documentos debidamente aprobados en la asamblea deben ser registrados ante el Ministerio del Trabajo conforme a la resolución 810 de 2014, esto es, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la asamblea, con la copia del acta de fundación, copia del acta de elección de la junta directiva, copia del acta que aprueban estatutos, un ejemplar de los estatutos, nómina de la junta directiva con indicación del número de cedula, nómina de afiliados; todas las actas deben estar firmadas. Ante el inspector de trabajo se deben llenar unos formatos pero el inspector bajo ninguna circunstancia puede rechazar o negar el registro de los actos sindicales.

En sentencia C-734/08 la Corte Constitucional reiteró "En conclusión, las organizaciones sindicales adquieren personería jurídica desde su fundación, a partir de la fecha de la asamblea de constitución. La exigencia de inscripción del acta de constitución de un sindicato ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social- hoy, Ministerio de la Protección Social- para que pueda actuar como tal sólo tiene finalidad de publicidad, sin que implique control alguno por parte del Ministerio, respetando la no injerencia del Estado en el derecho de constituir una organización sindical, estipulado en el artículo 39 de la Carta Política".

Otras importantes sentencias que reiteran la misma línea de argumentación son C-466/08, C-467/08, C-621/08, C-667/08, C-672/08, C-674/08, C-732/08.

El Convenio 87 de OIT establece "1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."

En el caso de creación de subdirectivas sindicales, esto puede implicar un cambio en los estatutos, lo cual según el artículo 376 del CST es una facultad exclusiva de la asamblea del sindicato, y según la ley 50 de 1990 en su art. 55 se establece "*Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al de domicilio principal o el domicilio de las subdirectivas y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio*".

Para el caso del registro de subdirectivas se requiere: (i) acta de modificación de estatutos del sindicato; (ii) que la subdirectiva cuente con 25 miembros o el comité cuente con 12; (iii) que sea en un domicilio diferente al del municipio registrado del sindicato. (Ver Sentencia C-043/06).

Es importante recordar: El acto de registro ante el Ministerio de Trabajo de la creación del sindicato, de la subdirectiva e incluso para el caso de nuevos afiliados, **es un acto de publicidad**, es decir no es un requisito de la existencia del derecho y no es una autorización previa, pero es necesario para hacerlo oponible a terceros (como el empleador), para la protección de fueros sindicales **resulta indispensable demostrar que el empleador conocía** de la afiliación o de la creación del sindicato, y ahí es posible demostrarlo con el registro ante el Ministerio del Trabajo, o si el empleador lo conoció directamente a través de una carta enviada por la organización con sello de recibido.

Si no se demuestra que el empleador ya conocía de la afiliación o de la constitución, o que se había registrado en el Ministerio del Trabajo de manera previa, no habrá protección alguna, puesto que no sería posible hablar de discriminación antisindical.

Si se cuenta con la prueba del conocimiento del empleador de la creación del sindicato y éste como represalia procede a despedir a uno de los trabajadores entonces se puede acudir a la acción de tutela como un mecanismo transitorio de protección para buscar el reintegro. En caso contrario si no existe manera de demostrar que si conocía de la fundación del sindicato es **imposible** acudir a una acción jurídica que pretenda dejar sin efectos el despido.

Todos los trabajadores son libres de afiliarse al sindicato y también de desafiliarse cuando quieran hacerlo como elementos de la libertad sindical.

Fundar o constituir un sindicato es ejercer un derecho fundamental por tanto ni el Estado ni los empleadores pueden impedirlo u obstaculizarlo, no es lícito que el empleador persiga, acose, maltrate o despida al trabajador y en caso de hacerlo se activan las herramientas jurídicas de protección.

2.3. Clases de sindicatos

La legislación colombiana establece la clasificación de los sindicatos de acuerdo con el Convenio 87 de OIT art. 2 "tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones" (Ver art. 356, 414, 416, 417 del CST, Decreto reglamentario 1469/78) Así:

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

- b. De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
- c. Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,
- d. De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.
- e. Sindicato de trabajadores oficiales (son los que tienen contrato de trabajo con el Estado y prestan sus servicios en actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas)
- f. Sindicato de empleados públicos (son los trabajadores vinculados por relación legal o reglamentaria, es decir, nombrados en el cargo por acto administrativo)
- g. Federaciones locales que son organizaciones de por lo menos 10 sindicatos, o nacionales, profesionales o de industria de no menos de 20 sindicatos.
- h. Confederaciones, que son organizaciones de por lo menos 10 federaciones

Las organizaciones sindicales internacionales no tienen regulación en Colombia, pero son un mecanismo muy útil para aumentar en un contexto global la fuerza de los trabajadores. En el caso del SNTT se encuentra afiliado a la ITF a nivel internacional por ser la Federación Internacional de los trabajadores del transporte.

Todas las formas de organización sindical tienen derechos sindicales consagrados en los convenios de la OIT y la Constitución Política, las organizaciones sindicales en ese sentido pueden organizarse como estimen necesario siempre que tengan por objeto la defensa de los derechos de los trabajadores (Convenio 87 art. 11 de OIT) sin ánimo de lucro (Art. 355 CST).

2.4. Como funcionan según la ley: asambleas, quórum, organización, libros, cuota sindical

Las organizaciones sindicales son organizaciones democráticas, es decir, organizaciones que representan a través de voceros a los trabajadores allí organizados, y para garantizar el respeto de derechos de los representantes y representados el Código Sustantivo del Trabajo ha establecido una serie de normas al respecto.

Tienen la obligación de establecer unos estatutos (Art. 362 CST) que son las reglas de juego que cada sindicato se da a sí mismo con total autonomía. Igualmente, deben registrar en la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo los actos sindicales para darles publicidad (Art. 365 CST), realizar asamblea de afiliados cada 6 meses o asamblea de delegados si por la distribución geográfica se dificulta o el número de afiliados es demasiado alto (Art. 385), que los directivos del sindicato no sean a su vez representantes del empleador (Art. 389 CST), que el presupuesto lo apruebe la asamblea (Art. 394 CST), que los recursos se encuentren en bancos (Art. 396 CST) y que el tesorero deba prestar una caución (Art. 395 CST).

Además de estos elementos también establece garantías democráticas para las asambleas y para las elecciones:

Son facultades exclusivas de la asamblea del sindicato (Art. 365 CST), esto es, el organismo de mayor representación de la organización:

- La modificación de estatutos.
- La fusión con otros sindicatos.
- La afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas.
- La sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director.



- La expulsión de cualquier afiliado.
- La fijación de cuotas extraordinarias.
- La aprobación del presupuesto general.
- La determinación de la cuantía de la caución del tesorero.
- La asignación de los sueldos.
- La aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto.
- La adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los (empleadores) a más tardar dos (2) meses después de la asamblea.
- La designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros.
- La votación de la huelga en los casos de la ley.
- La disolución o liquidación del sindicato.

Además las funciones que así sean fijadas en los estatutos del sindicato.

De igual forma se estableces requisitos para que la asamblea sea lo suficientemente representativa, para tomar decisiones deben participar por lo menos la mitad más uno de los afiliados (Art. 386 CST).

Por último se exige que el Secretario General del sindicato lleve libros de registros de los actos sindicales, en el art. 393 del CST, así: uno de afiliados, otro de actas de la asamblea, de actas de junta directiva, de inventarios y balances, y un último libro de ingresos y egresos.

Estos libros tienen la mayor importancia porque son la forma de probar los actos sindicales, quien es sindicalista, y que decisiones se toman al interior de la organización. (Art. 377 CST)

La cuota sindical por su parte, es la prerrogativa establecida en el CST Art. 400 y 68 de la ley 50/90 a favor del sindicato; el empleador se obliga a retener de los salarios las cuotas sindicales de los afiliados y transferirlas a la cuenta del sindicato.

Según el Decreto 2264 de 2013 art. 1 "Con el fin de garantizar que las organizaciones sindicales puedan recaudar oportunamente las cuotas fijadas por la ley y los estatutos sindicales para su funcionamiento, el empleador tiene la obligación de:



- a. Efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota o cuotas sindicales y ponerlas a disposición del sindicato o sindicatos, cuando los trabajadores o empleados se encuentren afiliados a uno o varios sindicatos.

[...]

Art. 2. La certificación de la Tesorería del sindicato sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas, de los miembros de la respectiva organización sindical, constituye prueba frente al empleador y la Autoridad Administrativa Laboral de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos."

El artículo 400 del CST además exige que el secretario y el fiscal hagan la solicitud a través de una comunicación certificada con el valor y la nómina de los afiliados, y para el caso de cuotas extraordinarias aportar el acta autenticada de la asamblea. De no cumplir esta obligación procede la protección incluso por vía de tutela. En ese sentido la Corte Constitucional afirmó en sentencia T-1178/04 que si viola el derecho fundamental de asociación cuando "se lleven a cabo actuaciones que pretendan impedir el ejercicio del poder legítimo de los sindicatos para la consecución de mejores condiciones en el empleo, tales como la prohibición por parte del empleador del derecho a la reunión de los miembros del sindicato o la negación de la retención y transferencia de cuotas sindicales, entre otras conductas"

Las cuotas sindicales son un elemento necesario para la existencia y buen funcionamiento de los sindicatos.

3. Pasos y requisitos para la negociación colectiva



3.1. Formas de negociación colectiva: La convención colectiva

La negociación colectiva también fue elevada a derecho fundamental en el artículo 55 de la constitución "Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

La negociación colectiva entonces no es sólo la firma de la convención colectiva, de acuerdo al convenio 154 de la OIT ratificado por Colombia en Ley 524 de 1999, es el proceso que se lleva de buena fe, libre, voluntario y de manera bilateral. Así habrá negociación colectiva por firma de convención o por cualquier otra forma de contratación entre el sindicato y la empresa o Gobierno.

Según la sentencia C-1234/05 la negociación colectiva puede concretarse en diversas formas una celebración convención colectiva entre empresa (s) y sindicato (s) (CST Art. 467) de un pacto colectivo entre empresa y no sindicalizados (CST Art. 481), en un contrato sindical entre empresa y sindicato para envío de trabajadores (CST Art. 482) en un acuerdo de formalización laboral (Ley 1610 art. 13), en la definición del reglamento interno de trabajo (C-934/04) y la definición del aumento del salario mínimo legal (Ley 278/96).

¿Sobre qué asuntos se puede negociar? El Convenio 154 de la OIT da la respuesta genérica, (i) condiciones laborales (ii) relaciones entre trabajadores y empresa, (ii) relaciones entre sindicato y empresa. En ese sentido en el sector privado se pueden celebrar negociaciones sobre la forma de contratar, la remuneración, los procedimientos sancionatorios, los permisos sindicales, entre muchos asuntos.

Pero también hay temas que están prohibidos, hoy en día en la negociación colectiva: los asuntos pensionales (Acto legislativo 01/05) en el sector público la carrera administrativa, las responsabilidades, o la forma de contratar entre otros (CP Art. 122, 123, 125), y según la Ley 789/02 se estableció que el apoyo de sostenimiento mensual de los contratos de aprendizaje no podrán ser regulados a través de convención colectiva ni laudos arbitrales.

Desafortunadamente la legislación colombiana en contravía de la obligación de progresividad que tienen los estados frente a los derechos sociales ha venido eliminando temas de la órbita de la negociación.

La negociación colectiva es la razón de existir de los sindicatos, es la máxima expresión de la utilidad de asociarse para la defensa de los derechos de los trabajadores.

3.2. Requisitos legales y procedimiento de la negociación

Es competencia exclusiva de la asamblea (CST art. 376, C-674/08) la adopción de pliego de peticiones que deberá presentar el sindicato en los dos meses siguientes a la asamblea, la elección de negociadores, conciliadores y árbitros. Así que todo inicia con una asamblea que cumpla el quórum y que aprueba el pliego de peticiones y negociadores, (todo esto debe constar en acta CST Art. 377), y los negociadores podrán tener hasta dos representantes sindicales de federaciones y confederaciones que sean asesores en la mesa de negociación (CST Art. 434 pár. 2).

Una vez se presente el pliego de peticiones al empleador, se habrá iniciado el conflicto colectivo, surgirá el fuero circunstancial para todos los trabajadores que los protege de despidos, y el empleador tendrá 24 horas para reunirse con los negociadores (CST Art. 433) y en todo caso deberá iniciarse el proceso de

negociación durante los siguientes 5 días hábiles siguientes a la presentación del pliego de peticiones, so pena de multa en favor del SENA.

En esa primera reunión se fijan las reglas de la negociación: donde y cuando se negocia, quienes participan, como se levantan las actas de acuerdos y desacuerdos, permisos, entrega de información necesaria, formas de comunicación entre otros asuntos.

Se presume por ley que los negociadores tienen plenos poderes en la negociación, es decir, no requieren autorización de la empresa o de la asamblea para llegar a acuerdos en la negociación (CST Art. 435).

Las negociaciones pueden durar 20 días calendario (CST Art. 434) y podrán extenderse por otros 20 días más, si hay común acuerdo entre los negociadores de la empresa y el sindicato.

En el proceso de negociación se deben levantar actas de acuerdos y/o desacuerdos (CST Art. 435 y 436) en las cuales deben constar los avances y puntos donde hay diferentes posiciones y deben ser firmadas por ambas partes. Estas actas tienen carácter definitivo, y copia del acta de cierre de negociaciones debe ser entregada y registrada al día siguiente en el Ministerio de Trabajo, para efectos de publicidad de la negociación.

En el caso de que no haya acuerdo total, o que no haya un acuerdo en ninguno de los puntos, se levantará la respectiva acta, y la organización sindical tendrá que celebrar una nueva asamblea de sus afiliados en los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo (CST Art. 444). En dicha asamblea el sindicato decidirá si termina el conflicto colectivo a través de un tribunal de arbitramento obligatorio, o si prefiere ejercer el derecho de huelga, mediante votación secreta, personal e indelegable.

Si el sindicato es mayoritario (la mitad más uno de los trabajadores de la empresa) lo decidirá la asamblea sindical, pero si el sindicato es minoritario lo decidirá la asamblea de todos los trabajadores de la empresa. En todo caso el sindicato minoritario podrá convocar el tribunal de arbitramento obligatorio (CST Art. 452).

Sobre el tribunal de arbitramento y la huelga véase el capítulo 4.

3.3. Derechos en la negociación

El listado se extiende al observarlo conforme a la jurisprudencia:

- Modificar los contratos de trabajo: La firma de una convención colectiva tiene el poder de modificar los contratos de trabajo antes pactados,

situación tan delicada que debe ser solo autorizada por la asamblea del sindicato (CST Art. 374 y 432) a través de un proceso regulado. Ese proceso debe ser libre y por tanto la ley establece algunas herramientas y derechos para evitar que el empleador manipule a los trabajadores o se pierdan derechos adquiridos.

- Derecho adquirido en convención colectiva: Lo estipulado en una convención colectiva “significa un derecho en sí mismo para el trabajador, [...] además, es un derecho actual y no una mera expectativa pues se trata de una conquista de ese conjunto específico de trabajadores [...]” (C-013/93).
- Protección del fuero sindical:(CST art. 406) el cual significa que el empleador no podrá despedir, ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, ni trasladar a los trabajadores a otros establecimientos o municipios, sin una justa causa así reconocida por el juez laboral.

Es decir, el empleador tendrá que demandar a los trabajadores que pretenda despedir o desmejorar en sus condiciones de trabajo, de no hacer este procedimiento judicial, el trabajador podrá acudir a un proceso especial en los dos meses siguientes al hecho del despido o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario para ello (Ley 712/01 art. 118ª), demanda que puede interponer el trabajador o el sindicato por medio de su junta directiva (C-381/00).

Si el despido se dio en el marco de una negociación colectiva la acción no será bajo el procedimiento especial del artículo 118 del código de procedimiento laboral, sino que se tramitará como una acción ordinaria laboral y se tienen 3 años antes de que opere la prescripción. (Ver La sala laboral de la Corte suprema de justicia, en sentencia 29822 del 2 de octubre de 2007 con ponencia de la magistrada Isaura Vargas Diaz).

¿Quiénes tienen fuero sindical?

