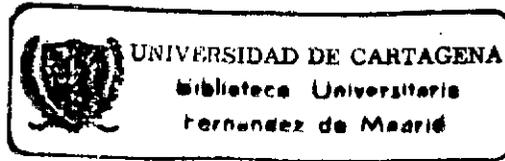


T
348.63
M414

1



FUERO SINDICAL MITO O REALIDAD? EFECTIVIDAD DE LA
GARANTIA FORAL EN LA CIUDAD DE CARTAGENA.

MURIEL MASSA ACOSTA

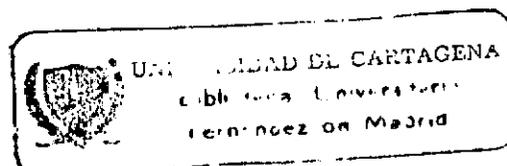
//

SCIB
00014082

A stamp with the letters "SCIB" in a large, bold, serif font. Below the letters is the number "00014082" in a smaller, similar font.

51524

CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO
1988



2

FUERO SINDICAL MITO O REALIDAD? EFECTIVIDAD DE LA
GARANTIA FORAL EN LA CIUDAD DE CARTAGENA.

MURIEL MASSA ACOSTA

Trabajo presentado como re-
quisito parcial para optar
el Título de Abogado.

DR. GUILLERMO BAENA PIANETA
Presidente de Tesis.

CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO
1988



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTORA : LIC. BEATRIZ BECHARA DE BORGE.

SECRETARIO GENERAL: DR. MANUEL SIERRA NAVARRO.

DECANO : DR. ALCIDES ALGULO PASOS

SECRETARIO ACADEMICO : DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ.

PRESIDENTE DE TESIS: DR. GUILLERMO BAENA PIANETA.

PRIMER EXAMINADOR :Dr.GUILLERMO BAENA PIANETA.

SEGUNDO EXAMINADOR :Dr.EDGARDO GONZALEZ HERAZO.

TERCER EXAMINADOR : DR. EDUARDO CAMACHO.

Cartagena, 25 de noviembre de 1988

Cartagena, 23 de noviembre de 1988.

Doctor

GUILLERMO BAENA PIANETA

Director del Centro de Investigaciones

Jurídicas de la Facultad de Derecho.

E. S. D.-

Estimado Doctor:

Cumplo en esta ocasión con el satisfactorio deber de rendir concepto ampliamente favorable sobre el proyecto de tesis de grado presentado por la egresada MURIEL MASSA A COSTA, titulado "Fuero Sindical ¿Mito o realidad?. Efectividad de la garantía foral".-

Realmente resulta complaciente encontrar trabajos que denotan esfuerzo investigativo como el que nos ocupa. Somos testigos, a causa de nuestro diario trajinar por los Juzgados Laborales de la ciudad, de la paciencia y el esmero con que la egresada encaró la labor que hoy le ha producido excelentes frutos.-

El trabajo, tanto en la manera de adelantarlos como por los resultados obtenidos es novedoso, pues no recuerdo otro similar en el que me haya tocado rendir concepto. Se destaca, naturalmente, la parte que contiene la investigación de campo y la tabulación de los datos recogidos.-

Por otra parte sus resultados son de una innegable importancia tanto para la administración de justicia, como para las organizaciones sindicales y para los mismos abogados litigantes, amén de su gran utilidad para nuestra labor docente investigativa. Esta puede ser la base de una investigación más amplia que desde ahora lo propongo y como tuvimos oportunidad de conversarlo en varias ocasiones (además lógicamente, con el concurso de la aspirante a Abogada), para adelantar en nuestro Centro de Investigaciones. La ampliación no solo puede ser a nivel geográfico (Departamento, Región, Nación) sino más profunda, nuestra misma ciudad,-

Avenida Carlos Escallón
Edificio Banco Santander
Nº 207 - Cartagena

EDGARDO GONZALEZ HERAZO
A B O G A D O
Universidad de Cartagena
Derecho del Trabajo

Teléfono 47763
Apartado Aéreo Nº 3576

5

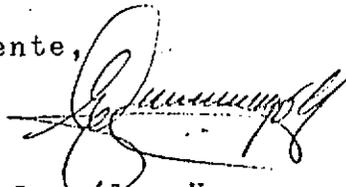
-2-

pues se debe escudriñar, ahondar en las causas que producen que el fuero sindical sea un Mito y no una realidad, tal como lo afirma la egresada Muriel Massa Acosta.

Muchas cosas más podrían decirse sobre el trabajo, pero - estamos limitados por ahora a este concepto, por lo que solo bastaría una recomendación: su difusión, para lo - cual ofrezco mi colaboración con el fin de que sea publicada en una Revista de circulación nacional y para que se incluya en Foro sobre Administración de Justicia Laboral en Cartagena, que prepara para el año 1989, la Asociación de Abogados Laboralistas al Servicio de los Trabajadores.-

Dejo así expuesto mis criterios sobre el trabajo cuyo - concepto se me solicitó.-

Atentamente,



Edgardo González Herazo.-

DEDICATORIA

Con gran orgullo y satisfacción dedico este trabajo realizado con esfuerzo y sacrificio a Dios, por haberme permitido terminar mis estudios satisfactoriamente, a mis padres quienes con su esfuerzo dedicación y apoyo incentivaron mis ideales, despertando en mí la ambición de ser una profesional idónea y eficiente.

A mis hermanos SANDRA y CRISTOBAL MASSA ACOSTA.

A una persona muy especial JOSE RAFAEL FORTICH, por su amor y comprensión, a todos ellos que me brindaron su colaboración y apoyo dedico hoy mis esfuerzos y dedicación constante en convertirme como persona útil a la sociedad.

MURIEL,

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos:

- A Dr. GUILLERMO BAENA PIANETA, profesor de la Universidad de Cartagena, Presidente de Tesis.
- A Todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

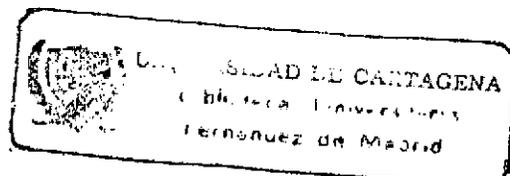
LISTAS DE TABLAS

	Págs.
TABLA No. 1 ANALISIS DE PROCESOS INICIADOS	91
TABLA No. 2 CONTENIDO DE LA PETICION	92
TABLA No. 3 PROCESOS CONCLUIDOS, EN TRAMITE SIN NOTIFICAR.	93
TABLA No. 4 FORMA DE TERMINACION DE LOS PROCESOS.	94
TABLA No. 5 ANALISIS DE ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO	95
TABLA No. 6 ACCIONES-PROCESOS CONCLUIDOS.	96
TABLA No. 7 ACCIONES-FORMA DE TERMINACION.	97
TABLA No. 8 CAUSALES DE TERMINACION DE PROCESOS-CONTRA EL TRABAJADOR.	98
TABLA No. 9 DURACION DE LOS PROCESOS	99
TABLA No. 10 DURACION-PROCESOS TERMINADOS CON SENTENCIA.	100
TABLA No. 11 ENCUESTA A PATRONES Y TRABAJADORES	101

TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
1. INTRODUCCION	1
1.1. OBJETIVOS	3
1.2. IMPORTANCIA	4
1.3. UTILIDAD	4
1.4. JUSTIFICACION	5
2. FUERO SINDICAL-ASPECTOS SUSTANTIVOS Y PROCEDIMENTAL.	6
2.1. GENERALIDADES	6
2.2. DESARROLLO	7
2.2.1. Aspecto Sustantivo	7
2.2.1.1. Origen Etimológico y Aceptación del Fuero Sindical	7
2.2.1.2. Concepto de Fuero Sindical.	8
2.2.1.3. Disposiciones Dictadas en Colombia sobre Fuero Sindical.	16
2.2.1.4. Trabajadores amparados por el Fuero Sindical.	20
2.2.1.5. Trabajadores no amparados por el Fuero Sindical.	24
2.2.1.6. Pérdida del Fuero Sindical.	30
2.2.2. Aspecto Procedimental.	32
2.2.2.1. Acciones que nacen del Fuero Sindical	32
2.2.2.2. Decálogo para el Fuero Sindical	37

3. FUERO SINDICAL. INVESTIGACION DE CAMPO.	42
3.1. GENERALIDADES	42
3.2. DESARROLLO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO	44
3.2.1. En los Juzgados, y el Honorable Tribunal Superior de Carta- gena.	44
3.2.1.1. Causales para negar el reintegro del Trabajador.	48
3.2.1.2. Causales por las cuales se ordena levantar el Fuero Sindi- cal.	72
3.2.1.3. Recomendaciones.	75
3.2.1.4. Duración de los Procesos.	75
3.2.1.5. Críticas	79
3.2.2. Encuestas realizadas	86
4. CONCLUSIONES	102
BIBLIOGRAFIA	105
ANEXOS	107



1/11

1. INTRODUCCION

Las páginas constitutivas de esta tesis de grado, son parte del trabajo teórico e investigativo que he venido adelantando durante todo el año de 1988, con la Colaboración del Doctor Guillermo Baéna Pianeta (Presidente de Tesis), quién participó activamente en la fase preliminar y de recolección de dato e información, y contribuyó eficaz y generosamente a la crítica de los borradores iniciales, hasta que adquirieron el estado definitivo que hoy presento a los estudiosos de nuestra realidad laboral.

La realización del presente trabajo tuvo su origen en el deseo de elaborar una teoría coherente sobre la garantía foral, basándose en datos reales y vigentes obtenidos durante una investigación de campo en los Juzgados Laborales y Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, que nos permita concluir que si dicha protección es un MITO o una REALIDAD.

De esta forma brindar un concepto o enfoque diferente de lo que hoy se ha escrito sobre Fuero Sindical, ya que, salvo contadas excepciones, el estudio especializado del tema, no tiene en nuestro país teó-

ricos, críticos ni serios investigadores.

Este trabajo se ha dividido metodológicamente en dos partes: La primera que corresponde al capítulo 2 de este trabajo, la cual está dedicada a lo teórico del trabajo, en donde se dará una breve reseña histórica del Fuero Sindical y se comentarán los aspectos genéricos de este interesante tema, con datos obtenidos en jurisprudencia, recientes de los Tribunales, Doctrinas de Eminentes Autores, Documentos especializados, Congresos, Seminarios, y Por supuesto mis comentarios que ayudarán a sentar las bases de una corriente interpretativa invitando al estudio y profundización sobre este tema.

La segunda parte (que corresponde al capítulo 3 de este trabajo), estará dedicada a consignar los resultados de la investigación de campo de los Juzgados de la ciudad, del Tribunal Superior de Cartagena y de las encuestas diligenciadas por Patronos y Directivos Sindicales, que nos llevarán a saber si el Fuero Sindical es un MITO o una REALIDAD en Cartagena. Una y otra parte en que se encuentra dividido este trabajo fueron concebida con el fin de presentar una serie de explicaciones, sin las cuales cualquier concepto sobre el Fuero Sindical resultaría incompleto. Por lo tanto se hizo lo posible por presentar un esquema organizado y metódico que garantice un claro entendimiento del tema.

Finalmente expreso mis agradecimientos sinceros a todas las personas

que generosa y desinteresadamente contribuyeron a orientar la concepción de este trabajo, especialmente a los Jueces y al personal de los Juzgados y del Tribunal (Sala Laboral), que en todo momento colaboraron y a todas las demás personas que de una u otra forma contribuyeron a la realización de esta investigación.

1.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

El Objetivo principal de este trabajo de tesis de grado es demostrar mediante una investigación de Campo, cuál es la realidad de la vigencia del Fuero Sindical en Cartagena. Si es un Mito o una Realidad?

Llegar a conclusiones prácticas que nos demuestren si efectivamente existe esta protección para los trabajadores amparados por la garantía Foral, y si los Patronos están respetando esta garantía del Fuero Sindical, o por el contrario buscan quitarle eficacia.

Por último elaborar una crítica razonada a muchas de las concepciones que hoy se tienen como verdades inmutables respecto de esta Institución del Fuero Sindical. Al igual que analizar y comentar la Jurisprudencia, sobre este tema, del Honorable Tribunal Superior del

Distrito Judicial de Cartagena (Sala Laboral). Pero sólo como observador imparcial y objetivo sin tomar partido como defensor

de causa alguna. De esta manera se presentará una reseña completa sobre la vigencia del Fuero sindical en Cartagena, como también una guía u orientación práctica para la defensa de este importante derecho de los trabajadores.

1.2. IMPORTANCIA

Para la Universidad esta investigación es de gran importancia, porque le permite tener una información completa, real y vigente sobre la Institución del Fuero Sindical, es decir, si esta protección es un Mito o una realidad, no sólo para los trabajadores, sino también para los patronos. Y de esta manera colaborar con la actualización de datos e información a la biblioteca de la Universidad.

Para la autora y profesores es igualmente valiosa, por cuanto con este trabajo se aporta en gran parte los conocimientos adquiridos, haciéndolos una realidad. Además, se dota a la Universidad de un trabajo valioso por la importancia de su contenido y el esfuerzo y dedicación con que fue realizado.

1.3. UTILIDAD

La utilidad de este trabajo radica en que se brinda un aporte sumamente provechoso, sobre la Institución del Fuero Sindical, ya que se

obtuvieron datos reales sobre los procesos iniciados y concluidos en un lapso de 10 años, que nunca antes se había realizado esta investigación de campo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Cartagena. Además, este trabajo brinda la oportunidad de ampliar los conocimientos adquiridos durante las diferentes etapas de la carrera.

1.4. JUSTIFICACION

Con la elaboración de este trabajo se busca darle una orientación y solución a los inconvenientes que se presentan a los trabajadores que desean formar sindicatos, para que se haga de tal forma que efectivamente la garantía foral opere o se cumple, igualmente a todos los sindicalizados ya que el sindicato es el organismo que le brinda protección al trabajador contra los abusos del patrono, y por esto se considera de gran importancia que todos se enteren de la realidad de esta Institución si es un mito o una realidad, si realmente es efectiva esta protección.

En cuanto a los patronos para que se concienticen de la importancia de la Institución y la respeten, y por último a los Jueces y Magistrados, que en todo momento deben tener en cuenta que los trabajadores es la clase menos favorecida en relación con los patronos y que el Derecho Laboral está instituido para protegerla como derecho social que es.

2. FUERO SINDICAL, ASPECTOS SUSTANTIVO Y PROCEDIMENTAL

2.1. GENERALIDADES

Como ya se dijo en la introducción del trabajo en este segundo capítulo se comentará en forma muy general los principales aspectos del Fuero Sindical, iniciando con el origen etimológico de la palabra Fuero hasta terminar con algunas recomendaciones que se deben tener en cuenta al iniciar las acciones que se desprende del Fuero Sindical, ante los Juzgados Laborales.

En este segundo capítulo se tratarán dos aspectos muy importante sobre Fuero Sindical. El primero es el Aspecto Sustantivo que hace relación a cuáles son las acepciones de la palabra Fuero; cuál es el concepto de Fuero Sindical en sentido amplio y restringido, su definición, cuáles son las disposiciones dictadas en Colombia sobre Fuero Sindical, Qué trabajadores se encuentran amparadas por la garantía foral y cuáles no.

El segundo aspecto es el procedimental que se refiere en forma específica a cuáles son las acciones que nacen del Fuero Sindical y

principalmente cuál es el procedimiento a seguir en caso de instaurar algunas de estas acciones.

2.2. DESARROLLO

2.2.1. Aspecto Sustantivo.

2.2.1.1. Origen Etimológico y Aceptación del Fuero Sindical.

Lingüísticamente la palabra Fuero es una derivación del vocablo Forum que en Latín significa "Lugar donde se aplica la Justicia".

Según San Isidro, Forum procede de Fando, nombre con que se designaba el lugar donde se verificaban los juicios, ejercitaba el pueblo sus derechos y pronunciaban las arengas públicas.

