

C O R P O R A C I O N   M A Y O R  
D E   D E S A R R O L L O  
S I M O N   B O L I V A R

FACULTAD DE DERECHO

TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE DOCTORA EN  
DERECHO:

EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

DIRECTOR:

BENJAMIN RISSO DIAZ



Barranquilla, Julio 1   e 1.981

CORPORACION MAYOR DE DESARROLLO

SIMON BOLIVAR.

FACULTAD DE DERECHO.

TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE DOCTORA EN  
DERECHO:

"EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA".

RECTOR:

JOSE CONSUEGRA HIGGINS

DECANO:

EDUARDO PULGAR LEMUS

PRESENTADO POR:

ZILIA RODRIGUEZ ARRIETA

Barranquilla, Julio 14, 1.981.

## DEDICATORIA.

El triunfo hoy obtenido lo dedico con cariño a mis queridos padres y hermanos, como premio a la constancia, a la fé y al trabajo que con tesón se enfrentaron para que lograra la meta ansiada.

A mis amigos que en una u otra forma contribuyeron impulsándome con entusiasmo a no defallecer hasta lograr la feliz culminación de mi carrera; de la cual les hago partícipe.

## INDICE.

### INTRODUCCION

### PRIMERA PARTE.

#### CAPITULO I.

	Pg.
1.- Evolución Anterior al Derecho de Asociación	1
1.1.- La Sociedad Esclavista y el Concepto del Trabajo	1
1.2.- Las Corporaciones	3
1.3.- El Feudalismo	4
1.4.- La Revolución Industrial	5
1.5.- La Revolución Francesa	6

#### CAPITULO II.

2.- El Derecho de Asociación	9
2.1.- Noción Histórica	9
2.2.- Libertad de Asociación	12
2.3.- Normas Vigentes sobre el Derecho de Asociación	15

## CAPITULO III.

	Pg
3.- Sindicatos	26
3.1.- Definición	26
3.2.- Historia del Movimiento Sindical Colombiano	27
3.2.1.- Período Sindical en sus tres Etapas Históricas	29
3.3.- Iniciación del Sindicalismo	29
3.4.- Consolidación del Sindicalismo	31
3.5.- División del Movimiento Obrero	33
3.6.- Finalidad y Funciones de los Sindicatos	35
3.7.- Los Sindicatos y sus Principios Fundamentales	37
3.7.1.- Independencia del Movimiento Sindical	38
3.7.2.- Independencia Frente a los Partidos Políticos	38
3.8.- Independencia Frente a los Patronos	39
3.8.1.- Independencia Frente al Estado	40
3.9.- Independencia Frente a la Iglesia	41
3.10.- Clasificación de los Sindicatos	42
3.10.1.- Clases de Sindicatos Según la Doctrina	43
3.11.- Clasificaciones que Surgen de la Ley	47

## SEGUNDA PARTE.

### CAPITULO I.

1. El Fuero Sindical en Colombia	48
----------------------------------	----

	Pg
1.1 Concepto y Naturaleza del Fuero Sindical	48
1.1.2.- Procedencia del Fuero Sindical	49
1.2.- Naturaleza	50
f 1.3.- Resumen de la Disposiciones Dictadas en Colombia sobre Fuero Sindical	51
1.4.- Algunas Jurisprudencias Sobre Fuero Sindical	54
1.4.1.- Casación Excepcional	55
1.4.2.- El Juez no Puede Ordenar de Oficio el Reintegro de un Trabajador	55
1.5.- Indemnización al Sindicato	56
1.6.- Trabajadores Amparados por el Fuero Sindical	57
1.7.- Trabajadores que no Tienen Derecho al Fuero Sindical	63
1.8.- Acciones que Nacen del Fuero Sindical	65
1.8.1.- Acciones a Favor del Patrono	65
1.8.2.- Acciones a Favor del Trabajador	65
1.9.- Demanda y Procedimiento para Obtener el Permiso Judicial de Despido	67
1.10.- Acción de Reintegro	71
1.11.- Prescripción de la Acción de Reintegro	76
1.12.- El Fuero Sindical y sus Justas Causas de Despido	78
1.12.1.- Por Parte del Patrono	79
1.13.- Por Parte del Trabajador	81

TERCERA PARTE.

CAPITULO I.

	Pg
1.- Resumen Sobre el Tratamiento que la Organización Inter- nacional del Trabajo "O.I.T." le ha Dado al Fuero Sindical	83
1.1.- Convenio 87 de la "O.I.T."	84
1.2.- Convenio 98 de la "O.I.T."	86
1.3.- El Fuero Sindical Frente a la Huelga Declarada Ilegal	87
1.4.- El Fuero Sindical en el Derecho Comparado	88
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFIA.	

TERCERA PARTE.

CAPITULO I.

	Pg
1.- Resumen Sobre el Tratamiento que la Organización Inter- nacional del Trabajo "O.I.T." le ha Dado al Fuero Sindical	83
1.1.- Convenio 87 de la "O.I.T."	84
1.2.- Convenio 98 de la "O.I.T."	86
1.3.- El Fuero Sindical Frente a la Huelga Declarada Ilegal	87
1.4.- El Fuero Sindical en el Derecho Comparado	93
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFIA.	

Merecen atención los conceptos Socio-jurídicos que la egresada ZILIA RODRIGUEZ ARRIETA, presenta en el capítulo dedicado al Fuero Sindical. Tomando la Legislación Colombiana, junto con la Jurisprudencia, analiza en detalle el nacimiento del fuero sindical; quienes tienen y quienes no tienen derecho al fuero y las razones lógico jurídicas de tal inmunidad.

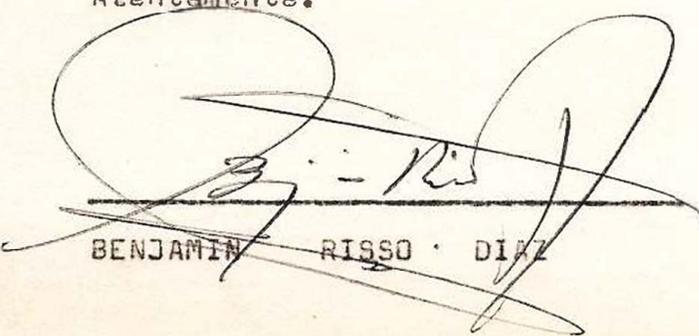
No olvida en su análisis, la forma legal, para solicitar al juez el permiso de levantamiento de fuero; y también la acción de reintegro.

Su último capítulo lo dedica a resumir la Ley 26 y 27, según los acuerdos de la O.I. T.

Por todo lo anterior expuesto doy a usted, mi concepto favorable a la tesis de la egresada ZILIA RODRIGUEZ ARRIETA, sobre EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA.

Sin más en particular me suscribo como  
Amigo - profesor y colaborador de la Facultad.

Atentamente.



BENJAMIN RISSO DIAZ

## INTRODUCCION.

En la Declaración de los Derechos Humanos, en los convenios de la Organización del Trabajo "O.I.T.", en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en las Conferencias de Trabajo de los Estados de América, todo ello a nivel internacional; así como en disposiciones Colombianas que se encuentran en la Carta Fundamental, en los Códigos, en las Leyes y en los Decretos se ha venido reconociendo el derecho de asociación, base fundamental para la libertad sindical y por consiguiente para el reconocimiento del Fuero Sindical.

Este reconocimiento al Derecho de Asociación, ha sido producto de arduas luchas que ha librado la clase obrera ya que no hay ninguna reivindicación en la ley que no haya sido arrancada mediante lucha entre los trabajadores y patronos. Es decir, antes que se establezcan en cualquier ley una reivindicación ya ha sido obtenida en las convenciones colectivas de trabajo, el Estado lo único que hace es regularizar la conquista obtenida por los trabajadores.

Así es como se ha logrado la jornada de trabajo de ocho horas, el salario mínimo, el derecho a cesantía, el derecho a indemnización por accidente de trabajo, atenciones médicas, jubilación, todos esos derechos han sido antes de aparecer en los Códigos, arrancados mediante sacrificios y sangre de la clase obrera a sus patronos.

He querido recalcar a cerca del Derecho de Asociación, tocando algunos aspectos fundamentales, aunque de manera superficial, pero si en una forma

global ya que para el estudio del Fuero Sindical es indispensable tener noción de este derecho.

La institución del Fuero Sindical, forma parte del Derecho Colectivo y este Derecho acusa la mayor cantidad de incongruencias y de violaciones de la libertad sindical y del Derecho de Asociación. Se dirá que a pesar de las restricciones, han sido constituídas millares de organizaciones sindicales al amparo de la Ley. Es evidente que los trabajadores Colombianos han ejercido el derecho de asociación dentro de sus estrechos límites y que desde hace mas de cincuenta años viene funcionando el sindicalismo como fuerza creadora a la cual se deben muchas de las conquistas obtenidas por la clase trabajadora. Esto no puede invocarse en apoyo a la negativa a realizar la necesaria actualización del Derecho Laboral y su armonización con los preceptos internacionales ratificados, especialmente aquellos que se refieren a la libertad sindical y a la contratación colectiva.

## EVOLUCION ANTERIOR AL DERECHO DE ASOCIACION.

## 1.- La sociedad esclavista y el concepto del trabajo.

Para llegar al reconocimiento de las organizaciones proletarias se necesitó un largo período de luchas y contradicciones políticas, sociales y económicas ya que aislados, los individuos no podían conquistar los beneficios que le son indispensables para experimentar una vida digna de su condición humana, ya en el siglo IV antes de Jesucristo, ARISTOTELES decía que el hombre es "un animal sociable" y agregaba que "el que no puede vivir en sociedad, o el que no necesita de nada ni de nadie porque se basta así mismo, no forma parte del Estado; es un bruto o es un Dios" , de ahí que "la naturaleza impulsa, pues, a todos los hombres hacia tal asociación". 1.

Sociológicamente encontramos que, la primera de las sociedades, por fuerza, ha sido la familia. La multiplicación humana, al romper la unidad del núcleo, engendra lo que RENARD denomina "familia de familia o clan". Expresa éste que el clan, está compuesto por seres que reconocen un antepasado común, por constituir una familia agrandada ya que supone no solo una pareja inicial y sus hijos, sino hijos casados y sus descendientes.

