

CIRCULAR No.

Cartagena, 12 Sept. /74

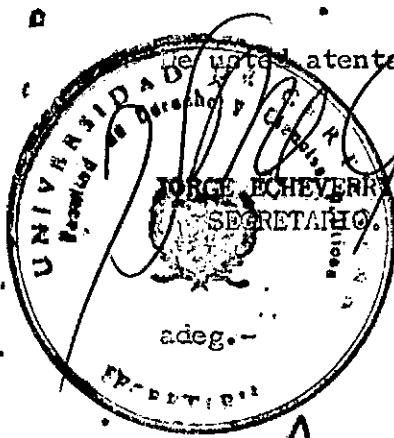
Señor Doctor

Carmelo Martínez Cruz  
Presente.-

Estimado doctor:

Con la presente me permito comunicarle que por Resolución No. 043 emanada del Decanato de esta Facultad, fué nombrado Tercer Examinador de la Tesis presentada por el señor Carlos Ojeda F. y se sirva rendir el concepto pertinente dentro de cinco (5) días.-

De usted atentamente,



*[Handwritten signature]*  
Recibido hoy 16 de septiembre /74

T  
348.63  
039

2



REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

" SINDICALISMO Y FUERO SINDICAL "

Por : Carlos Dario Djeda Torregroza.

//

SCIB  
00018287

"TESIS PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TITULO DE " DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS".

45548

Cartagena, 1.974

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

Rector de la Universidad: Doctor Alberto Carrona Arango

Secretario General de la Universidad : Dr. Hernando Alvarez Lozano

Decano de la Facultad: Doctor Eduardo Hernández Malo

Secretario de la Facultad: Doctor Jorge Echaverry Mora

Presidentes Honorarios: Jurista, Carmelo Ojeda Zappa

Maestro Emérito, Raúl H. Barrios

Humanista, Roberto Burgos Ojeda

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

PRESIDENTE DE TESIS : Profesor Doctor, Orlando Herrera Maciá

EXAMINADORES : Doctores, Rodrigo Caballero González

Virgilio Escamilla Tufón

~~Orlando Herrera Maciá~~  
Carmelo Martínez C.

ARTICULO 83 DEL REGLAMENTO

\* LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LAS OPINIONES EMITIDAS EN ESTA TESIS, TALES OPINIONES SON CONSIDERADAS PROPIAS DE SU AUTOR. "

DEDICATORIA:

A mis queridos padres Camelo Ojeda Z, y Paulina Torregroza de Ojeda, como prueba de mis agradecimientos por sus sacrificios, estímulo, consejos y ejemplo de personas de bien. A mis hermanos Alonso, Eduardo, Gloria, Camelita, Miriam, Edith, Marieno, - Anibal, Antonio, Amada, Luz Marina y Roberto.

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

El presente trabajo que constituye el Tesis para obtener el grado de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas, no tiene pretensiones de tratado - como es natural, sino un propósito evidente cual es el de hacer un breve estudio sobre temas tan importantes como lo son el sindicalismo, el fuero sindical, el proceso especial del fuero sindical y la prescripción de las acciones en nuestra legislación laboral.

Las nociones que se esbozan sobre los conceptos antes citados y que se relacionan directamente con el Derecho Laboral Colectivo, hacen referencia primordialmente a la clase Trabajadora, que por su mayoría en el mundo y por conformar un grupo productor de medios necesarios para la existencia de la humanidad, merecen un tratamiento de primacía en las relaciones jurídicas de los Estados Modernos.

A través del estudio emprendido para la elaboración de estas nociones y del análisis de su origen, evolución y perfeccionamiento, se comprende el largo camino recorrido y las innumerables vicisitudes que han debido soportar los individuos para lograr su alcance y desarrollo en el Sindicalismo de nuestra época.

En Colombia, los Sindicatos de variada índole, han estado desde el momento de sus inicios sometidos a los vaivenes políticos.

Como ejemplo típico de esto, vamos al caso de los campesinos, que generalmente han sido marginados de los problemas nacionales y condenados a vivir en el mas completo abandono. En este momento histórico por el que atravieza nuestra patria, los grupos campesinos que parece quieren tomar conciencia de la situación económica social de la República, están siendo alccionados y presionados por grupos extremistas que les incitan las luchas de clases, el odio hacia sus patronos y por ende, el espíritu de fomentar una constante pugna con las Instituciones legalmente establecidas.-

Del sindicalismo nacieron diversas prerrogativas para sus miembros; la mas comentada es la del "Fuero Sindical," entendiéndose por este, la garantía de que gozan algunos trabajadores para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales.

El fuero sindical es el elemento vital que da vigencia al derecho de Asociación de los trabajadores para hacer efectivas sus conquistas labora -

los, que resultarían irrisorias sin él, pues, los patronos podrían ejercer represalias contra los trabajadores que trataran de asociarse profesionalmente para buscar un nivel de vida mejor.

El Frente Sindical marcha a un ritmo sostenido con el progreso de las normas laborales. Constantemente va adquiriendo un contenido Social - nuevo, con el fin de que su naturaleza, desarrollo y aspecto programático se adecúen a las exigencias laborales modernas.

Al decidirse por esta disciplina jurídica, para llenar los requisitos exigidos en aras de lograr esta, como es la de Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Cartagena, desarrollo brevemente - algunos aspectos del Derecho Laboral Colectivo, aspirando solamente a que sirvan de orientación para quienes, guiados por un afán humanitario y social persiguen insistentemente lograr la armonía y comprensión entre patronos y trabajadores y solucionar racionalmente los conflictos que a diario se presentan en el campo laboral.



C A P I T U L O   P R I M E R OS I N D I C A L I S M O

## ORIGEN HISTORICO.

Para la consideración del tema he de comenzar por referirme al origen del Derecho Social que, como derecho, encuentra su fundamento en la realidad de la vida social y en la apreciación valorativa de esa realidad. No huelga decir que el Sindicalismo es la máxima expresión de este derecho. Nació como freno y contención de los abusos del capitalismo, originado por la esencia de la filosofía Manchesteriana o liberalismo clásico. En efecto, la propiedad individual inviolable y el contrato libremente consentido como ley para las partes ( *pacta sunt servanda* ), eran las bases esenciales del liberalismo a que me he referido. Todavía en nuestra legislación civil se consagra este principio en el artículo 1602, claro está que con las consabidas excepciones que lo han ido modificando dado el empuje desarrollado por el derecho social. Pues bien, la Revolución Francesa facilitó el camino de las desigualdades económicas que el Capitalismo utilizó para adquirir su extraordinario desarrollo y como contrapartida, la esóterica

o injusta situación del trabajador librado a su propia fuerza a una lucha desigual de carácter económico social.

Esta situación, la alianza del poder económico con el poder político, y este último consagrado en el Código de Napoleón, trajo como consecuencia una serie de ajustes, la libre competencia y la desocupación.

Dadas las consideraciones anteriores, es por lo que se justifica la lucha en esta época por el reconocimiento de las organizaciones gremiales. Nosotros sabemos las persecuciones y ataques de toda índole que hubieron de pasar las primeras asociaciones profesionales para lograr el derecho a ser toleradas y reconocidas por los Estados Europeos. Al mismo tiempo encontramos en esa pugna el origen del sindicalismo como organización gremial y con pleno respaldo de los Estados. Esta fue una conquista obtenida palmo a palmo en el terreno de la lucha social y muy semejante a verdaderos "tratados de paz entre fuerzas beligerantes".

Las conquistas mencionadas en un comienzo fueron parciales, ya que los progresos consistieron en la expedición de normas legales que en la mayoría de los casos no encontraban explicación dentro de los conceptos jurídicos imperantes en la época, es decir, iban contra la lógica jurí-

M

dica. Así por ejemplo, para legitimar la indemnización por accidentes de trabajo, se dictaban normas fundamentales en complejas teorías influidas por la clásica concepción de la responsabilidad culposa. No se hablaba aún de responsabilidad social. La sociedad no era parte de la relación laboral por cuyo motivo los derechos de los trabajadores dependían en muchos casos de la buena fe del empleador.

Ahora bien, a medida que las masas iban tomando conciencia de su fuerza, particularmente como consecuencia del Sufragio Universal, instrumento mediante el cual aquellas manifestaron sus aspiraciones sociales y políticas, impusieron sus tendencias y orientaciones a sus gobiernos. se fué facilitando el progreso en el camino del Sindicalismo hasta que a principios de este siglo se concretó el reconocimiento de la garantía de asociación sindical como un logro sin par y de superación lógica del derecho de asociación.

Consecuencia visible del derecho de asociación fué el nacimiento le -

gal de las asociaciones profesionales obreras que, al sentirse empare-  
 das por las leyes de los Estados fueron corriendo sus vínculos con o-  
 tras asociaciones de su misma clase. La unión de las asociaciones -  
 profesionales y su correlativo crecimiento produjo en la segunda mitad  
 del siglo XIX. el fenómeno conocido como sindicalismo que como antes  
 se dijo, es la teoría y la práctica del movimiento obrero sindical.

B. DERECHOS Y DEBERES SINDICALES.

El problema que surge del planteamiento de las obligaciones y respon-  
 sabilidades sindicales, es que no puede efectuarse un análisis aislado  
 de la responsabilidad sindical, sin estrecharlo íntimamente en su  
 esencia con las obligaciones del Sindicato, toda vez que no hay dere-  
 chos sin deberes, es decir, son correlativos y ambos imponen la consi-  
 guiente obligación y responsabilidad en su ejercicio. De un tiempo a  
 esta parte se viene proclamando a viva voz los derechos que se vincu-  
 lan con la personalidad humana en sus variadas manifestaciones dentro  
 de la vida colectiva. La explicación de este fenómeno no es evidente,

pues, estos surgieron como una reacción frente al desempleo social en que vivió el hombre durante millones de años.

Al consagrarse los derechos del hombre, lógicamente debe suponerse que llevan como propósito fundamental el de la defensa de los valores humanos.

Las Naciones Unidas aprobaron en París, en diciembre de 1.948 una Declaración Universal de Derechos del Hombre y de los treinta artículos que integran el texto definitivo, sólo uno se dedica a plantear el de los deberes, el que se encuentra redactado en los siguientes términos:

Artículo 29. Toda persona tiene deberes frente a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

Las declaraciones de los derechos del hombre que se han mencionado -

precedentemente, consignan de un modo especial el Derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS, pero en ninguna de ellas se establecen deberes que deben cumplir los sindicatos para su normal desarrollo.

**G. CARACTERES DEL DERECHO SINDICAL EN RELACION A LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.**

La concepción originalmente individual del Derecho de Asociación se complementa posteriormente con el derecho gremial del Sindicato, como entidad de orden público, fundado en la organización de la profesión dentro de las categorías sociales, pero con un fin que trasciende el mero contractual hacia el de naturaleza institucional.