Conforme lo dicho por José Montenegro Baca, "Foro es voz de diversos significado; pocas palabras tienen tantas acepciones en el mundo jurídico, advierte, con razón, CABANELLAS.ESCRICHE, le señala más de 6 sentidos algunos de ellos no muy en boga. Cabanellas estima que más actuales son las siguientes acepciones:¹

-El lugar del juicio, esto es el lugar o sitio, en que se hace o administra justicia; el juicio, la jurisdicción y postad de juzgar en cuyo sentido se dice que tal causa pertenece al fuero eclésiástico,

sí corresponde el Juicio a la jurisdicción o potestad eclesiástica, etc; El Tribunal cuya jurisdicción está sometido el reo o demandado, designado en este sentido como Fuero Competente; el Distrito o territorio dentro del cual puede ejercer cada Juez su jurisdicción."

La palabra Fuero se refiere a la protección especial otorgada a ciertas personas por razón del cargo o del estatus que ocupan dentro de determinada organización.

El diccionario de la Real Académica Española de la Lengua define Fuero en los siguientes términos:

" Fuero. Cada uno de los privilegios y excenciones que se concede a una provincia, ciudad o persona. Lugar o sitio en que se hace Justicia.

Competencia a la que legalmente las parte están sometidas y por derecho le corresponde. Aquel de que gozan ciertas personas para llevar sus causas a tribunales por privilegios del cuerpo de que son miembros. Dícese cuado por el rango del Tribunal, la calidad del Justivable o la índole del asunto, ha de conocer aquel de cuestiones diferentes, aunque conexas, respecto de las que estrictamente le compete. Citar a uno para que comparezca en juicio ante el Juez o Tribunal competente. Estar o quedar uno sujeto al de un Juez determinado."

2.2.1.2. Concepto de Fuero Sindical.

- En Sentido Amplio

Debido a su diversidad de significado jurídico de la voz Fuero, resulta practicamente imposible elaborar definición genérica de dicho vocablo, cada definición debe referirse a una de sus acepciones jurídicas, pero podemos decir que Fuero Sindical en sentido amplio es una Protección para todos los trabajadores sindicalizados en sus relaciones con el patrono. Es amplia la definición en cuanto a los sujetos ya que se refiere a todos los trabajadores sindicalizados pero sólo en sus relaciones con el patrono es decir, en este aspecto es restringida, teniendo en cuenta la definición de José Montenegro Baca, que se puede considerar como amplísima, ya que no limita las relaciones del trabajador sindicalizado sólo con el patrono sino que además le extiende a sus relaciones con el Estado y con los mismos trabajadores, y al igual que la anterior definición señala que la protección es para todos los trabajadores sindicalizados.

Veamos la definición de José Montenegro Baca: " El Fuero Sindical en sentido amplio puede ser definido como la protección especial que se otorga a los trabajadores agremiados en atención a la actividad sindical desenvuelta, ya sea en sus relaciones con el empleador, con el Estado o con los mismo trabajadores."²

- En sentido Restringido.

Se puede decir que Fuero Sindical en sentido restringido es una protec-

ción para ciertos trabajadores en sus relaciones con el patrono.

Como se observa es restringida en dos aspectos, el primero en cuanto a los sujetos ya que solo se refiere a ciertos trabajadores y el segundo en cuanto a la naturaleza de los trabajadores en la cual opera la protección ya que solo se refiere a sus relaciones con el patrono.

Al respecto José Montenegro Baca, sostiene: "En este sentido se refiere a la garantía de estabilidad laboral otorgada por Ley o por convenio de determinados trabajadores en atención a los cargos de dirigentes o representación Sindical que desempeña para no ser despedido ni trasladado, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa debidamente calificada por la autoridad competente."³

Augusto Conti Parra sostiene: " El Fuero Sindical en sentido restringido es un derecho consagrado en favor de las organizaciones sindicales y no de las personas a quienes ella ampara, porque esta confusión es la que ha contribuido a crear numeros abusos entre los trabajadores que disfrutan del Fuero Sindical."⁴

Algunos autores sostienen que es un privilegio personal destinada a custodiar sólo al dirigente, y otros sostienen que el Fuero en sentido restringido es el punto de equilibrio que garantiza la armonía de las relaciones obrero-patronales.

Se trata, pues, de una garantía de profundo contenido social, en razón de que su alcance es la protección del Derecho Constitucional de Asociación.

Aunque confuso el concepto anterior indica que el privilegio está destinado a proteger por sobre todo, el derecho de asociación, que contiene la propia constitución nacional. Pese a que la mayoría de los autores sostiene que el fundamento de la Institución es la protección especial que se le debe a la organización sindical, como medio eficaz para asegurar en la práctica el libre ejercicio del derecho de Asociación, lo cierto es que en nuestra Legislación como la gran mayoría de legislaciones americana que lo tipifican, el Fuero contiene sólo una garantía personal, contraída sólo a los dirigentes de gremio.

Es necesario proteger, rodear, garantizarle al sindicato la posibilidad real de tener directivos, representantes, que puedan permanecer como tales, que gocen de protección especial y faciliten así el ejercicio del Derecho de Asociación. Ya que el Fuero Sindical es ante todo un privilegio de mucho contenido social.

Algunos autores sostienen que el concepto restringido de Fuero Sindical instauro o refuerza la estabilidad en favor de los dirigentes sindicales.; tal concepto ha sido criticado en el sentido de que no coincide con ninguna de las acepciones de la palabra que entre otros significado tiene el de juicio, jurisdicción, privilegio, uso, costumbre,

Ley o compilación; se confunde la prerrogativa concedida a ciertos dirigentes sindicales, con el Fuero como jurisdicción o potestad con el caracter de privilegio, que en este caso se otorgaría a determinadas causas o personas, sustraídas, así, a los Tribunales Ordinario.

Del estudio de la Legislación comparada se advierte claramente que el Fuero Sindical en sentido restringido está estrechamente ligado con el Instituto de la estabilidad en el empleo; así, por ejemplo, los ordenamientos Jurídicos que conceden la estabilidad a todos los trabajadores desde que ingresan excepto contadas categorías de laborantes, no cuentan con disposiciones legales especiales destinadas a garantizar la estabilidad de los dirigentes gremiales, porque resultan innecesarias; tal es lo que sucede con el ordenamiento jurídico Mexicano.

- Definición

En la Doctrina: Sobre Fuero Sindical se han dado muchas definiciones, la doctrina y la Jurisprudencia han estudiado en forma diferente lo relacionado con Fuero Sindical, diversos conceptos se han presentado, entre ellos se han encontrado.

. El Doctor Guillermo Guerrero Figueroa, sostiene " La Institución Laboral del Fuero Sindical, es un privilegio que el Estado otorga a los dirigentes sindicales, con el fin de garantizarle la estabilidad en

el empleo. Amparados por esa garantía no pueden ser despedidos, trasladados en sus condiciones de trabajo sin causa justa previamente calificada por el Juez Laboral.

El Fuero Sindical, además de proteger a ciertos trabajadores sindicalizados en la permanencia de sus cargos, es un medio indispensable en caminata a garantizar la libertad sindical, base principal de la existencia del derecho de la Asociación Profesional"⁵

El Profesor Guillermo Cabanellas, " manifiesta que el Fuero Sindical se refiere a la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores por la representación sindical que ejerce, para no ser despedido ni trasladado, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa."⁶

El doctor Guillermo Baéna Pianeta, sostiene que el Fuero Sindical, "es una garantía condicionada, relativa y limitada ha ciertos trabajadores que les permite cumplir con sus funciones sindicales y los protege fundamentalmente frente al patrono."⁷

En la Jurisprudencia Nacional: "El Fuero Sindical, establecido en el artículo 40 de la Ley 6a. de 1945, es una especial medida del Estado para proteger a la directiva de los organismos sindicales contra los abusos del patrono y facilitar la manera de que estas entida-

en que las respectiva organización se le reconozca, por parte del gobierno, su condición de persona jurídica, sin pasar en ningún caso de seis (6) meses, tiempo durante el cual, patrono o empresa a la que pertenece los trabajadores, no pueden tomar ninguna medida que altere desfavorablemente para ellos los contrato de trabajo vigente, mientras no se encuentren autorizados mediante una vigencia, con un Juez de trabajo. El otro aspecto del Fuero parte del instante en que la Resolución sobre personería jurídica entre en vigencia, después de la cual la protección especial o Fuero Sindical, cobija sólo a los miembros de la Junta Directiva hasta un número de 10 trabajadores entre Principales y Suplentes, protección que también en el tiempo se extiende durante el tiempo del período y por 6 meses más!

- En la Legislación Colombiana: se definió por primera vez el Fuero Sindical en el artículo 67 del Decreto 2353 de 1946, en la forma 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 le reconoce a no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladado a otro establecimiento de la misma empresa, o a un municipio distinto sin autorización del Juez competente en los términos de la Ley, con posterioridad a la disposición anterior el artículo 405 del C.S.T., reemplazado por el artículo 10. del Decreto 204 de 1957, nos trae la definición siguiente sobre la Institución comentada:

" Se denomina Fuero Sindical la garantía de que gozan algunos traba-

des no se vean en un momento dado destrosadas por maniobras de quienes no comparten la existencia y respeto debido a los sindicatos." ³ Esto lo manifestó el extinguido Tribunal seccional del Trabajo de Bogotá, en sentencia del 13 de agosto de 1946. El mismo Organismo en otro fallo se expresó así: " El desarrollar el legislador el principio constitucional que garantiza a todos los ciudadanos el derecho de asociarse para fines lícito , quizo rodear este derecho de todas las garantías indispensable para que no fuera ilusorio. En el caso especial de los trabajadores y teniendo en cuenta las dificultades que por lo general éstos tienen que enfrentarse para poder llevar a la práctica este Derecho, ha establecido normas de derecho público, en virtud de las cuales ellos se encuentran rodeado de una firme protección que pone en sus propósito a cubiero de cualquier maniobra encaminada a obstaculizar o desintegrar sus órgano de defensa económica. De aquí por qué la Ley 6a. de 1945 ha incorporado a nuestro ordenamiento positivo la Institución nombrada Fuero Sindical, que tiene por objeto garantizar plenamente a los trabajadores el derecho de libre sindicalización, sus trayéndolos a las contingencias resultantes de ataques abiertos o de maniobras ocultas que tiendan a difigurarlo o atropellarlo. Este Fuero tiene dos aspecto: De una parte, por él quedan cubiertos todos los trabajadores que formen parte de una organización naciente, sin excepción, en razón de que es éste el período más delicado en la formación del sindicato y en la época en que más posiblemente, pueda verse acediado por tentativa de diversa índole encaminada a desmoralizarlo o disorverlo. Esta protección se extiende en el tiempo hasta el momento

•

jadores de no ser despedido, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo".

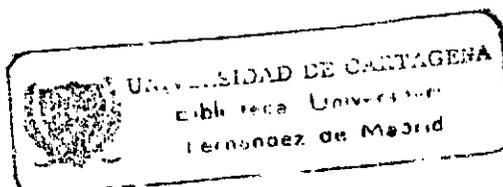
- Nuestro Concepto: Podemos decir que el Fuero Sindical, es ante todo una garantía de que gozan los directivos sindicales para evitar que los patronos atenten contra la Organización sindical y en especial contra sus directivos para que no sean despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo , o trasladados a municipios o establecimientos diferentes.

2.2.1.3. Disposiciones dictadas en Colombia sobre Fuero Sidical.

- Constitución Nacional:

La reforma de 1936 consagró el Derecho de Asociación en general, base sobre la cual se estructura el Derecho de Asociación Profesional y consecuentemente el Fuero de sus dirigentes. Dice la Norma: " Artículo 44 " Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal,. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas".

(En la carta fundamental figura como artículo 44 pero corresponde al Inciso primero del artículo 20 del acto legislativo No. 1 de 1936).



Años después se inicia la Legislación específicamente sobre el Fuero Sindical de la manera siguiente.

- Artículo 18 del Decreto 2350 de 1944; que dice: " La notificación formal de cualquier número de trabajadores suficiente para la constitución de un sindicato, que se haga ante un Inspector, Juez o Tribunal de Trabajo, de su propósito de organizarse como tal, notificaciones que serán transmitidas inmediatamente después a la empresa o patrono correspondiente, coloca dichos trabajadores bajo la protección especial del Estados ... El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato.

Esta es la primera norma que se refiere concretamente a Fuero Sindical (esta norma no esta vigente).

- Ley 6a. de 1945., que en su artículo 40, trata de Trabajadores y Miembro de la Junta. Y al igual que la anterior consagra que los trabajadores aforados quedan bajo la protección del Estado.

En el párrafo 2o. del artículo 40 establece: " Para los empleados Públicos no registrarán en ningún caso el Fuero establecido en este artículo, tampoco gozaran del amparo establecido los trabajadores particulares que desempeñen funciones de dirección. '(Esta norma no está vigente).

- El Decreto reglamentario 2313 de 1946, trata de la protección que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato, en su artículo 67. Este decreto desarrolla lo indicado en la Ley 45 y sus disposiciones no rigen actualmente.

- Decreto Ley 2158 de 1948. "Código Procesal del Trabajo".

Tres años después de haberse expedido la Ley 6a. de 1945 y dos años después de proferido el Decreto 2313 de 1946 vuelve el Fuero Sindical a ser materia de reglamentación en un nuevo estatuto, el decreto 2158 de 1948 (C.P.del T.), que empezó a regir el 8 de julio de ese mismo año. Las disposiciones de ese decreto que se ocuparon de la materia fueron los artículos 102 a 118 correspondientes a el acápite segundo del capítulo XVI que trata de los procedimientos especiales.

Este decreto trae las normas referentes a la acción de reintegro que tiene el trabajador y la de solicitud de levantamiento de Fuero Sindical que tiene el patrono. Ninguna de esas disposiciones tiene hoy vida jurídica.

- Código Sustantivo del Trabajo: Entró en vigencia el 1o. de enero de 1951, volvió a ocuparse del Fuero Sindical, ésta vez para reglamentar íntegramente los aspectos sustanciales de la Institución, acogiendo en líneas generales la normatibilidad anterior, precisando algunos conceptos e introduciendo algunas innovaciones. Este código comprende

los decretos extraordinario 2663 y 3743 de 1950. El Código fue producto de legislación de Emergencia y en ejercicio de las facultades extraordinaria del artículo 121 de la Constitución Nacional (adoptado como legislación permanente por la Ley 141 de 1961). El Capítulo VIII de la referida codificación trató del Fuero Sindical. Actualmente se encuentran vigentes los artículos 407, 409 y 413.

- Decreto 616 de 1964, nuevamente en el ejercicio de las atribuciones consagradas en el artículo 121 de la Constitución, se expide este Decreto que reglamentaba el Fuero Sindical. Este estatuto subrogó los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del C.S.T., y suspendió todas las disposiciones que le fueran contrarias. Actualmente no está vigente ninguna de sus disposiciones.

- Decreto 204 de 1957. Mediante este Decreto se dictaron normas sobre el Fuero Sindical y se reformaron y subrogaron distintas disposiciones anteriores, como también en los sustantivo y lo procedimental relacionado con la institución en estudio. Dicho Decreto derogó los artículos 2o. a 12 inclusive el decreto 616 de 1954.

Este texto legal contiene varias disposiciones que actualmente están vigentes, corresponde a los artículos 1o., 7o., 8o., 9o y 10o. en lo relativo a las disposiciones sustantivas y los artículos 2o., 3o., 4o., 5o., y 6o. referentes a cuestiones procedimentales.

- Decreto Extraordinario 2351 de 1965 Que está rigiendo actualmente y modificó varias disposiciones del código Sustantivo del trabajo. Entre ellas el artículo 406 que quedó subrogado por el artículo 24 del Decreto Ley 2351 de 1965. Y señala qué trabajadores están amparado por Fuero Sindical.

A las anteriores normas habrían que añadir que hay Fueros Extralegales resultantes de lo acordado en las respectivas Convenciones Colectivas, las que tienen fuerza de Ley por establecerlo así el Código Sustantivo del trabajo.

