

**EL FUERO SINDICAL EN LA FUNCION PUBLICA**

**ANTONIO NOVA VERGARA  
BENIGNO JAIMES MARTINEZ  
SAMIR BALLESTAS GUZMAN**

Ensayo de Módulo de Laboral  
presentado para optar el título de Abogado

**CORPORACION MAYOR DE DESARROLLO  
"UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR"  
FACULTAD DE DERECHO  
BARRANQUILLA  
1996**

---

**PAGINA DE ACEPTACION**

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

Barranquilla, Octubre 1996

---

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	5
1. EL FUERO SINDICAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SUS GENERALIDADES	6
2. FUNCIÓN PÚBLICA	7
2.1. EL DERECHO LABORAL COLECTIVO FRENTE A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	8
2.2. EL FUERO SINDICAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	10

---

2.3. HIPÓTESIS EN TORNO AL FUERO SINDICAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	14
2.4. UNA EXCEPCIÓN VÁLIDA PARA LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO, TANTO PRIVADO COMO PÚBLICOS	21
3. CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFÍA	27

---

## INTRODUCCION

Es cierto, que en la actual legislación, no solo nacional, sino a nivel mundial existen grandes rasgos de amparo a los miembros de asociaciones y a las asociaciones en si, pero están lejos de ser las que se requieren para buscar un mejor y mayor equilibrio en las relaciones trabajadores empleadores, mucho se a dicho y algo se a hecho, por eso a través de este ensayo trataremos un tema bastante espinoso, pero a su vez, interesante dentro del Derecho Laboral actual, cual es el fuero sindical en las funciones públicas.

Se presenta a lo largo del tema un analisis al Fuero Sindical en la función pública. Partiendo para ello de qué es el fuero Sindical, su historia, la función pública, el derecho colectivo frente a los funcionarios públicos. Temas éstos, que nos brindaron las pautas para presentar el analisis en trato.

Hemos considerado fundamental y de suma importancia abordar el fuero sindical en la función pública, pues este tema siempre ha sido relegado a un segundo plano, y no se le ha dado la connotación que realmente requiere.

---

## 1. EL FUERO SINDICAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y SUS GENERALIDADES

"La distinción entre trabajadores públicos y otro tipos de trabajo carece actualmente de justificación: el estado ha dejado de ser el monarca de origen divino o el dios terrestre que se pasea por la tierra. Es solamente la personificación jurídica de la estructura política creada por el pueblo en su constitución, por lo que su actuación debe subordinarse a los principios y normas fundamentales del derecho proclamados en la Carta Magna. **Noción** El Art. 1o. del Decreto 204 de 1957 lo define como "La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni ser desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo".

**Naturaleza** El fuero Sindical es el instrumento más efectivo del Derecho de Asociación, y esto en virtud de la necesidad que tienen quienes ejercitan

Gestión, Representación, Dirección de la Asociación. Es decir, que necesariamente los miembros de una Organización Sindical, tienen que estar protegidos por una garantía especial para defenderse de la persecución patronal.

## 2. FUNCION PUBLICA

Para atender sus funciones, el Estado, además de los recursos financieros requiere vincular a su servicios personas que las desempeñen. A medida que aumenta la capacidad de intervención del Estado, se hace necesario aumentar los equipos humanos que trabajan a su servicio. Hoy día el aparato estatal aparece como el principio empleador, y dada la variedad de sus actividades, recluta personal de muy distintas profesiones y condiciones.

Al igual que en otros temas, la Constitución de 1991 contiene numerosas disposiciones que tienen relación con la función pública; así la Constitución Nacional en su art. 123 define quienes son servidores públicos.

La expresión función pública, tomada en su sentido amplio, designa el conjunto de regimenes aplicables a la generalidad de personal de la administración.

Este tema, que se refiere al estudio de la que puede llamarse "relación laboral entre la administración y sus servidores", ha venido adquiriendo tal magnitud de importancia, que ya comienza a hablarse de un "derecho administrativo

---

laboral", para dar a entender que empieza a aparecer una nueva rama jurídica que podría desprenderse del derecho administrativo.