En este momento de la vida social, cuando se produce este salto, se puede hablar de sindicato) con fines propios, con una función y una acción de naturaleza específica, que adquirió una intensa gravitación

en la vida laboral.

Cuando tratamos el origen del sindicalismo como expresión máxima del derecho de asociarse vimos como este fué adquiriendo relevancia y - llegó hasta entroncarse dentro de los principios Constitucionales.

Inicialmente el Sindicato actuó sobre la base de los principios del Derecho Común a través de las normas jurídicas relacionadas con la - personalidad jurídica, pero por su función y acción dentro del ámbito laboral, el enfoque del sindicato como entidad tuvo que ser complementada con el derecho del trabajo.

Tanta es la gravitación que tiene en el orden jurídico-social la - acción sindical, que no sólo ha ido elaborando en su proceso constructivo, doctrina, principios, instituciones, sino que se ha planteado - la existencia del Derecho Sindical como una rama especial que tiende a separarse del Derecho del Trabajo de donde naciera.

No es del caso desarrollar este problema en esta oportunidad. Solo se

le enuncia para destacar la importancia que viene adquiriendo.

También vimos cuando tratamos los derechos y los deberes sindicales que, es tema, ha sido objeto de intrincadas polémicas en Congresos internacionales, originando importantes decisiones. No sucede lo mismo con el de la responsabilidad que no se ha afrontado con mucha intensidad. Ello se debe quizás, al hecho de que, el Derecho Sindical se ha desplazado de los principios del Derecho común al Derecho del Trabajo, pero en cambio se ha mantenido dentro del ámbito del derecho común, el problema de la Responsabilidad, lo que ha obligado a hacer un proceso de reajuste en este segundo aspecto, de modo de adaptar los problemas vinculados a tal circunstancia en concordancia con los nuevos enfoques, no solo del Derecho del Trabajo sino del mismo Derecho Sindical.

D. LOS FINES SINDICALES.

Para averiguar o desentrañar la finalidad sindical debe tenerse presente la diferencia sustancial que existe entre las asociaciones del Derecho Co-



A

ción y el Sindicato en cuanto a sus fines. En aquellas son los intereses individuales de los integrantes los que gravitan en su determinación, en cambio en ésta, ello se hallan predeterminados en virtud de la naturaleza institucional del Sindicato, que constituye la esencia de su fuente y a la que deben ajustarse los afiliados en su conducta y acción sindical.

Al respecto deben analizarse estas dos cuestiones: a) la actuación del sindicato como entidad de Derecho Público dentro de la esfera de acción del Estado; y b) los fines específicos de aquél y el modo de realizarlos.

Con respecto al primer punto diremos que dentro del principio de la Libertad Sindical que se admite como postulado básico, tiene una esfera de limitación que es la del ordenamiento legal inherente a la función propia del Estado. Si bien es cierto lo que se dice que "El Estado no pueda dar un paso sin tener en cuenta el hecho sindical", también es cierto que que la acción sindical no puede desbordar la

del Estado, pues colocaría a este en situación de crisis, generando los conflictos que surgirían como consecuencia de la expresión - que podría hacer carrera, cual es considerar al sindicato como un Estado dentro de otro Estado.

En cuanto al punto b), es poco lo que hay que decir, toda vez que los fines del sindicato se cumplen y se realizan dentro del marco de la legalidad, en la cuál el Estado también tiene el deber de respetar y garantizar los derechos sindicales. Como se puede apreciar este punto surge como consecuencia del primero, o sea, que el Sindicato está obligado a no traspasar los límites de la legalidad y el Estado a no entorpecer y garantizar cualquier convenio o Derecho Sindical.

E. DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA

Los trabajadores deben procurar siempre organizar su sindicato para adelantar reclamos y acciones reivindicativas. Desde hace muchos-

años los trabajadores buscan la organización para defender sus intereses.

En la década de ( 1.920 a 1.930) aparecen las primeras señales del movimiento obrero nacional; a partir de aquel momento a medida que el proletariado crecía y ganaba experiencia, la lucha de clases, tomaba cuerpo y preparaba el camino a contiendas posteriores más importantes y de gran trascendencia. La primera de estas etapas es algo así como la prehistoria del movimiento obrero, va desde los orígenes del proletariado hasta 1.930; durante ella, la clase obrera evoluciona desde su calidad de núcleo incipiente, cuantitativamente débil, disperso, sin organización de ninguna especie, hasta constituir una clase social relativamente numerosa, con caracteres propios de cada vez más definidos, que vive en algunos centros urbanos más o menos densos, que empieza a adquirir los primeros rudimentos de una conciencia de clase y que también empieza a bosquejar formas elementales de organización de lucha.

Es en esta época cuando los obreros hacen sentir sus primeras manifestaciones de protesta y rebeldía, absteniendo sus luchas, pero una clase de lucha, sin programa ni organización, por lo tanto luchas sin proyección ni orientación, era el fruto espontáneo de muchos hombres que desean mejores garantías sociales.

La primera ley laboral fué tal vez la Ley 57 de 1.915 sobre ACCIDENTES DE TRABAJO. En 1.914 el General Rafael Uribe Uribe presentó un proyecto de Ley, que sólo vino a aprobarse en 1.915, como una especie de reconocimiento al gran caudillo, luego de su asesinato, una ley restringida que dejó al margen a los hijos naturales y que se hizo inaplicable. En 1.919 fué dictada la Ley más típicamente obrera de entonces: La Ley sobre Huelgas. Ya en ella se contempla a los obreros como clase social definida, como clase obrera, que luego fué restringida por la procedimental de 1.920.

Las primeras personerías jurídicas expedidas fueron las siguientes: en 1.960 al Sindicato de Tipógrafos de Bogotá; Sociedad de Artesanos

de Sonsón, Antioquia; 1.909. Unión Nacional de Industriales y Obreros, Bogotá; 1.910 Sociedad de Artesanos de Cartagena; 1.910 Sociedad de Artesanos y Gremios Unidos de Cúcuta; 1.910 Asociación de Obreros de Buga, Valles; 1.911 Unión Obrera de Colombia, Bogotá; 1.913 Unión de Artesanos y Gremios Unidos de Cúcuta; Unión de Artesanos Obreros de Medellín, 1.914; Sociedad de Ciénega 1.918; Centro Obrero de Armenia 1.920.

En el año de 1.930 el Congreso encaró nuevamente el problema social y la organización sindical. A partir de este mismo año aparecieron los Sindicatos de Empresa e Industriales.

En estos primeros años la característica fue la organización de sindicatos mixtos, esto es, de patronos y obreros que se constituían con diversos nombres: Sociedades, Federaciones, Uniones, Centros, etc. Estas instituciones fueron adquiriendo rápidamente un verdadero contenido de clase, constituyéndose únicamente los de obreros en

el año de 1.930; el Congreso enfrentó la situación de los trabajadores al dictar la Ley 83 de 1.931 que vino a reglamentar los sindicatos como organizaciones permanentes, otorgándoles personalidad Jurídica y dictando otras disposiciones que reglamentaba su funcionamiento, tales como elección de directivas, cuotas sindicales, etc. Hasta entonces, las organizaciones aparecían en casos de reclamos de pliegos de movimientos huelgúísticos, desapareciendo casi mediante o después de la acción correspondiente.

También en este período se desarrolló intensamente la instalación de fábricas y Empresas, en la misma forma que los obreros se organizan mejor cada día. Sirgen varias huelgas en gremios de Bogotá y logran imponer por primera vez la jornada de 8 horas de trabajo. Las peticiones continúan y con ellas las huelgas y en 1.933 - el Congreso paulativamente concede mejoras y derechos; en 1.934 se dictó la Ley 10 por la cuál la presión de los sindicatos obreros

ros logró importantes garantías para los trabajadores. Cada sector gremial o industrial fué luchando por obtener una reglamentación para las relaciones obrero patronales. Con la ley 6a. de 1.945, los trabajadores vieron incorporados a la legislación muchas de sus peticiones, muchos de sus anhelos al fuero laboral.

C A P I T U L O   S E G U N D OEL FUERO SINDICAL

## A. Definición.-

La garantía legal denominada Fuero Sindical a favor de determinados trabajadores, es la institución del Derecho del Trabajo de mayor trascendencia, debido a la íntima relación que tiene con el derecho de asociación.

Las doctrinas de los tratadistas, la Jurisprudencia, los comentaristas de las leyes laborales han conceptuado en relación con este tema, que ésta Institución es una protección que el Estado concede a los dirigentes sindicales, para no ser despedidos, trasladados a otros lugares diferentes o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin una justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo.

El artículo 405 de nuestro Código Sustentivo del Trabajo, lo define de



la manera siguiente:

" Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedido, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, no trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin causa justa previamente calificado por el Juez del trabajo".

Por tanto, la violación del fuero sindical solamente tiene lugar cuando se despide, desmejora o traslada a un trabajador empareado, sin autorización de juez competente en forma legal. Este emparo no es absoluto por cuanto el patrono tiene la facultad de suspenderlo provisionalmente, para luego prescindir definitivamente de sus servicios, cuando el juez califique la causal de despido y lo autorice.-

El origen de esta garantía es la condición representativa sindical y tiene como fin inmovilidad del trabajador empareado por ella; de modo que su violación es una transgresión a la legislación social.

Al hablar de desmejoramiento en sus condiciones de trabajo, entendemos que la norma sustantiva se refiere no solamente a disminución de su salario y prerrogativas que goza en calidad de trabajador de una empresa, sino también, a aquellos fenómenos que inciden directamente en su dignidad humana.

Todas las legislaciones del mundo que permiten la asociación sindical conserven algunas garantías para los directivos de los sindicatos. En España, según el tratadista Menéndez Pidal: " Siempre que un trabajador ostente cargo sindical para ser trasladado, sometido a corrección disciplinaria o despedido como consecuencia de faltas graves o leves, siempre que las empresas se encuentren facultadas para hacerlo y aunque así lo reconozcan sus reglamentos internos, será obligatoria la previa instrucción del expediente en el plazo máximo de un ( 1 ) mes, en el que deberá ser oído al trabajador, admitiendo como pruebas y descargos que proponga, cerrándose el expediente con la propuesta sanción que formula la empresa, remitiéndose to-

27

do ello al Delegado Providencial del Sindicato para que informe y tramite a la Magistratura del Trabajo en el plazo de cinco (5) - días y ésta, previa audiencia del interesado resolverá por auto dentro de los diez (10) días siguientes, conteniendo los pronunciamiento necesarios sobre sanciones accesorias é indemnizaciones de perjuicios, cuya resolución será inapelable, y si contiene alguna sanción, se dará traslado a la Delegación del Trabajo para los efectos que sean oportunos. " (Derecho Procesal Social, Editora Revista Alfredo Gaste Barrios, tratadista página 154 y 155, Madrid 1.947).