2.2.1.4. Trabajadores Amparados por Fuero Sindical

Según el artículo 406 del C.S.T. gozan de este privilegio.

- Los Socios Fundadores de un Sindicato.

Desde el momentode la notificación hecha en forma legal, hasta 60 días después de publicada la resolución que reconoce la personería Jurídica del Sindicato, sin exceder el amparo de 6 meses, contados a partir de la fundación del sidicato.

Hay que tener muy en cuenta que la protección comienza no en el momento de la reunión inicial sino cuando se hacen las notificaciones referente a la formación de sindicato según la ordenado por el artículo 363

del Código Sustantivo del Trabajo. Las 2 notificaciones deben hacerse a la mayor brevedad, porque es una vieja costumbre de los patronos, despedir a los trabajadores que fundan un sindicato antes de efectuarse la notificación, con el argumento de no estar aún aforado el despido. Pero una vez hecha las 2 notificaciones los fundadores del Sindicato quedan protegidos y en caso de ser despedido pueden iniciar la correspondiente acción de reintegro.

-Trabajadores que ingresan al sindicato antes del reconocimiento de la personería Jurídica de éste.

También quedan protegidos por el Fuero Sindical aquellos trabajadores que ingresan al sindicato en formación antes de que se reconozca la personería Jurídica del Sindicato. En este caso la protección opera desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 hasta 60 días después de la publicación ordenada en el Diario Oficial, sin exceder de 6 meses a partir de la Fundación del Sindicato.

- Los miembros de la Junta Directiva del sindicato, Federaciones o Confederaciones. (en un número de 5 principales y 5 primeros suplentes).

Es decir aquellos que aparezcan en la lista que se le pasa al patrono por el Sindicato, como los cinco principales y los 5 primeros suplentes según lo dispone el artículo 409 del C.S.T. Los miembros de la Junta Directiva señalados anteriormente, estarán amparados por Fuero

Sindical por el tiempo que dure su mandato y por 6 meses más.

Teniendo en cuenta el término de duración del amparo, pueden presentarse varias situaciones que establecen algo distinto:

- Que el directivo que renuncie a su cargo antes de terminar o de haberse cumplido menos de la mitad de su período pierde ipso-facto la prórroga del Fuero.

- Si el directivo es destituido en cualquier momento, por este hecho pierde el Fuero Sindical.

- Si el Directivo renuncia con posterioridad de haberse cumplido la mitad de su período, en ese caso tendrá una prórroga de 3 meses.

Si se presenta el fenómeno de la fusión de sindicato, y los directivos que venían actuando quedan algunos por fuera de la Junta Directiva, los miembros de la Junta Directiva que dejaron de serlo, seguirán protegidos por el Fuero Sindical por tres meses más.

Haciendo una crítica a esta disposición, el doctor Guillermo Baéna P. profesor de la Universidad de Cartagena, considera " Que la prórroga en todos los casos debe ser de 6 meses, no encuentra justificación para que en unos casos sea de 3 meses y en otros de 6. Con fundamento en el principio de la favorabilidad de la Ley Laboral.

- Los Miembros de las subdirectivas y Comités seccionales de los sindicatos.

Esto siempre que esté previsto en los respectivos estatutos y que actúen en Municipio distintos de la sede de la Directiva Central, sin pasar del mismo número de los directivos (5 principales y 5 primeros suplente), y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio.

En conclusión, para que los miembros de las subdirectivas y comités seccionales gocen del amparo foral es indispensable que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que la existencia de las subdirectivas este contemplado en los estatuto de la Asociación.
- Se requiere que el municipio donde se encuentra la subdirectiva o Comité seccional, la empresa respectiva tenga establecimientos funcionando.
- Que las subdirectivas o comités seccional debe funcionar en diferente localidad de donde se encuentre la directiva central, y además en una misma localidad no podrá funcionar más de una subdirectiva o comité seccional.

- La subdirectiva o comité seccional debe ser expresamente reconocida por el sindicato central. O sea que debe ser ratificada por la Asamblea general del sindicato, con la finalidad de que exista unidad de criterio en una misma asociación.

- Dos de los miembros de la comisión Estatutaria de Reclamos.

Estos miembros deberán ser elegidos en el mismo momento en que se elija la Junta Directiva, estarán amparados por el mismo período de la Junta Directiva, subdirectiva o Comité Seccional de la respectiva organización sindical y por 6 meses más.

2.2.1.5. Trabajadores no Amparados por Fuero sindical.

El artículo 409 del C.S.T., señala quienes no gozan del Fuero Sindical. Estos son: Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código del Régimen Político Municipal y los Trabajadores Oficiales y particulares que desempeñen puesto de dirección, de confianza o de manejo.

Conforme al artículo 409 del C.S.T., según sentencia de febrero 3/66 el Tribunal Superior de Bogotá se expresó así:

" El trabajador no gozaba de Fuero Sindical en el momento de la termi-

nación de su contrato, por Ministerio de la Ley, pues de este amparo estan exceptuados los trabajadores oficiales y particulares cuyos cargos sean de dirección, de confianza o de manejo, sin que tenga la resolución del Ministerio de Trabajo, aprobatoria de la Junta Directiva de un Sindicato, la virtud de otorgar ese fuero si éste no reúne todas las calidades que prescribe la ley laboral."

En cuanto a la excepción, o sea la de ser empleado público actualmente la norma que rige no es el artículo 5o. del código del Régimen Político y Municipal sino las disposiciones de las reformas administrativa especialmente el decreto 1848 de 1969 que en su artículo 1o. señala una categoría genérica de empleado al servicio del Estado denominada " Empleados Oficiales", que comprende o clasifica en empleados Públicos y Trabajadores Oficiales.

- Empleados Oficiales:

Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los Ministerio, Departamento Administrativos, Superintendencias, establecimientos Públicos, Unidades Administrativas especiales, Empresas Industriales y Comerciales de Tipo Oficial y Sociedades de Economía Mixta. Definidos en los artículo 5, 6 y 8 del decreto legislativo 1050.

Dos aspectos importantes de los empleados oficiales son:

- Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la Administración Pública nacional, por una relación legal reglamentaria o por un contrato de trabajo.
- En todos los casos en que el empleado oficial se haya vinculado a la entidad empleadora por una relación legal reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario tendrá la calidad de trabajador oficial vinculado por una relación de carácter contractual laboral.

-Empleados Públicos:

Son empleados Públicos:

- . Las personas que prestan sus servicios en los departamentos administrativos, Ministerios, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas especiales.
- . Aquellas personas que desempeñen cargos de dirección o confianza en las empresas industriales y comerciales del estado, siempre y cuando que los estatutos de dicha empresa así lo disponga.

Trabajadores Oficiales:

Son trabajadores Oficiales

- . Los que presten sus servicios en establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial, en las empresas industriales y comerciales del estado y sociedades de economía mixta, con excepción del personal directivo y de confianza que trabaja al servicio de dichas entidades.
- . Los que prestan sus servicios para las entidades señaladas en la definición de empleados oficiales, en la construcción y sostenimiento de las obras públicas.
- . Aquellas personas que prestan sus servicios para los establecimientos públicos y en cuyos estatutos se señala que estarán vinculados mediante contratos de trabajos.

Existen una categoría intermedia entre empleados públicos y trabajadores oficiales que son los funcionarios de la seguridad social, en relación con los servidores del Instituto de Seguro Social. En esta Institución son empleados públicos, el Director General del Instituto, los subdirectores y los gerentes seccionales que desempeñan cargos administrativos; según la clasificación que de las funciones hace el artículo segundo del decreto 1651 de 1977 son de libre nombramiento y remoción y se sujetan a las normas generales que rigen para los funcionarios de la rama ejecutiva del poder público. En consecuencia ligados al Instituto por una relación legal y reglamentaria.

Son trabajadores Oficiales las personas naturales que cumplen funciones administrativas relacionadas con las actividades de aseo, jardinería, electricidad, mecánica, cocina, celaduría, lavandería, costura, planchado de ropa y transporte, vinculados al Instituto por contrato de trabajo y sujetos al régimen propio de esta clase de trabajadores. Y por último son funcionario de seguridad social las personas naturales que desempeñan cargos asistenciales, están vinculadas por una relación de naturaleza especial y sometida a un régimen jurídico también especial.

En conclusión las principales diferencias entre empleados públicos y empleados Oficiales son:

- Los empleados públicos están vinculados a las entidades empleadoras por una relación reglamentaria, en tanto que los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.
- Los empleados públicos son de libre nombramiento y remoción en tanto que los trabajadores oficiales no.
- Los empleados públicos están sometidos a la jurisdicción especial de lo contencioso administrativo, en tanto que los trabajadores oficiales están sometidos a la jurisdicción ordinaria o común.

Se dijo anteriormente que no estaban amparadas por Fuero Sindical, los

particulares que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo.

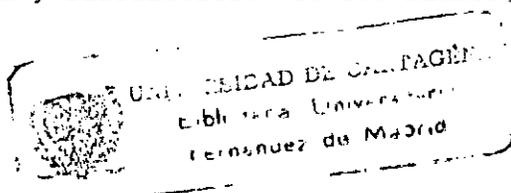
- Son empleados de Dirección:

Quienes actúan en función no simplemente ejecutiva sino conceptiva, organiza y coordina persigue el desarrollo y éxito de la empresa a diferencia del trabajador ordinario que no lleva sino su propia representación y cuyas labores se limitan a la ejecución completa de determinada actividad. El empleado de dirección constituye un tipo intermedio de trabajadores entre el patrono a quien representa y el común de los asalariado. En esta categoría y como ejemplo puramente enumerativo, están incluido los gerentes administradores, mayordomos, capitanes de barcos, etc.

- Son empleados de Confianza:

En principio en todo trabajador se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás cualidades derivadas de la especial naturaleza del contrato.

El vocablo confianza debe entenderse no en su significado ordinario, sino conceptualmente valorando como manifestación especialísima de aquel elemento común, por los cuales debe responder un empleado de confianza, como son, la organización de la empresa, con la coordinación de sus diversos servicios y el control y fiscalización de los mismos; de



lo anterior se concluye que los trabajadores de dirección y supervigilancia lo son también de confianza en su más eminente aceptación.

-Empleados de Manejo:

Este se configura cuando la actividad de confianza conciste en el manejo de dinero o bienes materiales, cuyos ejemplos típicos son los cajeros, los pagadores, y los almacenistas.

2.2.1.6. Perdida del fuero sindical

Se pierde el Fuero Sindical, cuando el Juez autoriza el despido del trabajador aforado, o en los casos excepcionales del artículo 9o. del decreto 204 de 1957.

- Terminación del Contrato sin Previa Calificación Judicial. (art. 411 del C.S.T.).

. La terminación del Contrato por la realización de la obra contratada.

Aquí no estamos en presencia de despido sino de la terminación del contrato por lo estipulado en él.

. Por la ejecución de trabajo accidental, ocasional o transitoria.

. Por mutuo consentimiento.

- . Por sentencia de autoridad competente.

- . Conforme al artículo 450 del C.S.T., cuando ha sido declarada una huelga ilegal, los patronos pueden despedir a los trabajadores que hicieran parte de ella.

Fuera de los anteriores no puede el patrono terminar sin previa calificación judicial el contrato de trabajo, y si lo hace viola la Ley, el despido es ilegal, debe prosperar la acción de reintegro, pues el patrono no puede ser Juez y Parte al mismo tiempo.

- Terminación del Contrato con previa calificación Judicial (Art. 410 del C.S.T.).

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

- . La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento o la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de 120 días.

- . Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del C.S.T. para dar por terminado el contrato. Estos artículos fueron modificados por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965. Que señala las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del

patrono y del trabajador.

2.2.2. Aspecto Procedimental

2.2.2.1. Acciones que nacen del Fuero Sindical

Cuando el patrono desee despedir a un trabajador aforado necesita iniciar el juicio especial de levantamiento de Fuero Sindical, y, cuando el trabajador protegido por Fuero Sindical es despedido unilateralmente y sin previa autorización judicial cabe la acción de reintegro que tiene las mismas características del juicio del Fuero Sindical.

Las acciones son mecanismos que la Ley establece para que los Derechos puedan llevarse a la Práctica. Las acciones son de dos clases. Las que están en cabeza de los patronos y las que están en cabeza de los trabajadores, o sean que surgen acciones para ambas parte.

- Acciones en cabeza del Patrono:

Cuando un trabajador protegido por el Fuero Sindical vaya a ser despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado a otro establecimiento de la misma empresa o aún municipio distinto, entonces, el patrono debe solicitar al Juez laboral la debida autorización judicial que se tramita por el procedimiento especial del Fuero Sindical

señalando en los artículos 113 y siguientes del c.p.del T. (Modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 2 al 6). De lo dicho se concluye que las acciones en cabeza de los patrosos son dos:

- Acción de Despido

Es aquella en virtud de la cual el patrono solicita al Juez del trabajo la autorización para despedir a un trabajador que se encuentra amparado por Fuero Sindical.

- Acción para Desmejorar o Trasladar.

Es aquella en virtud de la cual el patrono solicita al Juez Laboral autorización para desmejorar o trasladar a un trabajador amparado por Fuero Sindical, de una localidad a otra o de un establecimiento a otro en la misma ciudad. Es decir que esta acción tiene dos finalidades diferentes, trasladar y desmejorar.

Al respecto el Doctor Guillermo Guerrero Figueroa en su obra Derecho Laboral Colectivo, sostiene: " La ley no dice cuáles son las causas justificativas para permitir el traslado y las modificaciones de las condiciones de trabajo. Consideramos que, para conceder el permiso judicial de traslado del trabajador, deberán existir causas de orden técnico, las que el Juez apreciará en cada caso para determinar si se justifica la concesión del permiso; en el caso de desmejora o

modificación de las condiciones de trabajo, creemos que las causas para el permiso deben tener un carácter económico y el hecho debe ser inminente para el patrono, ' Como cuando se prevee una posible quiebra y ella se conjura con la rebaja del salario a los trabajadores o cuando por falta de trabajo se necesite modificar las condiciones de trabajo'".⁸

El patrono que desee ejecutar la acción de despido o la acción para desmejorar o trasladar aún trabajador deberá tener en cuenta los siguientes requisitos:

- Demanda:

La Demanda que presenta el actor tiene que sujetarse a las normas del artículo 25 del C.P.de. T., esta debe contener el Juez a quién se dirige, nombre de las partes y de su representante, vecindad o residencia, relación de hechos y omisiones, medios probatorios (que son dos en materia laboral, para el demandante la demanda, para el demandado la contestación de la demanda y para ambos la audiencia única de trámite.), fundamento de derecho.

- El Patrono en la Acción de Despido debe probar sustancialmente 3 hechos:

Vínculo jurídico entre las partes, que en este caso debe ser un contrato de trabajo o una relación laboral; que el trabajador esté amparado

por Fuero Sindical; la existencia de una justa causa para solicitar el levantamiento del Fuero.

Presentada la demanda y probando sustancialmente estos 3 requisitos mencionados, el proceso sigue su curso, o sea la admisión de la demanda, presentación de excepciones, audiencia, hasta terminar con la sentencia.

-Acciones en Cabeza de los Trabajadores.

Las acciones en cabeza de los trabajadores son dos:

. Acción de reintegro:

51524

Es aquella que tiene el trabajador amparado por Fuero Sindical, que ha sido despedido sin que previamente se haya levantado dicho Fuero por un Juez del Trabajo. El trabajador en la acción de reintegro debe probar sustancialmente 3 hechos: La existencia del vínculo jurídico; la existencia de Fuero Sindical; y que fue despedido sin previa autorización Judicial.

Para probar la existencia del Fuero Sindical hay que demostrar la existencia del Sindicato.

. Acción de restitución:

Esta acción nace cuando el trabajador ha sido desmejorado en las condiciones de trabajo o trasladado a otro establecimiento o Municipio diferente al acordado, mediante la acción de restitución, el trabajador persigue regresar a las condiciones que gozaba con anterioridad al desmejoramiento o al traslado. Es decir, que ésta acción tendrá dos finalidades diferentes:

- A ser restituido al mismo establecimiento o municipio.
- A que se restituya en las mismas condiciones laborales.