Según el CST art. 406 (i) Los fundadores del sindicato por dos meses después de la fundación (ii) Los adherentes a la creación del sindicato durante el mismo periodo que quede restante desde la fundación hasta 2 meses después, (iii) Los miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación sin pasar de 10 trabajadores, (iv) los miembros de los comités seccionales sin pasar de 2 trabajadores; todos estos durante su mandato y hasta 6 meses después (si hay un cambio en la junta el fuero se dará solo hasta 3 meses siguientes a la terminación del periodo, y si es por renuncia antes de vencerse la mitad del periodo o por sanción de disciplinaria del sindicato, el fuero se pierde ipso facto), (v) dos trabajadores electos en la comisión de reclamos de la empresa (solo dos por empresa) (vi) según el decreto 2351/65 art. 25, y el decreto reglamentario 1469/78 art. 36 tendrán fuero

circunstancial por negociación colectiva los trabajadores afiliados o no afiliados que hayan presentado un pliego de peticiones y hasta que se resuelva el conflicto colectivo por firma, laudo arbitral ejecutoriado, sentencia judicial, o retiro del pliego.

¿Cómo se prueba el fuero sindical?

Conforme al art. 406 del CST con copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con copia de la comunicación de esa elección al empleador.

- Derecho de progresividad de la convención colectiva: En sentencia C-009/94 a partir de la interpretación del art. 53 constitucional un mandato en la negociación colectiva : *"Esta Corte coincide con el planteamiento de la demanda, en el sentido de que **no se pueden menoscabar**, a través de la celebración de una nueva convención, los derechos de los trabajadores establecidos en convención anterior, pues esa es la letra y el espíritu del inciso final del art. 53 de la Constitución Política."*, pero esto debe entenderse como *"El efecto útil que debe producir la norma del artículo 53, aunado a la conciliación entre los derechos adquiridos por los trabajadores con el derecho de negociación colectiva, permite colegir, que en una nueva convención colectiva puedan modificarse, sustituirse, e inclusive eliminarse derechos, que antes reconocía una convención, siempre que la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos anteriormente, o que sea imperiosa su revisión, debido a circunstancias excepcionales e imprevisibles."*
- Protección por tutela del derecho de negociación colectiva: Se vulnera el derecho de negociación colectiva cuando **SU-342/95**: *"b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo"* y *"c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga."* Ante la procedibilidad de la huelga sólo si no existe otro medio judicial de protección, la corte afirmó que *"Al respecto vale la pena observar que el*



medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado".

- Prohibición de trato discriminatorio por pacto colectivo: En el eventual caso de que en una empresa coexistan pacto colectivo y convención colectiva, la primera no podrá otorgar mejores beneficios que los estipulados en la convención, según la sentencia SU-511/95 *"Si como lo dijo la Corte en la varias veces citada sentencia SU-342 del cursante año, que tanto pactos como convenciones persiguen finalidades comunes, "no resulta justificado ni legitimado el trato diferenciado que se da a una y otra clase de trabajadores. Es más, podría pensarse que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato". Dicho trato diferenciado constituye pues, un desconocimiento al principio de igualdad que garantiza la Carta Política.*". En ese sentido no es una causal objetiva ni justificada para tratar diferente a los trabajadores el hecho de ser sindicalizado o no, lo cual también se observa en la T-345/98 entre otras.
- - Derecho exclusivo de trabajadores para iniciar la negociación: La denuncia de la convención colectiva para iniciar el proceso de negociación, es un derecho exclusivo de la organización sindical, en sentencia C-1050/01 se afirmó *"Ahora bien, referido al tema de los efectos de la denuncia de la*

*convención colectiva por parte del empleador, se tiene que la armonización concreta de los derechos e intereses de las partes lleva a reconocer que el empleador tiene la facultad de manifestar su rechazo a la continuidad de la convención colectiva mediante su denuncia, pero sin que ello pueda ser entendido como rompimiento de la paz laboral, como iniciación del conflicto colectivo o como **la presentación de un pliego de peticiones, potestad reservada por legislación vigente a los trabajadores**. El ejercicio de la facultad de denuncia por el empleador no puede llegar al extremo de negar el carácter protector de los derechos de los trabajadores que sin ser el único, como se verá posteriormente, sí es propio de la convención colectiva de trabajo. La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente."*

- Prohibición de renuncia previa de beneficios convencionales: La renuncia previa a la organización sindical o a los beneficios de la convención colectiva también son una violación al derecho de negociación, en sentencia T-1200/01 así se explica cuando, en especial cuando se busca por ese medio generar que la organización sindical se mantenga como minoritaria.
- El derecho a retirar el pliego de peticiones: Con ese acto se puede culminar el conflicto colectivo (T-1166/04) sin que el empleador o un tribunal de arbitramento pueda decidir o modificar la convención colectiva vigente.
- Derecho a poder negociar colectivamente: En sentencia C-063/08 se estipuló que todas las organizaciones sindicales tienen derecho de negociación colectiva, pero se mantiene la disposición de que sólo puede haber una convención colectiva por empresa Decreto 904 de 1951 que establece "que no puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario"

4. Los tribunales de arbitramento y las huelgas



4.1. Como se soluciona el conflicto o negociación colectiva

El conflicto colectivo se inicia con la presentación del pliego de peticiones, y son cuatro las formas de solucionar el conflicto colectivo, por el retiro del pliego (T-1166/04), por la firma de la convención colectiva, porque la decisión del tribunal de arbitramento queda en firme, o porque la decisión del juez queda en firme.

El fuero circunstancial impide despidos durante la negociación colectiva.

Una vez se de uno de estos cuatro casos termina la protección del fuero circunstancial, y se tiene una convención colectiva vigente y exigible. Para llegar a esos puntos se requiere un procedimiento conforme a lo dispuesto en la ley.

Los tribunales de arbitramento son un mecanismo de solución de conflictos aplicados a los casos laborales cuando no se llega a un acuerdo negociado por parte de trabajadores sindicalizados y la empresa, y tiene que ser un tercero (tribunal) quien resuelva las diferencias, y donde se acepta de manera anticipada el resultado de dicha decisión. *“se trata de un proceso, puesto que los particulares, al administrar justicia como árbitros, deben materializar, dentro de la lógica propia del arbitraje y atendiendo a sus especificidades, los derechos fundamentales al debido proceso, de defensa y de acceso a la administración de justicia, respetando el marco trazado por el legislador. Por ello, el arbitramento se concibe como un proceso que garantiza los derechos de las partes enfrentadas, mediante un conjunto de etapas y oportunidades para discutir argumentos, valorar pruebas, controvertir la posición de la otra parte e incluso controlar las decisiones de los árbitros”².*

Los árbitros son particulares que son llamados a solucionar dicho conflicto, bien sea por voluntad de las partes (trabajadores y empleadores), o por habilitación de la ley (tribunal de arbitramento obligatorio), ya que no pueden darse conflictos indefinidos en el tiempo. Es un mecanismo temporal y con funciones específicas (solo pueden decidir en los puntos que no tienen acuerdo) cuestiones desarrolladas en la sentencia C-330/12.

Los tribunales de arbitramento pueden surgir por dos vías (i) tribunal de arbitramento obligatorio, el cual opera cuando (a) el conflicto se da en empresas que prestan servicios públicos esenciales donde no se llegó a un acuerdo en el arreglo directo, CST 452 CST (b) Cuando el sindicato es minoritario dentro de la empresa (Menos de la mitad más uno de los trabajadores están afiliados) y que la mayoría de los trabajadores de la empresa en asamblea no voten iniciar una huelga conforme al Art. 444 y 452 del CST (c) Cuando la organización sindical opte por solucionar el conflicto colectivo a través de un tribunal de arbitramento Art. 425 CST. (d) si la huelga se extiende por más de 60 días, y después de los oficios de una subcomisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, quienes por 5 días hábiles buscaran una solución, cualquiera de las partes podrá convocar un tribunal de arbitramento para dar solución al conflicto conforme a la sentencia C-330/12 y el art. 1 de la Ley 1210.

La segunda vía es el arbitramento voluntario, que se da cuando las partes de común acuerdo deciden así solucionar el conflicto colectivo Art. 130 CPTS.

La Ley 1563 de 2012 que en el artículo 118 derogó expresamente las normas del código sustantivo de trabajo, y del código de procedimiento laboral respecto a los tribunales de arbitramento, además del Decreto 1818 de 1998. Lo cual genera grandes dificultades normativas, toda vez que la ley 1563 no fue pensada para los tribunales laborales, dejando posibles vacíos normativos graves que pueden ser utilizados para obstaculizar el proceso arbitral. Sin embargo, en la práctica y algunos autores como Jaime Cerón Coral (2013) continúan aplicando las normas que sobre arbitramento tiene el CPTS.

4.2. Pasos y requisitos del tribunal de arbitramento

Competencia

Una vez se realiza la asamblea de trabajadores o la asamblea sindical y se levanta el acta donde consta la votación por medio de la cual decidieron los participantes, es función de las partes (en conjunto o por aparte) realizar el registro de esta situación ante el Ministerio del Trabajo.

Los árbitros sólo pueden solucionar los casos que las partes así les otorguen competencia, o que la ley expresamente así les autorice (siendo el caso de los conflictos colectivos de trabajo), y el actuar de estos se da con principios de



y reglas de imparcialidad, idoneidad, celeridad, igualdad, oralidad, publicidad y contradicción (Ley 1563/12 art. 1) El actuar de los árbitros puede ser en derecho, en equidad, o de carácter técnico, para las soluciones de conflictos laborales tendrá que ser mecanismos en equidad que respeten derechos laborales mínimos irrenunciables y la dignidad de los trabajadores.

Los árbitros laborales tendrán una serie de garantías para resolver, así al debido proceso, y al acceso a la justicia, también se rigen por una serie de principios mínimos como *"igualdad de oportunidades para los trabajadores; la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; la atribución de facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos; la aplicación de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la interpretación de las fuentes formales de derecho; y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, entre otros"* (C-330/00).

Convocatoria

Sindicato y empresa podrán designar uno o varios árbitros (CPTS art. 132), podrán ser más, pero siempre tendrá que ser un número impar (Ley 1563/12 Art. 7), además deberá ser colombiano y ciudadano, sin inhabilidades para ejercer cargos públicos, sanciones disciplinarias o condenas penales a título de dolo.

Podrán además pactar las partes en una convención colectiva o en cualquier documento, una cláusula compromisoria para que las partes tengan que resolver sus controversias a través de un tribunal de arbitramento, pero "debe ser el resultado de la libre manifestación de los contratantes y no puede convertirse en una forma de presión ejercida o por el empleador o por el trabajador, para sacar provecho de su posición negocial superior" (C-330/00) y contener los requisitos del artículo 6 de la ley 1563 de 2012.

De no haber acuerdo entre los árbitros, cada parte designará un árbitro, y éstos nombrarán al tercero. De no tener un acuerdo, el Ministerio del trabajo tendrá 24 horas para designar al tercer árbitro, "si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrare renuente, el juez del lugar, previo requerimiento de tres días, procederá a designarlo" (Art. 132 CPTS) a través del viceministerio de relaciones laborales e inspección Art. 13 del decreto Ley 4108/11.

Una de las principales problemáticas es la inacción de las partes o del Ministerio del Trabajo para proceder a la convocatoria. Y en la actualidad siguen el procedimiento establecido en la resolución 180 de 2012 del Ministerio del Trabajo (citación, sorteo en urna) en caso de necesidad de remplazarlo se procederá de la misma manera Ley 141/61.

Los árbitros seguirán el procedimiento establecido en los artículos 428 a 430 del código de procedimiento civil (Ley 446 de 1998 art. 121) lo cual significa recibir las actas, trasladarlas a los árbitros, resolver excepciones y señalar la fecha y hora de la instalación del tribunal, y celebrar una audiencia de conciliación.

Se celebrará una audiencia donde se escucharán a las partes, examinar testigos que presente, enterarse de documentos que exhiban, y de razones que aleguen (Art. 134 CPTS) y los árbitros proferirán un fallo dentro del término de 10 días contados desde la integración del tribunal de arbitramento (Este término podrá ser prorrogado con autorización de las partes)

Contenido (motivación)

Los laudos arbitrales tienen como exigencia que los mismos sean motivados por parte de los árbitros, en sentencia SU-837/02 se afirmó *“Si bien una convención colectiva no tiene que ser motivada por ser fruto del consenso, un laudo arbitral en equidad sí debe serlo por ser fruto de una imposición legal y al ejercicio de una función pública que afecta los derechos de las partes en conflicto. Requisitos mínimos de un laudo arbitral es que esté motivado – esto es, basado en razones de equidad que consulten el contexto, no sean perjudicadas, justifiquen lo decidido en cada caso –, y que no sea evidentemente irrazonable por desconocer flagrantemente los derechos constitucionales de las partes. El laudo inmotivado es arbitrario por imponer inopinadamente una decisión que incide sobre los derechos de las partes y por privarlas de las razones que servirían de referente para controvertir ante un juez la decisión, en caso de serles desfavorable, mediante el recurso de homologación. Por eso, el laudo carente de motivación material o evidentemente irrazonable es contrario al derecho constitucional al debido proceso, pilar del Estado Social y Democrático de Derecho.”*

Notificaciones y efectos

La decisión de los árbitros se debe notificar personalmente a las partes, y será la decisión final para solucionar la controversia (Art. 140 CPTS). Sin embargo sindicato o empleador podrán interponer un recurso de anulación (antes homologación) ante los jueces dentro de los 3 días siguientes a la notificación del laudo arbitral (Art. 141 CPTS)

Si pasan los tres días desde la notificación sin que las partes presenten la demanda de anulación, el laudo arbitral se entenderá ejecutoriado y se convertirá en la nueva convención colectiva.

La demanda de anulación sólo procede bajo los siguientes cargos, Ley 1563/12 art. 41:

1. La inexistencia, invalidez absoluta del pacto arbitral.
2. La caducidad de la acción, la falta de jurisdicción o de competencia.
3. No haberse constituido el tribunal en forma legal.
4. Estar el recurrente en alguno de los casos de indebida representación, o falta de notificación o emplazamiento, siempre que no se hubiere saneado la nulidad.
5. Haberse negado el decreto de una prueba pedida oportunamente o haberse dejado de practicar una prueba decretada, sin fundamento legal, siempre y cuando se hubiere alegado la omisión oportunamente mediante el recurso de reposición y aquella pudiera tener incidencia en la decisión.
6. Haberse proferido el laudo o la decisión sobre su aclaración, adición o corrección después del vencimiento del término fijado para el proceso arbitral.
7. Haberse fallado en conciencia o equidad, debiendo ser en derecho, siempre que esta circunstancia aparezca manifiesta en el laudo.
8. Contener el laudo disposiciones contradictorias, errores aritméticos o errores por omisión o cambio de palabras o alteración de estas, siempre que estén comprendidas en la parte resolutive o influyan en ella y hubieran sido alegados oportunamente ante el tribunal arbitral.
9. Haber recaído el laudo sobre aspectos no sujetos a la decisión de los árbitros, haber concedido más de lo pedido o no haber decidido sobre cuestiones sujetas al arbitramento.

Honorarios de los árbitros

Conforme al Art. 138 del CPTS los honorarios a los árbitros se pagarán en partes iguales, salvo que los interesados acuerden otra forma de pago.

Una excepción la estableció la sentencia C-330/00 "Es razonable que los efectos económicos del arbitramento en materia laboral, sean asumidos de manera consecuente con la capacidad económica de las partes enfrentadas, pues aunque se trata de una figura que tiene origen en el acuerdo de voluntades, su utilización no puede patrocinar al precio de desconocer la desigualdad material entre trabajador y empleador, creando costos tan agobiantes para una de las partes, que terminan convirtiéndose en un verdadero obstáculo para obtener justicia efectiva.

[...]