En la antigüedad encontramos diversas clases de asociaciones como el clan, las sodalitas y collegiae, los colegios romanos y, en época medieval las gildas". 2

.....  
1. ARISTOTELES, La política, libro 1, capítulo 1, p. 5y6

2. GUILLERMO CABANELLAS, Compendio de derecho laboral, T. 11, Buenos Aires, Edit. Bibliográficas Argentina, 1968, p. 66.

En el derecho Romano, el derecho de asociación prácticamente no existió. Existieron las "sociedades". La asociación apareció varios siglos después. Como en la antigua sociedad Romana el trabajo era desarrollado especialmente por los esclavos. Sea de anotar que la esclavitud se inició en Roma bajo la influencia de los sucesivos capitales acumulados, lo mismo que en otros tiempos había ocurrido en Cartago. También las victorias militares contribuyeron a engrosar con los vencidos las filas de los esclavos.

Para ello, la esclavitud era satisfecha por los prisioneros de guerra, también se producía una verdadera cacería humana hasta en la misma isla.

Se ve algunas veces al señor apoderarse de obreros campesinos pobres y colocarlos entre sus esclavos, ya que la sociedad antigua no tenía un concepto elevado a cerca del trabajo por considerarlo un oficio propio de esclavos. Y para los antiguos hebreos el trabajo era una maldición divina, como un castigo por el pecado original, consideraban los hebreos que el trabajo material era condenable pues restaba tiempo a las meditaciones del espíritu y especialmente a la contemplación de Dios, del mismo parecer fueron los Griegos para quienes el trabajo era sinónimo de pena y de dolor.

Pero tanto los Hebreos como los Romanos fueron cambiando su apreciación sobre el concepto del trabajo. En un momento dado de la civilización hebrea el trabajo era similar al cumplimiento de la ley, llegaron hasta afirmar que dichoso el hombre que se doblega como el buey en el fondo pensaban que el trabajo era como una esperanza, es como el paso obligado a la búsqueda de la tranquilidad, la paz. Por su parte los romanos también avanzaron respecto a la no

ción del trabajo.

Pero, repito, la sociedad romana antigua descansó a través de toda su historia en el postulado de la existencia de la esclavitud. Sin embargo permitió que los esclavos con sus ahorros, su "peculio" pudieran comprar su libertad y a ellos se les llamó "libertos" y los libertos formaron la gran clase media romana. Muy pocos años antes de Cristo mas de medio millón de esclavos ya habían obtenido su libertad y se habían convertido en libertos.

Pero antes de continuar el estudio de la historia después de Cristo, es interesante anotar que se ha querido ubicar como antecedentes muy remotos del sindicalismo los llamados Colegios Romanos como las sodalitas y collegiae, formado por músicos dedicados al culto, zapateros, curtidores, alfareros y joyeros. Los colegios romanos tenían la facultad de recibir bienes de distinta naturaleza por cualquier título, adquiriendo con la evolución todas las atribuciones y derechos de la personalidad civil. Para existir necesitaban de autorización previa que concedía la correspondiente personalidad jurídica.

## 2.- Las Corporaciones.

Las corporaciones se integraban por personas que desempeñaban un mismo oficio o actividades similares, conexas o complementarias unidas voluntariamente, bajo juramento para defender los intereses comunes.

Los pueblos germánicos y anglosajones conocen una institución denominada Guilda, desenvuelta en una especie de asociaciones, ya religiosa, ya artesanales o de mercaderes. Solamente las Guildas de artesanos servirán de antecedente laboral.

Las Corporaciones surgen de los burgos. Se llamó "burgo" a la pequeña ciudad de la Edad Media, la que en gran parte existe aún en Europa Occidental y en Europa Central. Esos burgos cuyos habitantes se llamaban los burgueses, tuvieron un desenvolvimiento histórico bastante definido y también importante alrededor del comercio y del trabajo. Su organización rígidamente jerárquica y detallada, han permitido afirmar a muchos la existencia de un sistema económico: el corporativo. En Bélgica y en Francia se las conoció con el nombre de cuerpos: en Alemania como maestrías; en España como hermandades y en Inglaterra con la denominación de trade-guildes.

### 3.- El Feudalismo.

También surgió en la Edad Media una clase parasitaria de soldados propietarios, que luego se llamó la nobleza, sus rasgos principales eran, el desprecio de toda actividad que no fuera la de hacer guerra, la ociosidad y el espíritu de familia aumentado por un orgullo común, esa nobleza fué lo que constituyó en último el feudalismo y la que dió la base para que la alta Edad Media, llena de experiencias ideológicas y pedagógicas se fueran desviando ha-

cia una época de oscurantismo (la baja Edad Media). Y fueron los señores feudales quienes imprimieran tal carácter a la baja Edad Media, ellos propiciaron con un falso sentido de defensa de la religión, toda esta época tristemente célebre que termina en instituciones tan aberrantes como la inquisición. Entre tanto burgueses y corporaciones van desarrollándose, especialmente los burgueses que principian a tener un dominio económico sobre la misma clase feudal. Y como los nobles, los señores y después los reyes no se dedicaban al trabajo sino única y exclusivamente a la guerra.

Mientras las clases burguesas surge las corporaciones principian a ser duramente golpeadas. En diferentes Estados Europeos se llega inclusive a prohibir que existan tales corporaciones y se decreta su desaparición.

#### 4.- La Revolución Industrial.

Al hablar de las corporaciones dijimos que dicho régimen habia creado algunas de las condiciones necesarias que permitieron el advenimiento posterior de hechos de diversos orden, sobre el fenómeno laboral.

Entre otras debemos destacar el notorio avance técnico logrado en la elaboración de artículos y productos para el consumo, esas circunstancias unidas a otras ya vistas, produjeron en Inglaterra la revolución industrial, fenómeno que se extendió luego a los demás países europeos, constituyendo un movimiento renovador de carácter general, ese movimiento fué general por que comprendió los mas diversos campos de la actividad humana y a todos les imprimió

su ello característico. La superación de las formas productivas fué su consecuencia natural y lógica. La pequeña industria familiar o casera se transformó por completo al ocurrir la mecanización de las labores. La demanda de materias primas para la fabricación de tejidos le dió una notoria importancia al trabajo del campo.

Todas estas actividades hicieron necesario un alto grado de especialización de los trabajadores en la respectiva industria. Surgió de ellos el carácter profesional de las actividades laborales. El notable volúmen de la producción de toda clase de artículos intensificó el intercambio comercial, ello motivó la apertura de mejores vías de comunicación, mediante trazados de caminos, construcción de puentes y la apertura de canales navegables.

Lo que realza como fundamental de ese fenómeno es la aplicación de la máquina a la industria y por consiguiente la desocupación del elemento humano causante de numerosos trastornos sociales de suma gravedad, no es menos cierto que dicho paso constituyó el eslabón que dió comienzo a la Edad Moderna y determinó la superación de la forma feudal de producción.

##### 5.- La Revolución Francesa.

El sistema feudal tendría tarde o temprano que terminarse, ya que era demasiado débil económicamente, ya la corona francesa tenía que estar sujeta a los vaivenes de la moneda que era manipulada en los bancos por los aventureros y la clase burguesa, y surgia tambien una clase burguesa de provincia que es-

taba políticamente agrupada bajo lo que se llamó en Francia el Tercer Estado, o Estado Llano, que se expresó violentamente en el momento de la Revolución Francesa. La Revolución Francesa, junto con la Industria Inglesa, son las calificadas como "Las Revoluciones Burguesas".

Sea en primer término explicar brevemente lo que fué la revolución francesa: El 14 de Julio de 1.789, el pueblo insurreccionado de París, se toma la Bastilla que era una prisión que simbolizaba la opresión del Rey. Realmente este día fueron muy pocos los detenidos que había allí, pero en la conciencia del pueblo francés y especialmente en quienes querían que el Tercer Estado francés tuviera mas fuerza que los otros estamentos, la Nobleza y el Clero.

El absolutismo de los reyes y los privilegiados reales trazaron con mediana claridad la división de la sociedad francesa en clases. La aristocracia, agrupada alrededor del Rey, formando el gobierno, y el pueblo, relegado a una condición de atraso intelectual y material y carente de derechos.

La propiedad de la tierra estaba reservada a los miembros de la aristocracia. Al pueblo, en cambio, no se le ofrecía oportunidad distinta de continuar sometido al laboreo de la tierra. Con respecto a la propiedad privada, la aristocracia encontró una nueva arma para justificar sus privilegios: el derecho de la propiedad proclamado por la Revolución. Al Estado se le imposibilitó para actuar en forma adecuada para equilibrar las condiciones de los ciudadanos, con el argumento de la inviolabilidad de la persona humana.

El problema social continuó, de esta manera, siendo el mismo. De las liberaciones de la asamblea Constituyente salió una sola norma tendiente a resol

verlo, ninguna norma protectora al trabajo expidieron aquellos humanistas revolucionarios. Muy por el contrario encontramos la célebre "ley Chappelier" expedida en 1.791, que tenía por finalidad acabar con toda organización gremial. El gremio que era el único medio de defensa y de organización con que contaban los trabajadores de esa época.

El tenor de esa ley en mención era el siguiente:

Art. 1º.- Considerando que la aparición de cualquier especie de corporaciones constituídas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé.

Art. 2º.- Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registro, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.3.-

.....

3.- Cita de Mario De La Cueva, en Derecho Mexicano del trabajo, Mexico, Edit.

Porrúa, S.A., 1.963, T. I, p.15.

## CAPITULO II.

### 2.- EL DERECHO DE ASOCIACION.

#### 2.1.- Noción Histórica.

El estudio del derecho de asociación constituye uno de los capítulos mas importante del derecho laboral. Esa importancia se debe, mas que todo a la gran trascendencia que ha tomado en nuestros días la colectivización de todas las facetas de la actividad humana. Esta circunstancia ha hecho prácticamente imposible al hombre sobrevivir marginado a esa corriente universal.

Sí este fenómeno ha alcanzado su máxima expresión en nuestros días, ha existido siempre, desde la mas remota antigüedad del hombre como lo vimos al iniciar esta investigación, ya que el hombre ha experimentado la necesidad de asociarse a sus semejantes y los motivos han sido muy diversos como por ejemplo, defenderse de los animales feroces o de los mismos individuos de la especie, llevando al hombre a esa necesidad. Pero mas que todo, esas asociaciones obedecieron a un fenómeno natural. El hombre se vió obligado por las propias circunstancias ambientales a buscar amparo y por ende a la formación de grupos, apareciendo de esta manera las familias, tribus, ciudades y naciones.