En cuanto a la acción de reintegro es importante tener en cuenta el término prescriptivo de ella: De conformidad con el artículo 118 del C.P. del T. en su parte segunda la preescripción para esta acción tiene un término de 6 meses contados desde la fecha en que el despido injusto se efectúe. Pero en los casos en que la acción de reintegro debe iniciarse contra una persona administrativa, autónoma, o una institución de derecho social, solamente procede para algunos autores nacionales ya que no existe norma precisa al respecto, cuando se haya agotado la vía gubernativa correspondiente, y desde esta fecha comienza a contarse el término de prescripción de la acción de reintegro.

Este vacío que existe en la legislación es llenado por el artículo 8o. de la ley 153 de 1887, conforme al cual " Cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido se aplicarán las leyes que regulen

casos o materias semejantes."

Con este criterio se está totalmente de acuerdo ya que de lo contrario sería muy fácil, para las entidades señaladas, burlar la ley al no resolver las peticiones del trabajador despedido injustamente dentro del término legal.

2.2.2.2. Decálogo para el Fuero Sindical

Para concluir este segundo capítulo se ha querido presentar a sindicalista, patronos, y abogados un esbozo de decálogos que contiene principios elementales a cerca de lo más conveniente sobre el juicio de Fuero Sindical.

- Evite equivocarse.

Es deber del sindicato actuar con tacto en su formación, en la elección de sus directivo y en la designación de la comisión de reclamo. Son ellos quienes van a quedar protegidos por la garantía del Fuero Sindical. El patrono se estrellará contra esos dirigentes proletarios, no desaprovechará del menor desliz para objetar la Elección de la Directiva sindical, o para desconocer a la comisión de reclamos o para exigir que no se le reconozca personería a sus sindicatos o vida jurídica a sus seccionales. El día en que el sindicato maneje la legalidad hábilmente y en su justa medida, evitará muchas sorpresas.

- Impida la Precripción:

Sólo hay dos meses para promover la acción de reintegro, que se empieza a contar desde el día siguiente del despido, salvo el caso del agotamiento de la vía gubernativa ya explicado.

- Demande Correctamente:

Una demanda mal hecha puede ser rechazada por el Juez, o a la larga, conduce a una sentencia inhibitoria. Es pues necesario cumplir con todos y cada uno de los requisitos del artículo 25 del C.P.del T.

- Vigile la Notificación:

Judicialmente la litis se traba con la notificación. Una vez admitida la demanda debe notificarse al patrono, se impone sufragar en la secretaría del Juzgado los emolumentos para tal diligencia.

Debe dejarse constancia del pago en el expediente. Y, a riesgo de ser impertinente, hay que insistir en la notificación hasta lograrla.

En caso contrario, se tramitará a la mayor brevedad la designación de un Curador Ad-lite.

- Pruebe:

En la fuerza de la prueba está la garantía del triunfo, no se olvide que el éxito radica en probar legal y oportunamente los hechos de la demanda.

- Alegue:

Dialéctica, intuición y experiencia, deben plasmarse en un alegato de conclusión. Aunque el Código no señala en el Juicio Especial de Fuego Sindical una oportunidad para alegar, hay que saltar por encima de la norma y exponer por escrito las argumentaciones.

• Apele:

El proceso no termina con la sentencia de primer instancia. Si la decisión es desfavorable al trabajador, hay que apelar dentro de la misma audiencia o dentro de los tres días siguientes.

- Ejecute:

Después de una sentencia favorable queda un largo trecho por recorrer. Si el patrono se resiste u obstaculiza el cumplimiento de la sentencia es imprescindible pedir la ejecución.

Los artículos 335 y 308 del C.P.C., establecen los mecanismos. Con-

veniente es acudir al artículo 335 C.P.C., que permite la Ejecución por la obligación de hacer (reintegro), y la ejecución por la indemnización ante el mismo Juez de primera instancia sin necesidad de instaurar un nuevo proceso . Para el artículo 335 hay un término inmodificable de dos meses para solicitar tal ejecución.

-No venda el Fuero Sindical:

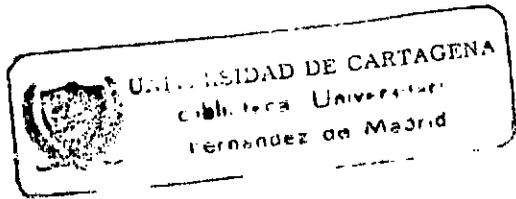
El Fuero Sindical no es tanto una garantía personal como un arma defensiva del derecho de asociación.

Por encima de cualquier consideración personal está la defensa del Sindicato y la del Derecho de Asociación.

-Colabore con el Abogado:

Enseña Couture " La abogacía es al mismo tiempo arte y política, ética y acción".

El sindicato colaborará con el abogado entregándole las convenciones colectivas, los estatutos, las copias de las resoluciones etc. en fin, la organización sindical es quien a la larga presta la ayuda que ha debido dar el mismo interesado.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- 1 DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, Alonso OLEA, RUPRECHT, ALLOCATI, y OTROS. Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos. p. 501
- 2 IBID, p. 504
- 3 IBID, p. 502
- 4CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical. p. 47
- 5GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Laboral Colectivo. p. 129
- 6 IBID, 131
- 7BAENA PINAETA, Guillermo. Conferencias de Clases, 1988. Facultad de Derecho, Universidad de Cartagena.
- 8 OP CIT, 139

3. INVESTIGACION DE CAMPO

3.1. GENERALIDADES

Este tercer capítulo del trabajo es donde se encuentra lo más importante de la investigación, ya que a través de ella, se va a llegar a conclusiones que permitirán conocer si el fuero sindical es un MITO o es una REALIDAD en nuestro medio.

Para dar cumplimiento a los objetivos del trabajo se realizó una investigación de campo que consta en primer lugar del análisis del proceso iniciado en los 6 Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, sobre Fuero Sindical, ya sea en acción de reintegro o levantamiento de la garantía foral, en un lapso de 10 años, o sea, de 1978 a 1987, con excepción de los Juzgados 5o. y 6o. Laboral del Circuito de Cartagena, los cuales fueron creados en el año de 1979, realizándose la investigación en estos dos Juzgados del año 1979 a 1987.

Este estudio se realizó con el propósito de saber cuánto procesos se iniciaron durante este período; cuál es el contenido de la petición, cuál fue la duración de estos procesos, sus forma de terminación:

ya sea con una sentencia, desistimiento, conciliación, nulidad etc.

Cuál fue el contenido de la Sentencia y Cuáles las consideraciones que se tuvieron en cuenta para proferirlas; como también saber si fueron apelados o consultados y cuál fue el fundamento del superior.

En segundo lugar se acudió al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, Sala Laboral con el propósito de confirmar los datos obtenidos en los Juzgados y transcribir textualmente algunas providencias que se consideran de gran importancia y ayuda para que sean tenidas en cuenta por los estudiosos de esta área del Derecho.

Como tercero se realizaron encuestas a algunos patrono de empresa donde existen Sindicato en Cartagena y a Directivos Sindicales.

El Cuarto paso consistió en acudir a algunas empresas que habían sido condenadas a reintegrar a los trabajadores amparados por fuero sindical, con el fin de comprobar el cumplimiento de dichas providencias.

Con todos estos datos se elaboraron unas tablas estadísticas las cuales permitieron realizar interesantes análisis y obtener importantes conclusiones.

Para la obtención de toda la información, se utilizó dos tipos de instrumentos los cuales se anexan al presente trabajo.

Para los Juzgados Laborales y tribunal Superior de Cartagena (Anexo 1:) para las encuestas a patrono y trabajadores (anexo No. 2).

3.2. DESARROLLO DE LA INESTIGACION DE CAMPO

3.2.1. Investigación de campo en los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena y en la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de. Cartagena.

En la revisión de los Archivos de los 6 Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, se examinaron un total de 126 proceso iniciados en un lapso de 10 años de 1978-1987, solicitando en algunos casos acción de reintegro y en otros levantamiento del Fuero Sindical.

Estos procesos fueron iniciados en los Juzgados del Circuito de Cartagena en este lapso de 10 años en la siguiente proporción:

JUZGADO PRIMERO	13 Procesos
JUZGADO SEGUNDO	18 Procesos
JUZGADO TERCERO	12 Procesos
JUZGADO CUARTO	16 Procesos
JUZGADO QUINTO	51 Procesos
JUZGADO SEXTO	16 Procesos
	<hr/>
	126 Procesos.

Como se observa en un lapso de 10 años, los procesos especiales de

Fuero Sindical iniciado, en relación con los procesos ordinarios y ejecutivos iniciados durante el mismo tiempo son muy poco, ya que éstos superan en gran proporción a los especiales de Fuero Sindical.

De estos 126 procesos se solicitó Acción de Reintegro en 111 que representan el 88% de los procesos iniciados y solamente se solicitó levantamiento de Fuero Sindical en 15 procesos que representan el 12% como aparece en la Tabla No. 2. de aquí se observa, que los patrones despiden en la mayoría de los casos sin solicitar previa autorización judicial para dar por terminado el Contrato de Trabajo al Trabajador amparado por la Garantía Foral, ya que son mucho más las solicitudes de reintegro que de levantamiento de la garantía Foral.

Ahora bien, miremos en que proporción terminaron estos procesos en favor o en contra del trabajador.

De los 126 procesos iniciados se encuentra:

VIGENTES	19 Procesos
PROCESOS QUE NO SE HAN NOTIFICADOS.	25 Procesos
CONCLUIDOS	<u>82 Procesos</u>
TOTAL.....	126 Procesos

De estos 82 procesos concluidos que representan el 65% de los procesos iniciados, se encontró que terminaron en la siguiente forma:

DESISTIDOS	12 Procesos
CONCILIADOS	3 Procesos
ANULADOS	1 Proceso
FAVORABLES AL TRABAJADOR.	15 Procesos
DESFAVORABLES AL TRABAJADOR	51 Procesos
TOTAL.....	* 82 Procesos

* Ver tabla No. 1

Al mirar estos resultados en forma general parece indicar que los patronos tienen razón al no solicitar autorización para despedir, ya que la mayor parte de los procesos termina en contra de los trabajadores como se muestra en la tabla No. 4, en donde un 62% de los procesos concluidos son desfavorable al trabajador y el 18% son favorables a éste.

Lo que nos indica que éstos en la gran mayoría de los casos no tienen razón al invocar acción de reintegro por ser los fallos en su contra.

Pero antes de dar un resultado tan precipitado, se debe mirar las razones por las cuales se dictan más fallos en contra de los trabajadores que a su favor; si es porque se están invocando la acción de reintegro sin ningún fundamento o es que los procesos se están perdiendo por fallas cometidas al momento de formar un sindicato, por falla de los Abogados litigantes que no demuestran en el proceso el derecho que tiene el trabajador a ser reintegrado en un momento dado cuando

es despedido sin justa causa e ilegalmente por el patrono.? , o será que el Fuero Sindical no tiene vigencia en Cartagena, es un MITO O UNA REALIDAD?.

Para saber cual es la verdadera realidad de esta situación es menester hacer relación a todas y cada una de las causales que dieron origen a proferir un fallo en contra del trabajador, durante los ultimos 10 años, y en que proporción o cantidad se presentaron estas mismas causales. De esta forma tener una una información concreta y ajustada a la realidad.

Del completo estudio que se hizo de todos los procesos iniciados en los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, el 62% de los procesos concluidos (ver tabla #4) son desfavorables o contrarias a las peticiones del trabajador, ya sea que haya solicitado Acción de Reintegro y no se le concedió, o que el patrono solicitó levantamiento del Fuero Sindical y le fue concedido.

De los 111 procesos iniciados en acción de reintegros, 75 procesos fueron concluidos los cuales representan el 67% de los procesos iniciados por Acción de Reintegro (ver tabla No. 6). De éstos 75 procesos concluidos el 1% terminó con nulidad, el 4% conciliados, 12% desistido, el 17% favorables al trabajador y el 66% desfavorable a éste. (ver tabla No. 7).

De los 15 procesos iniciados por levantamiento de Fuero Sindical 7

fueron concluidos los cuales representan el 47% de los procesos iniciados por levantamiento de la garantía foral. (ver Tabla No. 6).

De estos 7 procesos concluidos el 42% terminaron por desistimiento, el 29% favorable al trabajador y el 29% desfavorable a éstos. (ver tabla No. 7).

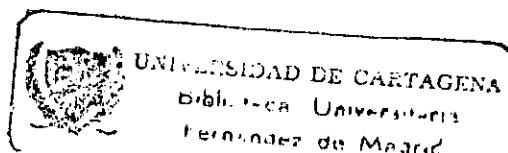
Las causas o motivos que llevaron a los jueces y magistrados a proferir durante los 10 últimos años 51 fallos en contra del trabajador son:

3.2.1.1. Causales para negar el reintegro del Trabajador.

- Por el Sindicato no reunir el número mínimo de personas afiliadas a él (25 afiliados).

Al respecto se transcribe un aparte de un fallo del Tribunal Superior de cartagena, proferido el día 11 de abril de 1985, el cual se encuentra archivado en el libro No. 4, radicación No. 3821. (archivo del Tribunal).

"A juicio de la Sala y Salvo mejor concepto, el demandante al ser despedido no gozaba de Fuero Sindical. Y no disfrutando de tal amparo no era menester solicitar y obtener autorización judicial para despedirlo. En efecto desde el 29 de octubre de 1980 la subdirectiva en Cartagena, del



Sindicato Nacional de Empleados del Banco Cafetero, es inferior a 25 afiliado.

De ahí que en virtud de la Resoluciones 027 de Julio 16 de 1982 y 044 del 24 de Noviembre del mismo año, las autoridades administrativas del trabajo se negaron a inscribir la subdirectiva en Cartagena del Sindicato Nacional del Banco Cafetero, la cual había sido elegida el 29 de abril de 1982" (Proceso de William Carmona contra el Banco Cafetero), En los últimos 10 años por esta misma causal se han dictado o proferido 3 fallos en contra del trabajador. Ciertamente la legislación laboral Colombiana en su artículo 359 del C.S.T., nos dice que todo sindicato de Trabajadores necesita para constituirse un número no inferior a 25 afiliados. Por consiguiente si estamos en presencia de un amparo a la actividad sindical se requiere necesariamente la existencia del sindicato.

- Por vencimiento del Amparo Foral del Trabajador.

En relación con esta causal se transcriben algunos apartes de un pronunciamiento del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, " El artículo 390 del Código Sustantivo del Trabajo dice: 'El período de las Directivas Sindicales con excepción de la Directiva Provisional no puede ser inferior a 6 meses, contados desde la publicación oficial del recoocimiento de la Personería Jurídica!... , el art. 405 del C.S.T., dice: ' Se denomina Fuero Sindical la garantía de que

goza algunos trabajadores de no ser despedido, ni desmejorados en sus condiciones de trabajos...', el art. 406 del C.S.T. dice en su parte final 'que el amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más'. Si la Junta Directiva, vencido su período no convocó asamblea general para elegir la nueva, ni tampoco lo hicieron los afiliados, esta negligencia u omisión no es justo revierta en forma tal que en la práctica lo que se pretende o persigue sea la extensión indefinida o eterna de un amparo foral, en ningún caso el beneficio puede extenderse ilimitadamente, una cosa es la prórroga automática de la calidad de miembro de la Junta Directiva de la no convocatoria; y otra cosa es la prolongación de la vigencia del amparo foral. ' Esto es tanto como alegar la propia torpeza para beneficiarse de ella'. En resumen aún cuando la calidad de miembro de la Junta Directiva que tiene el Demandante subsistiere, el amparo foral sólo se extendía al tiempo de la duración reglamentaria de su mandato y 6 meses más. Hasta allí sin plazo gracioso adicional alguno." (sentencia del 16 de sep. de 1982 archivado el 16 de febrerode 1983, Juzgado Tercero. Proceso de Fredy Vargas Periñan Vs. Banco Comercial Antioqueño.).