Alfredo Gaste Barrios, tratadista chileno de fine así el fuero Sindical: " Es un detache de que gozan ciertos obreros y empleados, - en virtud del cual el patrono o empleador no puede despedirlos libremente durante el tiempo que indica la ley, sino con la autorización y en la forma que ésta misma lo indica".

" El objeto de la inmovilidad es proteger a los obreros y empleados que desempeñan ciertos cargos creados por la ley, y que en re-

zón de sus funciones están expuestos a represalias por parte del patrono, que generalmente se traduce en el despido de estos servidores.

La inmovilidad cesa por general, por dos causas: a) Llegado el plazo; b) a virtud de resolución judicial fundada en la ley.

Gozan de fuero Sindical los directores de sindicatos y ésta prerrogativa entiende conferida por todo el tiempo que tenga el cargo, y termina seis ( 6 ) meses después de haberlo dejado, siempre que la cesación de él no hubiere sido motivada por censure u otra medida disciplinaria tomada por la asamblea del sindicato, según lo determina el artículo 376 del Código del Trabajo; se desprende entonces que si el director es censurado, su fuero cesa y sojura, ya que la ley concede al lapso adicional de seis ( 6 ) meses más de inmovilidad, siempre que deje su cargo por motivo no punibles, como son el término de su mandato y la renuncia del cargo de director. " ( Alfredo Gaeta Barrios, pag. 154 y 155 ).

" Si renuncia a su cargo de director, conserva el fuero. Así lo ha resuelto, la inspección del trabajo que en el dictamen No. 9493 del 14 de noviembre de 1.934 dice: " El director sindical que renuncie a su pue-

to de tal, conserva el fuero establecido en el inciso 2 del artículo 376 del Código del Trabajo ya que la única excepción que él contempla en cuanto a la mantención de este privilegio en el caso de cesación por censura u otra medida disciplinaria tomada por la Asamblea Sindical".

" El fuero no puede ser alegado si no se han hecho tres ( 3 ) publicaciones consecutivas en un diario de la localidad, requisito esencial para que el patrono se cerciore de tal noticia. El inciso 3 del art. 376 dice: Que el patrono se cerciore de tal noticia, bastará la primera publicación para que esta garantía se entienda establecida.

" Gozan de la prerrogativa en estudio tanto los directores provisionales como los definitivos u ordinarios. Así debe entenderse de los términos en que el fuero sindical se hace extensivo a los directores de confederaciones de Sindicatos. La Inspección del Trabajo en dictamen No. 2631 de 6 de Abril de 1.938, ha sentado la siguiente doctrina: " El fuero de inmovilidad que al artículo 376 del Código del Trabajo otorga a los directores de Sindicatos, por cuanto se trata de un privilegio expresa y determinadamente a aquellos y no a las entidades llamadas sindicatos. El privilegio aludido, como tal, debe ser aplicado en sentido restrictivo a las personas a

quienes la ley señaladamente indica en cada caso, circunstancia que no ocurre tratándose de las Confederaciones de Sindicatos\*.

¿ Qué sanción tiene el acto del patrón que viola el fuero sindical? En otros términos, qué consecuencia acarrea el despido del empleado, u obrero directivo antes del plazo del término de su garantía sin haber sido solicitado el permiso judicial?

La Corte Suprema ha unificado ya su criterio frente a este problema y en sentencia aplicable a obreros y empleados, publicada en la " Revista de Derecho y Jurisprudencia" página 8a., ha expuesto la siguiente doctrina:

" El precepto del artículo 376 de las leyes del trabajo prohíbe separar a los obreros durante el tiempo que desempeñan los cargos de directores de sindicatos y en los seis ( 6 ) meses siguientes, debe entenderse incorporado en el respectivo contrato, y si el patrono contraviene - puede pedir, a su arbitrio, la terminación del contrato o su cumplimiento con indemnización de perjuicios.

\* Habiendo expresado el patrón su intención decidida de no admitir a e-

...sos en su fábrica, el cumplimiento de los contratos no pueden realizarse y sólo queda su terminación, por lo cual debe desecharse su petición para que se le reintegre al trabajo y sólo tienen derecho a ser indemnizados de los perjuicios consiguientes". (Derecho del Trabajo, Biblioteca, jurídica Zig Zag, Santiago de Chile, 1.943 página 401 y 402).

Para el expositor DIEGO LIAMAS, el concepto del fuero Sindical tiene dos acepciones: Una amplia y genérica y otra limitada y específica. Por la primera entienda: "La protección especial impuesta legalmente al patrono de no despedir o alterar las condiciones del contrato de trabajo del representante sindical. Por la segunda: si el trabajador es dirigente sindical, la garantía se extiende al ejercicio de su función o mandato, a cuyo efecto si fuera necesario, queda facultado, incluso para dejar dado pro-tempore de desempeñar sus tareas en la empresa". (Fuero Sindical, despido del Dirigente Sindical, Revista Gaceta del Trabajo, Tomo XV. página 10). Según lo anterior los representantes sindicales gozan de la protecciones indispensables para el cumplimiento de su gestión sindical que se traduce en la estabilidad de

su empleo, sin que ello constituya un fuero sindical del trabajador, dichas garantías, en nuestro derecho se reduce a lo siguiente:

- (1 ) Un derecho a la inamovilidad;
- (2 ) Acciones para defenderlo y hacerlo respetar;
- (3 ) Una jurisdicción especial que tutela estos derechos.

Para el tratadista Argentino Guillermo Cabanellas el fuero Sindical es "La garantía que se otorga a determinados trabajadores motivada por su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificar sus condiciones de trabajo sin una justa causa". ( Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1.969, página - 751 ) . Comparando esta definición con la expuesta por el jurista Chileno Alfredo Gaeta Barrios y con la consignada en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, observamos que es incompleta por cuanto no señala los trabajadores amparados por el fuero sindical, ni enseña quién puede autorizar el despido. La idea del profesor Cabanellas es la que se halla plasmada en el art. 405 de nuestro estatuto sustantivo laboral. Nos parece que la noción que sobre fuero sindical daba el derogado art. 67 del Decreto -



2313 de 1.945 era más clara que la dada por el artículo 405 precitado. El mencionado artículo 67 fué el primero que intentó dar la definición exacta de fuero sindical. Estipulaba lo siguiente: " Se entiende por fuero sindical la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de organización y de las directivas sindicales, y consiste en el derecho que les reconoce a no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladarlos a otros establecimientos de la misma empresa, o a un municipio distinto sin autorización del Juez competente en los términos de la Ley".

Para hallar los antecedentes de la institución denominada " Fuero Sindical" en nuestro país, hay que remontarse a los del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo surge como rama del Derecho, autónoma y especializada, con el progreso económico, con la aparición del industrialismo y de la técnica y ha venido abriéndose paso desde hace corto tiempo. En nuestra Constitución hallamos varias normas relacionadas con el Derecho del Trabajo, a saber: El art. 39 que habla de la libre escogencia de profesión u oficio y de la reglamentación de las profesiones; el artículo 17 se refiere al trabajo como una obligación social que goza de la es-

pecial protección del Estado) el 32 establece que el Estado puede intervenir por mandato de la ley, para dar pleno empleo a los recursos humanos y naturales, dentro de una política de ingresos y salarios, - conforme a la cuál el desarrollo económico tenga como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad, y de las clases proletarias ( Acto Legislativo No. 1 de 1.958)

Fue el Decreto 2350 de 1.944 el que primero le dió existencia a la - institución del fuero sindical en nuestro país, pero esta disposición tuvo corta existencia por cuanto fue expedida en uso de las facultades extraordinarias concedidas al presidente Alfonso López a raíz de los - hechos de Pasto que no son del caso mencionar aquí; en virtud de la - temporalidad del estado de sitio dicha norma debió ser absorbida o - plasmada en una ley que fue sancionada en Febrero de 1.945. Fue la Ley 6a. que en su artículo 40, tomó el contexto del artículo 18 del derogado Decreto 2350. El precipitado artículo 67 rezaba:

\* El consecuencia, desde la referida notificación, hasta que al respectivo sindicato se le otorgue personería jurídica, sin pasar en nin-

- 33 -

gún caso de tres meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada por el correspondiente Tribunal del Trabajo. El mismo empere se establece en los miembros de la Junta Directiva de todo Sindicato en cuanto su número no exceda de diez ( 10 ), sean principales o suplentes, desde que sea notificado su elección y por el tiempo que dura su mandato y tres más".

El artículo 40 de la citada norma, además de contener lo anterior, introdujo una extensión de ese empere a los miembros de la Subdirectiva o Comités Seccionales previstos en los Estatutos y que actúan en municipios distintos de la sede de la directiva central, sin pasar de aquellos mismos límites, es decir, de diez ( 10 ) miembros, sean principales o suplentes.-

El Tribunal Seccional del Trabajo de Bogotá, ya extinguido, en fallo de Agosto 19 de 1.946, sobre fuero sindical, dijo: " La institución del fuero sindical ha sido establecida con la finalidad de proteger al trabajador de todo abuso, arbitrariedad ó ilegalidad del patrono, pero no para impedir que éste ejercite los derechos que, según la ley nacen para él del contrato". Sentencia 19 de agosto 1.946 en el Juicio de Fuero Sindical

cal de Bavaria contra un trabajador. Legislación del Trabajo, Campo. - E. Barón, Bogotá, 1.948, páginas 715 y 716. Lo que en esencia es la INAMOVILIDAD del trabajador amparado por él. Se trata de una garantía de permanencia en el trabajo que el Estado confiere a los trabajadores miembros de las directivas de un sindicato y en algunos casos a la totalidad de los afiliados al mismo, de no ser despedidos, trasladados, ni deasejorados en sus condiciones de trabajo, SIN JUSTA CAUSA, calificada previamente por el juez competente.

Las reformas constitucionales de los años 1.936 y 1.945 colocaron los cimientos de la protección social en Colombia. Y fué así, como mediante el prenombrado Decreto 2350 de 1.944 en su artículo 18 al que plasmó la institución del fuero sindical que, como ya dijimos, tuvo corta existencia ya que rigió ese decreto desde octubre de 1.944 hasta Febrero de 1.945.

El párrafo 1o. del artículo 40 de la Ley 6a. estableció la manera como el patrono debía dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores amparados por el fuero Sindical: " Lo dispuesto en este artículo no impide que el patrono pueda suspender provisionalmente a cualquier trabajador con justa causa, siempre que llene estos requisitos: Que en -

el término de la distancia y 48 horas más a partir del día de la suspensión, presenta solicitud de autorización para el consiguiente despido definitivo, ante el respectivo Juez del Trabajo; y que en dicha solicitud -deposite el valor de quince ( 15 ) días de salario correspondiente al período de la suspensión, si no prospera la autorización de despido definitivo. El Juez dentro de los tres días siguientes de la solicitud, autorizará el despido definitivo si se comprobare la justa causa invocada por el patrono\*.