Como resultado de esa evolución se conocieron nuevos tipos de asociaciones de carácter verdaderamente profesional, como los conocidos en Roma con el

nombre de Collegia, teniendo esta asociación un tipo artificial ya que fué creada por el hombre para fines especiales; como ejemplo tenemos en la Edad Media las corporaciones y en nuestros días los sindicatos. Por lo tanto no debemos olvidar que la tendencia a asociarse es natural en el ser humano y resulta por lo tanto anterior a toda consagración positiva, razón por la cual debe aceptarse que la ley no crea el derecho de asociación sino que, simplemente lo reconoce, con el objeto de reglamentarlo de manera que armonice con las necesidades y los fines superiores de la comunidad en general y del Estado. 3 bis.-

Si bien estas asociaciones perseguían fines lícitos, no siempre contaron con el beneplácito de quienes ejercían el poder en sus respectivas latitudes y fueron muchos los países donde se les consideró como foco de subversión y se les declaró desde un comienzo guerra a muerte. Recordemos a manera de ejemplo Julio César abolió las collegias y la ley Chappelier las corporaciones.

Con todo, el advenimiento de la Revolución Industrial, determinó entre otras, la formación de una clase asalariada, comenzando de esta manera una nueva era en la concepción de las relaciones laborales. A partir de ese momento dejaron de ser simplemente individuales para convertirse en colectivas. Y a pesar de la prohibición existente en todas las legislaciones Europeas el fenómeno sindical se produjo. "Los hechos pudieron mas que los textos legales; los gobernantes toleraron estas asociaciones, y las constituciones liberales empezaron a reconocer y garantizar el derecho de asociación" 3a.-

Es una verdad histórica incuestionable, que fué el siglo XIX el siglo de los movimientos. Los campesinos, los artesanos, los obreros, los empleados y .....

3bis.- Cfr. la opinión de Máximo Monzón. en apuntes sobre régimen de sociedades profesionales del 56 p.6

3a.- Alfredo Gaete Barrios, Derecho Colectivo del Trabajo, edit jurídica de Chile, 1.953, p.27.

toda la gama de sectores sociales y profesionales irrumpieron cada uno aislado o ya complementariamente en movimiento que indicaron las inquietudes espontáneas del grupo social originadas en las malas condiciones de vida material y en la protuberante desproporción en el mercado de precios y salarios. La fuerza vital de estos movimientos se hacía descansar en la necesidad de reformas y nuevas apetencias, y muchas de ellas, no solamente utópicas, sino producto del ridículo. Rasgo simpático de estos movimientos lo constituían el sentido de sus aspiraciones y luchas concentradas no pocas veces en la recuperación o reivindicación de situaciones consumadas, sino también sus pretensiones de todo orden en su socialismo futuro.

La necesidad de asociarse para la mutua pretención y el progreso se volvió una característica inherente a la naturaleza humana y como bien correspondía de otra parte a la naturaleza social de ésta. Ello fué guía luminosa para el porvenir de los siglos y constitutivo de un ejemplo de permanente imitación por todas las personas dedicadas a fines económicos o similares y aún a las que careciendo de finalidad económica, procuran la unidad para fortalecer aspiraciones o realizaciones futura en bien de los intereses comunes.

La conciencia de clase no tiene una explicación deiferente a la iniciada en estos movimientos, originados en los problemas laborales y que han desembocado en la institución jurídica sindical de universal existencia en todos los pueblos y economía del mundo.

La asociación como resultado de la naturaleza social del hombre, ha sido a través de todos los tiempos exaltadas por filósofos, sociólogos, juristas,

políticos y en general por todos los estudios de la conducta de los pueblos y de los hombres. Su especial trascendencia se ha determinado como virtual me dio de equiparar la historia de la humanidad a la historia misma de la asocia ción.

## 2.2- Libertad de Asociación.

Es la libertad que tienen los trabajadores o empleadores de afiliarse o nó a un sindicato como también separarse del mismo cuando lo considere nece sario.

En cuanto a la libertad de asociación los tratadistas explican que una cosa es la libertad de asociación en general y otra muy diferente, la liber- tad de asociación sindical. Nosotros tenemos formulado en forma general el derecho de asociación en el art. 44 de la carta establece "Es permitido for- mar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimien to como personas jurídicas". De aquí se ha desprendido el derecho de asocia ción que desarrolla el Código Civil y que reglamenta también la Ley Laboral. En Colombia por tanto no existe el derecho de sindicalización específicamente consagrado en la constitución como si existe en otros países.

Tenemos así que no debe olvidarse que la tendencia a asociarse es natural en el ser humano y resulta anterior a toda consagración positiva, razón por la cual debe aceptarse que la ley no crea el derecho de asociarse en estricto ri-

gor, sino que, simplemente lo reconoce, con el objeto de reglamentarlo en forma que armonice con las necesidades y los fines superiores de la comunidad en general y del Estado. 4.-

En íntima relación con el principio de la libertad para asociarse conviene plantear el problema y principio subsiguiente, consistente en saber si debe existir libertad u obligación para asociarse.

Una corriente doctrinal afirma que la asociación obligatoria es la respuesta al problema, pues hay que producir la fuerza que nace de la unión de los trabajadores aún a pesar de su voluntad o de su ignorancia. Esta corriente se nutre en la enseñanza del socialismo que sostiene que las fuerzas proletarias deben unirse y la ley debe servir para lograr ese objetivo. Así encontramos desde un principio, el conocido Manifiesto Comunista de Marx y Engels, que fija esta posición sintetizada en la frase "proletarios de todos los países, unios" . De acuerdo con esta tendencia la asociación debe fortalecerse, pueses el instrumento de la lucha de clases, como lo afirma J.Jesús Castorena". 5.-

Sin embargo hay otros como el profesor De La Cueva que dice que la asociación es un medio puesto al servicio de los hombres;el grupo deberá respetar los derechos de las personas humanas y no podrá someterla contra su voluntad, a una disciplina de grupo, ni obligarla a una ideología de grupo.

"El hombre no será obligado a formar parte del grupo, pero en su caso cumplirá el derecho estatuario y las obligaciones legitimamente contraidas". 6.-

.....

4.- León Duguit, Traite de droit constitutionnel, t.v, París. 1.911, p. 615.

5.- Manual de Derecho Obrero. Mexico, D.F. , 1.959, p.206.

6.- MARIO DE LA CUEVA, Ob. cit., 11, p.371.

Nos adherimos a esta última tesis. Si bien es cierto que la unión es la que dá la fuerza, los trabajadores deben llegar a ella por convencimiento y no por la imposición. Si ha de hacerse un mundo mejor, que el que se haga sin el sacrificio de la libertad de escogencia, pues sacrificándola, no podría ser jamás un mundo superior, implicaría un retroceso no un avance.

El artículo 20 de la Declaración Universal de los derechos del hombre dice que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica, nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación".

Todavía podríamos recordar a CABANELLAS quien agrega: "obligar a la sindicación es lo mismo que negar ese derecho". El derecho sin dedicación dice "debe ser eso: un derecho, nunca debe ser impuesto o coercitivamente desde arriba" 7.-

En 1.950, el concejo de administración de la O.I.T., creó una comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical cuyo deficit funcionamiento llevó a la creación de un comité de libertad sindical en Noviembre de 1.951, cuyo funcionamiento regular ha permitido el control benévolo sobre la observancia de derechos sindicales en varios centenares de casos. Es te comité se reúne tres veces por año y somete sus informes al concejo de administración para su aprobación.

Consideramos de interés recordad, entre las conferencias regionales americanas, la resolución sobre libertad sindical y derecho de asociación de trabajadores agrícolas, de petrópolis (1.952) y la resolución sobre la defensa de los derechos sindicales adoptados por la Habana (1.956).

### 2.3.- NORMAS VIGENTES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION EN COLOMBIA.

En la declaración de los derechos humanos, en los convenios de la organización internacional del trabajo "O.I.T.", en la carta internacional de Garantías sociales, en las conferencias de trabajos en los estados de América, miembro de la organización internacional del trabajo "O.I.T.", todo ello a nivel internacional; así como disposiciones Colombianas que se encuentran en nuestra carta fundamental, en los códigos, en las leyes y en los decretos, se ha venido reconociendo en este siglo el derecho de asociación, base fundamental para la libertad sindical, y, por consiguiente, para el reconocimiento del Fuero sindical.

Haciendo un recuento cronológico de todas estas normas de manera conjunta vale la pena resaltar;

a) En el año de 1.921 la organización internacional del trabajo "O.I.T.", expidió el convenio II sobre Derecho de Asociación en Agricultura, que fué ratificado por Colombia en 1.931.

b) En el año de 1.931 se expidió en Colombia la ley 83 que en su artículo lo dice; "La ley reconoce a los trabajadores el derecho a asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc...

c) El acto Legislativo Nº 1 de 1.936 consagró como norma constitucional

el derecho de asociación.

d) Ese mismo año el Decreto 2.300 o Código penal, señaló en el Capítulo VI del Título II los Delitos contra el trabajo y la libertad de asociación, expresado hoy en el artículo 309.

"El que impida materialmente o turbe una reunión o asociación lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicato o huelgas o uso de represalias con motivo de huelgas legítimas, incurrirá en arresto de 2 meses a un año y en multa de cincuenta a dos mil pesos".

"Si el hecho de que trata el inciso anterior fuere cometido por funcionario o empleado público se impondrá además de la privación que ejerza.

e) La ley 165 de 1.938, en su artículo 13 estableció:

Es entendido que con sujeción a la ley 83 de 1.931 los empleados públicos pueden constituir sindicatos y asociaciones profesionales".

f) La ley 6º de 1.945, en su artículo 37 dice:

"El Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y a estos el derecho de unirse o federarse entre sí".

g) En la Novena Conferencia de la Organización de Estados Americanos "O. E.A." en 1.948 se aprobó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que en su artículo 26 estableció:

"Artículo 26.- Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza,

credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales sindicatos que, a su vez, pueden defenderse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica, a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no pueden imponerse sino en virtud del procedimiento judicial adecuado.

Las condiciones de fondo o de forma que se exigen para la constitución y funcionamiento de las Organizaciones sindicales, no deben coartar la libertad de asociación.

La formación, funcionamiento y disolución de Federaciones y confederaciones estarán sujetas a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

Los miembros de la Directivas sindicales, en el número que fije la respectiva Ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

h) La convención 87 de 1.948 de la Organización Internacional de Trabajo "O.I.T.", ratificada por varios países, entre otros Colombia mediante la ley 26 de 1.976.

i) El 10 de Diciembre de 1.948, se aprobó y proclamó por la asamblea General de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece:

Artículo 20- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de

asociación pacífica".