El tema de las relaciones entre la administración y sus servidores gira ante todo alrededor de la misma inquietud que fundamenta todo el derecho administrativo: determinar si esa relación, por ser la administración una de las partes, está sometida a unas normas y principios especiales, o si por el contrario, está sometida al mismo régimen aplicable a las relaciones entre simples particulares. En el primer caso, esa relación estará sometida al derecho administrativo, mientras que, en el segundo, será un problema de derecho laboral común.

## **2.1. EL DERECHO LABORAL COLECTIVO FRENTE A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS**

Las relaciones oficiales y particulares del derecho colectivo si están cubiertas por el Código Sustantivo del Trabajo, como lo enuncia el propio art. 3o. El art. 414 consagra el derecho de asociación en sindicatos para todos los trabajadores del servicio oficial y tal efecto repite la división entre empleados públicos y los que no lo son; estos últimos se rigen en sus relaciones con la administración por las normas de derecho individual del trabajo. Únicamente se excluyen de este derecho los miembros del ejército nacional y de los cuerpos de policía de cualquier índole.

A renglón seguido se enumeran las funciones de los sindicatos de los empleados públicos, y el art. 416 remata la reglamentación disponiendo que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de trabajadores del sector oficial si tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga. La posibilidad real de la aplicación de las normas últimamente citadas está en juego. Las pretensiones de los sindicatos de empleados públicos han ido dirigidas en el sentido de igualar sus condiciones a las de los sindicatos privados. El aumento del sindicalismo oficial, el activismo político y el impacto producido en las remuneraciones por la situación económica y financiera del país, han hecho bullir este sector humano que otras veces se mostraba tranquilo. En los ministerios y establecimientos públicos se han presentado pliegos de peticiones, contrariando la prohibición legal y en algunos, bajo la presión y la fuerza, se han aceptado y suscrito.

**JURISPRUDENCIA: Empleados públicos. Derechos de asociación...** "El constituyente de 1991 no excluyó del derecho de asociación sindical a los empleados públicos, sino que le dió consagración constitucional al derecho que les reconocían la ley y la jurisprudencia anterior y amplió las garantías para su ejercicio"<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> C. Const. S. Plena, Sent. C-593, dic. 14/93

De acuerdo con la reforma administrativa de 1968, los funcionarios que prestan sus servicios en la administración pública se clasifican en dos categorías los empleados públicos, que se vinculan laboralmente por una relación legal y reglamentaria de derechos públicos, y los trabajadores oficiales vinculados por un contrato de trabajo. Esta clasificación se aplica tanto a los servidores de las entidades oficiales del orden nacional como a los funcionarios de los departamentos y municipios.

**Art. 415. Atención por parte de las autoridades.** Las funciones señaladas en los apartes 3o. y 4o. del artículo anterior implican para las autoridades y especialmente para los supervisores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

**Art. 416. Limitación de las funciones.** Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no pueden declarar o hacer huelga.

## **2.2. EL FUERO SINDICAL EN LA FUNCION PUBLICA**

Es innegable el avanzado pensamiento que en los últimos años se ha esbozado sobre el fuero sindical. Tan es así, que hoy en día se tiene claro que el fuero

---

sindical no está dirigido (como en antaños) a proteger un derecho emanado del contrato individual de trabajo sino que constituye una verdadera condición de existencia del derecho de asociación (organizaciones sindicales reconocidas) y de la libertad sindical en el evento de quienes acuerdan y expresan su voluntad de asociarse.

Sentado lo ya expuesto, podemos afirmar que esta figura del derecho colectivo del trabajo requiere de una reconceptualización en el contexto del paradigma político del estado social de derecho previsto en la constitución de 1991.

El estado social de derecho es marco de los derechos fundamentales, sin renunciar al esquema institucional.

El calificativo social hace referencia a la corrección del individualismo clásico liberal a través de una afirmación de los llamados derechos sociales y de una realización de objetivos de justicia social.

De igual manera, se debe tener presente que para el desarrollo de este modelo el mismo constituyente trazó un perfil de agente de la función pública que denominó servidor público, que atiende tanto a los fines como a los medios de que se vale la administración en el logro del bienestar general, muy distinto al de empleado público que sirve como un fin en sí mismo a intereses políticos en la administración. De ahí que en la experiencia anterior que en la experiencia anterior la regla general correspondía a esta última categoría, para

---

dar paso a otra forma genérica de vinculación que es la que responde al concepto de carrera administrativa, que atiende a exigencias profesionales y técnicas y reserva las de carácter político a los cargos de elección popular y a los de libre nombramiento y remoción.