El régimen establecido por las disposiciones antes mencionadas, subsistió hasta la vigencia del Decreto 2158 de 1.948 de julio del mismo año, y transformó de manera fundamental lo referente a fuero sindical.

En su artículo 116 dice:

\* CONTENIDO DE LA SENTENCIA.

Quando la sentencia fuere adversa al patrono, deberá contener a cargo de éste la obligación alternativa de conservar al trabajador o de prescindir de sus servicios mediante el pago, a título de indemnización especial, de una cantidad líquida en dinero equivalente a seis meses de salario.

45548

- 33 -

sin perjuicio de sus derechos y presentaciones legales, Como se observa, esta disposición anuló la institución del fuero sindical, al establecer que el patrón bien podía conservar a su trabajador en el puesto o despedirlo previo el pago de la indemnización prevista allí, y por -  
cuento que el patrono que ha solicitado el permiso para despedir a su -  
trabajador emparado, con notoria complacencia paga el valor de la indemnización y despedir al trabajador. En estas circunstancias el problema se reduce al campo económico sin que importe para el patrono el monto de la indemnización, ya que así consigue burlarse del fuero sindical.

Comentando esta disposición, el doctor Carlos H. Pareja, en su comentarios al Código Procesal del Trabajo, expone:

" La antigua Ley hacía respetar plenamente al fuero sindical, sin que le quedara al patrón ninguna puerta de escape; El Código le dá al patrono esta puerta de escape, porque si el trabajador hace respetar el fuero, y el juez ordena restituirlo al empleo, el patrono puede burlarse del fuero pagándole al trabajador, una indemnización por seis meses + de salario y sus prestaciones, y despedirlo. Esta disposición del Código es corruptora y debilita la moral del sindicato. Además convierte la

moral del sindicato. Además convierte la garantía de la ley, en un negocio indigno, que para un dirigente honesto debe resultar inadmisibles. Yo creo que hay casos en que podría aceptarse que el patrono compensara la obligación que le impone el fallo, pagando una indemnización..... al sindicato. ( Código Procesal del Trabajo, Bogotá Edit. La G. en Colombia, 1.951, página 158 ).

El Código Sustantivo del Trabajo, vigente desde el 10. de Enero de 1.951 conservó la misma tesis, el Dr. Carlos H. Paraja, que de transcribió antes, en el sentido que la indemnización a que es condenado el patrono en virtud de la terminación del contrato del trabajo con su trabajador amparado por el fuero sindical, sea pagado no al trabajador sino al respectivo sindicato. Con esta modificación se intentó fortalecer económicamente al sindicato, pero no dió resultado alguno, por cuanto a las indemnizaciones recibidas por éste por disposición de las asambleas generales eran entregadas a los trabajadores despedidos, que venía a ser la misma cosa o título de indemnización o auxilio por su desempleo. En esta forma, se desvirtuó el pensamiento del legislador y terminó así la vida jurídica del fuero Sindical.

Los decretos 616 y 617, ambos de febrero 26 de 1.954, dictaron normas so-

bre fuero sindical, modificaron lo pertinente en los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo, en cuanto modificaron las competencias para conocer de los asuntos sobre fuero sindical, dicha competencia estaba asignada al Juez del Trabajo, para otorgarla a los inspectores del mismo ramo, lo cual trajo como consecuencia, que desapareciera la obligación alternativa a favor del patrono, establecida en el artículo 116 del Decreto 2158 de 1.948-

Actualmente el Decreto 204 de 1.957 rige lo relativo a fuero sindical. Allí se establece el procedimiento que debe seguirse, ya que se trata de la acción que tiene el patrono para despedir a un trabajador o de la acción que tiene el trabajador para solicitar su reintegro, modalidades éstas que se contemplan en el proceso especial de fuero sindical que será objeto de estudio en este trabajo.

C. TRABAJADORES AMPARADOS.

El fuero sindical ampara a los trabajadores sindicalizados en las formas y en los términos del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificando por el artículo 24 del Decreto 2351 de 1.955, del tenor que sigue:

ARTICULO 406.

Están amparados por el fuero sindical:



- a ) los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación - prevista en el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo hasta sesenta ( 60 ) días después de la publicación ordenada por el artículo 367 del mismo Código, sin exceder de seis ( 6 ) meses.
  
- b ) Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de personalidad jurídica, ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
  
- c ) Los miembros de la junta directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco ( 5 ) principales y cinco ( 5 ) suplentes, y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en municipio distinto a la sede de la subdirectiva o comité seccional en cada municipio, este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.
  
- d ) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el

mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical, y por seis ( 6 ) meses más.

Del texto literal contenido en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, se desprende, que son cuatro los grupos de trabajadores beneficiados con el fuero sindical estos son:

1o. Los fundadores del sindicato, teniendo en cuenta que el período inicial de la fundación de un organismo destinado a lograr reivindicaciones para los trabajadores no va a ser del agrado de los patronos, pudiendo estos arremeter contra ellos para desvirtuar el movimiento obrero; la Ley concede a todas las personas involucradas en la fundación del sindicato, la garantía de que el patrono no pueda proceder arbitrariamente contra la estabilidad en el cargo. Esta garantía de que gozan los fundadores de un sindicato, está condicionado a la notificación que hagan los trabajadores al patrono de su deseo de constituirse en sindicato. Dicha notificación debe hacerse por escrito, de conformidad con el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo que en su texto dice:

Artículo 363. " El presidente y el secretario provisionales de todo

sindicato de trabajadores en formación debe notificar al respectivo patrono y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la junta directiva provisional, clase y objeto de la asociación, y, en caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente".

Para que se respete el fuero sindical por parte del patrono no basta que los trabajadores se reúnan con el fin de constituir un sindicato sino que esta voluntad debe ser notificada en la debida forma por escrito al patrono o a su representante legal, dejando constancia del recibo del original.

El Tribunal Superior de Bogotá ha dicho a este respecto lo siguiente:

" El fuero es como lo indica el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, una garantía de que disfrutan los trabajadores que se encuentran dentro de las circunstancias indicadas por el artículo 24 del Decreto "

2351 de 1.965. Es el hecho cumplido de estas circunstancias lo que genera el derecho y no la aprobación que haga el Ministro del Trabajo en la resolución respectiva. Esto quiere decir que puede prescindirse de toda conducta reglamentaria, porque en este supuesto es ilegal y por consiguiente carece de validez. Es decir, que los derechos, las prerrogativas y privilegios no han nacido en el terreno del Derecho, y por consiguiente carece de obligatoriedad. Pero es un fenómeno a posterioridad que tendrá su aplicación en el reconocimiento de los derechos y obligaciones pertenecientes. Para aprobar la constitución del miembro directivos del sindicato, es apenas elemental que esta posición debe respetarse, es un Status provisional, ya que la actitud contraria sería, al revés, un privilegio a favor del patrono para prescindir de los trabajadores directivos del sindicato dentro del lapso de su elección y la aprobación de la Junta por el Ministerio. Lo que sí debe estar claro y evidente es la comunicación al patrono, porque este debe conocer la operación del sindicato y las determinaciones por él tomadas precisamente para empezar a respetar, a partir del conocimiento de los hechos, los privilegios inherentes a la organización tan lógica es esta postura frente a las normas vigentes y tan opuesto

su criterio respecto al sustentado por el Juez de primer grado que el artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo correspondiente al artículo sobre fuero sindical solamente habla de notificar al patrono la elección de la Junta Directiva, descartando el requisito de la notificación que se hace para otros efectos al Ministerio del Trabajo".

La nota de aviso al patrono debe expresar en forma clara los nombres de los fundadores y la Junta Directiva provisional del Sindicato en formación, con la identificación completa de cada uno de ellos y la determinación del cargo que se desempeña en la empresa. Sólo con el cumplimiento de estos requisitos se puede hacer efectivo el derecho a que se respete a las personas que lo han creado, por ministerio de la ley, bajo el amparo especial de fuero sindical.

Los requisitos contemplados en el artículo 363 hacen relación también a los cambios que se operen en la Junta Directiva. A propósito, se transcribe el artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

ARTICULO 371. Cualquier cambio, total o parcial de la junta directiva de un sindicato, debe ser comunicado en los mismos términos indica-

dos en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito, el cambio no surte efecto.

Vimos que el fuero sindical cubija a los fundadores por un término máximo de 6 meses. La ley presume que dentro de dicho término le sea concedida la personería jurídica al sindicato. Otorgada ésta a la organización sindical, los directivos continúan gozando de la protección legal, en la forma expuesta.

2. Trabajadores no fundadores que ingresen con posterioridad al sindicato en formación. Este es el segundo de los grupos de trabajadores que gozan de la mismas garantías de los fundadores, pero, el derecho al fuero sindical sólo se logra si el trabajador ingresa antes de que se hubiera reconocido la personería al sindicato. Esta disposición pone de presente el sentido proteccionista que tiene el fuero, más en favor de los asociados que el favor de la persona individualmente considerada, pues no tolera que se ataque al sindicato en formación, extendiéndose su tutela tanto a los fundadores como a todo trabajador que por cualquier razón forme parte de ese sindicato en la etapa de formación.

3. Miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos. Dentro del tercer grupo de trabajadores amparados por el fuero sindical, el aparte c ) del Decreto 2351 de 1.965 - de 1.966, en su artículo 24 enumera taxativamente los miembros que gozan de este privilegio legal, limitando a cinco ( 5 ) principales y cinco ( 5 ) suplentes, el número de directivos amparados por el fuero. En cada comité o subdirectiva seccional también se limita al número. El término de duración del amparo se entiende de acuerdo con la norma legal - hasta la expiración de su mandato o desde la fecha de retiro voluntario del trabajador de la directiva del sindicato; este retiro, para los efectos de los seis meses posteriores al término del mandato, debe ser expontáneo, pues si se trata del retiro por causas disciplinarias y otros factores que desdigan de su comportamiento en la entidad sindical, el amparo cesa inmediatamente para el sancionado. En cuanto a la limitación de órden legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo para los directivos de los sindicatos, federaciones o confederaciones, obligó a éstos a conformar su Junta Directiva con una cantidad no mayor a diez ( 10 ) miembros, cinco principales y cinco suplentes, teniendo en cuenta que sólo éstos, los restantes directivos estarían permanentemente en

peligro de ser sometidos a las represalias de patronos vengativos.