Artículo 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo , a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

j) La Convención 98 de 1.949, de la Organización Internacional de Trabajo "O.I.T." , que consagra el derecho de sindicalización, ha sido ratificado por 90 países, entre ellos Colombia por la ley de 1.976.

Más adelante analizaremos estos convenios de la "O.I.T.", que han sido de vital importancia para nuestra actividad sindical. (nos remitiremos a las leyes 26 y 27 de 1.976).

k) El Código sustantivo del Trabajo, (corresponde a los Decretos 2663 y 3743 de 1.950) establece en su artículo 12:

"El Estado Colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes".

Norma desarrollada en los artículos 352 y siguientes del mismo Código.

1) El Decreto 3378 de 1.962, que guarda armonía con el Artículo 309 del código penal, dispone:

Artículo 10.- Considerese como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del patrono:

a- Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización

sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia de obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejora o beneficios;

b- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c- Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio del derecho de asociación;

e- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de ésta norma.

Artículo 2o.- La empresa o patrono que incurriere en una de las causales del artículo anterior, será sancionado con multas sucesivas de cincuenta (\$50) a dos mil pesos ( \$2000), por el funcionario competente, a favor del territorio nacional, previa comprobación del hecho".

m) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 1.969, firmada San José de Costa Rica, en su artículo 16 reconoce el derecho de asociación.

n) El convenio 135 de 1.971 de la Organización Internacional del Trabajo. (O.I.T.), se refiere a la protección y facilidades que deben otorgarse a

los representantes de los trabajadores. (Sería importante que se ratificara por Colombia y se aplicara).

o) La Ley 26 de 1.976, que como ya se dijo aprobó el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que a la letra dice lo siguiente:

Artículo Primero.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), para el cual está en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo Segundo.- Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los Estatutos de las mismas.

Artículo Tercero.- Las Organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

Artículo Cuarto.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización federación y confederación tienen

el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo Quinto.- Las Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa.

Artículo Sexto.- Las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y empleadores.

Artículo Séptimo.- La adquisición de la personería jurídica por la organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limita la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio.

Artículo Octavo.- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

La legalización nacional no menoscavará ni será aplicada de suerte que menoscave las garantías previstas por el presente convenio.

Artículo Noveno.- La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio.

De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8º. del artículo 19 de la Constitución de la organización internacional del trabajo,

la ratificación de este convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscava en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres y acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente convenio.

Artículo Décimo.- En el presente convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo Décimo-Primero.- Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación..

p) La ley 27 de 1.976, que a su vez aprueba el convenio 98 de la Organización internacional del trabajo, reletivo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que dice:

Artículo Primero.- Apruébese el siguiente convenio internacional del trabajo adoptado por la trigésima segunda reunión de la conferencia general de la organización internacional de trabajo.

La Conferencia general de la organización internacional del trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 8 de Junio de 1.949 en su trigésima segunda reunión adopta con fecha 1 de Julio de 1.949 el siguiente convenio, que podrá ser citado como convenio sobre el derecho de sindicación y de

negociación colectiva 1.949:

Artículo Primero.-

1) Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscavar la libertad en relación con su empleo.

2) Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo.

Artículo Segundo.-

1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las o-  
tras ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su  
constitución, funcionamiento o administración.

2) Se considerarán actos de ingerencias, en el sentido del presente ar-  
tículo, principalmente, las medidas que tienda a fomentar la constitución de

organizaciones de empleadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo Tercero.- Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definidos en los artículos precedentes.

Artículo Cuarto.- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo Quinto.-

1) La Legislación Nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente convenio en los que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2) De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la ratificación de este convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscava en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías previstas en este convenio.

Artículo Sexto.- El presente convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscavo de sus derechos o de su estado.

Artículo Séptimo.- Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo.

Artículo Octavo.-

1) Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la organización internacional del trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

2) Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones hayan sido registradas por el Director General. (Ratificaciones de dos miembros por lo menos).

3) Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor para cada miembro doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

q) Decreto 1469 de 1.978, que contiene los siguientes capítulos:

Del ingreso y retiro de los socios de los sindicatos, personería jurídica, juntas directivas, Congresos Federales y Confederales, Derecho de Federación y asesorías de Organizaciones Superiores, atentados contra el derecho de asociación sindical, despidos en conflictos colectivos, despidos colectivos, pactos Colectivos, Huelgas o Arbitramento, suspensión colectiva ilegal del trabajo y disposiciones finales.

## CAPITULO III.

### 3.- SINDICATOS.

#### 3.1.- Definición.

Son diversas las definiciones que podrían darse de lo que es un sindicato, depende claro, de que tipo de sindicato y al servicio de quien esté. Sabemos sin embargo que ha sido aceptado que el sindicato es una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, mejorar su salario y condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva, promover el progreso de las condiciones de vida en general, ser el vocero mas auténtico de la democracia, y, por su fuerza y seriedad plantear soluciones a los problemas económicos, sociales o políticos, en la búsqueda permanente del perfeccionamiento de las instituciones y de la sociedad en un ambiente de libertad y de paz.

En Colombia la antigua ley 83 del 23 de Junio de 1.931, en el Art. 1º, inciso segundo, propuso como definición la siguiente: "Se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones oficios o especialidades similares, o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios". La actual ley colombiana no define lo que es sindicato, como lo hizo antiguamente la ley 83 de 1.931, dejando a

la jurisprudencia tal definición. Teniendo en cuenta la legislación colombiana, proponemos la definición siguiente. Es toda organización, con carácter permanente, de trabajadores o patronos, que se unen con el propósito de estudiar y proteger los intereses que le son comunes en su profesión y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados excluyendo todo fin lucrativo, político y religioso, dentro de un espíritu social y económico.

En Inglaterra lo definen como una agrupación transitoria o permanente cuyo objeto es reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o viceversa o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio.

La ley Mexicana lo define como la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

### 3.2.- Historia del Movimiento Sindical Colombiano.

Durante los primeros siglos de nuestra historia, no puede hablarse de sindicalismo, a semejanza del resto del mundo, pues el movimiento obrero, como hemos tratado de expresarlo, no puede producirse sino a partir, de determinadas circunstancias, económicas, sociales y políticas, que no se dieron en la antigüedad ni en la Edad Media.

En nuestra época colonial se conoció solo una escasa y poco importante organización colonial que siguió dentro de los límites propio de nuestro país. Puede señalarse una etapa pre-sindical, comprendida entre 1.847 y 1.918, du-

rante la cual Colombia fué agitada por intensas luchas políticas y sociales, en esta época se inicia la sociedad de Artesanos de Bogotá, que posteriormente se denominó Sociedad Democrática, siendo éste el primer antecedente importante, en la fundación de futuros sindicatos de trabajadores sus orígenes arrancan en 1.847 y su gran impulsor y posteriormente director fué Ambrosio López.

Su origen se debió a la protección de los intereses económicos y gremiales de todos los asociados en su inmensa mayoría artesanos que trataban de proteger el precio de las manufacturas que producían frente a la política económica del entonces régimen político de Don Cipriano de Mosquera con la rebaja de los derechos de aduana poniendo a compartir ventajosamente con la manufactura extranjera causándole innegables prejuicios. La sociedad de Artesano, se vinculó a la política partidista del momento apoyando primero al candidato y luego al gobernante José Hilario López, éste por su parte hizo proliferar otras sociedades democráticas en diversas partes del país y logró un considerable apoyo en las mismas, extinguiéndose mas tarde por varias causas.

Sólo a fines del siglo XIX y comienzos del XX comienza a gestarse lo que sería un movimiento obrero entre nosotros, bajo la forma poco caracterizada de tres sociedades de socorro mutuo organizadas en Manizales, Bucaramanga y Girardota y que culmina con el reconocimiento oficial a un sindicato en 1.909, la sociedad de Artesanos de Sonsón, formada principalmente por sastres y zapateros.

### 3.2.1.- Período Sindical en sus Tres Etapas Históricas.

La historia del movimiento obrero Colombiano propiamente dicho se desarrolla a partir de 1.918, casi al finalizar la primera gran guerra mundial. 7.-

En nuestra opinión, se debe dividir en tres etapas muy bien caracterizadas a saber:

- 1.- Iniciación del Sindicalismo (1.918 a 1.931)
- 2.- Consolidación del Sindicalismo ( 1.931 a 1.946)
- 3.- División del Movimiento Obrero ( 1.946 a nuestros días).

### 3.3.- Iniciación del Sindicalismo.

Se inicia con la primera huelga portuaria en el litoral caribe. El 3 de enero de 1.918, declaran el cese de actividades los trabajadores de Barranquilla, con algunas actitudes violentas tales como el levantamiento de los rieles del ferrocarril, impidiendo así el suministro de agua a Puerto Colombia donde se encontraba ubicado el muelle marítimo de ese entonces.

Se produjeron manifestaciones públicas, turbando la paz en la ciudad llegando el ejército a disparar por encima de los huelguistas para disolverlos. A pesar de estas incidencias la huelga termina con éxito, al lograrse un cincuenta por ciento de aumento salarial. El 8 de enero del mismo año, se repite el

.....

7.- Miguel Urrutia Montoya Historia del Sindicalismo en Colombia Ed, Universidad de los Andes Bogotá 1.969.

conflicto laboral del Puerto de Cartagena caracterizándose por una mayor violencia, con motines y saqueos que llevan al gobierno a declarar turbado el orden público y a una intervención de la fuerza pública.

En esa ocasión y desde entonces, se prohibió la representación de los trabajadores en estos conflictos, por personas que no pertenecieran a su mismo gremio o empresa. (Decreto 2 de 1.918).

El proceso finalizó en Santa Marta, con la huelga de los trabajadores del ferrocarril, secundados por los portuarios. También se presentaron desórdenes, con destrucción parcial de las líneas telegráficas entre Santa Marta y Ciénaga. La huelga duró cuatro días y los trabajadores obtuvieron aumentos salariales del 25%.

Vale la pena recordar, que en este año, se presentó el primer pliego de peticiones por parte de los trabajadores bananeros a la compañía Norteamericana que dominaba en la región, la United Fruit Company pliego que ni siquiera alcanzó a tramitarse por la absoluta negativa empresarial, la ausencia de legislación y la falta de intervención de parte del Gobierno Nacional.