. Sentencia del 25 de septiembre de 1980 archivada el 12 de Noviembre del 80 en el Juzgado Tercero, Proceso de Pedro Rivera Lamadrid contra Banco Internacional de Colombia. (a continuación se transcribe una parte de ésta.)

Se considera: El día 16 de Mayo de 1977 el demandante fue elegido

61

Miembro de la Junta Directiva, en calidad de suplente de la seccional Cartagena, posteriormente en otra Asamblea, 22 de noviembre de 1978 se eligió nueva Junta Directiva dentro de la cual no figuró el demandante, esta elección se comunicó al Representante Legal del Banco el 27 de Noviembre de 1978, pero sólo vino a ser inscrita la nueva Junta en el libro respectivo el 31 de enero de 1979, fluyen dos criterios encontrados: En el primero el demandante que sostiene que el término del amparo foral por 6 meses más sólo comienza a contarse a partir de la fecha de la inscripción (31 de enero de 1979) y que precluía el 31 de julio de 1979, afirma que se violó el amparo foral y por tanto propone el reintegro ya que el despido se produjo antes del 31 de julio de 1979, el segundo criterio es el del demandado que sostiene que el propio sindicato dió aviso a la empresa sobre la nueva composición de la Junta Directiva el 23 de Noviembre de 1978, recepcionada por ella en la misma empresa, y que lo mismo se hizo con la División Departamental del Trabajo el 27 de noviembre del 78, contabilizados los 6 meses excedente del amparo foral es lo cierto continua diciendo, éstos habían expirado para el 28 de mayo de 1979, fecha a partir de la cual se produjo el despido.

Cuan interesante las tesis esgrimidas y con que pesar se hecha de menos registros doctrinarios o jurisprudenciales que conozca la Corporación. Las Comunicaciones al Patrono y al Inspector del Trabajo son las que producen los efectos jurídicos que sobrevienen con el cambio total o parcial de la Junta Directiva de un Sindicato. Y debe ser

apartir de la fecha en que se reciba la última de las comunicaciones a empleador y a la Inspección del trabajo, cuando se contabilice el amparo decreciente de los 6 meses más, al cual alude el literal C del artículo 24 del decreto 2351 del 65. Por tanto el H. Tribunal confirma la Sentencia del A-quo de no acceder a ordenar el reintegro."

. Sentencia del 14 de septiembre de 1982 archivada en el Tribunal, Libro No. 10 radicación 2515. Proceso de Freddy Valdrich Vs. Cooperativa de Ganaderos Codegan (a continuación se transcribe una parte de esta) "el artículo 24 de Decreto 2351 de 1965, que a letra dice: 'Trabajadores amparados por el Fuero Sindical -están amparados por el Fuero Sindical: Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 C.S.T. hasta 50 días después de la publicación ordenada por el artículo 367 del mismo código sin exceder de 6 meses.....'. La disposición es clara y muy precisa, en efecto, a partir del día de la notificación de que habla el artículo 363 del C.S.T. el demandante como miembro fundador del sindicato, se encontraba amparado por el Fuero Sindical. Pero este amparo sólo iba hasta 60 días después de la publicación ordenada por el artículo 367, ibidem, y sin que en ningún momento ni término, el amparo puede extenderse o exceder de 6 meses. Por tanto, este plazo máximo de 6 meses se inició el 7 de noviembre de 1977 y concluyó el 7 de mayo de 1978. De tal suerte que, si al demandante lo despidieron el 24 de mayo de 1978, para esta fecha, la del despido, no se encontraba gozando del amparo foral que le otorgó, durante 6 meses, el literal a. del artículo 24 del decreto 2351 de 1965".

En los últimos 10 años por esta misma causa se han proferido 3 fallos en contra del trabajador.

- Por ser empleado público el trabajador demandante o por ser trabajador oficial o particular que desempeñe cargos de dirección, confianza o manejo.

Al respecto el artículo 409 del C.S.T. señala: "excepciones -no gozan del Fuero Sindical: los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político y Municipal; los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo."

A continuación se transcribe una providencia del H. Tribunal Superior de Cartagena, donde no se accede al reintegro por presentarse esta causal (archivo del tribunal libro #12 radicación #2728, proceso de Blanca Cecilia Sanabria contra Instituto de Crédito Territorial.)

"Consideraciones de la Sala: inicialmente deben observarse dos defectos de forma por omisión, cuya observancia es imprescindible, para constituir y convalidar la condición proclamada. Faltó la notificación al patrono de su designación en el Comité de Reclamo, la que solo se formuló a la oficina del trabajo local, y no a aquel, según expresa constancia que se dejó en la inspección judiciales respectivas, esta sola falla sustrae de todo efecto el nombramiento. De igual manera las comisiones estatutarias deben estar creadas y autorizadas

en los estatutos de el ente agremiado, el ejemplar que se ha traído a los autos es inauténtico, y por eso, inapreciable, pues todo lo relativo a la constitución de sindicatos y aprobación de su personería, debe sujetarse al cumplimiento de requisitos Ad-validitatem, sin lo cual, el acto de que se trate " no produce ningún efecto". Publicación contentiva de aquello solo exhibe la autenticación notarial de las firmas del Presidente del Sindicato, pero no tiene en parte alguna la constancia conforme a la cual la dependencia que debió probarlo certifique que son los mismos que figuren en sus registro.

Y Si esto no fue así, la definición de las funciones de "manejo" que le asigna que el cargo de cajera, resulta bien clara "consignar diariamente los ingresos", "manejar y responder por los valores" de la sección de tesorería.

Por dicha causa, la situación de la actora se encuentra afectada por la prohibición del artículo 409 del C.S.T., que exceptúa del goce de Fuero a "los trabajadores oficiales y particulares, que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo", y de esta guía, sea que la reclamante pueda ubicarse en concepto de empleada pública, o en el de trabajadora oficial, está excluida de la prerrogativa en disputa, sin perjuicio de lo ya notado en torno a la defectuosa constitución formal de la misma.

Con fundamento en la anterior, el Tribunal Superior del Distrito Judi-

cial de Cartagena, Sala de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

Confirmar la sentencia recurrida de procedencia y fechas anotadas.

En los últimos 10 años por esta misma causal se han proferido 5 fallos en contra del trabajador.

- Por ser el nombramiento de un trabajador en la Junta Directiva de un sindicato inválido o eneficaz.

A continuación se transcribe la sentencia en donde se presenta esta causal, que es el único caso que se ha dado en los últimos 10 años. (Sentencia del 26 de febrero de 1982, - archivo del Tribunal, Libro No. 10 radicación No. 24-98 Proceso de José Marun Cabrales Vs. Grasas del Litoral "Graseral".

" PONENTE : Dr. Carlos Wright Martinez.

MAGISTRADO: Dr. Anibal Pérez Chain.

ACTA DE AUDIENCIA:

SENTENCIA.

Contra la providencia que denegó la protección foral que inició el

demandante en este proceso, interpuso recurso de apelación su representante judicial en cuyo sustento ha manifestado que cuando, luego de su reintegro, ordenado judicialmente, fue nuevamente despedido, si era titular de tal garantía por haber sido elegido como miembro del Comité de Reclamo, de la empresa demandada (sindicato), y por tanto, su retiro ocurrió el día 6 de abril de 1978, mismo día en que se comunicó al patrono dicha elección, que era ilegal, y procedía por ende la misma orden de reinstalación en el empleo que ahora persigue.

SON CONSIDERACIONES DE LA SALA:

En total acuerdo con el A-quo, la Sala debe insistir en que, está probado, que la sentencia ordenando reincorporar por primera vez a su cargo al demandante, sólo se ejecutorió el día 4 de abril de 1978 razón por la que resultaba prematuro e invalido su nombramiento gremial con antelación al día en que adquirió otra vez la condición de trabajador de la empresa, en cuestión, como lo exige la ley, efectuado , como se dijo, el primero de abril en acta que destaca algunos defectos de la presunta y viciada elección, como son los de que los suplentes, de algunos principales aparecen figurando en la elección de la que, por otra parte, no se da cuenta de la votación recibida. Los suplentes no pueden actuar coétaneamente con quienes precisamente los desplazan, y de ahí, que la anomalía resulte hostensible y clara, lo cual es suficiente para declarar ineficaz tal designación, y, consiguientemente, frustrados los propósitos del demandante y su-

jeta a la Ley la actitud de la demanda.

A mérito de lo cual, el tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, Sala Laboral de Decisión, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

Confirmar la sentencia apelada proferida el 12 de diciembre último por el Juzgado Primero Laboral de este Circuito, para DESECHAR EL RECONOCIMIENTO DEL FUERO SINDICAL que preclama el demandante."

- Por declararse Probada la Excepción de Prescripción.

En estos casos el demandante deja transcurrir los 2 meses que señala el artículo 118 del C.P.del T. Numeral dos " La ACCIÓN DE REINTEGRO prescribe en 2 meses contado a partir de la fecha del despido." al respecto se transcribe un aparte de la casación de julio 30 de 1982 "La detención del tiempo cuyo avance produce el fenómeno preclusivo del derecho y del accionar surge desde el momento mismo de la introducción del libelo sin otro requisito." Este es el llamado principio de la gratuidad que rige en materia laboral, excluyendo la aplicación del artículo 90 del C.P.C.

En relación con la prescripción de la acción del reintegro es conve-

68

niente anotar que dicho término se comienza anotar a partir del momento del despido. Pero si se trata de una entidad oficial en cuyo caso se debe agotar previamente la vía gubernativa, se ha entendido que dicho término de prescripción no se inicia sino después de haberse agotado la vía gubernativa, como sucede en el campo del Derecho Administrativo (Ley 153 de 1987).

En los últimos 10 años por esta misma causa se han proferido 2 fallos en contra del trabajador.

- Por participar el trabajador en un cese de actividades declarado ilegal por el Ministerio del Trabajo.

En estos casos se facultaa la empresa para cancelar los contratos de trabajos de quienes participan o percisten en dicha suspensión ilícita. En relación con esta causal encontramos que el artículo 450 del C.S.T., nos dice que declarada la ilegalidad de una suspensión o para de trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el Fuero Sindical el despido no requiere calificación judicial. En los últimos 10 años por esta misma causal se ha proferido 4 fallos en contra del trabajador.

- Por no obtener el reconocimiento de la Personería Jurídica del Sindicato.

Al respecto el H. Tribunal en sentencia del 25 de octubre de 1982, archivado el 12 de abril de 1983 en el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, en el proceso de YENIS ARLET MONTES DIAZ, contra CENTRO COLOMBO AMERICANO, no accedió a ordenar el reintegro, ya que el Sindicato en formación del cual era socio fundador el demandante no se le concedió la personería jurídica y las consideraciones que tuvo en cuenta fueron: " Como no se obtuvo el reconocimiento de la personería Jurídica, el sindicato no nació a la vida jurídica".

Pero encontramos que en una providencia posterior del H. Tribunal cambia su criterio, y por esta misma causal su fallo es totalmente adverso al anterior ya que ordena reintegrar al trabajador. Por considerar de gran importancia y contenido social este fallo, se transcribe a continuación. (Sentencia del 3 de febrero de 1983, archivada el 25 de febrero de 1983, radicada con el número 07-1589, libro No. 14 folio No. 255, Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena porceso de Ruben Lara González contra Centro Colombo Americano).

" Si es verdad que la norma se refiere a 60 días después de la publicación de la Resolución aprobatoria de la Constitución y Personería de la Asociación, pareciendo dar a entender, que negada precluye término de todo amparo. Sucede en este caso, que el Ministerio negó el reconocimiento de la Persoería Jurídica del Sindicato por no reunir los requisitos, entónces el interrogante es: Si estos socios fundadores no tienen o no gozan del amparo que señala la ley por és-

te hecho, o si a pesar de no reconocerle su personería están amparado por Fuero Sindical de conformidad con el artículo 406 del C.S.T., comprende ahora, que de ser la recta inteligencia del precepto negarle amparo a los fundadores de un sindicato cuando no se les reconozca su personería, habría entónces sobrado extenderla hasta 6 meses más, dentro de los cuales aparece incluidos tales 60 días.

El artículo 406 del C.S.T., señala que estan amparado por Fuero Sindical: 'Los fundadores de un sindicato desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 del C.S.T., hasta 60 días después de la publicación ordenada por el artículo 367 del mismo Código, sin exceder de 6 meses'. Acoge la Sla planteamientos del H. Tribunal de Bogotá consignado así: ' el Fuero en caso de los fundadores de una Asociación sindical, no se concede porque existe el sindicato, sino precisamente porque no existe y se pretenda que exista'(comparable con lo que preceptúa el artículo 91 del C.C., respecto de las personas que estan por nacer.) Los fundadores de todo sindicato estan amparados en su derecho de Asociación, aunque éste no llega a tener existencia. Por eso la protección es precaria en el tiempo y no se extiende más allá de 60 días después de la publicación de la resolución que concede la personería jurídica, pero de ninguna manera más allá de 6 meses, hállese o no obtenido la personería".

El H. Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cartagena encuentra insostenible ahora lo que anteriormente había determinado sobre el

punto, de que si el Ministerio del Trabajo negaba la solicitud de su reconocimiento no había sindicato y cesaba el Fuero Provisional, cambió su criterio teniendo en cuenta decisiones reiteradas del Honorable Tribunal de Bogotá, y explicaciones de algunos laboristas.

En los últimos 10 años por esta misma causa se ha proferido un fallo en contra del trabajador.

- Por iligitimidad de la personería Jurídica del Demandado:

A continuación se transcribe aparte de las sentencia proferida por el H. Tribunal del Distrito Judicial de Cartagena, donde se presenta esta causal, que es el único caso que se ha dado en los últimos 10 años. (Sentencia del 8 de febrero de 1983 archivada en el Juzgado 6 laboral del Circuito de Cartagena).- Proceso de Betty Pérez de Verbel contra Aereovías Nacionales de Colombia S.A. "AVIANCA"

" S E C O N S I D E R A "

A juicio de la Sala, caso y situación controvertidos afloran con suficiente claridad. En efecto, sostiene el demandante que Betty Pérez de Verbel 'Se vinculó laboralmente con la empresa CORPORACION DE VIAJES - COVIAJES - LTDA., en sus oficinas de Cartagena,...'. A renglón seguido advierte que Betty Pérez de Verbel se desempeñaba, en las indicadas instalaciones (Lo que más tarde aclaró como "Cajera"). En el

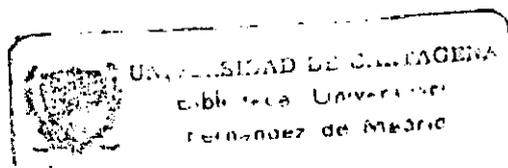
siguiente hecho se reafirma que el despedido se produjo "en forma ilegal e injusta por coviajes Ltda.,"...

No obstante lo anterior, tanto el poder, como la acción, se dirige contra la empresa "Aereovías Nacionales de Colombia S.A." (AVIANCA).

Si bien es cierto "La Corporación de Viajes- Coviajes Ltda.", es subsidiaria o filial de Avianca S.,A., y entre ellas existe esta unidad, fundamental y basicamete lo es, para efecto patrimoniales y de responsabilidad solidaria en el pago de salarios y prestaciones sociales.

este y no otro es el espíritu del artículo 15 del Decreto 2351 de 1965, que modificó al artículo 194 del C.S.T., que a la letra resa: "Se entiende con una sola empresa, toda entidad, de explotación económica o las varias unidades dependiente económicamente, de una misma persona natural o jurídica que corresponde a actividades similares conexas o complementaria, y que tengan trabajadores a sus servicios.

"2 en el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa ante la principal y las filiales o subsidiarias en que aquellas predomine económicamente cuando, además, todas las actividades similares conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rigen en la principal al momento de declararse la unidad



de empresa, solamente se aplicaran en las filiales o subsidiarias, cuando así lo estipule las respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a la principal a juicios del Ministerio del Trabajo."