Para complementar este punto, se indica cuáles son los miembros de los sindicatos que están en capacidad de conformar su junta directiva. Estos requisitos se encuentran consignados en el artículo 388 del Código Sustantivo del Trabajo que dice:

" ARTICULO 388. Para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:

- a ) Ser Colombiano;
- b ) Ser miembro del sindicato;
- c ) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis ( 6 ) meses en el año anterior;
- d ) Saber leer y escribir;
- e ) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de indentidad, se-



gón el caso) y

f ) No haber sido condenado a sufrir pena efectiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata el literal c) no invalidarán la elección cuando hayan sido ocasionados por la necesidad de atender a funciones sindicales.

4. Miembros de la comisión estatutaria de reclamos. Estos son los trabajadores en los cuales descansa la responsabilidad de las relaciones directas entre el sindicato, los afiliados y la empresa. Las comisiones de reclamos, sean permanentes o transitorias, son designadas por los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales.

Su origen data desde la organización del gremio sindical, pero, el fuero que ampara a dos de sus miembros sólo aparece al entrar en vigencia el Decreto 2351 de 1.965, considerándose esta medida como una invocación beneficiosa, ya que los integrantes de la comisión de reclamo deben tener la seguridad al estar amparados por el fuero Sindical, de que no se

convertiran en razón de las actividades desarrolladas, en víctimas propiciatorias de los desafueros patronales.

En cuanto a este nuevo grupo de trabajadores amparados por el fuero sindical, el artículo 24 del Decreto 2351 de 1.965 no exigió requisitos especiales a las personas que se designen miembros de la comisión de reclamos, a los cuales se hizo extensivo el amparo sindical de que gozan los miembros de la Junta Directiva. En virtud de esta disposición, pueden ser miembros de esta comisión todos los sindicalizados, incluyendo a los empleados de confianza de que habla el artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que existan las incompatibilidades. Al respecto de la comisión de reclamo, en cuanto lo atinente al fuero sindical de que gozan dos de sus miembros, el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en fallo calificado el 31 de agosto de 1.966, dijo lo siguiente: " El literal d ) del artículo 24 del Decreto 2351 de 1.965 estableció precisamente la novedad de que el fuero sindical de que gozan los fundadores y directivos de los sindicatos se extendiera a los miembros de la Comisión de Reclamos, sin que desde luego se puedan confundir las incompatibilidades del artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo que se refiere a empleados Directivos, no pueden hacerse extensiva a los miembros de la Comisión de Reclamos. Enseña un principio elemental de hermenéutica que las

incompatibilidades, se aplican en forma taxativa. Es decir, para estos casos la analogía es inaceptable. Luego previniendo el fuero de una elección como miembro de la comisión de reclamos estando previamente prevenida la empresa, el despido del demandante, sin autorización judicial - viola abiertamente el texto mismo del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1o. del decreto 204 de 1.957".

Hizo también el Decreto 2351 de 1.966 en su artículo 25, extensivo el fuero sindical, en casos de conflicto colectivo a todos los trabajadores que presenten pliegos de peticiones, los cuales no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde las fecha de presentación del pliego o durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo directo. Luego, para que un patrono pueda despedir alguno o algunos de los trabajadores que suscribieron el pliego de peticiones, tiene que llenar - los mismos requisitos como si se tratara de un miembro de la Junta Directiva del Sindicato. Conviene observar, además que dicha garantía o emparo cubija los términos legales establecidos para el arreglo del conflicto.

Por último, de las convenciones colectivas de trabajo celebrado entre los patronos y los sindicatos de trabajadores, pueda surgir un nuevo grupo de trabajadores emparados por el fuero sindical, que sería, aquellos que sin

estar comprendidos en los grupos consignados en el artículo 24 del Decreto 2351 de 1.965, sean considerados como protegidos por el fuero sindical, en virtud de la convención colectiva de trabajo, dándole aplicación al principio de derecho según el cuál, el contrato celebrado es ley para las partes que lo suscribieron.

d. TRABAJADORES NO AMPARADOS.

El legislador al establecer la " garantía " denominada fuero sindical lo hizo para emparar a todos los trabajadores contra las posibles represalias que se pudieran presentar al ejercitar estos el derecho de asociación consagrado en la Constitución Política.

La ley consagró el beneficio a favor de todos los trabajadores, pero, a manera de excepción, tal lo expresa el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, enumeró un grupo de trabajadores que en sus relaciones laborales no pueden estar amparados por el fuero, ya sea por la calidad de la relación de trabajo que lo liga con el empleador o a las relaciones de dependencia en que se encuentran en razón del cargo que desempeñan.

Estas excepciones al fuero sindical se encuentran taxativamente enumeradas

das en el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, que al respecto dice:

**ARTICULO 409. No gozan de fuero sindical:**

- 1. Los trabajadores que sean empleados Públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político y Municipal.
- 2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo".

De acuerdo con el artículo 5o. del Código Regimen Político y Municipal tenemos que:

Se entiende por empleado del servicio social aquel que trabaja por cuenta de las entidades públicas y a su servicio, u obra a nombre de ellas y cuya remuneración es pagada por el Tesoro Nacional, los tesoros Departamentales o Municipales o por organismos creados por leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos o reglamentos legales".

La excepción consagrada en el numeral 1o. del artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, se explica teniendo en cuenta que los empleados públicos no se rigen por las leyes sustantivas del trabajo sino por decretos especiales de índole oficial. Por lo regular los empleados públicos

son de libre nombramiento y remoción del respectivo jefe que hizo el nombramiento.

Si los trabajadores oficiales esten ligados con la administración por una relación de derecho público y no mediante un contrato de trabajo, ocurriría que si los empleados oficiales gozaran de la garantía conocida como Fuero Sindical, podrían en momento determinado presionar al Gobierno para lograr concesiones que irían en desmedro de la misma Soberanía.

En cuanto al inciso 2o. de la norma laboral que se viene comentando, ni en el Código de Régimen Político y Municipal, ni en el Código Laboral se encuentra definido ni explicado que se entienda por empleado de confianza dirección o manejo. El tratadista Mario de la Cueva, en su Obra "Derecho Mexicano del Trabajo" expone:..... Ahí donde estan en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de los establecimientos, el orden especial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleado de confianza".

La doctrina del mencionado tratadista Mexicano, nos parece muy abstrac-

ta, pues, peca por exceso ya que el deber de todo trabajador es velar por la buena marcha de la empresa a la cual presta sus servicios, y ésta se logra mediante las relaciones cordiales que reinen entre todos los miembros, buscando la seguridad, la prosperidad y el éxito de los establecimientos en los cuales labora. El extinguido Tribunal Supremo del Trabajo ha dado las bases suficientes para saber cuando un trabajador particular y oficial está incluido dentro de esta clasificación.-

Al respecto dijo: " Se ha dicho por la doctrina que no es posible dar un criterio de las nociones de dirección, vigilancia, fiscalización, confianza y demás similares sino que debe estudiarse la relación de trabajo respectivo en cada empresa para catalogar al trabajador en cualquiera de estas clasificaciones según sus funciones.

El Tribunal del trabajo entiende que en las labores de dirección y confianza el trabajador reemplaza al patrono, frente a los demás asalariados a su cargo, de modo que por la imposibilidad del empresario de estar en todas las dependencias o secciones del establecimiento, hace sus veces, lo sustituye en sus facultades directivas de mando o de organiza-

DEPARTAMENTO DE  
DIRECCIÓN DE  
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO

ción. La simple vigilancia es una noción más clara y sencilla porque aun cuando denota una función propia de la índole patronal, no conlleva facultades o atribuciones directivas o de mando, sino solo de cuidado, control o fiscalización de personas o de cosas.

Este fallo del Tribunal Supremo del Trabajo, hoy extinguido, nos enseña que para saber a ciencia cierta cuando un trabajador es de dirección, - confianza o manejo hay que estudiar el caso concretamente, ya que ni la ley, ni la doctrina, ni la jurisprudencia lo definen.

Fuera de los dos casos tratados como excepciones de trabajadores que no gozan del fuero sindical, se encuentra un tercero que corresponde a los empleados en período de prueba. En cuanto a estos trabajadores han sido variadas las opiniones de los estudiosos del derecho; algunos sostienen que los únicos trabajadores exceptuados para gozar del fuero sindical son los enumerados taxativamente en el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo.

La opinión nuestra es contraria a la de aquellos que sostienen que los trabajadores en período de prueba están amparados por el Fuero Sindical,



pues la situación jurídica de éstos es precaria. De acuerdo con el artículo 3o. del decreto 617 de 1.964, el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. De la norma citada se desprende que el período de prueba se establece para conocer las cualidades de las partes que intervienen en la relación laboral. En el supuesto caso de que el trabajador en período de prueba gozare del Fuero Sindical, se entendería la imposibilidad por parte del patrono para despedirlo ni desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, ni trasladarlo a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto sin justa causa y previamente calificado por el Juez del trabajo, condiciones éstas que rifien con el carácter jurídico que regula las relaciones de los patronos y los empleados sometidos a prueba.

e ) JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

A través de lo expuesto en el presente capítulo hemos visto que los patronos no pueden despedir, trasladar o desmejorar a los trabajadores amparados por el Fuero Sindical. Sin embargo, existen en nuestra le-

liquidación del trabajo ciertas causales expresamente determinadas en la Ley, por las cuales el patrono puede terminar unilateralmente con esta garantía.

Estas circunstancias se hallan consignadas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 204 de 1.957, artículo 8o. que se transcribe a continuación:

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO. Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el Fusro:

- a ) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento - y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte días; y
- b ) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato\*.

El Primer literal del artículo arriba transcrito se refiere a la liquidación o clausura definitiva de la empresa. cuando esto ocurre con el lleno de los requisitos previos, de notificación a los trabajadores, es natural y lógico que terminen los contratos celebrados entre los trabajadores y el empresario.

También alude el mismo literal la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte ( 120 ) días. Esta es -

una forma de extinguir los contratos entre patronos y obreros. El contrato se suspende por el cese de actividades o clausura temporal hasta por ciento veinte días, pero al llegar a este término, el contrato expira, lo mismo que en el caso de clausura definitiva de la Empresa. Igual que en el anterior el patrono debe notificar a los trabajadores la fecha precisa de la clausura definitiva o de la suspensión de actividades.

El segundo literal se refiere a la terminación del contrato por justa causa, entendiéndose por tal las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, hoy modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1.965. Para una mejor orientación del tema que venimos tratando se transcribe la mencionada norma, que en su texto dice:

Artículo 62 y 63. Modificados. Dec. 2351 de 1.965 art. 7o. Terminación del Contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) POR PARTE DEL PATRONO.

