



# CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Bogotá, 21 de febrero de 2020

Compañeros  
**COMITÉ EJECUTIVO**  
CUT Subdirectiva Huila  
Neiva, Huila

Ref. Concepto Jurídico caso Eduardo Conde

1. El lunes 17 de febrero recibimos a los correos electrónicos [consultassindicales@cut.org.co](mailto:consultassindicales@cut.org.co) y al correo [cut@cut.org.co](mailto:cut@cut.org.co) la solicitud de revisión de un caso que ocurre en la Subdirectiva CUT Huila, fechada del 14 de febrero de 2020, firmada por los Directivos de la Subdirectiva Huila:

Juan Pablo Tovar Paredes – Secretario de Organización y Planificación  
Paola Andrea Mancera Mendieta – Secretaria de Recursos Naturales y Medio Ambiente  
José Eustasio Trujillo – Secretario de Relaciones Internacionales  
William Javier Trujillo – Secretario de Relaciones con sectores sociales  
Eduardo Conde – Secretario de Relaciones con Empresas Transnacionales

2. Esbozan en los hechos que el día 11 de febrero, algunos integrantes de la Subdirectiva solicitaron al Fiscal de la subdirectiva incluir en el orden del día un punto para la “cooptación” del segundo en la lista del directivo electo Eduardo Conde.

Frente al punto decir lo siguiente:

1. Menciona la carta que, según validación de 5 de los integrantes de la Junta directiva de la subdirectiva Huila, el señor Eduardo Conde incumplía los requisitos para ser directivo. Manifiestan en esta carta que los directivos firmantes dejaron por escrito su desacuerdo y desaprobación con la actuación de la mayoría de los directivos y consideraban que el proceso presentaba múltiples vacíos.
2. Según esbozan en la carta, la presunta causal de inhabilidad que estarían sustentando los directivos que propusieron la cooptación del cargo, se basa en la carta del día 21 de enero de 2020 de la Caja de Compensación “Comfamiliar” en la cual certifican que el señor Eduardo Conde Masivas actualmente no cuenta con un vínculo laboral vigente con la Caja de Compensación Familiar del Huila-COMFAMILIAR.
3. Tener presente que, revisando la documentación enviada con la solicitud, por parte del señor Juan Pablo Tovar, se evidencia un certificado del sindicato SINALTRACONFASALUD “Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema del Subsidio Familiar, la Compensación y la Seguridad social integral” en el cual dan constancia de que el trabajador Eduardo Conde se



# CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

encuentra afiliado al mismo desde el año de 1998 hasta la fecha, siendo éste expedido el día 11 de febrero de 2020.

## Consideraciones jurídicas

1. Teniendo en cuenta que la Subdirectiva Cut Huila hace parte integral de la estructura central de la Central Unitaria de Trabajadores, estos hechos no pueden pasar por alto de la mirada del Comité Ejecutivo Nacional de la CUT, razón por la cual solicitamos respetuosamente a la subdirectiva que tenga en comedimiento las siguientes consideraciones jurídicas sobre el caso.
2. En las respectivas cartas se hizo la salvedad de que parte de la Subdirectiva Huila considera la existencia de una presunta causal de inhabilidad en el directivo Eduardo Conde para continuar en el ejercicio de su cargo, y es ante este hecho que se plantea la “cooptación del cargo” y llamar a posesionarse al segundo reglón de lista, según nos explican en cartas remitidas, procedemos a explicar a la subdirectiva las siguientes consideraciones jurídicas de los errores procedimentales, legales en los cuales estarían incurriendo.
3. Frente a los casos de cooptación mencionar lo siguiente:

Inicialmente explicar en qué escenarios se podrá establecer que existe una vacante sindical. Según el artículo 398 del código sustantivo del trabajo reza que los sindicatos están facultados para: *“El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados.”*, dentro del citado artículo cabe mencionar que la expulsión de un miembro sindical además de contar con la decisión unánime de los afiliados sindicales, debe contar también con el ejercicio del debido proceso y de igual forma se deben cumplir con los parámetros establecidos por la Corte Constitucional mediante sentencia C-466 del 2008: *“Las organizaciones sindicales en el procedimiento para la expulsión de sus miembros deben respetar el debido proceso consagrado en el artículo 29 Superior, que incluye (i) en primer lugar, el respeto del principio de legalidad, de tal manera que los motivos o causales de expulsión deben estar previamente determinados y reglamentados en los estatutos de la organización sindical; (ii) en segundo lugar, la observancia de las formas y procedimientos que se hayan establecido y regulado previamente en los estatutos de la organización sindical para la procedencia de la expulsión de miembros de la misma; y (iii) en tercer lugar, la garantía del pleno ejercicio del derecho de defensa por parte del miembro o miembros a los cuales se pretende expulsar de la organización sindical”*. De no cumplirse con estos parámetros a cabalidad, la expulsión no tendrá ninguna validez.