" 3 El Ministerio del Trabajo, podrá declarar la unidad de empresa de que trate el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente".

La demanda persigue el reintegro de Betty Pérez de Verbel al cargo, funciones y demás condiciones de trabajo que tenía al momento de ser despedida. Pero es claro que afirmándose que ella era cajera de la "Corporación de Viajes Ltda. " a debido demandarse a esa empresa y/o a las dos para derivar la responsabilidad solidaria económica de ambas. Si no se hizo, sino por el contrario, se demandó únicamente a "Avianca", resultaría inoqua la reinstalación en el evento de prosperar, porque no se puede reintegrar a nadie a un cargo y a una empresa con la que nunca se ha tenido vínculo laboral.

Más claramente, la acción debió intentarse contra la empresa con la cual mediaba vínculo laboral, o contra las dos, pero en ningún caso contra una con quién no se ha tenido nexo de ninguna clase, y, por consiguiente, mal podría reinstálarsele cuando jamás se desempeñó en "Avianca".

Es que la unidad de empresa se reintera, fundamentalmente produce efectos patrimoniales y de responsabilidad solidaria, pero no en el aspecto en que esta acción le endereza.

Debido a las conclusiones anteriores se estima improcedente dirigirse la Sala al Juzgado del conocimiento para que remita copia de la carta de despido a la demandante, como lo solicita el reclamante de Vélez Pareja.

En mérito de las anteriores consideraciones, la Sala Laboral de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

REVOCASE la providencia reclamada de origen y fecha anotado. En su lugar se declara probada la excepción previa de ilegitimidad de la personería sustantiva de la demanda propuesta por el doctor Ricardo Vélez Pareja.

- Por no cumplirse el requisito del artículo 363 del C.S.T.

Artículo 363 " Notificación - El Presidente y el Secretario provisional de todo sindicato de trabajadores en formación deben 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, por 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 su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabaje. El Inspector o el Alcalde a su vez pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente".

A Continuación se transcribe un aparte de una Sentencia proferida por el H. Tribunal el día 6 de noviembre de 1987 archivada el 16 de abril de 1988 en el Juzgado Quinto. (Proceso de Luis Vargas Rodriguez Vs Gaseosas POSADA TOBON S.A.).

" Para la fecha del despido la demandante no estaba amparada por el Fuero Sindical; ya que el demandante fue elegido Miembro del Sindicato el día 19 de diciembre de 1982, dicha elección comunicada al patrono por el Presidente y el Secretario del Sindicato el 20 de Diciembre del 82 a las 11 A.M., fecha y hora en la cual ya había sido despedido. (fue despedido el 20 de diciembre de 1988 en horas de la mañana antes de las 11 A.M.), y más aún la notificación del Ministerio del Trabajo al Patrono se hace el 21 de Diciembre del 82".

Igualmente se transcribe una interesante providencia del Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cartagena, en donde confirma la sen-

tencia del A-quo de no ordenar el reintegro del trabajador por no cumplir los presupuestos del artículo 363 del C.S.T.(Proceso de Gustavo Alberto Busto Vs. Amoniaco del Caribe S.A.).

"ACTA DE AUDIENCIA

PONENTE : DR. ANIBAL PEREZ CHAIN

AMGISTRADO : DR. CARLOS WRIGHT MARTINEZ.

S E N T E N C I A

Gustavo Alberto Busto Rodriguez, por intermedio de apoderadó, principal y sustituido, instaura demanda laboral especial de Fuero Sindical, con acción de reintegro, contra la empresa " Amoniaco del Caribe S.A." (Amocar), tendiente a obtener las declaraciones y condenas que el libelista discrimina en el correspondiente acápite de peticiones.

Trabada la litis y precluida la etapa provatoria la A-quo, Señora Juez Primero Laboral de este Circuito, en decisión a diada 15 de marzo de 1985, visible a Folio 78 a 81 absolvió a la encargada de la totalidad de los cargos que se le enderezaron y condenó en costas al actor vencido.

Inconforme con aquella decisión el apoderado sustituto del demandante interpuso precedente y temporáneo recurso de apelación, en el mismo escrito sustentado acorde a lo normado por el artículo 57 de la Ley

segunda de 1984.

Concedida la alzada se remitió la actuación a esta corporación en donde se cumplió el trámite legal previo de Usanza y despacha (El Tribunal la instancia, en orden a las motivaciones que a continuación se expresa).

S E C O N S I D E R A :

A juicio de la Sala el caso aflora con claridad meridiana. En efecto, con forme a lo prescrito por el artículo 371 del C.S.T., cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un Sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363 de la misma codificación. La disposición tajantemente agrega que mientras no se llene este requisito el cambio no sufre efecto.

Por su parte el artículo 163 Ibidem, preceptúa:

"El Presidente y el Secretario provisionales de todo Sindicato de Trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del trabajo y en su defecto al Alcalde del Lugar por comunicación escrita, la voluntad del grupo por constituirse en Sindicato con la declaración de los nombre y datos de cada uno de los fundadores, y de los miembros de la JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL, clase y objeto de la Asociación, y, en su caso, la empresa, establecimiento o Insti-

tución donde trabajen. El Inspector o el Alcalde, a su vez pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente."

Para abundar el decreto 1469 de 1978 en su artículo 10, dispone:

"Cualquier cambio total o parcial en la Junta Directiva de un Sindicato o en el Comité Ejecutivo de una Federación o Confederación deberá ser comunicado por escrito, por el presidente y Secretario de la Junta, entrante o saliente a más tardar dentro de los 6 días siguientes al inspector del trabajo de la correspondiente Jurisdicción, o, en su defecto, a la primera autoridad política del lugar, sin perjuicio al aviso que directamente dé al empleador o empleadores bajo cuyo DEPENDENCIA preste sus servicios los respectivos directores. En la comunicación a tales funcionarios se solicitará que éstos a su vez, notifiquen al representante o representantes del empleador la nómina de quienes hayan sido elegidos para desempeñar los cargos directivos."

De la reproducción de los textos legales fluye, tal como típidamente lo indicará el inferior, o que no se produjo la notificación de rigor, o que no se demostró en autos que se hubiera efectuado..

Así las cosas, no podría ser otra la decisión de la falladora de Primer grado ni diferente la de la corporación, que ha de ratificarla.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial, Sala Laboral de Decisión, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley.

R E S U E L V E :

CONFIRMASE, en todas sus partes, la providencia reclamada, de origen y fecha expresado."

En los últimos 10 Años por esta misma causal se han proferido 8 fallos en contra del trabajador.

Por no probarse en el proceso que el trabajador estaba amparado por el Fuero Sindical.

Esta causal se presenta por dos razones fundamentales:

. La Primera por falta de los Abogados Litigantes que no se preocupan por allegar al proceso las pruebas necesarias que demuestran la calidad de aforado de un trabajador en un momento dado. Y la segunda es a causa de los juzgadores, los Jueces y Magistrados que buscan el más mínimo detalle para considerar que el trabajador no está amparado por el Fuero Sindical.

En los últimos 10 años se han presentado por esta misma causal 20 fa-

llos en contra de los trabajadores. Entre los cuales los pronunciamientos más frecuente son: en relación con las siguientes causales:

- Por que en los documentos que se aportan a un proceso en un momento dado no aparece el nombre del trabajador demandante como socio fundador de la asociación a la cual alega pertenecer como directivo y en el curso del proceso no se presenta otras pruebas que demuestran lo contrario, por tanto no se puede verificar en el proceso la veracidad de que estaba amparado por el Fuero Sindical invocado por el trabajador demandante en acción de reintegro.

- Por no reinterarse en el proceso las firmas de las personas que suscribieron la constancia en que el empresario se negó a recibir las comunicaciones del sindicato y de la división del trabajo en donde le comunicaban la creación del sindicato, sin la prueba idónea la elección no produce ningún efecto. Por tanto, en el proceso no se demostró que el trabajador estuviese amparado por Fuero Sindical (artículo 272 C.P.C. señala la citación para reconocimiento de firmas).

A continuación se transcribe un aparte de un importante Jurisprudencia del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena.

"En forma reiterada ha dicho el Honorable Tribunal que para que pueda prosperar favorablemente una acción laboral, es menester que el demandante demuestre mediante comportamiento y actuación procesal adecuado los hechos en que se fundan sus pedimentos. si no se aporta

una sola prueba, ni mucho menos se acredita el tiempo servido, la remuneración y demás circunstancias relativas, mal se puede aspirar a un pronunciamiento judicial acorde con la condena decretada." Basados en los universales principios de que al demandante incumbe el deber de probar los hechos en que funda su acción y que el demandado ha de ser absuelto de los cargos o acciones del demandante, si este no logró en el proceso probar los hechos constitutivos de su demanda no se podrá proferir sentencia condenatoria alguna.

- Por no aparecer prueba de la Publicación en el Diario Oficial de la Creación del Sindicato siendo esta circunstancia Principal. Ya que la existencia de un sindicato se demuestra o acredita con el reconocimiento de la Personería Jurídica por el Ministerio y su publicación en el Diario Oficial o en un Diario de amplia circulación Nacional (art. 364, 365, 366 y 367 C.S.T.) .

- Por Acumulación Indebida de Pretenciones en la Demanda. A continuación se transcribe una sentencia proferida por el Juzgado Quinto y confirmada por Honorable Tribunal en sentencia del 23 de noviembre de 1983. "Proceso de Manuel José Arenas Puello contra BANCO CAFETERO".

R E S U E L V E

DECLARAR probada la excepción previa de "INEPTA DEMANDA POR INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENCIONES".,

FUNDAMENTOS: El demandante sostiene que se encontraba amparado por Fuero Sindical, no solo por ser Miembro de la Junta Directiva sino también por asistir como delegado a la Asamblea General del Sindicato. Esto no consiste en Fuero Sindical, es simplemente una estabilidad especial que se le da a los trabajadores asistentes a los eventos especialmente señalados, figura que es totalmente diferente a la del Fuero Sindical, así al no derivarse Fuero Sindical de la Estabilidad antes expresada y al solicitar reintegro por el trámite del proceso especial del Fuero Sindical y no por el proceso laboral ordinario; se adelanta un trámite inadecuado, al acumularse, en un mismo proceso acciones especiales de Fuero Sindical, con otras acciones que deba sustituirse por el proceso laboral ordinario. Se incurrió en inepta demanda por INDEBIDA ACUMULACION DE ACCIONES,

51524

- Por Inexistencia de la Demanda.

Como se observa en el caso específico de Jesús Enrique Mendoza contra Muebles Charles, que no existe, lo que en realidad existe es una sociedad de Derecho Privado denominada " MUEBLES CHARLES LTDA. que desde el punto de vista jurídico y procesal es una persona completamente distinta a la señalada como demandada (Sentencia del 28 de mayo/88 Juzgado Quinto).

3.2.1.2. Causales por las cuales se ordena levantar el Fuero Sindical del Trabajador.

- Por incurrir en algunas de las causales contempladas en el artículo 410 del C.S.T.

Las causales que se observan en forma general para solicitar el levantamiento del Fuero Sindical, son el malcomportamiento del Trabajador, ya sea por no presentarse al trabajo sin justa causa, Sustraer objeto del trabajo, atentar contra sus compañeros y en general por violar el Reglamento de Trabajo.

Los falladores (Jueces Laborales y Magistrados del Tribunal de Justicia de Cartagena), han ordenado el levantamiento de Fuero Sindical en aquellos casos en que se establece dentro del proceso la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la demanda.

También en casos en que el aforado nada hace en oposición a la solicitud que origina en un momento dado el proceso especial de levantamiento de Fuero Sindical, esta actitud totalmente negligente permite proferir un fallo en contra del trabajador.

En los últimos 10 años de los 15 procesos de levantamiento de Fuero Sindical iniciados se han concluido 7, no se han podido notificar 3 y 5 están vigentes (tabla No. 6).

De los 7 procesos concluidos, dos fallos han sido en contra del traba-

Bf

bajador, 2 en favor de éste y 3 desistidos (tabla No. 7)

Todo este estudio realizado en los Juzgados Laborales de Cartagena, y en el Tribunal de Distrito Judicial de Cartagena, nos estan indicando que las principales fallas en relación con la solicitud de acción de reintegro que en un 66% es desfavorable al trabajador (tabla No.7), son 2:

. Notificación indebidamente realizada y falta de material provatorio. Por la segunda causal señalada se han presentada el mayor número de fallos en contra del trabajador, de los 49 fallos dictados en los últimos 10 años encontra del trabajador por solicitud de acción de reintegro, 21 son por esa causal y 8 fallos por NOTIFICACION DEBIDAMENTE REALIZADA (Tabla No. 8).

Este análisis nos está indicando que el trabajador no tiene sentencia favorable a su solicitud de reintegro, no por el hecho de no existir en el Fuero Sindical, sino porque en dicho proceso no se probó plenamente la existencia de la garantía floral, O sea que el patrono no está respetando la garantía foral ya que despide a los trabajadores amparados por ella, sin solicitar previo levantamiento del Fuero Sindical, es decir que al demandar los trabajadores despedidos en acción de reintegro, debieran ser reintegrados para de esta forma sancionar al patrono que los despide sin justa causa e ilegalmente, pero la realidad es que el reintegro no está ordenado por los Jueces Labora-

les y de los Magistrados de Distrito Judicial de Cartagena, en la mayoría de los casos, por las causales indicadas (tabla No.8)

En cuanto a la solicitud de levantamiento de Fuero Sindical que son muy pocas las que se han presentado (15 en los últimos 10 años), (tabla No. 1). Encontramos que los resultados son más proporcionales ya que de éstos 15 procesos iniciados, 7 están concluidos. (tabla No. 6) , de los cuales han terminado así:

- . El 42 % Desistido
- . El 29% En favor del Trabajador.
- . El 29 % en contra de éste (tabla No. 7)

Es decir, hay igual número de favorables al trabajador como de desfavorable, a diferencia de lo que sucede con la acción de reintegro, que de los 75 procesos concluidos (tabla No. 6), el 17% son en favor del trabajador y el 66% en contra, la diferencia es desproporcionada (Tabla No. 7).

Pero esto ocurre como ya lo anotamos, por las causales señaladas, por tanto damos algunas recomendaciones para dichas fallas.

3.2.1.3. Recomendaciones:

Causá : gran preocupación los datos que arroja la investigación rea-

lizada y consignada en las tablas estadísticas, observamos que el patrono no está respetando la garantía foral y sin embargo los trabajadores despedidos en su mayoría (66%), no están siendo reintegrados (Tabla No. 7), y esto debido a algunas fallas que se están presentando principalmente en el material probatorio y en la notificación indebidamente realizada. Por lo tanto se considera de gran importancia dar las siguientes recomendaciones:

. En cuanto a la causal consistente en (NOTIFICACION INDEBIDAMENTE REALIZADA), se debe tener en cuenta que cuando se vaya a constituir un sindicato, lo deben hacer los interesados, en forma muy secreta, y entre personas de confianza, para evitar que en un momento dado el patrono se entere con anterioridad a la creación del sindicato y los despida antes de recibir la notificación. También se debe tener en cuenta la forma como se va a practicar dicha notificación. Al respecto el Dr. Guillermo Baéna Pianeta, en sus conferencias de Derecho Laboral 3o. año Universidad de Cartagena 1988,) aconseja "Que ésta debe hacerse simultánea o conjuntamente al patrono por parte del Presidente del Sindicato y Secretario de éste y Ministerio del Trabajo".

En otras palabras, le corresponde ir al Presidente y Secretario del Sindicato al Ministerio del Trabajo, hacerse acompañar de un funcionario de éste, e ir conjuntamente ante el patrono y notificarle de esta forma.

Si el patrono con anterioridad no se ha enterado ya sea de la creación del sindicato o de quienes son los socios fundadores, y la notificación se hace en la forma señalada no le quedará ningún escape y si despidiese posteriormente a los trabajadores amparados por la garantía foral estos podrán solicitar el reintegro.