1o. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para la admisión o tendientes a

obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de su representantes y socios, jefes de taller vigilantes e celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60

del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, - contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta ( 30 ) - días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correctivo - nel que exceda de ocho ( 8 ) días, o aún por tiempo menor, cuando la - causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la cau - sa y la extensión del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capaci - dad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, - cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrón.

10. La sistemática inajecución, sin razones válidas, por otra parte - del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, proscritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta ( 180 ) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones ó indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince ( 15 ) días.

B. POR PARTE DEL TRABAJADOR.

1. Haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede preveer al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su salud, y que el patrono no se allana a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas de la prestación de

un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente al contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Las causales contenidas en los artículos acabados de transcribir son de enumeración taxativa y la violación de una cualquiera de ellas, origina el rompimiento unilateral del contrato de trabajo. Una de estas circunstancias, alegadas por parte del patrono en contra del trabajador, dan lugar a que el Juez laboral le califique por medio de un proceso especial y autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical.

La justificación lógica que se encuentra para que el legislador haya



fijado estas causales para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, se explican teniendo en cuenta que cuando es el trabajador el que incurre en ellas, el patrono no está en la obligación de tener como empleados a personas que no le guardan fidelidad, ni buena fe, condiciones imprescindibles para el normal desarrollo del contrato de trabajo. Y en lo que hace relación a los trabajadores por cuanto éstos se venían obligados a prestar sus servicios a patronos que en una u otra forma atentan contra su integridad física o moral, y económica.

Hay una excepción a la regla general de que para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical se requiere previa calificación de la autoridad competente, Se trata del caso contemplado en el Decreto 2164 de 1.959 que autoriza al patrono para despedir a los trabajadores que continúan en el paro, una vez declarada la ilegalidad de la huelga. Los efectos del acto administrativo son inmediatos, superándose así el perjuicio de orden económico que tal conducta causa a la empresa. Esta norma que el patrono despida a aquellos trabajadores que han hecho cesación pacífica del trabajo por circunstancias ajenas a su voluntad, pero con ocasión del paro.

No se requiere calificación judicial para los casos contemplados por el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo que dice:

ARTICULO 411. La terminación del contrato de trabajo por la realización de las obras contratadas, por la ejecución del trabajo ocasional, accidental o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

## C A P I T U L O    T E R C E R O

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

A. ACCIONES QUE NACEN DE ESTE PROCESO.

El fuero sindical da origen a dos clases de acciones que son:

1o. Las que se conceden al patrono; y 2o. las que se le conceden al trabajador. ( Arts. 112 y 118 del C. B. L. ).

1o. Acciones que se conceden al patrono

Pertenece al patrono, por mandato de la Ley, dos clases de acciones:

- a ) Acciones para solicitar el permiso de despido de un trabajador amparado por el Fuero Sindical;
- b ) Acciones para solicitar el traslado, el desmejoramiento o modificación de las condiciones de un trabajador amparado por el fuero sindical.

Antiguamente el patrono podía suspender provisionalmente al trabajador amparado por el fuero sindical y solicitar dentro de los dos ( 2 ) días siguientes, más la distancia, el respectivo permiso de retiro definitivo. Para ello era necesario que consignara una suma de dinero igual al monto de quince días de salario del trabajador suspendido con el objeto de garantizar el pago de salarios si la acción de retiro definitivo no prosperaba; -

pero esta facultad a los patronos fué suspendida por el Decreto 616 de 1.954 y actualmente se puede solicitar el permiso de retiro, o de modificación onde traslado a otro lugar donde tenga dependencia la empresa del trabajador emparado, pero sin suspensión provisional.

2. Acciones que se conceden al trabajador emparado por el Fuero Sindical

Cuando se despide a un trabajador emparado por el fuero sindical sin arreglo a la ley, puede el trabajador injustamente despedido solicitar que se le admita de nuevo en la empresa o en el establecimiento de donde fué retirado, ejercitando una acción conocida con el nombre de "Acción de Reintegración". Naturalmente es el trabajador despedido injustamente el titular de esta acción y el patrono o empleador el titular de la acción de despido, es decir que el trabajador es el demandante y el patrono el demandado.

Con la acción de reintegro se busca: 1. El regreso del trabajador despedido a la empresa de donde fué desalojado. 2. El pago de los salarios dejados de devengar como consecuencia del despido injusto.

La ley guarda silencio acerca de qué acción le corresponde al trabajador emparado por el fuero sindical, cuando se ve obligado a presentar renuncia o a dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por actos vio-

latorios del patrono de uno o más de los numerales reales consagrados en el aparte B) de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. Este vacío de nuestra legislación debe llenarse con una acción de indemnización, ya que la acción de reintegro no es aplicable para el caso cuestionado por razones obvias, que se desprenden de la índole misma de los actos que conllevan la determinación del rompimiento unilateral.

El trabajador también tiene acción contra el empleador o patrono cuando este lo ha desmejorado, lo ha trasladado a otro lugar o municipio o le ha modificado las condiciones de trabajo inicialmente estipuladas en el respectivo contrato. Cuando éste ha sido trasladado sin el lleno de los requisitos exigidos por la ley cabe allí la acción de reintegro, igualmente como si se tratara de un despido injusto. Cuando ha sido desmejorado en las condiciones de trabajo, inicialmente pactadas han sido modificadas o no han sido cumplidas, la acción que en este evento ejerce el trabajador es innominada, aunque por analogía tiene el mismo procedimiento o trámite.

#### B. TRAMITE DE ESTAS ACCIONES:

Analizando el aspecto procesal del Fuero Sindical, es decir, las acciones que tienen que ver con él, su origen y el procedimiento para ejercitarlas, y tenemos que el Código Procesal del Trabajo reglamenta como Proceso es-

peciales todos aquellos que tienen su fuente en el fuero sindical, según el Capítulo XVI. de ese ordenamiento jurídico.

Tenemos que es un procedimiento sencillo, sin complicaciones de ninguna clase, porque tiene como fin resolver problemas de honda repercusión en el aspecto económico-social del trabajador y en forma indirecta, en la esfera del sindicato a que corresponde el trabajador; se realiza el mismo trámite para las dos acciones.

G. COMPETENCIA.

Según el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo los jueces laborales del Circuito, los Civiles del Circuito y los Promiscuos del circuito, conocen en primera instancia de los procesos sobre Fuero Sindical, por tratarse de negocios no susceptibles de fijación de la cuantía.

D. ACCION DE DESPIDO PROCEDIMIENTO

CARACTERISTICAS. La facultad que tiene el patrono para solicitar al juez el permiso de despido de un trabajador que se encuentra empareado con el Fuero Sindical, no es una facultad de Carácter público, y por lo tanto no le es lícito al Juez del Trabajo autorizar oficiosamente

el despido, sin que el empleador o patrono haya incoado, la respectiva acción.

Tenemos que el procedimiento al cual debe someterse esta acción es de orden público y deba respetarse y cumplirse estrictamente, so pena de incurrir en nulidades.

El patrono o empleador que desee retirar a un trabajador amparado por el Fuero Sindical, lo mismo que si desee desmejorarlo, o modificar las condiciones de trabajo, trasladarlo a otro Municipio, está obligado a solicitar el correspondiente permiso y solo podrá alegar las causales consagradas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### E. PRESUPUESTOS DE LA ACCIÓN

Los presupuestos o requisitos de la solicitud de despido de un trabajador amparado por el Fuero Sindical son los siguientes:

1o. Relación jurídica entre las partes: Esto significa que debe existir un vínculo contractual entre él y el trabajador, es decir un contrato de trabajo.

2o. Existencia del Amparo del Fuero Sindical: Demostrar claramente que verdaderamente dicho trabajador está amparado por el Fuero Sindical, y

que en virtud de ello se solicita el permiso correspondiente para des- pedirlo.

3. Causal justificativa. Debe ceñirse estrictamente al artículo 41o del Código Sustantivo del Trabajo, es decir que se invoque una o más causales de justificación para el despido.

Estos requisitos deben existir en el momento en que se hace la solici- tud, es decir en el momento que se hace la demanda; porque la inexis- tencia de uno de estos requisitos expresados invalida la acción.

El trámite de la solicitud de despido está señalada en los artículos 113 y 114 del Código Procesal del Trabajo y en el 408 del Código Sus- tantivo del trabajo. Deberá expresar la justa causal invocada y con- tener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestre".

Del mandato legal expuesto anteriormente basado en el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, concluimos:

1. DEMANDA DE FORMA.

La demanda presentada por el patrono o empleador a mas de llenar los requisitos consignados en el artículo 25 del Código Sustantivo del -



Trabajo, deberá expresar la justa causa invocada, pero como se trata de asuntos que no son susceptibles de fijación de cuantía, ésta no deberá expresarse. La causal de despido deberá hacerse en una relación pormenorizada, así como una relación clara de las pruebas que se van a usar durante el proceso.

2. TRASLADO Y AUDIENCIA.

El artículo 114 del Código Procesal del Trabajo, señala cuál es el curso que se deberá dar a la solicitud. Expresa lo siguiente:

Artículo 114. Traslado y audiencia. Recibida la solicitud, el juez, en providencia que notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro horas siguientes, ordenará correr traslado de ella al trabajador o trabajadoras indicados en la solicitud y citará a las partes para una audiencia. En esta, que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes, se intentará en primer término la conciliación. Fracasa ésta, en el mismo acto se practicarán las pruebas pedidas por las partes y se pronunciará la correspondiente decisión. Si no fuere posible dictarla inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos ( 2 ) días siguientes con ese fin.

Según el artículo citado, admitida la demanda, el juez en la misma providencia correrá traslado al demandado o demandados, si son varios los señalados en la demanda. El traslado se surte sobre las copias de la demanda y es simultánea. La ley no establece un término para este traslado, pero siendo que la primera audiencia debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la providencia que admite la demanda, creemos que el término del traslado no debe ser mayor al que señala el Código para la celebración de la primera audiencia por razones naturales y de simple lógica. El Juez al correr el traslado deberá fijar un término prudencial; en la práctica, este término se ha fijado en dos días, pues se consigue con ello que la demanda sea contestada antes de la celebración de la audiencia pública.

3. CONTESTACION DE LA DEMANDA.

No es obligatorio, para los trabajadores demandados contestar la demanda, y por ello no sufriran ninguna sanción.

El Código Procesal del Trabajo guarda silencio al respecto, salvo lo dispuesto en el artículo citado, que dispone que si notificada la demanda el demandado no la contesta o no compareciere a la primera audiencia sin

excusa debidamente comprobada el proceso continuará sin necesidad de hacer nueva citación. Es lo que procesalmente se ha llamado "procedimiento en caso de contumacia".