Por eso es útil recordar que, con el propósito de proteger los derechos fundamentales que están en juego, la eficacia de las normas vigentes en materia

de arbitramento laboral voluntario, depende de su adecuada integración con las demás disposiciones procesales, y así, en los casos en los que se pruebe que una de las partes no cuenta con los recursos suficientes para enfrentar un proceso judicial, es imperioso aplicar la herramienta que el ordenamiento jurídico ha establecido con el propósito de salvaguardar los derechos de quienes no pueden enfrentar los costos de un litigio y paliar, de esta forma, las cargas económicas que se desprenden del debate ante los tribunales; se trata del *amparo de pobreza*." (C-330/00)

4.3. Pasos y requisitos de la huelga contractual

Existen conforme a la jurisprudencia y la ley diversos tipos de huelga en Colombia, una huelga contractual regulada en el código sustantivo del trabajo, una huelga por solidaridad según la sentencia C-201/02, y la huelga imputable al empleador Ley 584/00.

Pasos de la huelga contractual

La declaratoria de huelga hoy en Colombia tiene el siguiente procedimiento. Presentar un pliego de peticiones (432 CST, modif. Ley 584 de 2000 art.16), iniciar una etapa de conversación de 20 días calendario prorrogables de mutuo acuerdo hasta 20 días más (434 CST, modif. Ley 50 de 1990 art.60), sin que se llegue a un acuerdo el sindicato deberá realizar una asamblea general (444 CST subrogado Ley 50 de 1990 art.61; modif. Ley 584 de 2000 art.17) donde se vote el ir a la huelga por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o mayoría de la asamblea si el sindicato es mayoritario (es decir si el sindicato agrupa la mitad más uno de los trabajadores de la empresa) (444 CST subrogado Ley 50 de 1990 art.61; modif. Ley 584 de 2000 art.17) iniciar la huelga entre los 2 a 10 días siguientes a la asamblea (445 CST modif. Ley 50 de 1990 art.62) prolongarla hasta por 60 días. Una vez cumplido este periodo, de no haber acuerdo entre las partes, podrá una Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales intervenir para mediar en el conflicto por cinco días (Ley 1210 Art. 1), después de pasado este tiempo cualquiera de las partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento, la huelga cesará dentro de los 3 días hábiles (Ver sentencia C-330/12).

De no cumplirse con estos pasos, o si la huelga pierde su calidad de pacífica, podrá el empleador demandar al sindicato y en el procedimiento de la ley 1210/08 se podrá declarar ilegal la huelga, y el empleador quedará facultado para despedir a los trabajadores que directamente hayan participado en la huelga sin levantar fuero alguno (CST Art. 451)

5. Protección sindical y estabilidad laboral



5.1. Fuero sindical

El fuero sindical es una protección que tienen ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, a menos que exista una justa causa y autorización del juez. (CST Art. 405)

Tienen fuero sindical Art. 406 CST):

- a. Fuero de fundadores: quienes crean la organización sindical y durante dos meses después de creada

- b. Fuero de adherentes: quienes no participaron en la reunión inicial de fundación, pero que se afilian a la misma, desde la notificación de su afiliación y durante el tiempo restante a los dos meses de la creación del sindicato.
- c. Fuero de directivo sindical: 10 miembros de la junta directiva del sindicato, u otros 10 por cada subdirectiva, 2 miembros en caso de que exista comité regional. También los miembros de la comisión de reclamos (dos personas por cada empresa). Estos tendrán fuero sindical por el periodo de la junta directiva, y seis meses más, o en caso de cambio o renuncia será por el periodo disfrutado y por 3 meses mas.
- d. Fuero circunstancial: conforme al decreto 2351/65 art. 25 los trabajadores que han presentado un pliego durante la etapa de arreglo directo, y según el decreto 1469/78 art. 36 el fuero circunstancial se amplía hasta que se solucione el conflicto colectivo.

Los trabajadores que gozan de dicho fuero y sean despedidos, desmejorados o trasladados podrán demandar el reintegro o que las condiciones de trabajo vuelvan a su estado anterior, para la acción especial de reintegro se tienen 2 meses desde el momento de la afectación para interponer la demanda contra el empleador (CPTS Art. 113).

Sin embargo para el caso del fuero circunstancial, la ley no prevé un procedimiento especial, por tanto se debe presentar una demanda ordinaria y se tienen 3 años para la presentación de la demanda contados desde la fecha del despido.

5.2. Permiso sindical

Los permisos sindicales hacen parte del derecho de asociación sindical, y no deberían ser negados sin una justa causa³. Los permisos sindicales resultan

3. Han sido muchos los casos Colombianos revisados por el CLS sobre este punto, en el informe 346 caso 2469 la entidad pública limito a 20 horas y de manera unilateral los permisos sindicales, e incluso inició procesos disciplinarios contra dirigentes sindicales que hicieron uso de dichos permisos. El Comité afirmó: "419. Al respecto, el Comité observa que ASDESALUD es un sindicato de industria con numerosas tareas a desarrollar y que la limitación de los permisos a 20 horas mensuales podría dificultar el cumplimiento de sus funciones. El Comité recuerda que si bien hay que tener en cuenta las características del sistema de relaciones de trabajo de un país y si la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, el párrafo 10, apartado 1) de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), prevé que en la empresa esos representantes deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación. El apartado 2) del mismo párrafo añade que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo. El Comité recuerda asimismo que la concesión de facilidades a los representantes de las organizaciones de empleador públicos, entre otras, por tanto, la concesión de tiempo libre, tiene como corolario el garantizar un "funcionamiento eficaz

esenciales para la organización sindical, pues de estos depende la efectiva capacidad de la organización para actuar, reunirse, definir su plan de acción, ingresar a programas de formación sindical, o realizar las demás actividades legítimas y necesarias para el desarrollo del objeto de la organización sindical. Entre algunos casos significativos se pueden encontrar los siguientes

En la sentencia T-988^a/05 se establecen como una finalidad imperiosa del Estado garantizar los permisos sindicales acorde a un criterio de necesidad de la organización sindical, aún en el caso de que con ellas se afecte el funcionamiento de la entidad: *“Los permisos sindicales deben consultar un criterio de necesidad, es decir, que sólo pueden ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales, pues, como emanación de la libertad de asociación sindical, su ejercicio sólo encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los dirigentes o representantes sindicales el tiempo necesario para adelantar aquellas gestiones que se les han encomendado para el cabal funcionamiento de las organizaciones de trabajadores...en el marco del Estado Social de Derecho, legitiman la concesión de los permisos sindicales aún en el caso de que con ellos se afecte de alguna manera el funcionamiento de la administración, debido al importante papel que cumplen las agremiaciones sindicales en la vida social y política. Así las cosas, en el evento de que la concesión de los permisos sindicales interfiera con el normal funcionamiento de la administración, es a las autoridades públicas a las que les corresponde adoptar medidas alternativas y efectivas para garantizar la adecuada prestación del servicio a los asociados”*

En sentencia T-701/03 el juez constitucional, además de ordenar realizar los actos administrativos necesarios para reconocer los permisos sindicales, ordeno al empleador permitir el uso de instalaciones (auditorio) para la realización de actividades sindicales como la asamblea, siempre que no se alterara la tranquilidad del instituto.

Por último la sentencia T-322/98 estableció que los permisos sindicales no son creados solamente por convenciones colectivas o normas *“La ausencia de convención, no obsta para que estos permisos puedan ser concertados con el empleador sin necesidad de acuerdo previo (convención) o norma legal que expresamente los estipule, tal como lo reconoce la Recomendación 143 de la O.I.T ... Por tanto, no es atendible el argumento según el cual, la ausencia de normatividad legal o convencional que regule la concesión de estos permisos, permite no acceder a su reconocimiento, pues cuando **su no concesión afecte o impida el normal funcionamiento de la organización sindical**, la negativa puede constituirse en una clara limitación o vulneración al ejercicio del derecho de asociación sindical.”*

de la administración o servicio interesado”, tal corolario implica que pueda existir un control de las solicitudes de tiempo libre para ausentarse durante las horas de trabajo por parte de las autoridades administrativas competentes, únicas responsables del funcionamiento eficaz de sus servicios (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 1110 y 1111)

5.3. Trabajadores del transporte, trabajadores con derechos

Los trabajadores del transporte como seres humanos se les debe aplicar todas las normas sobre derechos laborales mínimos, estos se encuentran en el artículo 53 de la constitución política: "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."

Por orden de la Ley 336/96 en su artículo 34 y 36 los trabajadores de transporte público tienen que tener un contrato laboral, Art. 34 "Las empresas de transporte público están obligadas a vigilar y constatar que los conductores de sus equipos cuenten con la Licencia de Conducción vigente y apropiada para el servicio, así como su afiliación al sistema de seguridad social según los prevean las disposiciones legales vigentes sobre la materia. La violación de lo dispuesto en este Artículo acarreará las sanciones correspondientes"



En el artículo 36 del citado decreto "Los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo."

De igual forma el decreto 309/09 por el cual se adopta el sistema integrado de transporte público para Bogotá DC, en su artículo 14 estableció "**Contratación de Conductores**. Corresponderá a las empresas operadoras del SITP contratar a los conductores de los vehículos que prestarán el servicio de transporte, garantizando el cumplimiento de la legislación laboral vigente y lo establecido en el pliego de condiciones de la licitación de operación correspondiente."

Estas normas establecen dos situaciones determinantes, (i) los conductores tienen que tener contrato de trabajo; (ii) los conductores deben ser contratados directamente por la empresa operadora de transporte, y de no ser así, la empresa operaria de transporte y el dueño del equipo de transporte serán responsables y se podrá demandar a cualquiera de las dos.

El pasado 4 de junio de 2014 se expidió el decreto 1047 de 2014 por el cual se establecen normas para la afiliación a seguridad social (salud, riesgos profesionales y pensiones) a los conductores de taxis.

Dicho decreto prohíbe operar el taxi de no encontrarse activos cotizando a pensiones, salud y riesgos laborales y siendo este un requisito para expedir la tarjeta de control (Art. 1 y 10 del Dec. 1047/14) además de una multa para la empresa (Art. 5 Dec. 1047/14).

Teniendo presente la ley 336/96 y las obligaciones de los empleadores conforme al CST y demás leyes, las cotizaciones serán del 12.5% del salario en salud, así correrán por cargo del empleador en un 8,5% y del conductor de taxi en un 4%, en pensiones será del 16% para el empleador el 75% de ese valor, y para el conductor el 25%, mientras que para riesgos profesionales la cotización corre a responsabilidad total del empleador, tal como a todos los trabajadores de Colombia.

5.4. Estabilidad laboral reforzada

En Colombia existe una estabilidad laboral reforzada para ciertos sujetos especiales de protección, así trabajadores con discapacidad o pérdida de capacidad laboral, y las mujeres embarazadas y la protección implica un procedimiento especial para su despido además de una justa causa comprobada. En ambos casos se trata de evitar situaciones de discriminación derivadas de la enfermedad en el caso de trabajadores con discapacidad o del embarazo para las mujeres embarazadas o en licencia de maternidad.

Para poder despedir a un trabajador enfermo o en condición de discapacidad es necesario:

1. Contar con la autorización del Ministerio de protección social, en cuyo caso el empleador tendrá que demostrar ante un inspector del trabajo que la limitación que padece, el o la discapacitada, resulta ser incompatible e insuperable para el cargo que se va a desempeñar (Ley 361/97 Art. 26)
2. En el caso de ser despedidos con autorización del inspector, se tendrá derecho a una indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho "el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria." C-531/00

Frente a la protección a discapacitados, es necesario agregar que los discapacitados no son sólo los que obtengan una calificación de la junta de calificación, sino quienes por su condición de salud se encuentran en estado de debilidad manifiesta, en sentencias T-1040/01 y T-198/06 se afirmó:

"En esta providencia (T-1040/01), la Corte Constitucional consideró que, aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. Lo anterior, a pesar de que no hayan sido calificados como discapacitados. El fallo referido señaló:

"Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales.⁴ Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser

4. El artículo 5 de la Ley 361 de 1997 establece que para hacerse acreedores a la protección legal especial que consagra, es necesaria la previa calificación médica que acredite la discapacidad. Dice: "Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente."

diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.“(Subrayado fuera del texto)”.

En la sentencia T-062 de 2007, el Tribunal Constitucional estableció: “La Corte arribó a esta conclusión debido a que, si bien no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o un término mínimo de permanencia en él, gracias a la acentuada protección que el texto constitucional ofrece a algunos sujetos en atención a las circunstancias particulares en que se encuentran, las cuales dificultan el pleno goce de los derechos fundamentales, se impone el reconocimiento del “derecho a una estabilidad laboral reforzada”. Es éste el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones, entre otros, cuyo despido debe ser previamente autorizado por la oficina del trabajo o el juez. En este caso, por ser sujetos de especial protección, como ya ha sido señalado, la Corte considera procedente su solicitud de reintegro en sede de tutela”.

En sentencia T-002/06 la Corte Constitucional protegió a una trabajadora vinculada a una CTA con calidad de discapacitada o con disminución física, la cual fue despedida sin justa causa.

La corte ordenó reintegrarla, pues las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta gozan de la estabilidad laboral reforzada “[n]o existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso

de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas –por la debilidad manifiesta en que se encuentran.”⁵

Los criterios que ha establecido la Corte Constitucional para proteger a este tipo de trabajadores/as son: “la Corte señaló en la sentencia T-519 de 2003 que: “(i) *en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) **será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.** Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”*

Esa conexidad se podría probar estableciendo, incluso de forma sumaria, que la empresa conocía la calidad de discapacitado o disminuido, que el único motivo aparente para el despido haya sido la condición de salud, y que no se cuente con autorización del Ministerio de protección social para el despido Ley 361/97.

5. Sentencia T-689/04



Así, será necesario notificar al empleador de las enfermedades y recomendaciones médicas que tenga cada uno, y tener copia del recibido de dicha notificación, pues ésta será la prueba más importante para demostrar la discriminación.

El caso de despido de mujer embarazada:

En la sentencia SU-070/13 se afianzó la línea jurisprudencial de protección a estas mujeres, afirmó la corte "Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación."

Así tendrá que demostrarse que el empleador conocía del estado de embarazo, que no contaba con autorización del Ministerio del Trabajo para el despido, y se presumirá así la discriminación que viola la constitución.

Un último caso, el trabajador afiliado a una organización sindical que no cuenta con fuero sindical:

Una de las sentencias más importantes para la protección de nuevos afiliados a organizaciones sindicales se dio recientemente. En la sentencia T-054/09 se vio un caso particular, pues un trabajador que había prestado sus servicios durante más de 10 años decidió afiliarse a la organización sindical, y al mes siguiente fue despedido unilateralmente y con pago de la indemnización correspondiente, éste trabajador no tenía ningún tipo de fuero sindical, era un afiliado de base.

La CCC argumentó que si bien existe la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, con el pago de una indemnización, el Juez de tutela debe verificar que con dicha facultad no se vulneren los derechos de asociación sindical, así en este caso "la Sala de Revisión observa que existen algunos elementos probatorios que indican que el motivo que animó al empleador a adoptar la decisión cuestionada por vía de tutela, no consistió en un escueto desarrollo de una legítima potestad sino que, en sentido contrario, aquel habría ejercido la aludida facultad con el objetivo de sancionar la decisión del accionante de adherir a la organización sindical"

La CCC encontró dos elementos o indicios que dieron lugar para determinar que el ánimo del empleador era sancionar la afiliación a la organización sin-

dical: i. la proximidad en el tiempo entre la afiliación y el despido, y ii. Las presiones que recibió el trabajador, donde se le advertía sobre las consecuencias que podría acarrear afiliarse al sindicato. Así la CCC afirmo:

"A favor de esta conclusión [discriminación antisindical] no sólo se encuentra la afirmación del accionante, según la cual fue advertido de las nocivas consecuencias que seguirían su eventual afiliación al sindicato –que fueron cuestionadas por la sociedad demandada, mas no improbadas- y, **particularmente**, la proximidad existente entre los momentos de ingreso a la organización y el posterior despido. Sobre este punto específico, la Sala encuentra acreditado que el día 23 de noviembre de 2007 la compañía demandada fue informada de la afiliación al sindicato por parte del señor [accionante]. Poco después, el día 28 de diciembre de 2007 el Superintendente de planta comunicó al empleado la terminación unilateral de la relación laboral.