Deben citarse la llamada Confederación de Acción Social, en Bogotá, una sociedad no sindical dirigida por Eduardo Carvajal y el Sindicato Social Obrero, presidido por Benigno Hernández, del cual surgió la idea para realizar, como efectivamente sucedió a comienzo de 1.919 un Primer Congreso Obrero, en la capital, inequívoca señal de que el movimiento de los trabajadores comenzaba a pisar terreno firme, y que era el resultado de la acción de los primeros sindicatos. A partir del congreso, se crearon asociaciones profesionales de

sastres, zapateros, carpinteros y ebanistas así como de constructores prácticos. En Abril de 1.919, triunfa una huelga de tripulantes fluviales en la empresa Pineda López de Girardot y en noviembre, se inicia la huelga de los trabajadores del ferrocarril de Girardot, que luego se extendió a los demás ferrocarriles de Cundinamarca y la Empresa del Tranvia de Bogotá, todo bajo la dirección de la Sociedad Ferroviaria Nacional, sindicato gremial. Este movimiento huelguístico de los ferrocarriles alcanzó éxito. Por el mismo tiempo se paralizaron laboralmente fábricas de cerveza, tejidos, industrias harineras y establecimientos de fundición, y luego se fueron a la huelga, albañiles, latoneros y panaderos, con mucha agitación pública y estruendoso fracaso.

Quizás la mas dramática de todas las cesaciones colectivas fué la de las bananeras, en el Departamento del Magdalena en 1.928.

Con el ascenso del gobierno llamado partido liberal colombiano en 1.930, cuya orientación estaba tocada de socialismo y de acta aceptación del sindicalismo, este movimiento entra en su consolidación.

#### 3.4.- Segunda Etapa: Consolidación Del Sindicalismo.

La ley 83 del 23 de junio de 1.931, reglamenta el funcionamiento de los sindicatos, con lo cual se complementa todo el movimiento sindical, al aceptarse especialmente el derecho de los trabajadores a asociarse con fines profesionales.

Fué notoria la protección gubernamental durante la primera administración

de Alfonso López Pumarejo, ya que el gobierno propició la formación de sindicatos inclusive en los servicios públicos y presionó constantemente a los patrones para que llegaran a acuerdo con sus trabajadores en conflictos, y puso en general el movimiento sindical al servicio del partido de gobierno. Es decir, se anotó una clara politización del obrerismo, de la cual fué una muestra la gran manifestación del 1º de mayo de 1.936.

En este período, se creó la primera gran central obrera, bajo el nombre de Confederación Sindical de Colombia, en agosto de 1.935, luego denominada Confederación de Trabajadores de Colombia, C.T.C. (1.937) cuyos congresos fueron de suma importancia y su papel en el fortalecimiento del sindicalismo, muy notable.

La primera convención colectiva de trabajo celebrada en Colombia data el 17 de julio de 1.937, entre las empresas de navegación fluvial del Rio Magdalena y sus afluentes y la Federación Nacional del Transporte Marítimo, fluvial, portuario y Aéreo, FEDENAL.

Los navieros, hicieron el primer "lock out" a partir del 8 de diciembre de 1.937, durante 15 días. La unión de Navieros, aparece como especie de primer sindicato patronal. 8.-

Bajo la presidencia de Eduardo Santos, el sindicalismo perdió mucho de su impulso y sufrió un relativo opacamiento. A partir de 1.942, durante el segundo gobierno de López Pumarejo, el movimiento sindical colombiano vuelve a tomar auge; bajo el influjo de los problemas políticos de la elección presidencial, precedido por el retiro de López, comenzó a vislumbrarse su división. El movimiento en el rio Magdalena, patrocinado por la fedenal, declarado ilegal por Alberto .....

8.- Roberto de Zubiria. Derecho Colombiano del Trabajo, librería siglo XX, Bogotá, 1.949, pag 409-410.

Lleras Camargo en su propia presidencia, en 1.945, implicó la pérdida del apoyo gubernamental al movimiento sindical fuera de los cauces legales, acabó prácticamente con el sindicalismo de los trabajadores del río Magdalena.

Durante este período se expidió la ley 6° de 1.945, ley general del trabajo que reglamentó en forma muy completa, lo entonces conocido, los aspectos sindicales, los conflictos y contratación colectiva.

En la legislación, se le dió preferencia al llamado sindicato de base, sobre los demás, protección que duraría durante los veinte años siguientes.

### 3.5.- Tercera Etapa: División del Movimiento Obrero.

Un nuevo cambio político en Colombia, marca esta etapa. El partido conservador con Mariano Ospina Pérez, asume el mando, por la división del liberalismo colombiano. La C.T.C., se divide entre comunistas y liberales, y una larga serie de conflictos se presentan en el país, la C.T.C., intenta una huelga general contra el gobierno, en mayo de 1.947, que fracasó, y que trajo pérdida de poder para esta gran central de las épocas anteriores.

En junio de 1.946, propiciada por la iglesia católica, se creó, principalmente con el apoyo de sindicatos manufactureros en el Departamento de Antioquia, la Unión de Trabajadores de Colombia, o sea, la U.T.C., que trató de ser apolítica, por oposición a la línea seguida en los diez años anteriores por la C.T.C.

Sin embargo, fué bien mirada por los gobiernos conservadores, y su creci-

miento fué constante. Con la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla se intentó cre  
ar un nuevo movimiento obrero politizado, creando una Confederación Nacional  
de Trabajadores, C.N.T., que fracasó.

Bajo los llamados Gobiernos del Frente Nacional, el movimiento sindical co  
lombiano, parece tomar nuevo aliento. Especialmente debe señalarse la formación  
de los sindicatos bancarios, bajo el gobierno de Alberto Lleras, que realizaron  
movimientos huelguísticos.

Con la clara orientación comunista se forma una nueva central, la Confede-  
ración Nacional de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.), con muchísimas dificul-  
tades de funcionamiento por la falta de reconocimiento de la personería jurídi-  
ca por parte del Estado.

Con el Decreto ley 2351 de 1.965, se le quitó legalmente la primacía al sin  
dicato de base y se le otorga preferencia a cualquier sindicato que tenga la  
mayoría, para efecto de contratación colectiva, la excepción consagrada en la  
ley 48 de 1.968 relativa al sindicato gremial, al cual trata de favorecer.

Es notoria la tendencia demostrada por la U.T.C., a seguir la línea políti  
ca en los últimos tiempos, bajo la dirección del líder TULLIO CUEVAS. Se trató  
de propiciar en uno de sus congresos reunidos en Pereira, un partido puramente  
obrero; luego, se lanzan listas sindicales a las corporaciones públicas y final-  
mente, el 8 de marzo de 1.971 se intenta una huelga general, todo ello con mani  
fiesto fracaso, causando la última un grave daño a parte del movimiento sindical.

Concluiremos diciendo, que los trabajadores sindicalizados en Colombia, al  
canzarán apenas a unos novecientos mil, cifra aún baja en relación con la po-

biación total y la población activa del país.

### 3.6.- Finalidad y Funciones de los Sindicatos.

El fin primordial de las sociaciones sindicales es el de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros agrupados con carácter estable, o sea, un fin eminentemente profesional, los demás fines son coadyuvantes del principal. Por eso haremos un análisis a la luz de la ley Colombiana, ilustrada por la doctrina de la finalidad que persiguen los sindicatos.

Si bien en la ley se habla de facultades y funciones sindicales nos parece mas general presentar el asunto como finalidades sindicales, ya que las facultades y funciones se otorgan como los medios para el cumplimiento o ejecución de los fines por eso nos parece infundada la crítica al artículo 170 de la ley Venezolana del trabajo que hace Alfonso Guzmán que emplea la voz finalidades en vez de funciones, como lo hace el Código Colombiano.

En el fondo son cuestiones correlativas; no pueden concebirse finalidades que no impliquen funciones o facultades correlativas para su logro. 9.-

- a) Servir de instrumento de colaboración entre las clases y con el Estado para lograr la justicia social.
  - b) Representar y defender el interés profesional.
  - c) Mejorar la condición social, económica y cultural de sus asociados.
- .....

9.- Sobre el fenómeno en Francia véase la ley 12 de marzo de 1.920.

- 1) Asesora sus miembros; y
  - 2) Regular colectivamente condiciones de trabajo.
- a) Servir de Instrumento de Colaboración entre las clases con el Estado para lograr la justicia social.-

Inspirada en el papel que históricamente han venido cumpliendo los sindicatos una generalizada, señala en el sindicato únicamente su papel de reivindicación de los derechos de los trabajadores y su carácter de instrumento de la lucha de clases.

Algunos autores, insisten en lo que llaman el papel de agentes de encuadramiento social y económico de los trabajadores. Von Potobsky considera en enjundioso estudio, que debe ser tanto reivindicador como de encuadramiento.

b) Es importante recordar como en cuanto a sus fines se aceptó que el sindicato se transformará de defensor de sus solos adherentes en voceros o en órganos de la profesión entera, recibiendo la misión de representarla. 10.-

Podría relacionarse este aspecto, con lo que algunos autores señalan al distinguir entre la personalidad jurídica común y una personalidad gremial, aplicable básicamente a la representación de los intereses profesionales. Entre nosotros no cabe esta distinción porque en un momento dado se le puede dar un poder de representación para efecto de la controversia y la negociación colectiva. (D.L. 2351 de 1.965).

c) Con esta finalidad se relacionan varias de las enumeradas en el Art. 373 .....

10.- Cfr. Art 511 y 512 consolidación de leyes del trabajo vol, 1, p. 211.

C.S.T., como es la de fomentar la educación técnica y general de sus miembros, fomentando escuelas, bibliotecas, institutos técnicos. Prestar socorro a sus a filiados en caso de enfermedad, desocupación, invalidez o calamidad doméstica. Crear y fomentar cajas de ahorros para préstamos y auxilios mutuos.

d) Debe observarse que esta finalidad ya hace referencia a intereses y con flictos individuales y no se refiere a actuaciones judiciales.