#### 4. CONTENIDO DE LA SENTENCIA.

El contenido de la sentencia en esta clase de Procesos, la señala el primer aparte del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 408. Contenido de la sentencia. El Juez negará el permiso - que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una causa justa".

De allí que si el patrono no demuestra en forma clara y convincente la causal que invoca, el juez tiene la obligación de negar el permiso por falta de causa justificada.

Si por el contrario las pruebas aportadas por el demandante dan margen a

deducir la justicia de la solicitud de despido, él tiene la obligación de conceder el permiso. Al respecto transcribimos una jurisprudencia - del extinguido Tribunal Supremo de Bogotá:

" Cuando se demuestra una de esas causales, el juez debe conceder el permiso, está en la obligación de otorgarlo, porque no es esa una atribución facultativa suya o que esté sujeta a la comprobación de existencia de uno de esos motivos legales de despido. De modo que si aparece acreditado alguno, no debe ni puede denegar la autorización correspondiente sin violar la ley u oponerse ostensiblemente a ella ( Cas. 17 de Diciembre 1.948, T. III. pág. 874 Gaceta del Trab. Proceso de Fuero Sindical - de Avianca entre Hector Aguilar y otros ).

Y mas tarde la misma corporación dice:

" El fuero Sindical establecido en la Ley 6a. de 1.945 es una especial medida del Estado para proteger a la directiva de los organismos sindicales contra los abusos del patrono y para facilitar la manera de que estas entidades no se vean en un momento dado destrozadas por maniobras de quienes no comparten la existencia y respeto debido a los Sindicatos. Pero no es en manera alguna carta blanca para que los que se encuentran bajo su protección puedan abusar del contrato de trabajo y realizar actos graves o incumplimientos ostensibles y perjudiciales al contrato de

trabajo en la creencia de que el Fuero Sindical los ampara también - en estas violaciones". ( Ibidem).

F. ACCION DE REINTEGRO. Titular de la Acción.

Ya dijimos que el titular de esta acción es el trabajador amparado por el Fuero Sindical cuando es despedido sin sujeción a la ley.

TRAMITE.

El trámite para esta acción lo señala el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo cuando dispone:

" Artículo 118. Acción de reintegro. La demanda del Trabajador emparado por el fuero sindical que hubiera sido despedido sin permiso del juez del trabajo, se tramitará de conformidad al procedimiento señalado en los artículos 114 y subsiguientes de este Código. La acción de reintegro prescribirá en dos meses, contados a partir de la fecha de despido.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará a la acción del trabajador emparado por el fuero sindical que hubiere sido trasladado o desmejorado sin intervención judicial.

Entonces, el trámite señalado por el citado artículo es el mismo que

se siga para la acción de despido, que ya vimos antes, y por tanto no es del caso repetir.

#### 6. PRESUPUESTOS DE ESTA ACCION.

Los presupuestos son los siguientes:

a ) Relación jurídica entre partes. Es decir, que exista un vínculo contractual entre el trabajador y el patrono.

b ) Que ese vínculo haya sido roto unilateralmente por el patrono sin llenar los requisitos de ley. Es decir, que se haya despedido al trabajador emparado por el fuero sindical sin haberse obtenido el permiso correspondiente del juez del trabajo.

c. La protección del fuero sindical. Vale decir, que en realidad el trabajador esté protegido por el Fuero. Para este basta acreditar que en el tiempo de despido se encontraba desempeñando, el trabajador, un cargo directivo del mismo sindicato, o se encontraba dentro de los tres meses después de haber cesado en las funciones de directivo del respectivo sindicato, ya que ese hecho era del conocimiento del patrono.

#### H. ACCION DE REINTEGRO CONTRA ENTIDADES DE DERECHO PUBLICO. ADMINISTRATIVO O SOCIAL

Cuando la acción de reintegro tiene como demandada una entidad de dere-

cho público, administrativo o social debe agotarse la vía gubernativa o reglamentaria. Así lo dispone el artículo 60.º del Código Procesal del Trabajo que reza:

Artículo 60. Las acciones contra entidades de derecho público, administrativo o social autónoma, o una institución o entidad de derecho social, podrá iniciarse solo cuando se haya agotado el procedimiento gubernativo o reglamentario correspondiente. De la lectura del artículo anterior surge la cuestión relacionada con el agotamiento de vía gubernativa, Sobre esta particular estimamos que en tratándose del proceso especial del fuero sindical no hay lugar al agotamiento de la vía gubernativa, como lo ordena el artículo anterior. Lo dicho es fundamenta en el hecho de que esta clase de actos, como lo es una Resolución que declara "insubsistencia del nombramiento de un trabajador, no son susceptibles de ningún recurso gubernativo, bien sea de reposición o de apelación, ya que contra ellos no caben otros que los correspondientes a la justicia laboral o contencioso administrativo según el caso.

El jefe de un servicio público tiene facultad para destituir a sus empleados si el interés público así lo aconseja y generalmente se usa la

fórmula de " en uso de sus atribuciones" y es que la actuación administrativa, en caso como este, de destitución de empleados, se agota por el solo hecho de pronunciarse, sin que contra esta clase de actos se pueda recurrir ante el superior jerárquico.

Lo anterior nos autoriza para decir, que tratándose de proceso especiales como el que nos ocupa, no hay lugar a dar explicación al artículo 6o. del Código Procesal del Trabajo, pues el acto que ordena la destitución se agota con el solo pronunciamiento y contra él no cabe recurso de orden gubernativo quedando expedita sólo la acción judicial correspondiente. El procedimiento reglamentario a que se refiere el trámite o procedimiento previsto en los reglamentos de las entidades administrativas autónomas o de derecho social y que están obligadas a establecer al tenor de lo dispuesto en el artículo 4o. del Decreto Ley 2733 de 1.959, es el siguiente :

ARTICULO 4o. " Los Ministerios, Departamentos Administrativos, Institutos Oficiales y las Gobernaciones, deberán reglamentar la tramitación interna de las peticiones que le corresponden resolver señalando para ello plazos máximos según la categoría o calidad de los negocios".



Cuando una entidad de derecho público comparece como demandada en un proceso laboral, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 350 del Código de Procedimiento del Trabajo, ya que de acuerdo con este artículo la demanda debe notificarse al agente del Ministerio Público respectivo o al Gobernador en su caso, y también al Gerente, Administrador, Director o Jefe de Obras, bajo cuya dependencia inmediata haya prestado sus servicios el trabajador demandado, ya que de no hacerse así la actuación queda viciada de nulidad.

#### I. SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR.

La suspensión es una sanción que se ha venido aplicando en forma exagerada produciendo hostilidad anti-sindical. Si el Código autoriza la suspensión en procedimientos previos, no quiere ello significar que se la puede aplicar indiferentemente puesto que en todo el campo del derecho Social se impone la sujeción a la bonafides. Son tan numerosas y reiteradas las violaciones de este postulado en materia de suspensión colectivas, que conllegan abuso del derecho al imponer sanciones. Si se siguiera al pie de la letra las disposiciones legales, el patrono no violaría el fuero sindical con sus-

pendier provisionalmente a un trabajador, para posteriormente no entablar la solicitud de autorización de despido; al trabajador quedaría en calidad de simple suspendido provisionalmente, sin el patrono tener obligación de hacer la solicitud de despido.

Esta suspensión indefinida la califica la jurisprudencia como despido de hecho, como verdadero despido. Al trabajador no se le conserva, ni se le reintegra, ni se le pagan los salarios. Ha terminado la relación contractual laboral.

Sobre este fenómeno de la suspensión han tenido oportunidad de pronunciarse los más notables tratadistas de derecho laboral. Así por ejemplo, Alberto José Garro Igalmo, dice:

" Temporalidad de la suspensión del contrato de trabajo. Es esta una característica que va implícita en la idea de suspensión del contrato de trabajo, ya que si se dice que existen determinadas situaciones que impiden durante un lapso de tiempo la ausencia de trabajo del titular del contrato, con la consiguiente interrupción de prestación de servicios, claro es, que no podemos imaginar que se prolongue indefinidamente, porque ello implicaría una verdadera extinción contractual".

Ni los intereses de la empresa ni los de la comunidad laboral permitirían tal suspensión indefinida. Por ello, la nota esencial de todas las situaciones suspensivas es la de que necen para terminar en un momento determinado, y que no puede pensarse que no haya ~~de~~ llegar. La suspensión no ha de ser indefinida; ello significaría un despido o terminación del contrato y vá contra la naturaleza de la figura que estudiamos.

Por su parte afirma Eugenio Pérez Botija:

La suspensión como medida disciplinaria adoptada por la empresa en virtud de la facultad que le confiere los reglamentos ( nacionales o de régimen interior) es otro supuesto suspensivo del contrato, en prestación del trabajo y pago de salario. No podrá ser superior al plazo previsto en aquellos. Si excediere habrá que calificarlo de despido y aplicar sus reglas". ( Curso de Derecho del Trabajo 5a. edición, Madrid 1.957 ). Se concluye afirmando que la suspensión indefinida, despido de hecho, es un acto violatorio del fuero sindical. La acción de reintegro proviene de haberse despedido a un trabajador empareado por el fuero sindical.

SUBSISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Cuando la causal justificativa invocada por el patrono no se comprueba, de acuerdo a la acción consagrada en el artículo 408 inciso 2o. Código Sustantivo del Trabajo, cumplido el trámite legal, el juez no autorizará el despido definitivo del trabajador emperado por el fuero sindical, y deberá ordenar el reintegro del trabajador en el empleo que venía desempeñando o a otro igual categoría, con el mismo salario dejado de percibir durante el tiempo de la suspensión hasta cuando se produzca el reintegro. Esta indemnización corresponde a un lucro cesante, o sea a los salarios que dejó de percibir el trabajador a consecuencia del despido ilegal. Según la definición dada por el Código Civil, art. 1.614, no debe entenderse como una indemnización moratoria, sino, como un lucro cesante.-

Dentro del proceso especial seguido por un trabajador tendiente a lograr el reintegro, éste puede pedir al funcionario del conocimiento que declare, además del reintegro é indemnizaciones pertinentes, que el tiempo dejado de trabajar no constituye solución de continuidad para efecto de reclamar sus prestaciones sociales.

## CAPITULO CUARTO

### LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES LABORALES.

#### A. NOCION. Clases.

Conviene recordar en primer término, la definición que de prescripción contiene nuestro Código Civil, en su artículo No. 2512 como " un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones y derechos ajenos, o de extinguir las acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales. Se prescribe una acción cuando se extingue por la prescripción".

De la definición anterior colegimos que son dos clases de prescripción: -  
 " Una extintiva, o sea que se pierde un derecho mediante el transcurso de un determinado tiempo sin ejercerlo; y una adquisitiva, se gana un derecho por el transcurso de un determinado tiempo y significa también que en el Derecho Laboral sólo cabe hablar de prescripción extintiva.