La cercanía temporal de los dos acontecimientos que acaban de ser relatados, apenas superior a un mes, revela a la Sala de manera indiciaria que el móvil que animó al empleador a concluir el vínculo laboral que sostenía con el Ciudadano fue el de sancionar su afiliación sindical. Sobre el particular, es menester indicar que de acuerdo con los medios probatorios recaudados durante el proceso de tutela, no es posible arribar a otra conclusión acerca del designio seguido por la sociedad demandada pues el único acontecimiento que puede ser objeto de consideración en este trámite que tuvo ocurrencia con antelación al despido fue, precisamente, la adhesión a dicha organización. A favor de la anterior conclusión se observa que a partir del despido la compañía ha realizado manifestaciones erráticas que impiden la contemplación de un diáfano propósito que justifique en otra dirección la decisión de retirar al demandante de su cargo".

Se tendrá allí una libertad probatoria para allegar al juez todo tipo de indicios donde se pueda invertir la carga de la prueba, y que sea el empleador que demuestre que el despido no fue por motivos antisindicales.

5.5. Sanciones disciplinarias y debido proceso en relaciones particulares

Una de las formas más comunes de acoso contra los trabajadores sindicalizados es la imposición de sanciones o el inicio de procesos disciplinarios, por cualquier asunto, o bajo cualquier motivo que con anterioridad a su sindicalización probablemente no generaba reproche alguno. La respuesta o estrategia depende del caso específico de acuerdo al reglamento interno o de las circunstancias de modo y lugar, pero se puede avanzar en herramientas básicas de derecho al debido proceso y a la defensa que si son de aplicación general.

El derecho fundamental al debido proceso debe aplicarse en todas las relaciones laborales, tanto ante el Estado, como en relaciones entre particulares, en ese sentido la Corte Constitucional ha establecido el reintegro de trabajadores en relaciones laborales particulares, en cuyo caso se violen los derechos fundamentales al debido proceso o a la defensa.

En sentencia T-632/07 se estableció cual sería el mínimo exigible a particulares como empleadores o incluso a sindicatos, frente al debido proceso para sancionar a los trabajadores y trabajadoras:

“entre el contenido mínimo que deben respetar las organizaciones privadas cuando imponen sanciones a sus miembros se encuentran las siguientes garantías: (1) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción; (2) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (3) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (4) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (5) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (6) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (7) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes”.

Estipular un procedimiento en la empresa es un primer paso, el hecho de que no exista no significa que el caso este ya ganado. Será posible defender a los trabajadores incluso por medio de una acción de tutela, en los casos donde al no seguir el procedimiento mínimo que establece la sentencia, se atenta contra el trabajador en su derecho fundamental al debido proceso.

Igualmente, puede buscarse la defensa de trabajador en los casos en que no se indique con claridad las razones que sustentan la posible sanción, puesto que es a partir de esa información que se estructuran los argumentos de defensa y se aportan las respectivas pruebas.

Debe verificarse en todos los casos lo que indica el reglamento interno respecto a procesos y sanciones para evitar que no se siga el procedimiento o se impongan medidas que no se han establecido previamente o son desproporcionadas de acuerdo a la escala que generalmente contemplan las empresas. De cualquier modo estas reglas deben interpretarse y aplicarse de acuerdo a los preceptos constitucionales.

A estos recursos creados por la Corte Constitucional se debe agregar a partir del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: (i) que la conducta sancionable este previamente estipulada en el reglamento interno de trabajo, en el contrato o en la ley, no se pueden inventar faltas (CST Art. 114) (ii) Todas las personas se presumen inocentes y deben demostrarles lo contrario en un proceso con las garantías ya descritas, (iii) Todos los trabajadores tienen derecho a ser acompañados por los miembros del sindicato de la comisión estatutaria de quejas, so pena de que la sanción no produzca efecto alguno (CST Art. 115) (hecho al que pueden renunciar de manera libre y voluntaria por escrito) (iv) presentar pruebas y controvertir las presentadas.

Quienes acompañan al trabajador en su calidad de representantes del sindicato deben verificar que las preguntas que se hacen al trabajador inculpado no busquen hacerlo caer en engaños, que se aporte por parte del trabajador las pruebas que puedan sustentar su conducta y contradecir las acusaciones de la empresa y en general es una garantía al debido proceso y a la libertad sindical para evitar que los procesos disciplinarios se conviertan en herramientas para desestimular la afiliación sindical o evitar el crecimiento de las organizaciones.

Antes de la citación a descargos, el trabajador inculpado con la asesoría de la Comisión de Reclamos debe estudiar con detenimiento la falta o faltas que se le imputan y de acuerdo a la realidad de lo sucedido armar una estrategia de defensa en donde se aporten pruebas y elementos para esclarecer los hechos, teniendo presentes las normas constitucionales, las reglas que aquí se enuncian y lo que a respecto señala el Reglamento interno de Trabajo.





SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y
SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA



Estatutos



→ CAPÍTULO I

→ NOMBRE Y DOMICILIO DEL SINDICATO

ARTÍCULO 1. La Organización Sindical se Denominara con el Nombre de **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA**, cuya sigla es “**SNTT**”, es una Organización Sindical de primer grado de rama y Servicios de la actividad económica de la Industria del Transporte, conformada por Trabajadores (as) que ejercen la labor de manera Directa o Indirecta, Dependiente o Independiente, en la rama, servicios, actividades afines comunes nexos y conexas de la actividad económica de la Industria del Transporte, del Sector **PÚBLICO o PRIVADO**.

La Organización Sindical hace parte de la estructura Orgánica de la **Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT**, acatando y en cumplimiento de los **ESTATUTOS** que rigen a la **CUT**, y representará a todos los (as) Trabajadores (as) que laboren en la rama y Servicios de la actividad económica de la Industria del Transporte.

ARTÍCULO 2. DOMICILIO Y RESIDENCIA: La Junta Directiva Nacional del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIA TRANSPORTE DE COLOMBIA “SNTT”**, su Domicilio será la ciudad de **FUNZA**, Departamento de Cundinamarca, ubicada en la Calle 7 B No 5-54 Casa 5B Manzana B, Barrio San Marcos.

→ CAPITULO II

→ OBJETIVOS, VALORES Y PRINCIPIOS DEL SINDICATO

ARTÍCULO 3. OBJETIVO GENERAL: Se define como una Organización que actúa en función, acatamiento y cumplimiento de los principios de carácter Clasista, Solidario, Unitario, Pluralista, Democrático y Pluriétnico, que tiene como propósito fundamental la reivindicación y promoción de los **DERECHOS HUMANOS, LABORALES, SOCIALES, CULTURALES y ECONÓMICOS**, de los Trabajadores (as); para el mejoramiento de las condiciones de Calidad de Vida, de Trabajo Digno; de la Salud y por la Unidad Sindical de todos los Trabajadores (as) Colombianos, sin distinción de Raza, Credo Religioso, Genero o Militancia Política, lo que garantiza y permite a los Trabajadores (as), y demás sectores populares, ejercer en Pleno las Libertades como persona, fortale-

ciendo la identidad de Clase al interior del Sindicalismo Nacional e Internacional. Promoverá acciones que sean aplicables al Estado Social de Derecho y la Soberanía Nacional cuando sean objeto de vulneración por cualquier autoridad o entidad del sector público o privado.

ARTÍCULO 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a. Estudiar las características socioeconómicas de los Trabajadores (as) de las Empresas y del sector, sus condiciones de trabajo, la situación del mercado laboral colombiano, y los factores externos que más incidencia tienen en los Derechos Humanos, Laborales y Sociales de los Trabajadores y Trabajadoras.
- b. Promover la Sindicalización y la unidad Sindical a nivel Local, Regional y Nacional, y la articulación con los Sindicatos del sector a nivel Internacional.
- c. Impulsar acciones por el Derecho Fundamental al Trabajo en condiciones Dignas, con contratación Directa y a Término Indefinido.
- d. Presentar e Interponer ante las autoridades competentes, o cualquier entidad u organismo, Público o Privado, las acciones jurídicas pertinentes en defensa de los Derechos de todos los Trabajadores (as) Afiliados (as) al **SINDICATO**, y de todos los Trabajadores (as) de la Industria, Rama y Servicios del Transporte de Colombia, independiente del tipo o modalidad de vinculación laboral, su acceso real y efectivo a los Derechos a la Salud y Seguridad Social, la Educación y Capacitación para el trabajo y el empleo en condiciones dignas.
- e. Promover la educación Sindical, Política, Profesional y Técnica de los Afiliados y Afiliadas.
- f. Promover la activa participación de las mujeres y de los jóvenes Trabajadores (as) en la actividad Sindical y reivindicar sus problemáticas y derechos específicos.
- g. Promover la articulación del **SINDICATO** con las demás Organizaciones Sociales que promueven la defensa de los **Derechos Humanos, Laborales, Sociales, Culturales y Económicos**, ejecutando acciones en defensa del Estado Social de Derecho.
- h. Mantener de manera permanente una comunicación de doble vía con los Afiliados (as), los usuarios y consumidores y con otros actores sociales relevantes, a través del desarrollo de medios de información actualizados y de buena calidad.
- i. Promover la Negociación Colectiva y el desarrollo de iniciativas que fortalezcan la capacidad del Sindicalismo para incidir en el diseño de las políti-

cas públicas. En consecuencia, presentar y tramitar el pliego de peticiones que se apruebe, por la Asamblea General de Afiliados (as) según sea el caso, o jurisdicciones, bajo la orientación de la Junta Directiva Nacional.

- j. Adquirir a cualquier título los bienes muebles e inmuebles que se requieran para el ejercicio del normal desarrollo de las actividades del **SINDICATO**.
- k. Promover la solidaridad de los Afiliados(as) en cualquier nivel.
- l. Elaborar y promover proyectos que permitan la financiación de las diversas actividades y proyectos del **SINDICATO**, en el cual se establezca institucionalmente la planeación estratégica como metodología para la elaboración de planes y actividades de los Sindicatos.

→ CAPITULO III

→ CONDICIONES DE ADMISIÓN, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS (AS) CON EL SINDICATO

ARTÍCULO 5. PARA SER AFILIADO AL SINDICATO, SE REQUIERE:

- a. Ser mayor de catorce (14) años.
- b. Solicitar su admisión de afiliación por escrito a Junta Directiva Nacional o Subdirectivas Seccionales.

PARAGRAFO 1. Cuando sea admitida la afiliación por una Subdirectiva Seccional, deberá ser notificada de inmediato a la Junta Directiva Nacional, para la base de datos de los afiliados que se pondrán en consideración de la Asamblea Nacional cuando esta sea convocada y se reúna, Por ser la máxima autoridad y decidirá, su ratificación o inadmisión.

PARAGRAFO 2. Cuando la Junta Directiva Nacional o una Subdirectiva Seccional, decida denegar la Afiliación y él (la) Interesado (a) insistiere, la última decisión, será tomada por la Asamblea General de Afiliados(as) y/o Asamblea Nacional de Delegados(as), según el caso, por ser máxima autoridad decidirá, su ratificación de inadmisión o si por el contrario admite su afiliación.

PARAGRAFO 3. Las Decisiones de la Asamblea Nacional serán por la mayoría de sus participantes debidamente acreditados para ejercer el derecho de voto.

- a. Ejercer las labores inherentes y características de la Industria o Rama de la Actividad Económica del Transporte en Colombia, bien sea de manera Directa o Indirecta, Dependiente o Independiente en el sector Público o

Privado, propias de los y objetivos del **SINDICATO**; que cumplan con la disposiciones actuales o las que en el futuro la Asamblea Nacional apruebe en reforma de los **ESTATUTOS** del **SINDICATO** en este asunto.

PARAGRAFO: Cuando se trate de personas que posean su propia herramienta de trabajo (vehículo terrestre o embarcación de pequeño porte), siempre que su fuente de ingresos, dependa de trabajar directa y personalmente sobre ella. En consecuencia no pueden ser Afiliados (as), aquellos propietarios que posean o exploten comercialmente más de un vehículo o Unidad de Trabajo.

ARTÍCULO 6. SON OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS:

- a. Respetar y cumplir a cabalidad, las disposiciones Estatutarias.
- b. Cumplir con las actividades asignadas por la Junta Directiva Nacional o la Asamblea General de Afiliados (as) y/o Delegados (as) que se relacionen con el funcionamiento del **SINDICATO**.
- c. Pagar las cuotas y aportes económicos definidos por los presentes Estatutos y por la respectiva Asamblea General de Afiliados (as) o en su caso la Asamblea Nacional de Delegados (as).
- d. Asistir a la Asamblea informativa, que cite la Junta Directiva Nacional, o en su caso según corresponda a la Departamental, Distrital o Municipal.
- e. Defender los intereses y Derechos de los Afiliados y Afiliadas al **SINDICATO**, y promover la solidaridad con los Trabajadores y Trabajadoras a nivel Nacional e Internacional.
- f. Abstenerse de ejercer actividades y posturas que atenten contra la unidad, la solidaridad de los (as) y los Trabajadores(as) y los bienes colectivos de las Organizaciones Sindicales.
- g. Asistir a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias y a las reuniones de las Comisiones en que fuere nombrado(a).
- h. Promover permanentemente la Afiliación de nuevos miembros al **SINDICATO**.
- i. Encontrarse a paz y salvo con la Tesorería del **SINDICATO** por todo concepto, en los siguientes casos: Para participar en Asambleas Ordinarias o Extraordinarias para poder ejercer el derecho al voto; para integrar las listas de quienes aspiran a ser electos a las juntas directivas de orden Nacional, Departamental, Distrital o Municipal; para ser designado (a) en las Comisiones Accidentales o Permanentes; para ser nombrado (a) o elegido (a) como delegado (a) oficial en las asambleas que convoque la Organización Sindical y para poder participar en representación del **SINDI-**

CATO a los cursos Sindicales Nacionales o Internacionales que convoque el **SINDICATO** u otras Organizaciones.

ARTÍCULO 7. SON DERECHOS DE LOS AFILIADOS Y AFILIADAS, LOS SIGUIENTES:

- a. Tener acceso directo a los diversos programas y servicios que preste el **SINDICATO**.
- b. Ser representado (a) en los conflictos que se susciten en el ejercicio de sus funciones.
- c. Recibir la asesoría de carácter Sindical y laboral que sea necesaria.
- d. Participar en los cursos de educación, Capacitación Sindical y técnica, a nivel Nacional o Internacional, programados por el **SINDICATO**, la **CUT**, la **ITF** u otras Organizaciones **AFINES**.
- e. Participar en las actividades culturales, recreativas y gozar de las prerrogativas que establezcan las Juntas Directivas para cada Afiliado (a).
- f. Ser electo miembro de la Junta Directiva del **SINDICATO**, de sus Comisiones o en los organismos de grado superior.
- g. Participar en los debates de la Asamblea General de Afiliados (as) o en su caso, en la Asamblea de Delegados que se lleven a cabo, según sean de orden Nacional, Departamental, Distrital o Municipal; de igual manera en los Debates de las Juntas Directivas, que se lleven a cabo según sean de orden Nacional, Departamental, Distrital o Municipal con Ejerciendo sus plenos Derechos, de acuerdo al cumplimiento de requisitos que exigen los Estatutos.
- h. Conocer la problemática laboral de los (as) Afiliados (as) al **SINDICATO**.
- i. Mantenerse en contacto permanente con la Junta Directiva para recibir ilustración sobre las políticas y planes trazados para el cabal funcionamiento del **SINDICATO**, y participar en todas las tareas que proponga la Junta Directiva Nacional, Departamental, Distrital o Municipal, para reivindicar las conquistas laborales.
- j. Conocer las decisiones de todo Orden que tome la Junta Directiva Nacional, y de manera particular la Junta Directiva Departamental, Distrital o Municipal y lo relativo al funcionamiento del **SINDICATO**.
- k. Presentar proyectos alternativos de solución a las problemáticas laborales y Sociales de los Afiliados (as).
- l. Integrar la Comisión o Comisiones, que los Estatutos prevean, sean estas accidentales o permanentes, para la cual haya sido nombrado(a) y desarrollar las tareas asignadas.
- m. Opinar y expresar sus opiniones sobre el manejo del **SINDICATO**.

- n. La aplicación del Debido Proceso cada vez que se vea incurso en situaciones que ameriten una sanción por parte de la Organización Sindical.