- En cuanto a la segunda causal "FALTA DE MATERIAL PROBATORIO", es necesario tener muy en cuenta lo establecido en la parte primera del en lo referente al decálogo para el Fuero Sindical, especialmente el quinto punto que dice: "PRUEBE: En la fuerza de la Prueba está la garantía del triunfo."

No se olvide que en la acción del reintegro es necesario demostrar la existencia de la acción laboral, la terminación del contrato, la afiliación del trabajador al sindicato, la existencia jurídica de éste y la garantía foral en cabeza del demandante. Esto es lo fundamental.

Otros puntos habrán que probarse según las modalidades de cada proceso, el abogado estudiará el caso, presentará la prueba con la demanda o la solicitará en ella y estará atento al momento de su producción.

El éxito radica en probar legal y oportunamente los hechos de la demanda.

3.2.1.4. Duración de los Procesos.



analizando detalladamente la investigación de campo hay que tener en cuenta otros aspectos importantes en estos procesos especiales de Fuego Sindical, cuál es su duración.

De los 82 procesos concluidos 66 terminaron con sentencia, de los cuáles fueron favorables al trabajador 15 y desfavorable 51, 12 terminaron mediante un desistimiento, 3 conciliados y uno anulado (tabla# 1)

De los procesos que terminaron con sentencia en los 10 últimos años el 1% duraron menos de un año, el 29% duraron más de 1 año y menos de 2 años, el 29% más de 2 años y menos de 3 años, el 22% duraron más de 3 años y menos de 4 años, el 8% duraron más de 4 años y menos de 5 años, el 3% duraron más de 5 años. (tabla No. 10)

De los procesos que terminaron con desistimiento, conciliación o nulidad es lógico que lo que más predomine es que su duración sea menor de un año, ya que de mutuoacuerdo o por una de las partes se da por terminado el proceso en la mayoría de los casos mucho antes que este se encuentre en segunda instancia. (tabla No. 9), En cuanto a los procesos que termina con una sentencia predominan los que tuvieron duración de más de un año y menos de un año (29%). Y más de años y menos de 3 años (29%), se observa que los procesos están durando tanto tiempo como si se tratara de un ordinario, siendo que se trata de un proceso especial.

Lo anterior está en abierta contradicción con los términos perentorios y mínimos señalados en el artículo 3 del decreto 204 de 1957 que modificó el artículo 114 del C.P.T., y dice: " TRASLADO Y AUDIENCIA: Recibida la solicitud, el Juez, en providencia que se notificará personalmente y que se dictará dentro de las 24 (veinticuatro), horas siguientes ordenará correr traslado de ella al trabajador o trabajadores indicados en la solicitud y citará a las partes para una audiencia en esta, que tendrá lugar dentro de los 5 (cinco), días siguientes, se intentará en primer término la conciliación. Fracasada ésta, en el mismo acto se practicarán las pruebas pedidas por las partes y se pronunciará la correspondiente decisión.

Si no fuere posible fallar inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes con este fin".

De aquí se desprende que este proceso especial de Fuero Sindical, debe durar máximo 10 días, sin embargo la realidad nos demuestra que el promedio de duración de estos procesos es de 2 años y tres meses.

Antes de llegar a una conclusión sobre si el Fuero Sindical es un Mito o una Realidad en Cartagena, se considera de gran importancia hacer algunas críticas a esta institución del Fuero Sindical.

3.2.1.5. Críticas

- En la Doctrina:

En la doctrina están señalada las siguientes críticas;

. El Fuero Sindical es una garantía calificada o funcional en atención a que está establecida para proteger el desempeño de las actividades sindicales.

. Es una garantía relativa en atención a que en determinadas situaciones expresamente señaladas por la Ley no opera, osea que no es una protección absoluta.

. Es una garantía condicionada en atención a que se requiere el cumplimiento preciso de determinados requisitos para que el Fuero Sindical pueda entrar en vigencia.

. Es una garantía limitada en atención de que solo por la ley están amparados algunos trabajadores, aunque puede extenderse dicha protección por vía convencional.

- Nuestra Critica es:

Teniendo en cuenta que el derecho Laboral se considera como el Derecho realidad, que está instituido para proteger cuestiones eminentemente sociales y que en las manos de los funcionarios judiciales está la suerte de un trabajador a quién se le vulnera sus derechos se conside-

ran de gran importancia que tanto Magistrados, Jueces, Empleados del Ministerio del Trabajo no deben darle tanto valor a aspecto de carácter formal, cuando por otros medios está demostrado la existencia de los hechos.

No debe tratar de buscar cualquier vicio de orden procedimental, por pequeño que sea, para dejar sin peso las justas peticiones de la clase trabajadora porque de lo contrario la acción de reintegro desaparecería, ya que a través de esta investigación se observa, como la gran mayoría de los fallos, son en contra del trabajador.

En todo caso el abogado al servicio de los trabajadores debe tener el máximo cuidado en los negocios laborales especialmente en el proceso de Fuero Sindical, donde se discute nada menos que la estabilidad laboral de un dirigente de la clase obrera.

. En cuanto a las notificaciones que señala el artículo 363 del C.S.T. que dice:

"El Presidente y el Secretario Provisional de Todo sindicato de Trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del Trabajo y en su defecto al Alcalde del Lugar por comunicación escrita, la voluntad del grupo en 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 su caso, la empresa, establecimiento o Institución donde trabaje. El Inspector o el Alcalde a su vez pasarán comunicación al patrono inmediatamente".

Se considera que ésta se debe hacer en otra forma ya que una de las causales por las cuales los trabajadores no son reintegrados es por lo que los patronos en cualquier forma (como vimos en casos anteriores) buscan quitarle eficacia a esta norma, no permitiendo que ella se cumpla en forma estricta como señala el artículo, y por lo tanto los trabajadores quedan desamparados.

Para brindarle una mayor protección al trabajador esta debiera hacerse de la siguiente forma :

En la ya señalada anteriormente o de la siguiente manera. En el momento de que más de 25 trabajadores de una empresa quieran formar un sindicato, o se va a elegir junta Directiva, debe estar presente, un funcionario del Ministerio del Trabajo. (Confiando en que por ser el máximo organismo Administrativo de la rama laboral, no divulgará dicha información). que presencie los hechos y firme el acta donde se incluye el nombre de los socios fundadores o de la nueva Junta Directiva, de inmediato el Presidente y Secretario del Sindicato se presentan con el acta ya firmada ante el patrono, y lo notifican sin lugar a que se dé esa doble modificación que señale el artículo 363 del C.S.T., que en la mayoría de los casos no se da en forma inmediata,

sino un día después o posteriormente cuando ya el trabajador ha sido despedido (claro está que se requiere la notificación del artículo 363).

. En cuanto a la duración de los procesos que por tratarse de procesos especiales su trámite debe ser en corto tiempo, en ningún caso se justifica que un procesos de estos dure más de cico años, como se observó en algunos casos. (Tabla No.9).

En la práctica encontramos que en la audiencia pública de trámite se suspende reiteradamente, convirtiendose en varias audicencia, como si se tratara de un proceso ordinario.

Creemos que debe tenerse en cuenta que es un proceso especial, el cual debe terminar en el menor tiempo posible como lo establece la ley.

. En cuanto a la prescripción del artículo 118, del C.S.T., señala que la acción de reintegro prescribe en dos meses, contados a partir de la fecha de despido. Es decir, que el trabajador tiene un término apremiante de dos meses para iniciar su acción de reintegro; mientras que para el patrono en lugar alguno del Código Sustantivo del Trabajo se señala un término prescriptivo para iniciar su acción.

Se considera que el trabajador está en desventaja con respecto al

patrono debiendo estar en igualdad de condiciones.

Jurisprudencia del H. Tribunal han dicho que en el momento que se presente una justa causa, la cual da lugar a que el patrono ejercite la acción de levantamiento de Fuero Sindical, la demanda debe presentarse dentro de un término prudencial, para evitar que el nexo causal se rompa, es decir que efectivamente el motivo que origina la demanda es la ocurrencia de una justa causa y no otra distinta. Ejemplo: Si hoy se presenta una causal para despedir a un trabajador amparado por Fuero Sindical, y el patrono la deja pasar y no solicita el levantamiento del Fuero para despedirlo, luego de transcurrido un lapso de tiempo dentro del cual se rompe el nexo causal, el patrono no puede demandar por este hecho, pero esto de determinar si el nexo causal exista o no, le corresponde a los Jueces y Magistrado, según su sana crítica pero en ningún momento están limitados por una norma que señale exactamente el término dentro del cual debían iniciar la correspondiente acción los patronos, a diferencia de los trabajadores, que siempre están precionados por el mencionado término de los dos meses del artículo 118 del C.S.T.,

. En cuanto a la prueba de la personería jurídica del Sindicato.

Ha sido también costumbre en algunos Juzgados laborales exigir con la demanda de reintegro la prueba de la personería jurídica del sindicato, especialmente el Diario Oficial. Contra esta exigencia equivocada

hay que luchar porque es físicamente imposible presentar con la demanda tal copia, cuando se trata de casos en que se constituye un sindicato y sus socios fundadores son despedidos. Ya que desde la constitución de un sindicato hasta la publicación del Diario Oficial de reconocimiento de la Personería hay normalmente un término de 6 meses cuando no más. Y nunca va obtenerse en menos de dos meses (término dentro del cual debe instaurarse la acción de reintegro) la publicación del Diario Oficial de la Resolución que concede personería Jurídica, quiere decir lo anterior que para todos los casos de constitución de Sindicato, los trabajadores fundadores del mismo quedarían desprotegido y sin Fuero Sindical si se exigiera que el Diario Oficial se presentara como prueba demostrativa del Fuero Sindical.

Exigir la presentación del Diario Oficial para proteger el Fuero Sindical de los fundadores de un Sindicato, significa dar bases para que el patrono despida a todos los fundadores del Sindicato.

Se considera que en estos casos el Fuero se demuestra, con las actas levantadas de la Fundación del Sindicato en la cual aparezca los fundadores, con la prueba de las notificaciones al Inspector de trabajo o Alcalde donde no hubiere aquel, y la notificación al respectivo patrono y con la prueba de estar o haber estado trabajando el aforado.

Estudiado en forma completa y analizada minuciosamente la investigación de campo realizada en los Juzgados Laborales y en el Tribunal,

Es importante estudiar ahora el resultado de las encuestas realizadas para luego concluir si el Fuero Sindical es un Mito o una Realidad en Cartagena.

3.2.2. Encuestas Realizadas a Patronos y a Directivos Sindicales de Algunas empresas de la ciudad de Cartagena.

Para la realización de esta segunda parte de la investigación de campo se encontraron algunos obstáculos entre los cuales cabe citar los siguientes:

. Que las personas quienes debían contestar la Encuesta (Jefes de Personal, asesor jurídico, etc. por parte de la empresa o Directivos Sindicales por la otra parte) no contaban con la antigüedad de 10 años (1978-1987), para dar exacta respuesta a los interrogantes, por tanto sólo se limitaron a contestar sin dar ningún dato aproximado. Otro obstáculo fue que en aquellas Empresas y Sindicatos en donde contestaron el cuestionario (Anexo No. 2) La respuestas fueron vagas e incoherentes y algunas contradictorias. Pero hay que anotar que en relación con las preguntas cuyas respuestas es de un SI o un NO, las empresas y sus respectivos sindicatos concordaron en ellas.

Las encuestas fueron contestadas por las siguientes empresas y sus respectivos Sindicatos de Trabajadores, realizando un total de 30 encuestas (15 a patronos y 15 a Directivos Sindicales).

97

- Banco de Colombia
- Cooperativo de Ganaderos de Bolívar (Codegan).
- Caja de Crédito Agrario.
- Empresa Colombiana de Petroleo (Ecopetrol).
- Empresas Públicas Municipales de Cartagena.
- Banco Comercial Antioqueño.
- Abonos Colombianos (Abocol).
- Amoniaco del Caribe (Amocar)
- Gaseosas Posada Tobón
- Industrias Roman
- Industrias de Grasas de La Costa (Indugraco)
- De La Rue Transportadora de Valores S.A.
- Edificio el Conquistador.
- Banco Cafetero
- Banco Industrial.

Las cuales respondieron en la siguiente forma el cuestionario:

1. Considera usted que en esta empresa se le da efectiva protección al trabajador amparado por el Fuero Sindical.

SI _____ NO _____

Por qué?

A esta pregunta, como empresa como sindicalista, respondieron sí, como se observa en la Tabla No. 11, que el 100% de las respuestas son afirmativas. En general sus razones fueron: Qué se trataba de una dispo-

siciones laboral la cual hay que respetar por ser un aspecto de Ley.

2. Se han despedido trabajadores amparados por Fuero Sindical por esta empresa?

SI _____ NO _____

Esta pregunta, arrojó el siguiente resultado, el 33% en forma negativa y el 63% en forma afirmativa. (ver Tabla No. 1).

Se observa que hay un porcentaje muy alto de despido de trabajadores amparados por Fuero Sindical (67%), en relación con el 33% que respondió que no. Estos resultados nos están confirmando los datos obtenidos en los Juzgados Laborales en donde hay un gran número de solicitudes de Reintegro, por despido sin justa causa.

3. Se ha solicitado autorización previa al Juez de Trabajo para despedir trabajadores amparados por el Fuero Sindical?

SI _____ NO _____

Un 80% de los encuestados respondió que No. y sólo un 20% respondió que sí. (tabla No. 1).

Esta pregunta igualmente nos está confirmando los datos obtenidos en los Juzgados en donde se observa que son muy pocos los procesos iniciados por solicitud de levantamiento del Fuero Sindical.

4. Han demandado a las empresas trabajadores sin justa causa estando amparado por Fuero Sindical.?

SI _____ NO _____

El 87% de los encuestados respondió que sí y el 13% que nó. En concordancia con la segunda pregunta en donde hay mayor número de respuesta (67%), que contesta que sí han despedido trabajadores amparados por Fuero Sindical Hay mayor número de respuestas (87%) que contestaron que sí han demandado a la empresa trabajadores despedidos sin justa causa, estando amparado por Fuero Sindical y por consiguiente esta de acuerdo con los resultados obtenidos en los Juzgados.

5. En los últimos 10 años cuántos trabajadores despedidos han sido Reintegrados?

6. Se ha hecho efectivas las sentencias proferida por el Juez?

SI _____ NO _____

Por las razones expuestas anteriormente, respectos a los obstáculos que se presentaron alrealizar la encuesta estas dos preguntas no se pudieron tabular, puesto que no todos los encuestados respondieron a ella.

Cree usted en la realidad de la vigencia del Fuero Sindical en esta

empresa?

SI _____ NO _____

Ha esta pregunta tanto empresa como sindicato respondieron si, como se observa en la tabla No. 11 en donde el 11% de las respuestas son afirmativas.

En general sus razones fueron: En cuanto a los patronos sostienen que "Somos respetuosos de las Leyes y esta es una protección al trabajador; todas las empresas con Sindicatos legalmente constituidos estan obligados a cumplir, y los directivos Sindicales. " La violación del Fuero y el nolevantamiento del mismo de acuerdo a la Ley, da derecho a reintegro.

No se entiende como, tanto patrones como directivos sindicales pueden responder que efectivamente se les está dando protección al trabajador amparado por Fuero Sindical (Pregunta No. 1 del Cuestionario), y más aún que creen en la realidad de la vigencia del Fuero Sindical en su empresa (Pregunta No. 2 del Cuestionario).

Si al mismotiempo están manifestando en el resto de las preguntas de la Encuesta lo contrario, entre ellas la No. 4, en que un gran porcentaje (87%) que contestaron afirmativamente a la pregunta (Tabla #11) manifiesten que los trabajadores tienen que demandar en acción de reintegro, ya que son despedidos sin justa causa e ilegalmente, demostan-

do que los patronos despiden en la mayoría de los casos sin solicitar autorización previa, es decir, que no están respetando la garantía foral como igualmente lo demuestran los resultados de la Investigación de campo en los Juzgados Laborales.