#### B. INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL

Como anteriormente dijimos, en el Derecho Laboral solo cabe hablar de prescripción extintiva. Como consecuencia, el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo estatuyó sobre el particular que: " Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde la

- 82 -

respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinada, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual". Esta norma fué modificada en su primera parte por el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de que la prescripción trienal no rige en los casos "de prescripción especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo, o en presente estatuto". Y la segunda por el artículo 489 ibidem, según el cual, la interrupción de la prescripción solo puede operar por una vez, entendiéndose por tal prescripción que el tiempo anterior a los hechos que la constituyen no se cuentan, y que la nueva prescripción comienza a correr de ahí en adelante.

C. NOCIÓN DE INTERRUPCION. Sus causas. Sus clases.

Interrupción es el fenómeno en virtud del cual se pierde el tiempo hábil corrido para extinguirse una obligación.--

Según el artículo 2359 del Código Civil " la prescripción que extingue las acciones ajenas puede interrumpirse, ya sea natural- civilmente. Se interrumpe naturalmente por el hecho de reconocer el deudor la obligación ya expresa, ya tácitamente. Se interrumpe civilmente por la demanda judicial, salvo los casos enumerados en el artículo lo. 2524".

Comentando la disposición que acaba de transcribirse, el tratadista Arturo Valencia Zea expresa:

" Dos obstáculos hacen que el tiempo no se tenga en cuenta para la prescripción o que el corrido se pierda: 1o. La suspensión. 2o. la interrupción. Nos interesa en el tema que se está desarrollando el segundo obstáculo que a continuación se amplía.

**INTERRUPCIÓN.** Es el fenómeno que en virtud del cual el tiempo hábil corrido para extinguirse una obligación se pierde. Puede ser la interrupción: natural o civil.

Interrupción Natural, es el reconocimiento que hace el deudor de la obligación, expresa o tácitamente. Es reconocimiento expreso de una obligación que produce interrupción natural: 1o. El reconocimiento de la firma al pie del documento por el deudor ante un juez competente; 2o. El reconocimiento de la deuda hecha expresamente en posiciones ( Cas. Civ. Nov. 14 de 1.934, XI I Sis., pág. 193). El reconocimiento tácito por parte del deudor que produce interrupción; el pago de intereses atrasados; la solicitud de un plazo; el otorgamiento de una fianza, o alguna otra seguridad; los abonos parciales a los

deuda, etc. La interrupción natural de la prescripción debe realizarse por un acto voluntario del deudor; no es interrupción natural la exigencia del acreedor de un plazo.

Interrupción Civil . Se interrumpe civilmente la prescripción por la demanda judicial del acreedor esta demanda puede referirse directamente al reclamo de la deuda, o algún otro recurso judicial para que el deudor remueva las cauciones dadas o preste una fianza, etc. La demanda judicial del acreedor, para el pago de intereses debe considerarse como interrupción civil, ya que tal hecho implica un acreedor diligente que no olvida su criterio.

Conforme lo ordena el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo y se desprende de los términos como quedó rescatado el artículo 489 ibidem, que modificó la parte final del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo que reza así en lo pertinente: " El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción ..... " Comparada esta norma con el artículo 2539 del Código Civil, quiere decir, que el trabajador para interrumpir la prescripción de sus derechos no necesita ya demandar judicialmente a su deudor sino que le basta reclamar por escrito el cumplimiento de sus obligaciones y esta reclamación extrajudicial tie-



ne la virtud de interrumpir la prescripción desde la fecha en que es recibida por el patrono. Vale decir, que para interrumpir la prescripción no necesita instaurar demanda.

La única causa que puede determinar la extinción del derecho para el titular del mismo, en materia laboral, es la omisión de algunas de las causas de interrupción de la prescripción que cita el art. 2539 del Código Civil y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, o sea, por reclamación judicial o extra-judicial, esta última escrita y recibida por el patrono.

D. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE REINTEGRO:

Dispone el artículo 6o. del inciso 2o. del Decreto 204 de 1.997 que modificó el art. 118 del Código procesal del Trabajo, que " La acción de reintegro prescribirá en dos meses, contados a partir de la fecha del despido". Es bueno observar que en este último caso, por disposición expresa del legislador se trata de una prescripción extintiva y al plazo de extinción son manifestaciones de la influencia del tiempo en las relaciones jurídicas.

En la caducidad la ley dice que tal derecho sólo tendrá una duración de tantos años o días a contar desde su origen; en la prescripción

dice que tal derecho subsistirá mientras no se produzca el hecho de no ejercerlo durante tantos años, meses o días.

E. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA.

Dispone el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo: ".....Cuando no hay norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplica la que regula casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios y recomendaciones adoptados por la organización y las conferencias internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad."

Sobre el particular es conveniente expresar que de acuerdo por lo ordenado por este artículo, las normas del Código Civil sobre prescripción extintiva son aplicables en materia laboral por vía supletoria, es decir, en aquellos casos no reglamentados expresamente por el legislador laboral. Hay que tener en cuenta que el orden jurídico de un Estado es necesariamente unitario, por razón por la cual no hay que considerarlo contradictorio. Y los principios del derecho del trabajo no son contrarios nunca a los principios del derecho común.

- 87 -

" La prescripción es el silencio de la relación jurídica según anotan los autores; y en reclamos de intereses nos encontramos ante un apremador que no pasa en silencio uno de los aspectos de dicha relación".<sup>1</sup>

( Derecho Civil I. III. 3a. edición 1.950. Toms, Págs. 541 y 542.

## CONCLUSIONES

Vemos pues que la historia del movimiento obrero nos enseña que los derechos de que hoy goza la clase trabajadora son el fruto de sus luchas por conseguir esos derechos beneficiosos.

Tenemos entonces que los sindicatos son las organizaciones esenciales de masas de la clase obrera, el lugar natural de unión de todos los trabajadores para la defensa común de sus intereses, para unirse íntimamente en defensa común de sus intereses, abiertos a todos ellos sin distinción de ninguna clase, para unirse íntimamente en defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales. Así los sindicatos han representado el primer grado de asociación mediante el cuál se ponía fin a la dispersión y división de la clase trabajadora, comenzando su desarrollo como fuerza social independiente.

El Sindicato está instituido, entre otras, para garantizar la paz social, coordinar la colaboración obrera patronal, respaldar a los gobernantes en su afán de valar por el bienestar y mejoramiento de los medios de vida - de todos los ciudadanos.

Propongo que los sindicatos sean organizados mas operantes, pues actualmente en la maquinaria de las regiones colombianas el derecho social está -

un poco menos que en su inicios. Falta de personal capacitado para hacer valer sus derechos. No tienen el sentido cooperativo, pues todavía en Colombia no se le ha visto un éxito; pocas son las cooperativas de trabajadores. En realidad de verdad, las normas sociales son buenas, lo que falta es que se pongan en prácticas en su integridad y su miramiento de clases. Ojala se aplicaran los derechos mínimos, pues se aliviarían un poco los problemas sociales.

Este modesto estudio que he elaborado para optar el título académico de Doctor en Derecho y Ciencias Política dista mucho de ser completo. Son las observaciones de un Universitario Colombiano sobre el proceso; jurídico, económico y social de la República en sus etapas históricas, complementadas con los datos que los eruditos han apartado con notable autoridad.

He procurado que los conceptos que aquí consigno se ciñan a la realidad nacional y se interpreten en relación a Colombia. Porque si es cierto que el ejemplo de otras organizaciones políticas es muchas veces estéril, no lo es menos cierto que el escoger las soluciones foráneas en su integridad, tratando de adaptarlas a un medio diferente, ha sido causa de nuestros reveses.

Los problemas colombianos requieren soluciones colombianas. Debemos desterrar de nuestras costumbres administrativas y políticas el herodianismo tan en Boga entre nosotros, como nocivo.

Las aspiraciones que expreso en estas notas son de un colombiano que quiere para su patria el mejor de los destinos. Ya Landry decía: "La aspiración de bienestar es lo más general y lo más constante de todas las aspiraciones humanas, y en satisfacción empleada la mayor parte de nuestra actividad".

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

PRUEBA URBINA ALBERTO	Derecho Procesal del Trabajo Tomo III.
DE LA CUEVA MARIO	Derecho Mexicano del Trabajo
CAMACHO H. GUILLERMO	Derecho Sindical y Cooperativo
C, ABANELLAS GUILLERMO	Derecho Sindical y Cooperativo
GAETA BARRIOS ALFREDO	Derecho Colectivo del Trabajo
PEREZ FRANCISCO DE PAULA	Derecho Constitucional Colombiano
SALAZAR MIGUEL GERARDO	Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
JURISPRUDENCIA	De la Honorable Corte Suprema de Justicia. -Del Extinguido Tribunal Supremo -del Trabajo. Del Honorable Tribunal Superior de Bogotá.
MENENDEZ PIDAL JUAN	Derecho Procesal Social
CONSTAIN MIGUEL ANTONIO	Jurisprudencia del Trabajo Tomo II.

ORTEGA TORRES JORGE

Código Sustantivo y Procesal del Trabajo.

PUNTES VENTURA

Curso de Sindicalismo

PEREZ BORTIJA EUGENIO

Curso de Derecho del Trabajo.



I N D I C E

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

CAPITULO PRIMERO: " SINDICALISMO"

- A. ORIGEN HISTORICO
- B. DERECHOS Y DEBERES SINDICALES
- C. CARACTERES DEL DERECHO SINDICAL EN RELACION A LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.
- D. LOS FINES SINDICALES
- E. DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA

CAPITULO SEGUNDO " FUERO SINDICAL"

- A. DEFINICION
- B. SU EVOLUCION EN COLOMBIA
- C. TRABAJADORES AMPARADOS
- D. TRABAJADORES NO AMPARADOS
- E. JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

CAPITULO TERCERO: " PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL"

- A. ACCIONES QUE NACEN DE ESTE PROCESO
- B. TRAMITE DE ESTAS ACCIONES
- C. COMPETENCIA
- D. ACCION DE DESPIDO. CARACTERISTICA ESPECIAL
- E. PRESUPUESTOS DE ESTA ACCION
- F. ACCION DE REINTEGRO, TITULAR DE LA ACCION,

- G. PRESUPUESTOS DE ESTA ACCION
- H. PROCEDENCIA DE ESTA ACCION
- I. SUSPENSION INDEFINIDA DEL TRABAJADOR
- J. SUBSISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPITULO CUARTO : " PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES LABORES

- A. NOCION - CLASES
- B. INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL
- C. LA INTERUPCION, NOCION
- D. PRESCRIPCION DE LA ACCION DE REINTEGRO, Y
- E. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA

CONCLUSIONES