Así mismo dentro del artículo 399 se les otorga la facultad a los sindicatos para decretar separación de miembros: *“Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación.”* Respecto a lo anterior, la Corte Constitucional mediante sentencia C-797 del 2000 se ha pronunciado para aclarar en qué momento se podrán configurar los elementos del mencionado artículo: *“Con todo, resulta indispensable*



# CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*hacer hincapié en que esa terminación de la condición de trabajador de la empresa respectiva sea voluntaria, requisito éste que no se cumplirá cuando el trabajador deja de ejercer material y realmente la labor contratada para cumplir, durante un tiempo funciones de carácter sindical, lo que ocurre, por ejemplo, cuando se le concede por el empleador, para ese fin, una 'comisión' o 'permiso sindical', pues es claro que, en este caso, no hay la decisión de abandonar la condición de trabajador, sino otra: la de asumir la defensa de los afiliados al sindicato en una posición de dirección y, entonces, precisamente en garantía del derecho de asociación sindical, habrá que entender que en eventos tales la norma acusada no puede interpretarse en el sentido de que se hubiere dado el supuesto de dejar de ejercer la profesión u oficio para cuya defensa y mejoramiento fue creado el sindicato.*

Por otra parte, dentro de la ley 469 de 1978, se otorga el derecho a los afiliados de los sindicatos para dejar de pertenecer a ellos en el momento en que así lo requieran: *"Todo trabajador es libre de retirarse del sindicato a que pertenezca y para este fin el afiliado presentará su renuncia ante la junta directiva."*, teniendo en cuenta lo anterior dicho y resaltando que se deben cumplir con los parámetros establecidos por la normatividad Colombiana, es procedente declarar una vacante sindical en tres momentos:

- A. Por la expulsión de un miembro del sindicato siempre y cuando esta decisión sea unánime por parte de todos los miembros del sindicato.
- B. Cuando el sindicato declare la separación de un afiliado quien durante por un año o más haya dejado de ejercer determinada profesión la cual sea objeto de defensa del sindicato. (Tener de presente que el ejercicio de la profesión no se limita a una sola entidad o empresa en concreto, sino a su ejercicio en general)
- C. Cuando el trabajador afiliado renuncié al sindicato.

## **RAZONES POR LAS CUALES LA DECLARATORIA DE VACANCIA DEL CARGO NO ESTARÍA CUMPLIENDO CON LINEAMIENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES**

Frente a este análisis resaltar dos elementos. El primero, que, de asemejarse la expulsión de un directivo sindical de su cargo a la expulsión de un miembro sindical de su organización, planteando esta analogía por la similitud en sus implicaciones, que es el desprendimiento del trabajador de la calidad sindical que ostenta en ese momento, cualquiera sea sus razones, debería contemplar los tres criterios que ha esbozado la corte y que se resaltaba e el reglón superior, básicamente: **a.** principio de legalidad, **b.** Observancia de formas y procedimientos. **c.** Garantía del pleno ejercicio de defensa.

Si estos principios constitucionales no se respetan y ejecutan a la hora de la declaratoria de la vacante del cargo, estaría la Subdirectiva CUT Huila incurriendo en un acto de ilegalidad que acarrearía problemas legales tanto para esta como para la persona jurídica de la CUT en general, razón por la cual hacemos acá la explicación de estos para que la Subdirectiva CUT Huila, de considerar que existe inhabilidad por parte de cualquiera de sus integrantes, no proceda desde una de sus reuniones a ejecutar las acciones que considera del caso, sino asista al respeto de estos principios legales y acoja los pasos procedimentales que tanto la norma colombiana como las reglas de nuestra central lo exhortan.



# CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



## PROCESO REGLAMENTARIO DE LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES:

- A. Artículo 35 de los estatutos sobre las causales de inhabilidad para ser directivo sindical, en el cual por ejemplo no se esboza como una causal de inhabilidad el dejar de ser trabajador para el momento en que ya está en el ejercicio del cargo.
  
- B. Artículo 62 sobre las funciones de la Comisión Nacional de Ética, literal b: *“Ejercer veeduría sobre los dirigentes sindicales de la Central en relación con el cumplimiento del régimen de incompatibilidades”*

Es atinente a la Comisión de Ética Departamental y Nacional hacer la revisión de un caso en el cual se presume una inhabilidad y en consecuencia garantizar los principios constitucionales arriba esbozados sobre el debido proceso y la legítima defensa, de lo contrario, decisiones que no asistan a estas garantías pasarán por actuaciones indebidas e ilegales que no se ciñen al respeto normativo y estatutario.

Por todo lo anterior, desde el departamento Jurídico se remiten estos elementos jurídicos para que pueda la Subdirectiva actuar en consonancia ante el presente caso del cual hemos tenido conocimiento.

El Comité Ejecutivo Nacional solicita respetuosamente a la Subdirectiva que recoja y cumpla estos elementos jurídicos para el caso y, en consecuencia, de haber ejecutado cualquier actuación para un caso de vacancia, revierta toda decisión ilegal generada en el asunto y proceda como es debido normativa y estatutariamente.

Atentamente:

**DIóGENES ORJUELA GARCÍA**  
Presidente

**EDGAR MOJICA VANEGAS**  
Secretario General

**FABIO ARIAS GIRALDO**  
Fiscal Nacional

**LIGIA INES ALZATE ARIAS**  
Directora Dpto Asuntos Jurídico y Legislativos

**Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales**

4