→ CAPITULO IV

→ DE LA ESTRUCTURA DEL SINDICATO

ARTÍCULO 8. EL SINDICATO TENDRÁ LA SIGUIENTE ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

- a. La Asamblea General Nacional de Afiliados (as) y/o de Delegados (as).
- b. La Junta Directiva Nacional.
- c. Las Asamblea Seccionales de las Subdirectivas, Departamentales, Distritales o Municipales de Afiliados (as) y/o de Delegados (as).
- d. La Junta Directiva de la Subdirectivas Departamentales, Distritales o Municipales.
- e. La Asamblea de Afiliados (as) y/o Delegados (as) en la Empresa, lugar de trabajo o profesión.
- f. Comité Sindical de Empresa, lugar de trabajo o de profesión u oficio.

→ CAPÍTULO V

→ DE LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS(AS) O NACIONAL DE DELEGADOS(AS)

ARTÍCULO 9. La Asamblea General de Afiliados (as) y/o de Delegados(as), es la máxima autoridad del Sindicato.

ARTÍCULO 10. LA REPRESENTACIÓN DE LOS AFILIADOS (AS) EN ASAMBLEA, SE EXPRESARÁ DE LA SIGUIENTE MANERA:

- a. El SINDICATO, convocara Asamblea General, cuando tenga un número no superior de Cien (100) Afiliados (as).
- b. El SINDICATO, convocara Asamblea Delegados de Delegados (as), cuando el número de Afiliados (as) supere el número de Cien (100) Afiliados (as).
- c. El quórum, cuando se trate de Asamblea General de Afiliados (as), lo constituirá, la mitad más uno de los (as) Afiliados (as); y cuando se trate de

Asamblea Nacional de Delegados (as), la mitad más uno de los (as) Delegados(as) previamente establecidos y tengan la credencial de delegados oficialmente Elegidos para tal fin.

PARÁGRAFO UNICO: La Junta Directiva Nacional tiene la facultad para reglamentar la forma de participación y elección de los (as) Delegados (as) a la Asamblea Nacional de Delegados(as) del **SINDICATO**.

ARTÍCULO 11. LA REPRESENTACIÓN DE LOS AFILIADOS (AS), EN LA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS (AS) DEL SINDICATO.

La representación de los Trabajadores (as) de las diferentes modalidades del transporte, en la Asamblea será por Delegados (as) así:

DE	1	Hasta	25	Afiliados (as)	1	Delegado (a)
DE	26	Hasta	50	Afiliados (as)	2	Delegados (as)
DE	51	Hasta	100	Afiliados (as)	3	Delegados (as)
DE	101	Hasta	200	Afiliados (as)	4	Delegados (as)
DE	201	Hasta	300	Afiliados (as)	5	Delegados (as)
DE	301	Hasta	400	Afiliados (as)	6	Delegados (as)
DE	401	Hasta	500	Afiliados (as)	7	Delegados (as)
DE	501	Hasta	600	Afiliados (as)	8	Delegados (as)
DE	601	Hasta	700	Afiliados (as)	9	Delegados (as)
DE	701	Hasta	800	Afiliados (as)	10	Delegados (as)

De 801 Afiliados(as) en adelante, un Delegado(a) más por cada 1.000 Afiliados(as).

PARÁGRAFO 1. La Junta Directiva Nacional, al momento de reglamentar la convocatoria a Asamblea Nacional de Delegados (as), deberá promover en las diferentes modalidades del transporte, la representación de la mujer en no menos de un treinta por ciento (30%) y de los jóvenes, en no menos de un quince por ciento (15%), del total de Afiliados(as), en cuanto a la representación delegataria, para participar en la Asamblea Nacional de Delegados (as).

PARÁGRAFO 2. Los gastos de viaje de los Delegados (as) serán cubiertos por la Subdirectiva en cuestión, la Junta Directiva Nacional auxiliará dentro de su capacidad económica, procurando mantener un mecanismo de distribución equitativa.

ARTÍCULO 12. El periodo de los Delegados (as) será de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha de su elección.

ARTÍCULO 13. Los integrantes de la Junta Directiva Nacional, y los Presidentes de las Subdirectivas, Departamentales, Distritales o Municipales, asistirán por derecho propio a la Asamblea Nacional y en ejercicio de todas las facultades y garantías inherentes a tal condición.

ARTÍCULO 14. SON ATRIBUCIONES PRIVATIVAS E INDELEGABLES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE AFILIADOS (AS) O EN SU CASO, DE LA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS (AS), LAS SIGUIENTES:

- a. La aprobación de la declaración de principios.
- b. La modificación, reforma y adopción de nuevos Estatutos.
- c. La fusión con otras Organizaciones de la misma naturaleza.
- d. La Afiliación y Desafiliación a Organizaciones Sindicales Nacionales o Internacionales.
- e. La expulsión de cualquier Afiliado(a), previa aplicación del Debido Proceso.
- f. La fijación de cuotas Ordinarias y Extraordinarias.
- g. La aprobación del presupuesto anual y de las modificaciones y adiciones que sean necesario hacer durante su vigencia.
- h. La determinación de la cuantía de la caución del/la Secretario/a de Tesorería y presupuesto.
- i. Aprobar el Plan Estratégico del SINDICATO con sus componentes:
- j. Plataforma Programática, Objetivos Estratégicos, resultados esperados, actividades y proyectos; y dictar acuerdos y/o resoluciones, de conformidad con la facultad que estos Estatutos le asignan.
- k. Aprobar los estados financieros y balances del SINDICATO.
- l. Elegir a los/as Delegados/as a los congresos Gremiales o Sindicales.
- m. La disolución o liquidación del SINDICATO.
- n. La compra de bienes para el SINDICATO.
- o. La venta o cesión de bienes del SINDICATO.
- p. Aprobación del programa y los proyectos de trabajo de la Organización Sindical y especialmente del programa que apruebe y presente la Junta Directiva Nacional, para realizar en su respectivo período.
- q. Revocar de acuerdo con los estatutos, el mandato al integrante y/o integrantes de la Junta Directiva Nacional, que viole de manera grave y reiterada los estatutos del SINDICATO, previa aplicación del Debido Proceso.
- r. Definir y aprobar los departamentos especializados por categorías ocupacionales y/o profesionales.

PARÁGRAFO UNICO: Los Afiliados o Afiliadas al **SINDICATO**, Cuando se trate de Trabajadores Dependientes, que pierdan su condición de Trabajador (a) del sector, podrán mantener su condición de Afiliados(as) de la Organización,

con base en el principio de Autonomía Libertad e Independencia Sindical. Le corresponde a la Organización Sindical a través de la Junta Directiva Nacional definir temporalmente o transitoriamente la permanencia como afiliado (a) mientras la Asamblea Nacional de Delegados (as), tome la decisión definitiva de la permanencia o no como Afiliado (a) de la Organización Sindical.

ARTÍCULO 15. En reuniones de Asamblea de Delegados (as) cualquier Delegado (a) tiene derecho a solicitar que se verifique quórum al momento de tomarse una determinación y solicitar que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud, vicia de nulidad el acto de votación.

ARTÍCULO 16. En los casos de renuncia, revocatoria del mandato o muerte de un Delegado (a), la Junta Directiva Nacional, Departamental, Distrital o Municipal nombrará su reemplazo de la lista en que resultó electo para ocupar la vacante.

ARTÍCULO 17. La Asamblea Nacional General de Afiliados (as) o en su caso, la Asamblea Nacional de Delegados (as), se reunirá Ordinariamente cada cuatro (4) años, con un número no inferior a la mitad más uno (1) de los Afiliados (as) o la mitad más uno de los Delegados (as) en ejercicio. Extraordinariamente cuando sea convocada por la Junta Directiva Nacional.

PARÁGRAFO 1. Los Afiliados (as) sólo podrán hacer uso de la facultad para convocar Asambleas Extraordinarias cuando previamente se haya solicitado su convocatoria a la Junta Directiva Nacional y éste organismo se niegue a convocarla. La decisión de convocatoria Extraordinaria a través de este mecanismo deberá ser comunicada por escrito tanto a la Junta Directiva Nacional como a los Delegados (as), con un tiempo no inferior a diez (10) días hábiles. Toda actuación que se haga sin el cumplimiento de los requisitos anteriores, es de **Nulidad** lo que decidan en dicha Asamblea.

PARÁGRAFO 2. La Asamblea General de Afiliados (as) o de Delegados (as), según el caso, podrá habilitar formas de consulta y toma de decisiones en sus distintos órganos, por medios plebiscitarios que incluyan instrumentos tales como: fax, correo electrónico, teleconferencia, voto por correo certificado; en especial cuando se requieran tomar decisiones urgentes que ameriten definirse de manera inmediata.

→ CAPITULO VI

→ DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

ARTÍCULO 18. La Junta Directiva Nacional del **SINDICATO**, es el organismo de Dirección permanente que estará compuesta por un número de veintiún (21) miembros electos por los Afiliado (as) o Delegados (as) a la Asamblea Nacional, para un período de cuatro (4) años. Estos se elegirán mediante votación secreta, por el sistema de listas y cociente electoral y mediante el voto de los (as) Afiliados (as) o Delegados (as) del **SINDICATO**. De igual manera formalizará mediante resolución motivada, la creación de Subdirectivas en aquellos Departamentos, Distritos o municipios que reúnan por lo menos veinticinco (25) Afiliados(as), o Comités Seccionales Municipales en aquellos que cuenten con menos de veinticinco (25) Afiliados (as) y su número sea Igual o superior a Doce (12) Afiliados (as).

PARÁGRAFO 1. CONVOCATORIA DE LA ASAMBLEA: La Junta Directiva Nacional, debe emitir resolución convocando a la realización de la Asamblea de Afiliados (as) o de Delegados (as), por lo menos con una antelación no inferior a treinta (30) días, cuando sea Asamblea Ordinaria y cuando sea Extraordinaria con quince (15) días calendario.

PARÁGRAFO 2. El cargo de Fiscal de la Junta Directiva Nacional le corresponderá a la lista mayoritaria entre las minoritarias.

PARÁGRAFO 3. Cuando la Asamblea de Afiliados (as) o de Delegados (as) según el caso, apruebe la presentación de lista única, para la elección de la Junta Directiva Nacional, el cargo del Fiscal lo designará la Asamblea Nacional de Afiliados (as) y/o de Delegados (as).

ARTÍCULO 19. Si por algún motivo o circunstancia, la Junta Directiva Nacional no convoca en tiempo Estatutario la elección de la correspondiente Junta Directiva Nacional, los Delegados (as), por derecho propio o a petición escrita de un treinta por ciento (30%) de los Afiliados (as), la convocará; igual facultad tendrá la Junta Directiva Nacional del **SINDICATO**, cuando no sean convocados en tiempo los procesos eleccionarios de las Juntas Directivas de Subdirectivas, Departamentales, Distritales, Municipales y/o Comités Sindicales.

ARTICULO 20. La calidad de miembro de la Junta Directiva Nacional, es renunciante ante la Asamblea General Nacional de Afiliados (as) o Nacional de Delegados (as), pero no encontrándose reunida ésta, la renuncia podrá presentarse ante la misma Junta Directiva Nacional, la cual la decidirá; y en el evento de aceptarla, designará su reemplazo en los términos previstos en el

ARTÍCULO 16 de los presentes Estatutos.

PARÁGRAFO UNICO: En la eventualidad, de que la lista carezca de otros (as) candidatos (as), la Junta Directiva Nacional designará un reemplazo provisional hasta tanto la siguiente Asamblea Nacional General de Afiliados (as) o la Asamblea Nacional de Delegados (as), en su caso, decida refrendar tal designación.

ARTÍCULO 21. Para ser miembro de La Junta Directiva Nacional o de Subdirectivas, Departamentales, Distritales, Municipales y Comités Sindicales, se requiere:

- a. Ser Afiliado(a) del **SINDICATO**, y encontrarse a paz y salvo con la Organización.
- b. Hacer parte de una lista que se inscriba, ante la Junta Directiva Nacional, Departamental, Distrital, Municipal o Comité Sindical.
- c. Tener por lo menos 40 horas de Capacitación Sindical.
- d. Estar Afiliado(a) al **SINDICATO** por un período mínimo de un (1) año.
- e. Los requisitos de los literales c) y d) no serán exigibles Salvo que se trate de la Constitución de una Subdirectiva Departamental, Distrital, Municipal o Comités Sindicales Seccionales.
- f. Cuando un Afiliado (a) sea elegido en la Junta Directiva Nacional y sea parte de las estructuras de rango menor (Departamental, Municipal y Distrital) de ipso- facto renunciará al cargo y viceversa, cuando sea Directivo Nacional y desea aspirar a un cargo en las Subdirectivas Departamental, Municipal o Distrital, debe renunciar al cargo en la Junta Directiva Nacional.

ARTÍCULO 22. La Junta Directiva Nacional del **SINDICATO**, se reunirá Ordinariamente por lo menos cada seis (6) meses y Extraordinariamente cuando él (a) Presidente (a) o la mayoría de sus miembros, la convoquen. Constituye quórum deliberatorio la mitad más uno (1) de los miembros de la Junta Directiva Nacional y las decisiones se tomarán por la mayoría absoluta de los votos de los (as) asistentes. Además se podrá hacer uso de los medios o tecnologías de punta cuando las circunstancia lo ameriten.

ARTÍCULO 23. SON FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL:

- a. Dirigir y resolver los asuntos relacionados con el **SINDICATO** en el marco de los Estatutos.
- b. Integrar las Secretarías Especiales y Comisiones Permanentes a excepción de las comisiones asesoras permanentes de control fiscal y social; y aprobar los planes.
- c. Proyectos y Programas de sus Departamentos.

- d. Elaborar el Plan Estratégico y el Plan de Acción Anual para el respectivo período a ser presentado ante la Asamblea General de Afiliados(as) o Asamblea Nacional de Delegados (as), según el caso.
- e. Aprobar la conformación de Subdirectivas Distritales o Municipales y Comités Sindicales de Empresa, lugares de trabajo o de categorías ocupacionales donde tenga Afiliados (as).
- f. Imponer a los (as) Afiliados (as), de acuerdo con los Estatutos, las sanciones disciplinarias. Las decisiones respectivas, serán apelables ante la Asamblea General de Afiliados(as) o Asamblea Nacional de Delegados (as).
- g. Velar porque todos los (as) Afiliados (as) cumplan con los Estatutos y demás obligaciones que como Afiliados (as) y/o Directivos (as), les competen.
- h. Reglamentar el proceso eleccionario de Delegados (as) y funciones de las Secretarías y Departamentos integrantes de Junta Directiva Nacional de conformidad con lo previsto en los presentes Estatutos.
- i. Expedir las resoluciones necesarias para el fiel cumplimiento de los objetivos del **SINDICATO**.
- j. Presentar por escrito a la Asamblea un informe detallado de sus labores.
- k. Atender y resolver todas las solicitudes y reclamos de los Afiliados(as) y velar por los intereses colectivos de los mismos.
- l. Resolver en cuanto sea posible, las diferencias que se susciten entre los(as) Afiliados (as) en lo pertinente al cumplimiento de los Estatutos que rigen a la Organización Sindical.
- m. Aprobar previamente todo gasto que no esté consignado en el presupuesto, con base en las facultades y montos aprobados por la Asamblea General de Afiliados (as) o Asamblea Nacional de Delegados (as).
- n. Designar la representación del **SINDICATO**, ante los organismos oficiales y ante eventos Nacionales e Internacionales.
- o. Organizar, programar y efectuar visitas periódicas a los(as) Afiliados (as).
- p. Elaborar el presupuesto de ingresos y egresos.
- q. Autorizar al (a) Presidente(a) para firmar contratos en nombre del **SINDICATO**.
- r. Nombrar y remover los (as) Empleados (as) del **SINDICATO**.
- s. Aprobar en primera instancia la Afiliación de nuevos (as) Afiliados (as).
- t. Aprobar la conformación o disolución de las Subdirectivas Departamentales, Distritales, Municipales o Comités Sindicales de Empresa o de Profesión, de acuerdo con la ley y/o Estatutos. La Junta Directiva

Nacional del **SINDICATO**, podrá crear Subdirectivas Seccionales para Afiliados (as) de profesiones u oficios, en los Departamentos, Distritos o Municipios y Comités Sindicales de Empresas o lugares de trabajo que se considere necesario.