No señala la ley quien debe llevar la vocería sindical para el ejercicio de esta actividad, pero se presume que debe ser el presidente como representante legal del sindicato, salvo que deleguen otro funcionario.

e) Para Manuel Alonso Olea, es la principal finalidad ya que consiste en el ejercicio del poder que deriva de la asociación para regular las condiciones de trabajo a través de la celebración de con venciones colectivas, lo que implica un poder normativo al cual corresponde la obligación del empresario a aceptarla, bien negociando y celebrando convenciones colectivas o sometiéndose a fallos ar bitrales, si fuere el caso. 11.-

### 3.7.- Los Sindicatos y sus Principios Fundamentales.

Los sindicatos para que puedan jugar su verdadero papel en la lucha de cla se y en la defensa de los intereses de los trabajadores deben fundamentarse en los principales principios básicos, aclarando que si esos principios no son res petados, se desviarán de su fundamental orientación, lo que favorecerá induda blemente a la burguesía.

.....

11.- Manuel Alonso Olea, introducción al estudio del derecho del trabajo, p. 161.

### 3.7.1.- La Independencia del Movimiento Sindical.

Esta independencia, debe ser frente a los partidos políticos, a los patrones, al Estado y frente a la iglesia.

### 3.7.2.- Independencia Frente a los Partidos Políticos.

Las clases sociales se expresan en la lucha política a través de determinados grupos, los cuales elaboran y formulan su ideología donde exponen sus intereses de clases y dirigen su acción permanente, estos grupos son los partidos políticos que son los más combativos y esclarecidos de las clases sociales. En Colombia existen desde hace mas de un siglo los llamados partidos tradicionales, liberal y conservador. El partido liberal surgió como la expresión de la burguesía comercial, del artesano y de la pequeña y mediana burguesía industrial. Hoy día es el gran exponente de la mayor burguesía y su dirección está dominada por un sector proimperialista.

El partido conservador ha sido principalmente el representante de los grandes propietarios de la tierra y defensor violento del latifundio, es enemigo de las relaciones con los países socialistas y opositor de los cambios que necesita la sociedad. Son partidos que expresan en sus planteamientos ideológicamente y políticos, su apoyo incondicional a la política antiobrera del actual régimen, aunque permanentemente estén hablando de que son los voceros naturales de las mayorías del pueblo Colombiano.

Ahora bien. Los sindicatos son organismos de clase. Los obreros no se organizan en ellos por su ideología o credos religiosos, sino por la condición común de ser explotados, a los sindicatos pueden llegar los liberales, conservadores, comunistas socialistas, demócratas, cristianos y trabajadores sin partidos. La independencia frente a los partidos políticos no significa que los sindicatos no deban asumir posiciones políticas de clase. No se trata de que los sindicatos sean organizaciones apolíticas, sino que no deben confundirse en su organización con grupos o partidos políticos. Los sindicatos como organizaciones de clase deben estar orientados por una política de clase, comprendiendo que la sociedad no está dividida en partidos políticos.

Tampoco significa independencia el que los trabajadores y los sindicatos no acepten la orientación política de un determinado partido o que los afiliados a la organización sindical no militen políticamente. Los sindicatos como aglutinantes deben aceptar la orientación política que mas le convenga a los trabajadores.

### 3.8.- Independencia Frente a los Patronos.

No pasa un día sin que los patronos no intenten obstaculizar la actividad sindical, utilizando miles de formas que van desde la creación de organizaciones artificiales para impedir el libre derecho de organización y entorpecer el libre ejercicio de la voluntad de los trabajadores.

Todo patrono tiende por todos los medios posibles a que no exista sindica-

tos en su empresa, o emplea mecanismos para impedir cualquier actividad sindical, saben que un sindicato en su empresa le limita su actividad de explotador. La situación económica de algunos sindicatos le obligan a contraer compromisos con el patrón para efecto de realizar cualquier evento de carácter sindical, lo que indudablemente se manifiesta como una dependencia frente a los patronos.

Son muchos los casos en que los empresarios fundan sindicatos a condición de que estos se afilien a determinada central patronal o que sobornen a los dirigentes sindicales por medio de dinero, ascensos, aumentos especiales de salarios, etc., o luchan por incrustar en las juntas directivas sindicales o elementos incondicionales de su política antiobrera y antipopular, que garanticen la difusión de la ideología burguesa. Esto obedece a que la posición de la burguesía frente a los trabajadores y sus organizaciones sindicales no han sido siempre igual. Si en el pasado empleaban la política de sangre y fuego para impedir la organización sindical y la lucha de los trabajadores destruyendo sindicatos o impidiendo su funcionamiento, ahora además, busca como objetivo evitar que los obreros adquieran una conciencia de clase independiente, que sus luchas pongan en peligro el régimen de explotación capitalista.

Esta independencia se quiebra en los sindicatos donde sus dirigentes son vacilantes, buscan intereses particulares y no tienen conciencia de tal situación.

### 3.8.1.- Independencia Frente al Estado.

El estado, aparato defensor de los intereses de la burguesía es lógico que

entre a entrabar todo movimiento obrero o cualquier actividad sindical. En esta forma el Estado fabrica Leyes y Decretos tan reaccionarios que facultan a las autoridades para intervenir en las asambleas sindicales cuando les provoque y en la forma que quieran hacerlo se obliga a los sindicatos a tener que pedir permiso a los alcaldes, al comando militar, al Ministerio del Trabajo o al inspector de policía con cinco días de anticipación para hacer la asamblea por esto la falta de una política independiente frente al Estado ha sido funesta para el movimiento sindical.

### 3.9.- Independencia Frente a la Iglesia.

Aún la influencia de la iglesia en el movimiento obrero es muy fuerte y los sacerdotes intervienen muchas veces en forma directa en las organizaciones sindicales. Pero los curas no se quedan en la prédica sino que actúan en la creación de organismos divisionistas como las hermandades del trabajo, los comités anticomunistas, la juventud obrera católica, cuyo papel no tiene nada que ver con los trabajadores.

Actualmente la iglesia se encuentra en una grave crisis, grupos de sacerdotes han manifestado su desición de no seguir siendo instrumento de los explotadores del pueblo y, han hecho críticas de fondo al sistema capitalista planteando también la construcción de una sociedad de tipo socialista.

Es bueno aclarar que la independencia frente a la iglesia no debemos entenderla como una prohibición frente a los sindicatos o a las creencias religiosas.

Bajo este aspecto nos debemos guiar por el principio de respeto a las ideas que profese cada trabajador.

Hay que ser entonces muy cuidadoso en el tratamiento de este problema si bien es cierto que los intereses generales del movimiento obrero no tienen por que identificarse con los intereses de determinados grupos religiosos o políticos lo que no podemos rechazar cualquier acción que se identifique con nuestras tareas. Por el contrario la clase obrera necesita de esas acciones, pero, si de bemos ser intransigentes en cuanto al papel de quienes dirigen los sindicatos con mala orientación del proletariado.

### 3.10.- Clasificación de los Sindicatos.

De los Artículos 353, 356, 359, 414 y siguientes y 467 del Código Sustantivo del Trabajo se desprende que la primera clasificación de los sindicatos de los trabajadores es la siguiente.

a) De base. Son los que están formados por individuos de varias profesiones oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, es tablecimiento o institución.

b) De industria. Se encuentran integrados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

c) Gremiales. Los que están formados por individuos, de una misma profesión o especialida.

d) De oficios varios. Son los que se encuentran formados de diversas profesiones: disimiles o inconexas. Estos últimos solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

### 3.10.1.- Clases de Sindicatos Según la Doctrina.

Varias clasificaciones de los sindicatos se han propuesto en doctrinas. Así, puede hablarse entre otros de sindicatos cerrados y abiertos; legales y de hecho; horizontales y verticales, etc.

#### A) Cerrados y abiertos.

Esta clasificación se funda en las dificultades u obstáculos para el ingreso a ellos.

Según el artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo "los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores". Sin embargo, en la misma norma se concede autorización implícita para establecer restricciones de admisión en los estatutos del sindicato y expresamente se habla de que en los sindicatos de base se pueda restringir el ingreso de altos empleados .

El único caso en que se prohíbe hacer mas gravosas las condiciones de admisión a un sindicato de base, es en el evento previsto en el art. 357 del G.S.T., subrogado por el art. 26 del Decreto-Ley 2351 de 1.965, que trata de solucionar

la coexistencia de dos o mas sindicatos de tal tipo en una misma empresa.

B) Legales y de hecho.

También se habla de sindicatos legales y de hecho, según en su creación y organización se hayan sometido a las normas jurídicas que los reglamenten o no.

C) Con personería jurídica o sin ella.

Tomando en cuenta aquellos que han obtenido prerrogativa de parte del Estado y los que lo han logrado.

D) Locales, regionales o nacionales.

Reciben esta denominación de acuerdo a la esfera de su actuación territorial del municipio, el departamento o el país.

E) Horizontales y verticales.

Se suele hablar también de sindicatos horizontales o de organización horizontal cuando se toma en cuenta para la asociación la actividad propia de los trabajadores con prescindencia de la naturaleza de la empresa en que la realizan. En el caso contrario, cuando se mira la naturaleza con independencia del oficio o labor desempeñada por el afiliado, se tiene el sindicato vertical o de organización vertical. Un sindicato formado por tipógrafos o contadores implicaría un sindicato horizontal, mientras que un sindicato de la industria bancaria que puede comprender contadores cajeros, porteros o celadores, sería el ejemplo de la organización vertical. 12.-

.....

12.- Se señalan ventajas y desventajas a uno y otro tipo de organización sindical, Mario L. Deveali, pag. 45 y ss.

F) Agrícolas y urbanos.

Se acostumbra a diferenciar los sindicatos agrícolas de los que funcionan en los centros urbanos o industriales.

G) Homogéneo y mixto.

Sindicato de composición homogénea comprende solo a los trabajadores que pertenecen a una sola categoría profesional, los mecánicos, los contadores, por ejemplo; de composición mixta si reúne todos los trabajadores que laboran en el ámbito de una empresa que tiene un mismo objeto. En Colombia serían el gremial y el de base o industria respectivamente.

Otra idea sobre el sindicato mixto, se refiere al carácter de independencia o dependencia de los trabajadores; o que estuviesen formados por trabajadores públicos y particulares, o dentro de los públicos por empleados y otros servidores. En doctrina se consibió el sindicato mixto, que estaría integrado por trabajadores y patronos, lo que no ha tenido realidad en ningún país del mundo aunque se pretendió formarlos en la Italia corporativista.

H) De constitución simultánea y sucesiva.

Se habla de los de constitución simultánea o de constitución sucesiva, según se organice por un número suficiente de personas en un solo acto o por adhesión al programa de organización del sindicato elaborado previamente por uno o mas ciudadanos hasta completarse el número de personas exigido por la ley. Entre nosotros el sindicato es de constitución simultánea.13.-

.....  
13.- Mario Ghidì, Diritto del Lavoro, terza edizione, Padova, 1.965, pag. 36.