Esto puede obedecer a que el pensamiento de los sindicalista como así lo manifestaron alguno es: "Que la defensa plena del Fuero Sindical está en relación directa con la capacidad de lucha de la organización sindical". Y quieren demostrar ante todos que efectivamente es tal que la organización sindical es muy poderosa y por tanto se respetan sus derecho.

Y Por otra parte los patronos pretenden demostrar a los demás que en todo momento se ajustan a la Ley, cuando en realidad los resultados de la primera parte de la investigación de Campo en los Juzgados Laborales y las preguntas 2, 3 y 4 de la encuesta demuestran lo contrario y más aún del estudio de cada proceso en particular, iniciado en los últimos 10 años en los Juzgados Laborales, se observa que los patronos buscan por cualquier medio quitarle eficacia a las normas que protegen al trabajador que está amparado por la garantía foral.

TABLA No. 1

ANALISIS DE PROCESOS INICIADOS.

JUZGADOS	1	2	3	4	5	6	TOTAL
Nos. de Procesos Iniciados (1978-1987)	13	18	12	16	51	16	126
Nos. de Procesos Concluidos	10	15	12	9	30	6	82
Nos. de Procesos Vigentes en Trámites.	3	1	0	3	7	5	19
Nos. de Procesos que no se han podido notificar.	0	2	0	4	14	5	25
Solicitud de reintegro.	13	17	10	16	43	12	111
Levantamiento de Fuero Sindical	0	1	2	0	8	4	15
Nos. de Procesos desistidos.	0	2	6	2	2	0	12
Nos. de Procesos Conciliados.	0	0	0	1	2	0	3
Nos. de Procesos Anulados.	0	1	0	0	0	0	1
Nos. de Procesos favorables-Trabajador.	2	4	2	2	4	1	15
Nos. de Procesos desfavorables-Trabajador.	8	8	4	4	22	5	51
Nos. de Procesos Apelados.	6	5	6	3	19	5	44
Nos. de Procesos Consultados.	3	7	0	1	7	1	19

FUENTE: JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE CARTAGENA.

TABLA No. 2

CONTENIDO DE LA PETICION

ACCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
ACCION DE REINTEGRO	111	88%
SOLICITUD DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL.	15	12%
TOTAL DE PROCESOS INICIADOS.	126	100%

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO.

TABLA No. 3

PROCESOS CONCLUIDOS, EN TRAMITES, SIN NOTIFICAR.

PROCESOS	CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
PROCESOS CONCLUIDOS	82	65%
PROCESOS VIGENTES O EN TRAMITES	19	15%
PROCESOS QUE NO SE HAN PODIDO NOTIFICAR.	25	20%
TOTAL PROCESOS INICIADOS.	126	100

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO.

TABLA No. 4

FORMA DE TERMINACION DE LOS PROCESOS.

PROCESOS	CANTIDAD	PORCENTAJES (%)
PROCESOS DESISTIDOS.	12	15 %
PROCESOS CONCILIADOS.	3	4%
PROCESOS ANULADOS.	1	1%
PROCESOS FAVORABLES AL TRABAJADOR.	15	18%
PROCESOS DESFAVORABLES AL TRABAJADOR.	51	62%
TOTAL PROCESOS CONCLUIDOS.	82	100%

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO.

TABLA No. 5

ANALISIS DE ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO.

PROCESOS	ACCION DE REINTEGRO	LEVANTAMIENTO DEL FUERO.	T O T A L
Nos. de Procesos Iniciados.	111	15	126
Nos. de Procesos Vigentes o en Trámites.	14	5	19
Nos. de Procesos Concluidos.	75	7	82
Nos. de Procesos que no se han podido notificar.	22	3	25
Procesos Desistidos.	9	3	12
Procesos Conciliados.	3	0	3
Procesos Anulados	1	0	1
Procesos Favorables al trabajador	13	2	15
Procesos Desfavorables al trabajador.	49	2	51

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO

TABLA No. 6

ACCIONES - PROCESOS CONCLUIDOS

ACCIONES	REINTEGRO		LEVANTAMIENTO	
	CANTIDAD	PORCENTAJE	CANTIDAD	PORCENTAJE
PROCESOS CONCLUIDOS	75	67.%	7	47
PROCESOS VIGENTES O EN TRAMITES.	14	13%	5	33 %
PROCESOS QUE NO SE HAN NOTIFICADO.	22	20%	3	20 %
TOTAL PROCESOS INICIADOS.	111	100%	15	100%

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO.

TABLA No. 7

ACCIONES- FORMA DE TERMINACION

PROCESOS	REINTEGRO		LEVANTAMIENTO	
	CANTIDAD	PORCENTAJE	CANTIDAD	PORCENTAJE
PROCESOS DESISTIDOS	9	12%	3	42%
PROCESOS CONCILIADOS	3	4%	0	0 %
PROCESOS ANULADOS	1	1 %	0	0%
PROCESOS FAVORABLES AL TRABAJADOR.	13	17%	1	29%
PROCESOS DESFAVORABLES AL TRABAJADOR	49	66 %	2	29%
TOTAL PROCESOS CONCLUIDOS	75	100%	7	100%

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO.

TABLA No. 8

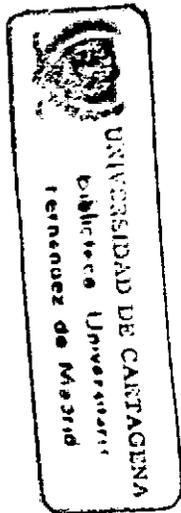
CAUSALES DE TERMINACION DE PROCESOS EN CONTRA DEL TRABAJADOR.

CAUSALES	ACCION DE REITEGRO	LEVANTAMIENTO	TOTAL
Por no reunir el Número mínimo.(25 Personas).	3	0	3
Por vencimiento del Amparo Foral	3	0	3
Por ser empleado Público. Trabajador Oficial, Alto empleado.	5	0	5
Nombramiento inválido o ineficaz.	1	0	1
Por declararse probada la excepción-prescripción	2	0	2
Por participar en cese de actividades-ilegal.	4	0	4
Por no reconocimiento-personería jurídica.	1	0	1
Por ilegitimidad en la personería.	2	0	2
Incumplimiento del Artículo 363 C.S.T.	8	0	8
No probarse el amparo foral.	20	0	20
Por mal comportamiento del trabajador.	0	2	2
TOTAL DE FALLOS DESFAVORABLE.	49	2	51

TABLA No. 9

DURACION DE LOS PROCESOS

FORMA DE TERMINACION	DURACION DE LOS PROCESOS.						TOTAL
	Menos de 1 año	+ de 1-2	+ 2 -3	+3 -4	+4 - 5	+ 5	
SENTENCIA	6	19	19	15	5	2	66
DESISTIMIENTO	8	0	2	2	0	0	12
CONCILIACION	3	0	0	0	0	0	3
NULIDAD	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL	18	19	21	17	5	2	82



FUENTE : DATOS DEL ESTUDIO

TABLA No. 10

DURACION-PROCESOS TERMINADOS CON SENTENCIA

DURACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de Un año.	6	9%
Más de un año y menos de os años.	19	29%
Más de dos años y menos de tres años.	19	29%
Más de tres años y más de cuatro años.	15	22%
Más de 4 años y menos de 5 años	5	8%
Más de 5 años	2	3%
TOTAL DE PROCESOS TERMINADOS CON SENTENCIA	66	100%

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO.

TABLA No. 11

ENCUESTAS REALIZADAS A PATRONOS Y TRABAJADORES.

PREGUNTAS	RESPUESTAS SI	PORCENTAJE	RESPUESTAS NO	PORCENTAJES
1	15	100	0	0
2	10	67%	5	33%
3	3	20%	12	80%
4	13	87%	2	13%
7	15	100%	0	0%

FUENTE: DATOS DEL ESTUDIO

4. CONCLUSION

De acuerdo con la segunda parte de la investigación de campo, la cual se refiere, a las encuestas realizadas a patronos y Directivos Sindicales de algunas empresas en Cartagena nos revelan que el Fuero Sindical de conformidad con la opinión de todos y cada uno de los patronos y Directivos Sindicales encuestados, es una realidad, ya que consideran que efectivamente se protege al trabajador amparado por Fuero Sindical y creen en la REALIDAD de la vigencia del Fuero Sindical en su empresa, pero de conformidad a otra respuesta dadas en las encuestas y mirando los resultados iniciales de la investigación de campo, se observa que hay un mayor número de solicitudes de acción de reintegro que de levantamiento de Fuero Sindical, (el 88% de los procesos iniciados son de acción de reintegros y sólo el 12 % son de levantamiento de la garantía foral. ' ver Tabla No. 2'), cuando lo normal debe ser que los juicios de levantamiento de Fuero Sindical, promovido por los patronos fueran más numerosos. Ocorre lo contrario, son las acciones de reintegro iniciadas por los trabajadores despedidos, las más abundantes.

A qué se debe esta incongruencia? debido a que los patronos ya no

acuden al Juicio de Levantamiento de Fuero Sindical, previo al despido del trabajador aforado, porque le es más cómodo despedir sin necesidad de proceso. Son en realidad JUEZ y PARTE. y los Jueces se han convertido en quienes le dan o no la razón a la unilateral determinación del empleador, son digamos la segunda instancia de la decisión patronal. Esto es un despropósito. Si la misma ley considera que en sólo un artículo bastaba para la acción de reintegro y, para levantar el Fuero Sindical consagró varias normas, es porque se suponía que el Juez sería quién definiera si un trabajador elegido (para una Junta Directiva o en una comisión de reclamo), podía ser despedido durante el tiempo de protección que la Ley o la convención establece. Pero, resulta que el patrono está definiendo mutuo-propio quién tiene o no Fuero Sindical, despide y se queda tranquilo esperando la decisión del Juzgador. Puede correr con la suerte de una prescripción o de una opinión favorable porque se den cualquiera de las causales señaladas en el desarrollo de la segunda parte del trabajo, que en la mayoría de los casos no son culpa del trabajador, o en el peor de los casos, si la sentencia es favorable al trabajador, la sanción sería monetaria (salarios caídos y costas), que no tienen comparación con el golpe sufrido por la organización sindical que pierde a uno de sus dirigentes. Como si fuera poco cuando queda en firme la orden de reintegro ya a pasado el tiempo de protección foral, y el patrono reincorpora el trabajador pero de inmediato procede a despedirlo con "todas las de la ley", si es que lo reintegra, porque se ha

puesto en moda incumplir a más no poder la órden judicial.

Pero éstos resultados no sólo se presentan en la ciudad de cartagena, ya que conforme con las estadísticas del Dane a nivel nacional, nos demuestra que en 1984 hubo 367 procesos sobre Fuero Sindical y de ellos sólo 72 reclamaron permiso para despedir y de los 385 juicios sobre Fuero Sindical que se iniciaron en 1985 sólo 100 plantearon dicho permiso. Por todo esto se puede afirmar sin temor a equivocación, que la violación del Fuero Sidical es por hoy una de las más comunes formas de menoscabar el Derecho de Asociación.

Concluyendo que en la ciudad de Cartagena, el Fuero Sindical continúa siendo un Mito y no una Realidad.

Pero no dedemos ser dominados por el pesimismo, de parte del trabajador esta la solidaridad de sus compañeros y la marcha de la historia.

Teniendo en cuenta que la unión hace la fuerza, no sería raro que un futuro no muy lejano esta protección se convierta en una Realidad para los trabajadores, respetada por los patronos y garantizada por el Estado.

BIBLIOGRAFIA

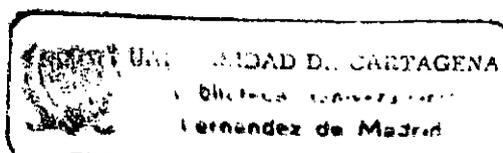
- BAENA PIANETA, Guillermo. Conferencia del Derecho Laboral. Facultad de Derecho de la Universidad de Cartagena, 1988
- CAMACHO HENRRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo: Tomo II. Relaciones Colectivas, editorial A.B.C., Bogotá 21 de Dic/73.
- CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical. Talleres Gráfico Temis. Bogotá, Colombia, 17 de Octubre de 1981.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala Laboral. Jurisprudencia 1987, Editora Yoridica de Colombia. 15 de Jun/87
- DE LA CUEVA, DEFERRARI, RUSSOMANO, ALONSO DEA, AYOCATI Y OTROS. Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones Profesionales por Convenios Colectivos, ediciones de Palma. Buenos Aires 18 de Jun./83
- DUEÑAS RUIZ, Oscar José. Curso de Sindicalismo y Fuero Sindical. Editorial Colombia Ltda. Para ediciones Librería del Profesional Bogotá - Colombia. Agosto /81
- DICCIONARIO PLANETA DE LA LENGUA ESPAÑOLA USUAL., Editora Planeta 1988.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Laboral Colectivo. Talleres Gráficos Temis. Bogotá 18 de jul./81
- JURISPRUDENCIA 1986 Editora Jurídica de Colombia. Agosto 29/87
- TRIBUNALES SUPERIORES DE COLOMBIA, Jurisprudencia Laboral año 1986 Editora Jurídica de Colombia 25 feb/87.
- TRIANA FRANCISCO Yesit, Derechos Humanos y Garantías Sindicales Editorial Gráfico Pazgo, Bogotá Colombia. Enero /87
- COSTAIN Miguel Antonio, Jurisprudencia del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá D.E. Abril 11 de 1967

117

ESCOBAR URIBE Ignacio, Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia,
Editorial Temis, Bogotá, 27 de Octubre de 1975

LEGIS, Actualización de la Obra Original de Tito Livio Caldas y Francisco
Yesid Triana. Régimen Laboral Colombiano, Legis Editores S.A. Bogotá
Colombia 1988

MONCAYO Victor Manuel, ROJAS Fernando, Luchas Obreras y Políticas Laboral
en Colombia, Editorial Lealon, Medellín Colombia, noviembre de 1978.



ANEXOS No. 1

JUZGADO				
AÑO (1978-1987)				
REFERENCIA				
PARTES				
FECHA DE INICIACION (auto admisorio)				
TIPO DE DEMANDADO (PJ- PN).				
CONTENIDO DE LA PETICION.				
FECHA DE TERMINACION (Sentencia de 2a. Instancia)				
FORMA DE TERMINACION	1a. Instancia			
	2a. Instancia			
DURACION				
CONTENIDO DE LA SENTENCIA.				

ANEXO No. 2

Señores

L. C.

Por medio de la presente me permito comunicarle que actualmente me encuentro trabajando en la elaboración de mi Tesis de Grado, la cual tiene como objetivo principal "Demostrar la eficacia de la protección del Fuero Sindical de nuestra Ciudad.", para ello estoy realizando una investigación de campo en los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, Empresas y Sindicatos.

Para obtener dichos fines he elaborado el siguiente cuestionario y de antemano le agradezco su colaboración al responderlo en su totalidad.

CUESTIONARIO

1. Considera Usted que en esta empresa se le dá efectivamente protección al trabajador amparado por Fuero Sindical?

Si-----

No. -----

Por qué? -----

2. se han despedido trabajadores amparado por Fuero Sindical en esta empresa? Si----- No.-----

Cuántos en los últimos 10 años. (1978-1988). Aproximadamente.---

- 3. Se ha solicitado autorización previa al Juez de Trabajo para despedir a un trabajador amparado por Fuero Sindical?

Si_____ No_____

Cuántas se han otorgado en los últimos 36 años aproximadamente?

- 4. Han demandado a la empresa trabajadores despedidos sin justa causa estando amparado por Fuero sindical?

SI_____ NO_____

Cuántas en los últimos 10 años. Aproximadamente.-----

- 5. En los últimos 10 años, cuántos trabajadores despedidos han sido reintegrados?-----

- 6. Se ha hecho efectiva la sentencia proferida por el Juez?

SI_____ NO_____

Si contesta negativamente conteste por qué? -----

- 7. Cree usted en la realidad de la vigencia del Fuero Sindical en esta empresa?

SI ----- NO-----

Por qué? -----

De ustedes Cordialmente,

MURIEL MASSA ACOSTA.