- u. Elegir a los (as) Delegados o Delegadas al Congreso Nacional de la **ITF** o de la **CUT**, según reglamentación que sea establecida para tal efecto.
- v. Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo aplicable a los funcionarios (as) del **SINDICATO**.
- w. Nombrar la Comisión Estatutaria de Reclamos en cada una de las Empresas donde el **SINDICATO** tenga Afiliados (as), y estará compuesto por dos (2) trabajadores de dichas empresas Afiliados (as), al **SINDICATO**.

→ CAPITULO VII

→ DE LA ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO 24. Los cargos de la Junta Directiva Nacional serán los siguientes:

1. Presidente.
2. Vicepresidente.
3. Secretario General.
4. Tesorero.
5. Fiscal.
6. Secretaría de Derechos Humanos.
7. Secretaría de la Seguridad Social y Negociación Colectiva.
8. Secretaría de Asuntos de la Mujer, los Jóvenes y Adulto Mayor.
9. Secretaría de Transporte Urbano y Colectivo de pasajeros.
10. Secretaria de Transporte colectivo Intermunicipal, Departamental e Internacional de pasajeros.
11. Secretaría de Transporte público individual tipo Taxis.
12. Secretaría de Transporte de Carga.
13. Secretaría de Logística, centros de atención al cliente ("Call Center") y terminales.

14. Secretaría de Almacenes, puertos secos de carga y conexos.
15. Secretaría de Administración Pública e Infraestructura.
16. Secretaría de Gente de Mar y Navegación Interior.
17. Secretaría de Asuntos Portuarios.
18. Secretaría de Pescadores.
19. Secretaría de Asuntos Aeronáuticos y Aeroportuarios.
20. Secretaría de Transporte Masivo y Sistemas Integrados.
21. Secretaría de Transporte Ferroviario y Metro.

PARÁGRAFO 1. Se crearán adicionalmente los Departamentos de Comunicaciones y de Educación y Organización y los responsables de los referidos departamentos serán designados por la Junta Directiva Nacional, por el mismo periodo de la misma y tendrán voz más no voto en las reuniones de Junta Directiva Nacional

PARRAGRAFO 2. No podrá ejercerse por más de 2 periodos consecutivos el mismo cargo en la Junta Directiva Nacional, Departamental, Distrital y Municipal.

PARÁGRAFO 3. Las Juntas Directivas Seccionales de los Departamentos, Distritos o Municipios, determinarán los Departamentos o secretarías especializadas que se requieran para el funcionamiento del SINDICATO, tomando en cuenta la estructura, el Plan Estratégico Sindical y los objetivos allí planteados.

SON FUNCIONES Y OBLIGACIONES, DE CADA UNO DE LOS CARGOS DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL.

DEL (LA) PRESIDENTE

ARTÍCULO 25. El (la) Presidente de la Junta Directiva Nacional tiene la representación legal de la Organización Sindical y sus funciones son:

- a. Celebrar contratos y otorgar poderes con previa autorización de la Junta Directiva Nacional.
- b. Presidir las sesiones de la Asamblea General de Afiliados (as) o en su caso de la Asamblea Nacional de Delegados (as) y de la Junta Directiva, elaborar el orden del día de las respectivas sesiones y dirigir los debates.
- c. Convocar a la Junta Directiva a sesiones Ordinarias o Extraordinarias, previa citación a cada uno de sus miembros por conducto de la Secretaría General.

- d. Rendir cada mes un informe a la Junta Directiva de sus labores y dar cuenta a ésta y a la Asamblea Nacional de toda información que le sea solicitada en razón de sus funciones.
- e. Informar a la Junta Directiva de las faltas cometidas por los Afiliados (as), a fin que se impongan las sanciones a que haya lugar, de acuerdo con estos Estatutos.
- f. Firmar las actas de reuniones de Junta Directiva o de Asamblea una vez aprobadas.
- g. Sacar a nombre del SINDICATO la cuenta de ahorros o corriente y definir la corporación o entidad bancaria donde se solicitará en conjunto con el (a) Tesorero y el (a) Fiscal, previamente autorizada por la Junta Directiva..
- h. Firmar toda orden de retiro de fondos de las cuenta de ahorros o corriente a nombre del SINDICATO.
- i. Ordenar los pagos y gastos en conjunto con el (a) Tesorero(a) y él (la) Fiscal.
- j. Comunicar a las autoridades competentes, en conjunto con él (la) Secretario(a) General los cambios totales o parciales que ocurrieren en la Junta Directiva.
- k. Poner en funcionamiento y coordinar las Comisiones Accidentales y permanentes que nombre la Junta Directiva Nacional.
- l. Promover la elaboración e implementación del Plan Estratégico Sindical.
- m. Asistir en representación del SINDICATO, a la Junta Nacional de la CUT.
- n. Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva Nacional y la Asamblea General de Afiliados (as) o en su caso, la Asamblea Nacional de Delegados (as).

DEL (LA) VICEPRESIDENTE

ARTÍCULO 26. Son funciones del Vicepresidente:

- a. Desempeñar todas las funciones que le competan al (a) Presidente en sus faltas temporales o definitivas y presidir las sesiones de las Asambleas o Junta Directiva Nacional cuando éste (a) tome parte en las discusiones.
- b. Elaborar y presentar para su discusión y aprobación, el proyecto de Reglamentación de los Departamentos y Secretarías ante la Junta Directiva Nacional.
- c. Coordinar los Comités de Trabajo a nombre de la Junta Directiva Nacional, e informar de las tareas realizadas por el mismo.

DEL SECRETARIO (A) GENERAL

ARTÍCULO 27. SON FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL (A) SECRETARIO (A) GENERAL:

- a. Coordinar en conjunto con él (la) Presidente las actividades del **SINDICATO** que se relacionen con la implementación del Plan Estratégico.
- b. Mantener in rias de la Junta Directiva Nacional.
- c. Contestar la correspondencia de su competencia.
- d. Servir de Secretario (a) de la Junta Directiva Nacional, de la Asamblea General de Afiliados/as o en su caso, de la Asamblea Nacional de Delegados(as).
- e. Firmar las actas que hayan sido aprobadas y todas las resoluciones o decisiones que se acuerden en Junta Directiva Nacional.
- f. Informar a los demás miembros de la Junta Directiva Nacional de toda irregularidad en la disciplina o administración del **SINDICATO**.
- g. Ser órgano de comunicación del **SINDICATO** frente a terceros e informar de toda petición recibida.
- h. Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado.
- i. Informar ante las autoridades competentes, en conjunto con el/la Presidente, todo cambio total o parcial de la Junta Directiva Nacional.
- j. Mantener sistematizado los procesos relacionados con la Secretaría General.
- k. Coordinar con el/la Tesorero el manejo administrativo y financiero del SINDICATO, de acuerdo con lo establecido por el Plan Anual.

DEL (LA) TESORERO (A)

ARTÍCULO 28. SON FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL TESORERO(A):

- a. Presentar, en favor del **SINDICATO**, caución para garantizar el manejo de los fondos de acuerdo con estos Estatutos, la cual podrá ser modificada en su cuantía, por la Asamblea General de Afiliados/as o Asamblea Nacional de Delegados(as), teniendo en cuenta las condiciones económicas del SINDICATO. Una copia del documento en que conste esta fianza, será depositada ante las autoridades respectivas. El valor de esta caución será cubierto con los fondos del **SINDICATO**.
- b. Orientar, coordinar y verificar los procesos de pago de cuotas Ordinarias y Extraordinarias.

- c. Orientar y coordinar los procesos contables del **SINDICATO**, de acuerdo con las normas legales.
- d. Abstenerse de pagar cuentas que no hayan sido firmadas por él (la) Fiscal y el/la Presidente y firmar conjuntamente con ellos todos los gastos.
- e. Rendir cada mes a la Junta Directiva Nacional, un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de caja.
- f. Permitir la revisión de los libros y cuentas a los miembros de la Junta Directiva, a los Afiliados(as) y al (la) Fiscal.
- g. Presentar programas para la conservación y mejor administración del patrimonio de la Organización.
- h. Sistematizar los procesos relacionados con el área financiera.
- i. Rendir mensualmente a la Junta Directiva, informes relacionados con la cartera del **SINDICATO**.
- j. Orientar y coordinar, con él (la) Secretario(a) General, el manejo administrativo y financiero del **SINDICATO**, de acuerdo con lo establecido por el Plan Anual.
- k. Propiciar una política financiera que permita el auto sostenimiento del **SINDICATO** generando recursos distintos a la cuota Sindical.
- l. Presentar por escrito, a la Junta Directiva Nacional el Proyecto de Presupuesto de ingresos y egresos, y los ajustes de conformidad con las necesidades de funcionamiento.

DEL (LA) FISCAL

ARTÍCULO 29. SON FUNCIONES Y OBLIGACIONES DEL (LA) FISCAL:

- a. Vigilar que la postulación de candidatos (as) a la Junta Directiva Nacional se efectúe cumpliendo las disposiciones Estatutarias y en especial, que acrediten y pongan en tiempo y forma, a disposición del **SINDICATO** y de los (as) Afiliados (as); el respectivo programa de trabajo.
- b. Vigilar porque el programa de trabajo aprobado por la Asamblea Nacional General de Afiliados (as) o en su caso, la Asamblea Nacional de Delegados (as) se cumpla por parte de la Junta Directiva Nacional.
- c. Velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos de Directivos y Afiliados (as).
- d. Dar su concepto acerca de las consultas que se sometan a su consideración por parte de la Asamblea Nacional General de Afiliados (as) o en su caso, de la Asamblea Nacional de Delegados (as) y por la misma Junta Directiva Nacional.

- e. Visar las cuentas de gastos, bajo el principio de control posterior, incluidos en el presupuesto y las de aquellos que pueden ser ordenados por la Asamblea o por la Junta Directiva.
- f. Refrendar las cuentas que debe rendir él (la) Tesorero, e informar sobre las irregularidades que encuentre a la Junta Directiva Nacional o, a la Asamblea General de Afiliados (as) o Asamblea Nacional de Delegados (as), según el caso.
- g. Controlar las actividades generales del **SINDICATO** e informar a la Junta Directiva Nacional de las faltas que encontrare, a fin de que ésta, las enmiende.
- h. Informar a la Junta Directiva Nacional acerca de toda violación de los Estatutos.
- i. Promover la elaboración y aprobación del Plan Estratégico Sindical y la implementación efectiva en cada una de instancias organizativas definidas, para su ejecución.

→ CAPÍTULO VIII

→ FUNCIONES DE LAS SECRETARIAS O DEPARTAMENTOS ESPECIALIZADOS DEL SINDICATO

DE LAS SECRETARÍAS

ARTÍCULO 30. Las funciones que les compete ejercer a las Secretarías del **SINDICATO** de la Junta Directiva Nacional y de las Subdirectivas Departamentales, Distritales o Municipales, devienen de los objetivos estratégicos aprobados en el Plan y de las actividades y proyectos que en éste se diseñan y por ello serán responsables ante la Junta Directiva Nacional y ante las Asambleas General de Afiliados (as) o de Delegados (as), o Seccionales o Municipales del **SINDICATO**.

ARTÍCULO 31. SON FUNCIONES DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

- a. Promover la política de seguridad y bienestar social, fijada en el plan de desarrollo del **SINDICATO**, y de los programas de integración tendientes a fortalecer lazos de confraternidad con los Sindicalizados.
- b. Diseñar la política de Salud Ocupacional del **SINDICATO** y coordinar con los integrantes de los Copasos y su implementación; igualmente velar por

la aplicación de los sistemas de salud ocupacional y seguridad industrial en los diferentes frentes en que tenga presencia el **SINDICATO**.

- c. Impulsar y promover alianzas con Organizaciones Sociales que permitan brindarle a los Afiliados(as) programas de atención a sus necesidades básicas en materia de salud y bienestar.
- d. Diseñar e implementar programas y servicios en materia de bienestar y seguridad social que promuevan la participación activa de los Afiliados(as) del **SINDICATO** y que signifiquen un mejoramiento de su calidad de vida y bienestar.
- e. Identificar los principales problemas relacionados con las condiciones de trabajo, de remuneración y de formación que presentan los Trabajadores y Trabajadoras en sus respectivas Empresas.
- f. Preparar la negociación colectiva asegurando la información socioeconómica, laboral y productiva necesaria para la elaboración del pliego y su sustentación razonable.
- g. Capacitar y coordinar la capacitación suficiente de las comisiones negociadoras Sindicales.
- h. Coordinar y preparar la política Sindical de intervención en relación con los comités y demás organismos que implementen políticas particulares emanadas de la negociación colectiva, como vivienda, formación profesional, salud ocupacional, etc.
- i. Estimular la negociación colectiva como pilar esencial del derecho de asociación.
- j. Las demás que le sean asignadas en la Asamblea Nacional, Departamental, Distrital o Municipal o por la Junta Directiva Nacional.

ARTÍCULO 32. SON FUNCIONES DE LAS DEMÁS SECRETARÍAS:

- a. Desarrollar las políticas institucionales aprobadas en la Asamblea Nacional Ordinaria u Extraordinaria que tengan relación con sus funciones.
- b. Mantener comunicación constante con los(as) Secretarios(as) del ramo a nivel Nacional, Distrital y Municipal, que permitan implementar los objetivos y fines del **SINDICATO**.
- c. Proponer y propender por el adelanto y desarrollo cultural de los(as) Afiliados(as), por medio de cursos de capacitación Sindical, seminarios, conferencias, congresos, etc. en cada modalidad de transporte, de acuerdo al presupuesto establecido.
- d. Promover proyectos y programas que permitan una vinculación activa de los/as Afiliados(as) del **SINDICATO**, en especial de jóvenes y mujeres.

- e. Desarrollar políticas que articulen a las diferentes modalidades del transporte.
- f. Identificar los principales problemas que afecten a los(as) Trabajadores(as) del transporte y plantear estrategias en la búsqueda de soluciones.
- g. Crear y actualizar de manera permanente una base de datos que permita tener acceso directo con los(as) Afiliados(as), consultar sus opiniones y plantear alternativas de solución.
- h. Asesorar de manera permanente a los(as) Afiliados(as) en los problemas inherentes al ejercicio de su actividad laboral.
- i. Recepcionar y tramitar ante los organismos oficiales o particulares del sector todo lo relacionado con el mejoramiento y bienestar de los(as) Afiliados(as).
- j. Recepcionar y tramitar en lo pertinente, los requerimientos de carácter colectivo e individual ante la Junta Directiva respectiva y la Comisión de Reclamos.
- k. Vigilar y controlar que las solicitudes y requerimientos tengan una respuesta oportuna.
- l. Presentar informes periódicos de sus actividades ante la Asamblea, ante la Junta Directiva y ante los(as) Mismos(as) Afiliados(as) a través de los medios de comunicación disponibles.
- m. Servir de puente entre los asesores jurídicos del **SINDICATO** y los(as) Afiliados(as).
- n. Programar actividades tendientes a dotar de elementos jurídico legales a los(as) Afiliados(as) para la defensa de sus derechos.
- o. Compilar la doctrina y jurisprudencia correspondiente a su modalidad de transporte como instrumento de orientación y de consulta.
- p. Las demás que le asigne las Asambleas y la Junta Directiva Nacional, Departamental, Distrital o Municipal.

ARTÍCULO 33. SON FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIONES:

- a. Expedir los comunicados de prensa sobre las actividades de la Organización.
- b. Divulgar por todos los medios a su alcance, las aspiraciones y conquistas de los/as Afiliados(as) a fin de contribuir al desarrollo de su Organización Sindical.
- c. Propender y garantizar la publicación del órgano oficial de difusión del **SINDICATO**.
- d. Diseñar propuestas publicitarias para la difusión de las políticas y actividades del **SINDICATO**.

- e. Mantener actualizados los medios de información que posea **"SNTT"**.
- f. Implementar la política de comunicaciones del **SINDICATO** definida en el Plan Estratégico.
- g. Las demás que le asignen las Asambleas y la Junta Directiva Nacional.