## I) Amarillos.

Esta denominación se usa para significar los propiciados o financiados por los patronos, con fines que desvirtúan sus auténticas finalidades.

## CLASIFICACION EN LA LEGISLACION COLOMBIANA ANTERIOR AL CODIGO

El primer antecedente en la materia lo encontramos en la ley 83 de 1.931 que clasificaba los sindicatos en gremiales, industriales y de oficios varios.

El art. 3o de dicha ley no daba un adecuado concepto del sindicato industrial que confundía con el que se llamó de base. En el art. 4o se definía el sindicato de oficio o profesiones varias sin darles su denominación característica.

Vino luego la ley 6ª de 1.945 que adoptó muy de cerca la clasificación del derecho Mexicano, que contempla los sindicatos gremiales, o sea los formados por individuos que tienen una misma profesión, oficio o especialidad; los de empresa constituidos por individuos de profesiones, oficios o especialidades varias, que prestan servicios en dos o mas empresas industriales; de oficios varios, que agrupan trabajadores de diversas profesiones.

Estos sindicatos solo pueden constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte, y finalmente nacionales de industria cuando congregan los trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios a una misma empresa o diversas empresas de la misma rama industrial, establecida en uno y otro caso en dos o mas entidades federativas. 14.-

.....

14.- Art. 233 de la antigua ley federal de trabajo, y Art. 360 de la actual.

Como puede observarse, en el derecho mexicano la diferencia del sindicato industrial del nacional de industria, se basa en la organización federal de dicho país inexistente en nuestro país.

### 3.11.- Clasificaciones que surgen de la Ley.

Las clasificaciones que surgen de la ley Colombiana son:

- a) Sindicatos de trabajadores y patronos.
- b) Sindicatos de trabajadores dependientes y trabajadores independientes.
- c) Sindicatos de trabajadores particulares y de trabajadores públicos;
- d) Los de trabajadores públicos, se dividen en:

Sindicato de trabajadores que tengan la condición de empleados públicos y sindicato de los demás trabajadores del servicio oficial.

- e) Sindicatos de base, de industria, gremiales y de oficios varios.

## SEGUNDA PARTE.

### CAPITULO I.

#### EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA.

##### 1.1.- Concepto y Naturaleza del Fuero Sindical.

La doctrina y la jurisprudencia han estudiado en forma diferente lo relacionado con el fuero sindical, presentándose diversos conceptos, pero, en general, se considera esta institución laboral como un privilegio que el Estado otorga a los dirigentes sindicales, con el fin de garantizarle estabilidad en el empleo. En nuestra legislación no solo los directivos sindicales se encuentran protegidos por el fuero sino que, además, también gozan de ese beneficio los miembros fundadores, los integrantes de la comisión de reclamo, ya que de lo contrario se atentaría, por parte de los patronos, contra el derecho de asociación profesional.

Cuando el Estado tuvo que intervenir para racionalizar las relaciones entre asalariados y capitalistas con el fin de que aquellos no fueran atropellados excesivamente por los patronos en sus garantías y obtuvieran privilegios mas seguros en el proceso de proyección dentro del intervencionismo del Estado, apareció es-

ta forma jurídica para proteger el derecho de asociación sindical marcando así, un nivel de ascenso en la lucha.

### 1.1.2.-Procedencia del fuero Sindical.

Algunos autores extranjeros y nacionales han emitido diferentes opiniones al respecto, como Martínez Marina, Cabanella y Sanchez Román, entre otros.

Todos coinciden en señalar al vocablo latino Forum, como origen etimológico de Fuero, sin embargo sus diferentes significados no sirven para calificar la institución "Fuero Sindical". Alguna de las acepciones de Fuero son:

"Foro o tribunal. Con pilación de leyes, como Fuero Juzgo, Fuero Real.

Derecho consuetudinario. Contratos de arrendamiento o similares.

Existen otras que podrían servir para relacionarlas mas razonablemente con nuestro Fuero Sindical, son:

Carta de privilegios otorgados por los reyes, escritura de donaciones hechas en favor de monasterios, particulares o la iglesia, jurisdicción especial. Garantías especiales". (Cabanellas Guillermo, dic. de Derecho usual, pag. 219, 230 y 231). (Mans Puigarnau Jaime. principios generales de Derecho. pag. 209). 14.-

Este último es el sentido correcto en referencia al Fuero Sindical:

.....

14.- Cabanella Guillermo. Dic, Derecho Usual ps 219, 230 y 231.

Garantías y Jurisdicción especial, sin embargo, consideramos que hay una mayor aproximación con el Fuero del Trabajo: Nos referimos a la declaración de principios hecha en plena segunda guerra mundial. El 19 de marzo de 1.938, fué dado a conocer en Burgos el Fuero del Trabajo, que constaba de 16 declaraciones, la mayoría de ellas subdivididas en cincuenta artículos, dentro de los cuales se establecieron las bases a las que habría de sujetarse en el futuro toda la legislación posterior del Estado en materia social y económica.

En nuestra legislación se definió por primera vez el Fuero Sindical en el artículo 67 del Decreto 2353 de 1.946 de 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 les reconoce al no ser despedido ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, o a un municipio distinto sin autorización del juez competente en los términos de ley".

#### 1.2.- Naturalez.

Sobre la naturaleza jurídica del fuero sindical existen diferentes tesis expuestas por diferentes tratadistas del derecho del trabajo. Algunos sostienen que el fuero sindical tiene como objetivo proteger al trabajador individualmente considerado, o sea, como persona natural, sujeto activo en contrato individual de trabajo. Otros sostienen la tesis de que el amparo perseguido se refiere al

amparo o protección del sindicato como persona jurídica independiente de los miembros que lo forman.

La primera tesis o corriente se remite a los textos legales, es la tesis legalista sobre el fuero sindical. La otra corriente sostiene que el amparo del fuero sindical en verdad no vá encaminado a proteger al individuo que forma parte de un sindicato sino a la defensa de las asociaciones profesionales contra los propósitos patronales de destruir esas organizaciones, ya que es una forma de garantizar la libertad de agremiación y darle, consecuentemente una clara y definitiva estructura jurídica.

### 1.3.- Resumen de las Disposiciones Dictadas en Colombia Sobre Fuero Sindical.

a) El artículo 18 del Decreto 2350 de 1.944 es la primera norma que se refiere al Fuero Sindical señalando que quedan amparados los fundadores del sindicato y los miembros de la junta Directiva. Esta norma no está vigente pero, es necesario recalcar que en ella se califica el fuero como una garantía que pone a los trabajadores aforados bajo la protección especial del Estado.

b) La Ley sexta de 1.945 insiste en que los trabajadores aforados quedan bajo la protección del Estado, señala quienes son los trabajadores protegidos e indica que el trabajador aforado puede ser suspendido temporalmente y exceptúa del beneficio a los empleados públicos y a los trabajadores particulares que de

sempeña funciones de dirección. Esta ley tampoco está vigente.

c) El decreto reglamentario 2313 de 1.946 desarrolló lo indicado en la ley 45. Sus disposiciones no rigen actualmente.

d) El Código procesal del trabajo o sea el Decreto-Ley 2158 de 1.948 traen las normas que permiten al patrono solicitar el permiso del trabajador aforado y las que señalan la acción de reintegro para el trabajador que gozando del fuero sindical es despedido sin la previa autorización del juez. Ninguna de estas disposiciones tienen hoy vida jurídica.

e) El Código Sustantivo del Trabajo, expedido en 1.950 define el fuero sindical, diciendo quienes están amparados, señalan los requisitos para la suspensión provisional del trabajo aforado, indica cuales son las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, se refiere a las suspensiones del contrato de trabajo y todos estos aspectos han sido derogados por disposiciones posteriores. Sin embargo están vigente los artículos 407 que se refieren al amparo de los cinco primeros principales y los cinco primeros suplentes directivos, a la necesidad de notificar al patrono sobre la designación de la junta directiva y cambio de la misma y en caso de fusión de dos o mas organizaciones sindicales, situación esta que lo faculta para seguir gozando de fuero hasta por tres meses.

También está vigente el artículo 409 que dice cuales son los trabajadores que no gozan de fuero sindical; aquellos trabajadores que sean empleados público de acuerdo con el artículo 5º del Régimen político y municipal y los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección de confianza

o manejo. Igualmente está vigente el artículo 413 que establece la posibilidad de aplicar sanciones a los trabajadores aforados.

f) Posteriormente se expide el Decreto 616 de 1.954. Actualmente no está vigente ninguna de sus disposiciones. Este Decreto trasladó al inspector de trabajo las facultades que antes se conferían al juez de trabajo.

g) Decreto 204 de 1.959. Este texto legal contiene varias disposiciones que actualmente están vigentes. Corresponde a los artículos 1º, 7º, 8º, 9º y 10º en lo relativo a disposiciones sustantivas, y los artículos 2º, 3º, 4º, 5º y 6º, referente a cuestiones procedimentales.

En el ámbito se define el fuero sindical se indica cual es el contenido de la sentencia tanto en el juicio de fuero sindical como en la acción de reintegro, se señala las justas causas del despido que autorizan al juez para efectuarlo, se expresa cuales son los motivos para la terminación del contrato de trabajo sin previa calificación judicial, se reitera la norma de permitirse la suspensión del trabajador sin autorización judicial. Y en lo procesal fija pautas a la tramitación judicial (trámite que antes seguían los inspectores de trabajo), señalan todas las normas del procedimiento para el juicio especial del fuero sindical y para la acción de reintegro establece que dicha acción prescribe en dos meses contados a partir de la fecha del despido.

Realmente el mencionado decreto reglamentó la mayor parte en lo relativo al fuero sindical y solo quedaba por clarificar quienes son los trabajadores aforados.

h) Es precisamente el decreto extraordinario 2351 de 1.965 el que señala

que quedan amparados por el fuero sindical los fundadores del sindicato, los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica del sindicato ingresen a éste, los miembros de la junta directiva de todos los Sindicatos, Federación o Confederación sin pasar de cinco principales y cinco suplentes y lo mismo de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, y agrega, a dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamo que designen los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones. Y señala el término de vigencia de la garantía.

A las anteriores normas habría que agregar que hay fueros extralegales resultantes de lo acordado en las respectivas convenciones colectivas las que tienen fuerza de ley por así establecerlo el Código Sustantivo del Trabajo, puntos estos que han sido conquistados por la clase obrera.