En otras palabras, la Constitución de 1991 se propone superar el esquema anterior, que bajo el nuevo modelo resulta contradictorio y opuesto porque ocurre que una franja significativa de sus servidores que cumplen una labor simplemente profesional o técnica en el desempeño de sus empleos (funcionarios de carrera) expresan una serie de necesidades susceptibles de conflictividad, que para efectos de su solución es preciso integrar al cause institucional con todas aquellas garantías que son necesarias para ese tránsito de un antagonismo que jurídicamente se desconoce pero que ha sido tolerado en la práctica es allí, donde se conoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión al aceptar un interlocutor válido con el cual tendría el Estado que negociar o concertar en materia laboral.

A nuestro juicio es ésta y no otro diferente el proyecto social escogido por la Constitución vigente y el marco conceptual que obliga a los que tienen a su cargo la función pública de administrar justicia.

**Quiénes son representantes de los trabajadores.**

---

Cualquiera sea el punto de vista que se tenga frente al tema presta un gran servicio a la doctrina laboral el Convenio 135 y la recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo, ambas relaciones con la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, allí la expresión "representantes de los trabajadores" comprende a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales ya sean nombrados o elegidos por los sindicatos o por afiliados a ellos (representantes sindicales) o, libremente elegidos por los trabajadores de la empresa.

Siempre y cuando que sus funciones no correspondan a sus prerrogativas exclusivas de los sindicatos (representantes selectos).

Las mismas disposiciones consagran una definición respecto de la protección allí prevista.

Como se puede apreciar, la legislación Colombiana no desentona con la doctrina de la O.I.T. en la relación con el fuero sindical, figura que vale la pena resaltar, se encuentra previa en el capítulo VIII de la Segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo, denominada "Derecho del Trabajo". Allí acoge de manera muy propia y desarrolla los principios de

la

O.I.T.

### 2.3. HIPOTESIS EN TORNO AL FUERO SINDICAL EN LA FUNCION PUBLICA

**Los desafíos de la transición.** Tal como lo hemos planteado en este ensayo, le Estado Social de Derecho no renuncia al esquema clásico de la división armónica del poder público, como un límite y control al ejercicio del poder político, de no retorno al poder absoluto concentrado en una figura o en uno de sus órganos, con lo cual busca alcanzar otro concepto muy importante el de democracia.

De manera, la Constitución Política crea valores en la sociedad a través de un sistema de fuentes jurídicas que irradia todo el sistema. Particularmente, bajo la noción de Estado Social de derecho el logro de la justicia social se expresa en abundante legislación y en cierto grado de inseguridad jurídica en el proceso de la transición.

La realización material de fuero sindical para los representantes de los trabajadores en el sector público ha accionado esos postulados, a tal punto que no sería desacertado afirmar que en nuestro sistema normativo la Constitución es lo que de ella diga el legislador.

Pero en la etapa de transición que vivimos vamos a tener que anotar que la Constitución será lo que los jueces digan a ella. El desafío está en cómo recobrar las competencias, que es también una garantía a derechos

---

fundamentales como el debido proceso y al logro de un estado democrático de derecho.

**Fuero sindical. De empleados públicos.** Para efectos de la declaratorio de insubsistencia de un empleado público aforado, el nominador no requiere del consentimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ahora la entidad oficial no necesita acudir previamente ante el juez ordinario laboral para despedir a un empleado público amparado por el fuero sindical, pero teniendo en cuenta que los actos administrativos que profiere afectan los derechos de una persona y los de la organización sindical, éstos deben ser motivados. De otra parte, el juez competente, es el tribunal administrativo.

En síntesis, el empleado público amparado con fuero sindical, tiene derecho a instaurar acción ante el Tribunal Administrativo del lugar donde prestó el servicio, y es éste, quien debe pronunciarse sobre la justa causa invocada por la administración.

## LA COMPETENCIA

Si aceptamos la tesis que el fuero sindical es un garantía al ejercicio del derecho de asociación y a la libertad sindical, hemos resultado parte del problema, porque estos derechos son comunes a la relación laboral tanto de naturaleza contractual como de derecho público.