ARTÍCULO 34. SON FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN Y ORGANIZACIÓN:

- a. Desarrollar las políticas institucionales aprobadas en la Asamblea Nacional Ordinaria u Extraordinaria que hagan relación con su política Educativa.
- b. Mantener estrechas relaciones con instituciones educativas y culturales, oficiales y particulares, que permitan implementar los objetivos y fines de **"SNTT"**; El coordinador del área de Educación debe desarrollar "la política institucional", con la **CUT** y la **ITF**, u otras Organizaciones afines.
- c. Propender por el adelanto y desarrollo cultural de los/as Afiliados/as, por medio de cursos de capacitación Sindical, seminarios, conferencias, Plenums, congresos, etc.
- d. Las demás que le asignen las Asambleas y la Junta Directiva Nacional.

→ CAPÍTULO IX

→ DE LA ORGANIZACIÓN, EL FUNCIONAMIENTO Y REPRESENTACIÓN DE LAS SUBDIRECTIVAS DEPARTAMENTALES, DISTRITLES Y MUNICIPALES EN LAS ASAMBLEAS

ARTÍCULO 35. La representación en las asambleas de orden Distrital y Municipal, cumplen su función en acatamiento de lo dispuesto en los artículos 9, 10, 11, y 12 de estos estatutos.

PARAGRAFO UNICO: Las Subdirectivas, quedan facultadas para expedir la reglamentación relativa a la convocatoria y procedimiento eleccionario, y de Delegado (as) de su respectiva jurisdicción sometiéndolo a una previa revisión y aprobación de la Junta Directiva Nacional. Se deberá garantizar la participación de los (as) Afiliados (as) de las diferentes modalidades del transporte.

ARTÍCULO 36. El periodo de las Juntas Directivas del Orden Departamental, Distrital y Municipal, será igual a de la Junta Nacional es decir por cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que se haga el depósito para registro ante el Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO: La duración del período de las Juntas Directivas de las Subdirectivas Departamentales, Distritales y Municipales actualmente electas, su periodo será igual al tiempo estipulado en el momento en que fue electa. Para la aplicación de este Artículo, por no tener retroactividad y surte su efecto cuando se deposite esta reforma de Estatutos, ante el Ministerio del trabajo, entonces el periodo de cuatro (4) años tendrá validez a partir de la próxima elección de cada Junta Directiva de las Subdirectivas.

ARTÍCULO 37. En la Asamblea Seccional de la Subdirectivas participarán por derecho propio los (as) dignatarios (as) de la Junta Directiva de la Subdirectiva; los (as) dignatarios (as) de la Junta Directiva Nacional que decidan participar; y los (a)s integrantes de los Comités Sindicales de Empresa, Lugares de Trabajo o Profesiones u Oficios.

ARTÍCULO 38. ATRIBUCIONES PRIVATIVAS E INDELEGABLES DE LA ASAMBLEA SECCIONAL DE AFILIADOS (AS) O DE DELEGADOS (AS) LAS SIGUIENTES:

- a. La expulsión en primer instancia de cualquier Afiliado (as), previa aplicación del Debido Proceso y deberá darle traslado para que la asamblea Nacional de Delegados (as) decida en segunda instancia.
- b. La aprobación del presupuesto anual y de las modificaciones o adiciones que sean necesarias hacer durante su vigencia.
- c. La determinación de la cuantía de la caución de la Tesorería, para el manejo del presupuesto de la Seccional.
- d. Aprobar el Plan Estratégico del **SINDICATO** con sus componentes: Plataforma Programática, Objetivos Estratégicos, resultados esperados, actividades y proyectos; y dictar acuerdos y/o resoluciones, de conformidad con la facultad que estos estatutos le asignan.
- e. Aprobar los estados financieros y balances de la Seccional.
- f. Elegir a los(as) Delegados(as) a los congresos a los cuales sean convocadas, bien sean del orden Gremial o Sindical.
- g. Elegir a los(as) Delegados(as) a la Asamblea Nacional de Delegados(as), de acuerdo a los Estatutos y Reglamentación expedida por la Junta Directiva Nacional para tal fin.
- h. La compra de bienes para funcionamiento de la Seccional.
- i. Aprobación del programa y los proyectos de trabajo de la Seccional, según el caso la implementación del programa que trace la Junta Directiva Nacional, para desarrollar en su respectivo período.
- j. Revocar de acuerdo con los Estatutos, el mandato al(a) Integrante y/o Integrantes de la Subdirectiva, que viole de manera grave y reiterada los Estatutos del **SINDICATO**, previa aplicación del Debido Proceso.

- k. Definir y aprobar los Departamentos Especializados que se requieran para el funcionamiento, asignándole el presupuesto para su desarrollo, con observancia de las directrices de la estructura Nacional.

DE LAS SUBDIRECTIVAS SECCIONALES DEL SINDICATO

ARTÍCULO 39. Los cargos de las Subdirectivas Seccionales tendrán de 15 a 21 Cargos, dependiendo de los sectores que estén efectivamente organizados en el Departamento, Distrito o Municipio correspondiente, y corresponde a los siguientes:

1. Presidente.
2. Vicepresidente.
3. Secretario General.
4. Tesorero.
5. Fiscal.
6. Secretaría de Derechos Humanos.
7. Secretaría de la Seguridad Social y Negociación Colectiva.
8. Secretaría de Asuntos de la Mujer, los Jóvenes y Adulto Mayor.
9. Secretaría de Transporte Urbano y Colectivo de pasajeros.
10. Secretaría de Transporte colectivo Intermunicipal, Departamental e Internacional de pasajeros.
11. Secretaría de Transporte público individual tipo Taxis.
12. Secretaría de Transporte de Carga.
13. Secretaría de Logística, centros de atención al cliente ("Call Center") y terminales.
14. Secretaría de Almacenes, puertos secos de carga y conexos.
15. Secretaría de Administración Pública e Infraestructura.
16. Secretaría de Gente de Mar y Navegación Interior.
17. Secretaría de Asuntos Portuarios.
18. Secretaría de Pescadores.
19. Secretaría de Asuntos Aeronáuticos y Aeroportuarios.
20. Secretaría de Transporte Masivo y Sistemas Integrados.
21. Secretaría de Transporte Ferroviario y Metro.

PARÁGRAFO 1: Las funciones de la Junta Directiva de las Subdirectivas Departamentales, Distritales y Municipal serán las mismas de la Junta Directiva Nacional correspondientes a su respectiva Jurisdicción Territorial, acordes con las directrices impartidas por la Junta Nacional.

PARÁGRAFO 2: Designar la Comisión Estatutaria de Reclamos ante las empresas donde hayan trabajadores afiliados al **SINDICATO** de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 406 del CST y subsiguientes, cuando no hayan sido designado por la Junta Directiva Nacional. Su designación es para el mismo periodo estatutario al que fueron elegidas las Subdirectivas en su jurisdicción.

SON FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LOS CARGOS DE LA SUBDIRECTIVA SECCIONAL DEL SINDICATO A NIVEL DEPARTAMENTAL, DISTRITAL O MUNICIPAL.

DEL (A) PRESIDENTE

ARTÍCULO 40. El (a) Presidente de la Subdirectiva Seccional tiene la representación legal de la misma, y sus funciones son:

- a. Celebrar contratos, otorgar poderes con previa autorización de la Junta Directiva Nacional.
- b. Presidir las sesiones de la Asamblea Seccional General de Afiliados (as) o en su caso de la Asamblea de Delegados (as) y de la Junta Directiva; elaborando el orden del día de las respectivas sesiones y dirigir los debates.
- c. Convocar a la Junta Directiva a sesiones Ordinarias o Extraordinarias, previa citación a cada uno de sus miembros por conducto de la Secretaría General.
- d. Rendir cada mes un informe a la Junta Directiva de sus labores y dar cuenta a ésta y a la Asamblea Nacional de toda información que le sea solicitada en razón de sus funciones.
- e. Informar a la Junta Directiva de las faltas cometidas por los (as) Afiliados (as), a fin que se impongan las sanciones a que haya lugar, de acuerdo con estos Estatutos.
- f. Firmar las actas de reuniones de Junta Directiva o de Asamblea una vez aprobadas.
- g. Sacar a nombre de la Seccional del **SINDICATO** la cuenta de ahorros o corriente en conjunto con el (a) Tesorero (a) y el (a) Fiscal, previamente autorizada por la Junta Directiva a que corporación o entidad bancaria se hará la solicitud.

- h. Firmar toda orden de retiro de fondos de las cuenta de ahorros o corriente a nombre del **SINDICATO**.
- i. Ordenar los pagos y de gastos en conjunto con el/la Tesorero/a y el/la Fiscal.
- j. Comunicar a las autoridades competentes, en conjunto con él (la) Secretario(a) General, los cambios totales o parciales que ocurrieren en la Junta Directiva.
- k. Poner en funcionamiento y coordinar las Comisiones Accidentales y permanentes, que nombre la Junta Directiva Nacional.
- l. Promover la elaboración e implementación del Plan Estratégico Sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las demás funciones que le asigne la Junta Directiva Nacional y Seccional, la Asamblea General de Afiliados (as) o en su caso la Asamblea de Delegados (as).

DEL (LA) VICEPRESIDENTE

ARTÍCULO 41. SON FUNCIONES DEL (LA) VICEPRESIDENCIA:

Desempeñar todas las funciones que le competan al (a) Presidente en su ausencia temporal o definitiva y presidir las sesiones de las Asambleas o Junta Directiva de la Subdirectiva correspondiente, cuando éste (a) tome parte en las discusiones.

Elaborar y presentar, para su discusión y aprobación, el proyecto de Reglamentación de los Secretarías y Departamentos, ante la Subdirectiva Seccional.

Coordinar los Comités de Trabajo a nombre de la Junta Directiva Nacional o la Subdirectiva Seccional, e informar de las tareas realizadas por el mismo.

DEL (LA) SECRETARIO (A) GENERAL

ARTÍCULO 42. SON FUNCIONES DEL SECRETARIO (A) GENERAL:

- a. Coordinar en conjunto con el (a) Presidente, las actividades del **SINDICATO**, que se relacionen con la implementación del plan Estratégico.
- b. Mantener la información actualizada de los (as) Afiliados (as).
- c. Citar por orden de la Presidencia a sesiones Ordinarias y Extraordinarias de la Subdirectiva Seccional.
- d. Contestar la correspondencia de su competencia.
- e. Servir de Secretario (as) de la Junta Directiva Seccional o de la Asamblea Seccional de Afiliados (as) o en su caso, de la Asamblea Seccional de Delegados (as).

- f. Firmar las actas que hayan sido aprobadas y todas resoluciones o decisiones que se acuerden en la Subdirectiva Seccional.
- g. Informar a los demás miembros de la Subdirectiva Seccional, de toda irregularidad en la disciplina o administración del **SINDICATO**.
- h. Ser órgano de comunicación del **SINDICATO**, frente a terceros, e informar de toda correspondencia recibida.
- i. Llevar el archivo y mantenerlo debidamente ordenado.
- j. Informar ante las autoridades competentes, en conjunto con el (a) Presidente, todo cambio total o parcial de la Subdirectiva Seccional.
- k. Mantener sistematizados los procesos relacionados con la Secretaría General.
- l. Coordinar con él (la) Tesorero el manejo administrativo y financiero de la Seccional, de acuerdo con lo establecido por el Plan Anual.

DEL (LA) TESORERO (A)

ARTÍCULO 43. SON FUNCIONES DEL TESORERO (A):

- a. Presentar en favor de la Seccional, caución para garantizar el manejo de los fondos de acuerdo con estos Estatutos, la cual podrá ser modificada en su cuantía por la Asamblea General de Afiliados (as) o Asamblea Seccional de Delegados (as), teniendo en cuenta las condiciones económicas de la Seccional. Una copia del documento en que conste esta fianza será depositada ante las autoridades respectivas. El valor de esta caución será cubierto con los fondos de la Seccional.
- b. Orientar, coordinar y verificar los procesos de pago de cuotas Ordinarias y Extraordinarias.
- c. Orientar y coordinar los procesos contables de la Seccional, de acuerdo con las normas legales.
- d. Abstenerse de pagar cuentas que no hayan sido firmadas por el(a) Fiscal y él (a) Presidente y firmar conjuntamente con ellos todos los gastos.
- e. Rendir cada mes a la Junta Directiva Seccional y a la Nacional, un informe detallado de las sumas recaudadas, gastos efectuados y estado de caja.
- f. Permitir la revisión de los libros y cuentas a los miembros de la Junta Directiva, a los(as) Afiliados(as) y al (la) Fiscal.
- g. Presentar programas para la conservación y mejor administración del patrimonio de la Organización.
- h. Sistematizar los procesos relacionados con el área financiera.

- i. Rendir mensualmente a la Junta Directiva, informes relacionados con la cartera de la Seccional.
- j. Orientar y coordinar con el/la Secretario(a) General, el manejo administrativo y financiero de la Seccional, de acuerdo con lo establecido por el Plan Anual.
- k. Propiciar una política financiera que permita el auto sostenimiento de la Seccional, generando recursos distintos a la cuota Sindical.
- l. Presentar por escrito, a la Junta Directiva Seccional y a la Nacional, el Proyecto de Presupuesto de ingresos y egresos, y los ajustes de conformidad con las necesidades de Funcionamiento.

DEL (LA) FISCAL

ARTÍCULO 44. SON FUNCIONES DEL (A) FISCAL:

- a. Vigilar que la postulación de candidatos(as) a la Subdirectiva Seccional, se efectúe cumpliendo las disposiciones Estatutarias y en especial, que acrediten y pongan en tiempo y forma, a disposición de la Seccional, del SINDICATO y de los(as) Afiliados(as), el respectivo programa de trabajo.
- b. Vigilar porque el programa de trabajo aprobado por las Asambleas Nacionales y Seccionales, se cumpla por parte de la Subdirectiva Seccional.
- c. Velar por el estricto cumplimiento de las obligaciones, deberes y derechos de Directivos(as) y Afiliados(as).
- d. Dar su concepto acerca de las consultas que se sometan a su consideración por parte de la Asamblea Seccional General de Afiliados(as) o en su caso, de la Asamblea de Delegados(as).
- e. Visar las cuentas de gastos, bajo el principio de control posterior, incluidos en el presupuesto y las de aquellos que pueden ser ordenados por la Asamblea o por la Subdirectiva.
- f. Refrendar las cuentas que debe rendir él (la) Tesorero/a, e informar sobre las irregularidades que encuentre, a la Subdirectiva Seccional, a la Asamblea General de Afiliados(as) o Asamblea de Delegados(as), según el caso.
- g. Controlar las actividades generales de la Subdirectiva, reportándole las faltas que encontrare, a fin de que ésta, las enmiende.
- h. Comunicar por escrito a la Subdirectiva Seccional, acerca de toda violación de los Estatutos y si no fueren enmendadas por esta, comunicar por escrito al (la) Fiscal Nacional, para que se tomen los correctivos.
- i. Promover la elaboración y aprobación del Plan Estratégico Sindical y la implementación efectiva en cada una de las instancias organizativas definidas para su ejecución.

→ CAPÍTULO X

→ DE LAS SECRETARÍAS DE LAS SUBDIRECTIVAS

ARTÍCULO 45. Las funciones de todas las diferentes Secretarías, de las Subdirectivas Departamentales, Distritales o Municipales, son desarrollar e implementar los objetivos estratégicos generales aprobados en el Plan y de las actividades y proyectos que en éste se diseñan y por ello serán responsables ante la Junta Directiva Nacional y ante la Asamblea Nacional General de Afiliados (as) o la Asamblea Nacional de Delegados (as), Nacional, o de Subdirectivas Distritales y Municipales del **SINDICATO**.

FUNCIONES Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 46. FUNCIONES Y OBLIGACIONES DE LAS SECRETARÍAS SECCIONALES DEL SINDICATO.

Las diferentes Secretarías mantendrán la estructura, operatividad y funciones de las Secretarías Nacionales.

→ CAPÍTULO XI

→ DEL PROCEDIMIENTO DE LA REVOCATORIA

ARTÍCULO 47. Las Asambleas Generales de Afiliados (as) y/o Delegados (as), Departamental, Distrital y Municipal, en su correspondiente instancia, podrán revocar el nombramiento de un(a) miembro de Junta Directiva de su respectiva jurisdicción, por las siguientes causales:

- a. Cuando se haya establecido suplantación en la persona.
- b. Cuando haya cometido fraude electoral y fraude económico contra la Organización Sindical.
- c. Cuando él (la) Afiliado(a) Candidato (a) no reúna los requisitos para ser miembro de la Junta Directiva.
- d. Por incumplimiento reiterado y sistemático de las obligaciones que le fijan los presentes Estatutos, debidamente demostrado y agotado el Debido Proceso.
- e. Por desconocimiento reiterativo, de las Directrices de la Junta Directiva Nacional.

→ CAPÍTULO XII

→ PROCEDIMIENTO PARA LA REVOCATORIA

ARTÍCULO 48. Para revocar el mandato de un miembro de la Junta Directiva, se empleará el siguiente procedimiento:

- a. A petición de cualquier Afiliado(a) que cuente con el respaldo de por lo menos un veinte por ciento (20%) de Afiliados(as) vigentes en la respectiva jurisdicción bien sea del orden Nacional, Distrital o Municipal según el caso, podrá impugnar la designación de un integrante de su respectiva Junta Directiva Nacional, Distrital o Municipal ante la Asamblea Ordinaria o Extraordinaria Nacional, Distrital o Municipal respectivamente, o en los órganos de dirección, por flagrante violación de su mandato Estatutario.
- b. El(a) Inculpado(a) integrante de Junta Directiva, será objeto de previa formulación de cargos, notificados con suficiente antelación a la realización de la respectiva Asamblea o Junta Directiva Nacional, a fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa y contradicción.
- c. Formulado el pliego de cargos y efectuados los descargos, estos serán sometidos a consideración de una comisión designada en el seno de la respectiva Asamblea o de la respectiva Junta Directiva, quien rendirá informe de sustentación a la plenaria, quien después de haber escuchado a él (la) o los(as) Impugnante (s) y al (a) Inculpado (a), tomará la decisión definitiva.
- d. Para que proceda la revocatoria, es necesario el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de los(as) asistentes a la respectiva Asamblea.

PARÁGRAFO: La Junta Directiva Nacional queda facultada para reglamentar los términos y la práctica de pruebas y demás procedimientos que garanticen debidamente el agotamiento del **DEBIDO PROCESO**.

→ CAPITULO XIII

→ DE LAS CUOTAS SINDICALES

ARTÍCULO 49. Los (as) Afiliados (as) al **SINDICATO**, estarán obligados a pagar cuotas Ordinarias, Extraordinarias y multas Sindicales.

ARTÍCULO 50. La cuota Ordinaria a cargo del (a) Afiliado(a), será: el equivalente al dos por ciento (2%) del salario o de sus ingresos mensuales declara-

dos en su solicitud de admisión, suma que será descontada por nómina o en su defecto consignada directamente por el Afiliado(a) en la entidad bancaria donde tenga la respectiva cuenta el **SINDICATO** o ante la Tesorería del mismo, dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes. **DOS POR CIENTO (2%) DEL BASICO PARA ASALARIADOS, DOS POR CIENTO (2%) DEL S.M.M.L.V. PARA LOS NO ASALARIADOS, EL CUAL PODRA EXTRAORDINARIAMENTE SER REDUCIDO A UNO POR CIENTO (1%) POR ACUERDO DE LA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL.**

ARTÍCULO 51. Las Subdirectivas, Departamentales, Distritales y Municipales serán las responsables de tramitar, y solicitar las cuotas Ordinarias y Extraordinarias a las Empresas donde el **SINDICATO** tenga trabajadores afiliados.

PARAGRAFO 1: La distribución porcentual de las cuotas Ordinarias recaudadas en las Subdirectivas Departamentales, Distritales y Municipales será, así:

Con destino a la Junta Directiva Nacional (**SNTT**), el veinticinco por ciento (25%) del valor total recaudado.

Con destino a las Subdirectivas Seccionales de la **CUT**, un dos punto cinco por ciento (2.5%) del valor total de lo recaudado.

Con destino al Comité Ejecutivo Nacional de la **CUT**, un dos punto cinco por ciento (2.5%) del valor total recaudado.

PARAGRAFO 2: De igual manera de las cuotas recibidas por las Subdirectivas se tomará un cinco por ciento (5%) para el fondo de Resistencia, Huelga o Movilización, que se llevara en cuenta separada, por las Subdirectivas, para atender conflicto por negociaciones colectivas.

PARAGRAFO 3: Las Subdirectivas Departamentales, Distritales y Municipales, contribuirán, como ya se estableció en el **PARÁGRAFO 1**, a la Junta Directiva Nacional con el veinticinco por ciento (25%) de sus ingresos, por concepto de cuotas Ordinarias para el funcionamiento de la misma, las cuotas Sindicales deberán ser consignados a la cuenta de ahorros o corriente, que registre la Junta Directiva Nacional, dentro de los diez (10) primeros días de cada mes; él (la) Tesorero(a) de la Seccional enviara por fax al (a) Tesorero(a) Nacional, copia de la correspondiente consignación.

PARAGRAFO 4: De estos ingresos la Junta Directiva Nacional pagará la correspondiente cuota a la **ITF**.

PARÁGRAFO 5: Cuando el **SINDICATO** reciba aportes Extraordinarios de los (as) Trabajadores (as) por firma de la convención o auxilios convencionales pactados con las Empresas aportará a la Junta Directiva Nacional el Diez por ciento (10%) del total del descuento por beneficio convencional o Laudo Arbitral. El valor correspondiente será depositado, dentro de los diez (10) primeros

días en que se haya efectuado el pago de la Empresa, en la cuenta de ahorros o corriente del **SINDICATO**, él (la) Tesorero (a) consignará un recibo por este concepto.

→ CAPITULO XIV

→ DE LA ADMINISTRACION DE LOS FONDOS

ARTÍCULO 52. Para los gastos generales del **SINDICATO** y de las Seccionales, se elaborará un presupuesto de ingresos y egresos. Para estos efectos se creará una comisión, conformada por él (la) Presidente, él (la) Fiscal, él (la) Tesorero(a), y cada Secretaría o Departamento presentará su proyección de gastos, según el Plan de Trabajo.

PARAFRAFO 1: La Comisión deberá reunirse con una antelación de dos (2) meses a la realización de la Asamblea General, Departamental, Distrital y Municipal de Afiliados (as) y/o Asamblea Nacional, Departamental, Distrital o Municipal, de Delegados(as) y, elaborará un anteproyecto de presupuesto general del **SINDICATO** y/o Seccional; dicho presupuesto será discutido y analizado en dos (2) debates en Junta Directiva Nacional o Seccional para su previa aprobación y finalmente deberá ser presentado ante la Asamblea General, Nacional, Distrital o Municipal de Afiliados (as) y/o Asamblea Nacional, Distrital o Municipal de Delegados (as), para su aprobación definitiva.

ARTÍCULO 53. En el presupuesto que cada año elaboren las Subdirectivas, éstas deberán incluir partidas para los Comités Sindicales de Empresa, Lugar de Trabajo o Profesión u Oficio. Estas partidas serán asignadas con base en los proyectos que dichas instancias de dirección presenten.

ARTÍCULO 54. Los fondos del **SINDICATO** y de las Seccionales, deberán mantenerse en un banco o Corporación de ahorros, a nombre del **SINDICATO** o Seccional correspondiente, y para retirarlos en parte o en su totalidad, en cheque o por intermedio de libreta de ahorros, deberá ser firmado por él (la) Presidente, él (la) Tesorero(a) y él (la) Fiscal del **SINDICATO** o de la Seccional.

ARTÍCULO 55. Todo gasto que exceda el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales y hasta veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual, con excepción de los sueldos y rubros consignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la respectiva Junta Directiva Nacional, Distrital o Municipal. Los que excedan del equivalente a veinte (20) veces el salario mínimo legal mensual, y no previstos en el presupuesto, necesitan

además, la refrendación expresa de las Asambleas General Nacional, Distrital o Municipal de Afiliados(as) y/o Asamblea Nacional, Distrital o Municipal de Delegados(as), según el caso.

→ CAPITULO XV

→ DE LAS PROHIBICIONES COLECTIVAS

ARTÍCULO 56. AL SINDICATO LE ESTÁ PROHIBIDO.

- a. Compeler directa o indirectamente a los(as) Afiliados(as) a retirarse del **SINDICATO**, salvo los casos de expulsión causados por violaciones previstas en estos Estatutos y plenamente comprobados.
- b. Destinar cualquier fondo de propósitos sociales a fines diversos de los gastos que constituyen el objeto del **SINDICATO** que, impliquen gastos e inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en estos Estatutos.
- c. Efectuar operaciones comerciales o de cualquier naturaleza, ya sea que se realice con los(as) Empleados(as) o con terceros, sin la aprobación de la Asamblea Nacional de Afiliados(as) o de Delegados(as), en relación con el **SINDICATO**.

→ CAPITULO XVI

→ DE LAS SANCIONES DE LOS AFILIADOS

ARTÍCULO 57. EL SINDICATO PODRÁ IMPONER A LOS (AS) AFILIADOS (AS) LAS SIGUIENTES SANCIONES:

- a. Requerimiento en sesión Ordinaria de Asamblea General de Afiliados (as) o de Delegados (as), por negligencia en el cumplimiento de sus deberes.
- b. Requerimiento en sesión Ordinaria de Asamblea General informativa de Afiliados (as) o de Delegados (as), por negligencia en el cumplimiento de sus deberes.
- c. Multa equivalente a dos (2) días de salario mínimo legal mensual vigente cuando sin causa justificada, se deje de asistir a las reuniones de Asamblea Nacional General de Afiliados (as) o de Asamblea Nacional de Delegados (as) Ordinaria, Extraordinaria o informativa, de Junta Directiva Na-

cional, Departamental, Distrital o Municipal, y de las Comisiones, cuando se haga parte de ellas.

- d. Multa equivalente de dos (2) días de salario mínimo legal mensual vigente, cuando sin causa justificada se niegue a cumplir con las comisiones que le sean asignadas; Las resoluciones que dicte la Junta Directiva en desarrollo de los casos previstos anteriormente, serán aplicables previa aplicación del Derecho Fundamental al Debido Proceso, y serán susceptibles del recurso apelación, así: las aplicadas por la Subdirectivas ante la Junta Directiva Nacional. Las decididas por la Junta Nacional, ante la Asamblea Nacional General; el valor de las multas ingresará a los fondos comunes del **SINDICATO**.

PARÁGRAFO: Cuando sea un Directivo quien incurra en uno de estos causales la multa pecuniaria será doble.

ARTÍCULO 58. SON CAUSALES DE EXPULSIÓN DE LOS AFILIADOS:

- a. Las ofensas de hecho o agresiones en contra de cualquier miembro de la Junta Directiva, integrante de las comisiones o Afiliados(a), por razón o con ocasión de su investidura.
- b. El fraude a los fondos del **SINDICATO** del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal.
- c. La violación sistemática de los Estatutos, la alteración o falsificación de los documentos del SINDICATO.
- d. La violación de los principios contenidos en el presente Estatuto.

Cuando promocióne, cree, fomente o haga parte de una estructura similar (paralelismo Sindical) para propiciar la desafiliación del seno de (SNTT).

- e. Cuando incumpla con sus obligaciones Estatutarias, incluyendo el pago de las cuotas (por Seis Meses) y multas establecidas, excepto cuando por razones Extraordinarias la Junta.
- f. Directiva reciba por escrito una explicación y que la misma sea aceptada.
- g. El **SINDICATO**, puede expulsar de su seno a uno (1) o más de sus Afiliados(as), siempre y cuando la expulsión sea decretada por la Asamblea General de conformidad con lo previsto en los presentes Estatutos y mediante rigurosa aplicación del Debido Proceso.

→ CAPITULO XVII

→ DEL RETIRO DE LOS AFILIADOS(AS)

ARTÍCULO 59. Todo miembro del SINDICATO podrá retirarse libre y voluntariamente.

ARTÍCULO 60. Él (la) Afiliado(a), que requiera retirarse del SINDICATO, deberá dar aviso por escrito dirigido a la Junta Directiva Nacional, Distrital o Municipal, radicando la solicitud de retiro ante la Secretaria, está obligado a tramitar el paz y salvo cuando tenga responsabilidad de manejo de recursos económicos, muebles, equipos logísticos y enseres, paz y salvo que contara con la firmas del Presidente, Secretario General, Tesorero y Fiscal del orden Nacional o Seccional según el caso.

→ CAPÍTULO XVIII

→ DE LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 61. Para decretar la disolución del **SINDICATO**, se requiere la aprobación de por lo menos las dos terceras (2/3) partes de los(as) Afiliados(as), lo cual se acreditará con las actas firmadas por los mismos.

ARTÍCULO 62. LIQUIDACIÓN: Al disolverse el **SINDICATO** el liquidador designado por la Asamblea, aplicará a los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término el pago de las deudas del **SINDICATO**, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se rembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones Ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el **SINDICATO**, o, si no alcanzare, se les distribuirá a pro-rata de sus respectivos aportes por dicho concepto, En ningún caso, ni por ningún motivo, puede un/a Afiliado/a recibir más del monto de sus cuotas Ordinarias aportadas. El liquidador, debe admitir la intervención consultiva de la Central donde se encuentre afiliado el **SINDICATO**.

ARTICULO 63. ADJUDICACIÓN DEL REMANENTE: Lo que quedará del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los rembolsos, se adjudicará por el liquidador del SINDICATO, a la Central donde el SINDICATO se encuentre afiliado.

→ CAPITULO XIX

→ DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 64. EL SINDICATO, no podrá contratar ni mucho menos remunerar los servicios de Funcionarios(as), Asesores(as) Técnicos(as) o Apoderados(as), que no reúnan las condiciones de competencia que tales cargos requieren para su ejercicio ante terceros o ante las autoridades.

ARTÍCULO 65. La Asamblea General de Afiliados(as) o en su caso; la Asamblea Nacional de Delegados(as), en uso de sus funciones, podrá ordenar a la Junta Directiva Nacional, consultar mediante plebiscito a los(as) Afiliados(as), decisiones de importancia para la marcha, el funcionamiento, el desarrollo y los fines del **SINDICATO**. La Junta Directiva Nacional reglamentará lo concerniente a la consulta o plebiscito.

ARTÍCULO 66. La infraestructura y los fondos del **SINDICATO** no podrán utilizarse para campañas electorales Políticas de Directivos(as) o Afiliados(as) al SINDICATO. Esta prohibición no incluye ni impide el apoyo político o la promoción de candidaturas institucionales del **SINDICATO**.

ARTÍCULO 67. Las Juntas Directivas del **SINDICATO** están obligadas a cumplir con los presentes Estatutos al tenor de lo previsto en ellos, en la Constitución Nacional y en la Ley, siempre y cuando estas disposiciones no contraríen el principio de Libertad Sindical, Derecho Fundamental de Asociación Sindical y de Negociación Colectiva previstos en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 68. RESPECTO A LOS CONTRATOS SINDICALES: Los afiliados al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA (SNTT)**, por ningún motivo y bajo ninguna naturaleza tienen el aval para fomentar el Contrato Sindical, quien lo hiciere a así sea a título individual o particular es motivo grave y causal de expulsión del seno del **SINDICATO**.

Para constancia firman en la ciudad de Medellín, a los veintisiete (27) días del mes de Mayo de dos mil Catorce (2.014) por Presidente y Secretario General.



ESTEBAN BARBOZA PALENCIA
Presidente



JUAN CARLOS ESTRADA LEIVA
Secretario General



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y
SERVICIOS DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA

www.snttdecolombia.org

presidencianacional@snttdecolombia.org
secretariageneralnacional@snttdecolombia.org
Teléfono Presidente 321 500 0089
Teléfono Secretaria general 313 3019616.

Con el apoyo de nuestros cooperantes:



www.fnv.nl



www.itfglobal.org



www.uniglobalunion.org/es

Abogados Laboralistas al Servicio de los Trabajadores del Transporte.

El uso comercial de este material editado y publicado por el SNTT esta prohibido sin previa autorización escrita del sindicato. En cualquier caso para utilizar su contenido se debe citar esta publicación como fuente.

SNTT© 2014 - Todos los derechos reservados