Así por ejemplo, la ley 50 de 1990, anterior a la Constitución de 1991, acogió la doctrina del Consejo de Estado sobre los sindicatos de empleados públicos y trabajadores oficiales, al prever la figura de los sindicatos mixtos.

**Art. 58. Adicionado al artículo 414 del CST.** Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.

La misma legislación, haciendo suya la doctrina de la misma Corporación y atendiendo a los postulados de las Leyes 26 y 27 de 1976 que ratificaron los convenios 87 y 98 sobre esa materia, entregó a los jueces del trabajo la disolución y liquidación de las organizaciones sindicales, que la Ley 50 de 1990 concretó a través de un proceso breve y sumario. Y, como si fuera obvio.

Es en la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, que trata del Derecho Colectivo, donde aparece regulado el Fuero Sindical.

Es que ni siquiera para los representantes de los sindicatos del sector privado resulta apropiado afirmar que el fuero sindical surge de un acto contractual, porque no es en el origen de la relación jurídica donde nace dicha protección si no de un acto libre y espontáneo de los trabajadores, que se expresa en la

voluntad de asociarse, adherirse a la organización en ciernes o en la organización sindical reconocida. Es tan inadecuada la tesis como pretender sostener por esa vía, que el Sindicato es de la empresa y no de los trabajadores de la misma.

Hay que recordar también que la misma legislación en las acciones de reintegro por fuero sindical no permite reclamar pretensiones propias del contrato individual, distintas al salario "no pagado" o a "título de indemnización". (para utilizar términos empleados por el O.I.T y el Código del trabajo), porque en ningún momento termina la relación cuando no existe motivo comprobado para ello.

De otra parte es por la naturaleza del asunto, especialmente por su carácter de derecho colectivo del trabajo, que las controversias, que se susciten al respecto son de conocimiento del juez del trabajo. El mismo párrafo segundo del artículo segundo del Código de Procedimiento Laboral prescribe que "También conocerá... de los asuntos sobre fuero sindical" haciendo énfasis en una competencia objetiva en relación con la naturaleza del derecho.

Es de competencia de la jurisdicción del trabajo los asuntos del fuero sindical a fin de "verificar o establecer" los motivos alegados por el empleador para levantarlos y que ameriten la terminación del contrato de trabajo o la declaratoria de insubsistencia del funcionario inculcado en realidad, el juez del trabajo no los desplaza en la facultad de poner a fin a la relación jurídica laboral. Tampoco sustituye a la administración pública en la

facultad de dictar el acto por medio de la cual se produce la insubsistencia del funcionario, evento en el cual a la jurisdicción contenciosa administrativa le queda abierto el camino para su control, o sea vigilar que en el ente nominador no se aparte de los motivos que fueron establecidos en juicio especial por el juez del trabajo, que permiten relevar al funcionario de la garantía del fuero sindical; es decir que no pueda seguir actuando como representante del sindicato toda vez que la autonomía sindical es tolerada en el estado social de derecho siempre que dichas organizaciones y sus voceros no se aparten del orden legal y de los principios democráticos.

En esas condiciones el juez del trabajo puede verificar la justa causa invocada o la falta disciplinaria, porque según la estructura laboral de la función pública, la vinculación contractual como la oficial que atiende a la carrera administrativa, pueden tener de común el tratamiento laboral en relación con sus intereses profesionales y de categoría, lo que no sucede con los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que actúan como agentes públicos dentro de la estructura de los órganos del poder público o dentro de una jerarquía que los hace empleados de dirección, confianza y manejo.

Se puede decir, que surge un principio en relación con los asuntos relacionados con el derecho colectivo del trabajo y es que las controversias que en esa materia se presenten deben ser decididas por el juez natural, que es el del trabajo. De ser así, el papel del legislador está cumplido en el proceso especial de fuero sindical porque el ejercicio del derecho de

asociación y de libertad sindical son comunes en la relación laboral de carácter contractual y en la de derecho público, porque no existe diferencia sustancial entre los miembros de las juntas directivas o subdirectivas o de las comisiones estatutarias de reclamos de una asociación sindical.

Además, atendiendo a los elementos universales de dicha institución el procedimiento para hacerla realidad debe ser especial, por lo que no podría ser ni el ordinario ni el de lo contencioso.

### **Fuero sindical de empleados públicos.**

**Jurisdicción competente.** De lo expuesto se concluye, que la administración no necesita acudir previamente ante el juez ordinario laboral par adoptar medidas administrativas como las contempladas en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con empleados públicos amparados por el fuero sindical; pero teniendo en cuenta que los actos administrativos que profiera afectan los derechos de una persona y los de la organización sindical, deben ser motivados, no sólo porque así lo exige el artículo 35 del código contencioso administrativo sino con el fin de garantizar el adecuado control posterior por el juez administrativo que debe pronunciarse sobre la justa causa invocada por la administración al adoptar la decisión.

Consecuente con lo anterior, la justa causa a que alude el artículo 405, en cita, la invoca y la justifica la administración en el acto administrativo en que adopta la decisión, pero dicho acto está sujeto al control de la jurisdicción de

lo contencioso administrativo, pues la referencia a la intervención del juez laboral en los casos de despido, traslado o desmejora de las condiciones laborales de un trabajador, debe entenderse como la del competente juez laboral, que en tratándose de empleados públicos es el tribunal administrativo del lugar donde se prestó el servicio.

La circunstancia de que los actos administrativos que eventualmente afectan los derechos de los empleados públicos con fuero sindical deban ser controlados por la jurisdicción de los contencioso administrativo, no impide que a través del mecanismo de la tutela se puedan proteger los derechos fundamentales que se encuentren afectados o amenazados por la acción o la omisión de la administración. En tal virtud, contra esta clase de actos, es viable la tutela como mecanismo transitorio cuando se trate de evitar un perjuicio irremediable.

Podría pensarse con un criterio amplio, que en caso como el que nos ocupa el perjuicio siempre es irremediable, porque la garantía del fuero sindical no solamente persigue la estabilidad laboral de los trabajadores en la empresa, sino proteger, como se dijo antes los derechos de asociación y libertad sindical y dicha protección, por estar en juego los derechos al trabajo y los mencionados anteriormente debe dispensarse en forma inmediata, pues la tramitación de un proceso contencioso administrativo cuya duración es de varios años haría irremediable el perjuicio que se genera no sólo para el trabajador sino para la organización sindical con el mantenimiento de los efectos del acto administrativo porque en el caso de que el juez

---

administrativo de derecho no repararía a plenitud los perjuicios que han sido causados.

La corte constitucional advierte en la anterior sentencia respecto de los efectos de la ampliación del fuero sindical a los representantes o directivos de los sindicatos de empleados públicos, que las normas procesales contenidas en los artículos 113 y 118 del Código Procesal y Laboral sobre procesos especiales de fuero no se aplican a estos funcionarios.

#### **2.4. UNA EXCEPCION VALIDA LOS TRABAJADORES DE DIRECCION CONFIANZA Y MANEJO, TANTO PRIVADOS COMO OFICIALES.**

Del precepto Constitucional comentado se deduce una protección a los representantes de la organización sindical pero, lo que no puede olvidarse, es que dicha representación es del Sindicato que es reconocido como una organización autónoma que expresa intereses muy particulares de sus asociados.

La autonomía sindical inscrita en la noción de Estado Social de Derecho se ejerce bajo límites de tolerancia, implica para ella el acatamiento al orden legal y los principios democráticos y, para el Estado el deber de protección. Esa es la razón por la cual se le ampara frente a los actos de injerencia por parte del empleador, porque esa autonomía no es posible si el sindicato es la misma empresa, entonces la legislación atinadamente prevé, que "No pueden

---

formar parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos directivos de la empresa", de ser así la elección es nula y el cargo sindical queda vacante (art. 53 de la Ley 50 de 1990).

Esas premisas que son la base que sostiene al derecho de asociación sindical, conduce a la conclusión final que el precepto constitucional solo cubre a los representantes auténticos de la organización sindical, de tal manera que aquellos trabajadores que tanto en el sector oficial como en el privado desempeñan cargos de dirección confianza y manejo, por representar al empleador frente a sus trabajadores no podrían de ninguna manera ser al mismo tiempo representante de ambas partes.

Si se atendiera al esquema según el cual los funcionarios de carrera son empleados públicos como los de libre nombramiento y remoción, habría que preciar que éstos últimos en su mayoría representan a la administración por lo que no pueden ser sujetos potenciales del fuero sindical por razones ya expuestas.

Los funcionarios que prestan sus servicios en la administración pública, tanto en el orden nacional como en los departamentos, municipios y en el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá se clasifican en dos categorías: empleados públicos y trabajadores oficiales.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo es inexecutable en cuanto exceptuó a los empleados públicos y a los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección de confianza o de manejo, del derecho a fuero sindical, en contraposición con el artículo 39 de la Carta Política que estableció esta garantía para todos los directivos y representante sindicales en forma imperativa, sin excepción alguna.

En cuanto a los trabajadores de dirección, confianza o manejo no existe definición legal que permita determinar en forma precisa cuáles cargos reúnen esas características para establecer. Además hay que tener en cuenta que las nociones de dirección, confianza o manejo no comprenden diversas categorías sino que se refiere a un concepto genérico susceptible de interpretación extensiva que el juez deberá concretar con base en la naturaleza de la función desempeñada y su relación con la organización y las necesidades e intereses de la empresa. La jurisprudencia se ha encargado de hacer claridad sobre el tema en algunas ocasiones.

## CONCLUSIÓN

Desde nuestro punto de vista, que es muy objetivo y equilibrado teniendo en cuenta lo espinoso del tema en trato presentamos algunas consideraciones que sacamos del análisis de tema.

El derecho Sindical en forma general necesita un replanteamiento que lo ponga acorde a la actualidad social, política y economía del país.

Por la importancia que ha tomado el sindicalismo y más que todo el Fuero Sindical en la función pública, las pretensiones de los sindicatos de empleados públicos están siendo dirigidas siempre en el sentido de igualar sus condiciones a la de los sindicatos privados.

El aumento del sindicalismo oficial, activismo político y el impacto producido en la remuneraciones por la situación económica y financiera del país, ha hecho bullir y fluir en este sector que en otro tiempo se mostraba pasivo pliegos de peticiones y presiones, contrariando la prohibición legal que los cobija.

---

Debemos dejar en claro, que la sola circunstancia de ser empleado público no es obstáculo para que una persona goce de fuero sindical. No obstante, la concurrencia de otras circunstancias sí pueden inhibir la existencia del fuero. Tal sería el ser funcionario o empleado que ejerza jurisdicción, autoridad civil o política o cargos de dirección administrativa.

En tal caso, la limitación al fuero está justificada por la siguiente poderosa razón en principio el fuero se reconoce a los representantes sindicales, es decir, a quienes de algún modo son voceros naturales de la organización en defensa de sus intereses. Tal es el caso, de la comisión de reclamos, y de los empleados públicos que se encuentran en la circunstancias atrás descrita, encarnan la autoridad estatal y personifican de manera directa los intereses que el Estado está encargado de tutelar. Sus actuaciones deben, pues, siempre estar informados por la persecución de esos intereses, los que eventualmente pueden resaltar en conflicto con los intereses específicos y particulares que en un momento dado, la organización sindical persiga.

En principio, a la luz de la Constitución de 1991, como ya se dijo, no hay restricción al fuero para los representantes de la organización sindical, Tal circunstancia abona la inconstitucionalidad del ordinal 2o. del artículo 426 demandado. No obstante, para esta categoría de trabajadores podría el legislador válidamente introducir restricciones excepcionales y específicas, en cuanto puedan verse abocados a un conflicto de intereses sindical y patronales, derivado de su particular posición en la empresa.

La distinción entre trabajadores públicos y otro tipo de trabajo carece actualmente de justificación.

En el presente se hizo un estudio riguroso relacionado con el Fuero Sindical en las funciones públicas teniendo en cuenta que éste tema es de notable importancia en los momentos actuales.

Las relaciones oficiales y particulares del derecho colectivo sin están cubierta por el código sustantivo del trabajo como lo consagra el art. 414, que consagra el derecho de asociación del sindicato para todos los trabajadores de servicio oficial. Las pretensiones de los empleados de los servicios públicos han ido dirigidas en el sentido de igualar sus condiciones a los de los sindicatos privados.

La doctrina laboral colombiana ha avanzado al ritmo acelerado tanto, que ha hecho un replanteamiento sobre el Fuero Sindical, al entender que esta institución no está dirigida propiamente a proteger un derecho derivado del contrato individual del trabajo, sino que constituye una verdadera condición de asistencia del derecho a la asociación.

---