#### 1.4.- Algunas Jurisprudencias Sobre el Fuero Sindical.

Por tratarse de un juicio especial, su conocimiento no llega a la Corte Suprema de Justicia (Artículo 59 del Decreto 528 de 1.964) artículo 5º del Decreto 204 de 1.957, artículo 117 del C.P.T.)

Antes de la vigencia del Código procesal del Trabajo, si conoció excepcionalmente nuestro máximo tribunal de justicia, procesos de fuero sindical.

En esa época por haberse tramitado algunos juicios, por la vía del proceso ordinario, sostuvo el Tribunal Supremo.

#### 1.4.1.- Casación Excepcional.

Antes de entrar a estudiar el recuso, cree necesario la corporación aclarar lo relacionado con su competencia para decidir conflictos sobre fuero sindical...Esos juicios especiales, como los de calificación de huelga y fuero sindical, no tenían el mismo trámite de los demás litigios comunes del trabajo, pues a ley la misma naturaleza de aquellos asuntos exigen una solución rápida y distinta de los restantes. Por ejemplo, en éstos de fuero sindical el artículo 40 de la ley 6º de 1.945, ordenar al juez decidirlos en tres días, lo que sencillamente ésta indicando que no tienen el ritmo común de los juicios ordinarios del trabajo. Pero el juez del conocimiento en el presente asunto ordenó tramitar la solicitud de despido definitivo conforme al procedimiento general de todos los juicios laborales y por esta razón lo que ha debido decidirse en tres días asumió un claro carácter de controversia ordinaria, demorada, susceptible de todos los recursos legales y que lleva más de un año de actuación en las dos instancia y ocasión. Ese error del juez explico por lo tanto que el adquirir un carácter de juicio ordinario del trabajo, tuviese el recurso de apelación y también el de ocasión. Por eso se admitió en esta corporación el extraordinario que va a decidirse. 31.-

#### 1.4.2.- El Juez no puede Ordenar de Oficio, El Reintegro de un Trabajador.

.....

31.- (Casación 17 de Dic. de 1.948, Gaceta del Trabajo). T. III, Nros 17 a 28, pag. 844.

"Entre las peticiones de la demanda no figura la de reintegro del demandante. Y si bien es cierto que la institución del amparo sindical es de orden público, puesto que la sociedad tiene interés en garantizar el libre ejercicio del Derecho de Asociación Profesional, dentro de los cauces legales, para lo cual se ha establecido la prohibición de despedir, trasladar o desmejorar a los trabajadores que traten de organizarse sindicalmente o a aquellos que ya organizados hagan parte de las directivas, ninguna disposición legal autoriza a los jueces para ordenar de oficio el reintegro de un trabajador que haya sido despedido. 32.-

#### 1.5. Indemnización al Sindicato.

En nuestro entender, la violación de un fuero sindical perjudica fundamentalmente al sindicato y es un derecho que le pertenece a la organización sindical. Así lo entendió también la jurisprudencia de 1.954, con posiciones más democráticas que las que actualmente ostenta la Honorable Corte Suprema de Justicia.

"Dice el inciso 2º del artículo 408 del C.S.T. que, cumplido el trámite legal el juez autorizará el despido definitivo del trabajador amparado por el fuero "si se comprueba la justa causa invocada por el patrono". Si el despido se niega, deberá aclarar en la sentencia la obligación alternativa del patrono establecida por el artículo 116 del C.P.T., pero agregando que la indemnización especial de seis meses de salario en él prevista en favor del aforado, se entregará a .....

32.- (Casación 9 de Dic. de 1.948. Gaceta del Trabajo. T.III, Nros 17 a 18 pag. 771.

su sindicato, y "sin perjuicio de los derechos que correspondan al trabajador por los salarios y prestaciones sociales, considerando el caso como despido in justo". 33.-

#### 1.6.- Trabajadores Amparados por el Fuero Sindical.

En Colombia gozan de este privilegio los siguientes trabajadores, conforme lo establece el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 406.

##### a) Los fundadores de un Sindicato .

Los trabajadores que fundan un sindicato, están amparados por el fuero sin dical desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 del C.S.T., hasta sesenta días después de la publicación ordenada en el artículo 367 del mis mo código sin exceder de seis meses.

Para efecto de la notificación el artículo 363 del C.S.T., establece lo siguiente:

"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, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de ca da uno de los fundadores y de los miembros de la junta directiva provisional,  
.....

33.- (Casación Dic. 7 de 1.954. Falacios contra Colombiana de Curtidos. Cita de Constain Miguel Antonio. Jurisprudencia del trabajo. Vol. II, pag. 639).

clase y objeto de la asociación y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al patrono inmediatamente".

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

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 doctrina equivocada hay que luchar porque es físicamente imposible presentar con la demanda tal copia. Exigir la presentación del Diario Oficial para proteger el Fuero Sindical de los fundadores de un Sindicato significa dar base para que el patrono despida a todos los fundadores del Sindicato.

Si fuere necesario presentar el Diario Oficial para probar que un trabajador, fundador de un Sindicato, queda amparado por el fuero sindical, se llegaría a este extremo:

Es sabido que la acción de reintegro debe instaurarse dentro de los meses siguientes al despido del trabajador que alegue tener fuero sindical. Pues bien, supongamos que un grupo de trabajadores funden un sindicato y que al día siguiente el patrono los despida a todos; los trabajadores presentan la demanda de

acción de reintegro, antes de los dos meses, se notifica al representante legal de la empresa la demanda y señala dentro de los términos extrarápidos de esta clase de juicio la audiencia única en la cual se puede proferir un fallo.

Es imposible para el trabajador en estos casos alcanzar a presentar el Diario Oficial antes del fallo y mucho menos antes de presentar la demanda, porque el reconocimiento de la personería jurídica de un Sindicato demora en el Ministerio de Trabajo un tiempo mínimo de tres meses. Y tal reconocimiento está sujeto a recursos, solo hasta cuando quede en firme puede ordenarse la publicación el diario oficial es demorado en la inserción de tales resoluciones.

Es decir, desde la constitución de un Sindicato hasta la publicación en el Diario Oficial del reconocimiento de personería hay normalmente un término de seis meses cuando más. Y nunca va a obtenerse en menos de dos meses la publicación en el Diario Oficial de la Resolución que concede la personería jurídica. Quiere decir lo anterior para todos los casos de constitución de sindicato, los trabajadores fundadores del mismo quedarían desprotegidos y sin fuero sindical si se exigiera que el Diario Oficial se presentara como prueba demostrativa del Fuero Sindical.

El fuero de los fundadores se demuestra, entonces, actas levantadas en las instalaciones del sindicato en el cual aparezcan los fundadores, con la prueba de las notificaciones al Inspector del Trabajo o alcalde en donde no hubiere aquel y la notificación al respectivo patrono y con la prueba de estar o haber estado trabajando el aforado.

b) Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica del sindicato ingresen a éste.

Lo dicho en el literal anterior también para los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica del sindicato ingresen a éste. El tiempo de la protección tanto para éstos casos como para los fundadores es de máximo seis meses desde la fecha de la fundación del sindicato, pero puede ocurrir que sea menor en el caso de hacerse rápidamente la publicación en el Diario Oficial y entonces, la protección se prolonga únicamente en los sesenta posteriores a tal publicación.

c) Los miembros de la Junta Directiva de todo Sindicato, Federación o Confederación.

Desde un principio las normas legales han señalado la protección foral para los cincuenta principales y para los cinco suplentes de la directiva de todo sindicato, Federación o Confederación, protección ampliada en las últimas normas legales a las subdirectivas o comités seccionales. Cabe recalcar de que la sede geográfica de la Directiva Central excluye la posibilidad de existir en el mismo lugar una subdirectiva o comité Seccional amparados por el fuero, al igual que la existencia de dos subdirectivas o Comité Seccionales en un solo municipio. La protección foral es por el tiempo que dure el mandato, generalmente un año y seis meses más. Sin embargo, esta protección puede ampliarse por estipulaciones en las convenciones colectivas.

Para que los miembros de la junta directiva de los comités seccionales y de las subdirectivas de los sindicatos se beneficien del fuero en la misma forma

que los miembros de la junta directiva central, es indispensable, que se cumplan, además de los requisitos generales, los siguientes de carácter especial;

a) que exista, de conformidad con los estatutos de los respectivos sindicatos, la posibilidad de constituir seccionales del mismo en otros municipios ya que de lo contrario sería ilegal dicha formación.

b) Que la subdirectiva o comité seccional creado en un municipio o en lugar diferente, sea expresamente reconocido por el sindicato central. 16.- Sobre este punto el extinguido tribunal seccional del trabajo de Bogotá, en fallo del 14 de mayo de 1.950, se expresó así: "Para que tengan vida legal las subdirectivas o comités seccionales es preciso que el sindicato central los reconozca y ese reconocimiento puede ser tácito, sino expreso y emanado, en sentir de este tribunal, de la máxima autoridad de la organización, entre otras cosas porque no se concibe que puedan existir legalmente estas subdirectivas ó comités aislados, que en un momento dado puedan tener intereses diferentes de aquel que guía la central, y que no son otros que los expresados en los respectivos estatutos".

c) Que en el municipio donde se encuentre la subdirectiva o comité seccional, la empresa respectiva tenga establecimiento. Esto es natural, por cuanto nuestra legislación no permite diferentes directivas seccionales en un mismo municipio. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al patrono en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato; en tales casos .....

16.- Abel V Contreras Rojas, El fuero sindical en el derecho del trabajo.

el fuero cesa ipso facto para el sustituido. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la junta directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres meses después de que esta se realice, tal como lo establece el Código laboral en su artículo 407.

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Solamente desde 1.965 se consagra la protección para dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamo y por el mismo tiempo de las respectivas juntas directivas o comités seccionales.

Según la ley solo quedan aforados dos trabajadores por tal concepto, pero, por convención colectiva de trabajo se puede ampliar el número de trabajadores protegidos por el fuero.

Según la doctrina los miembros de la comisión de reclamos aforados quedan en igualdad de condiciones a los directivos que gozan de fuero sindical, en cuanto a las personas que quedan bajo la protección foral, trabajadores excluidos del fuero sindical, forma de notificación al patrono, pruebas para demostrar el fuero etc.

El fuero de que gozan los miembros de la comisión de reclamos tiene características propias por las siguientes razones:

Desde la Resolución 4 de 1.952 del Ministerio de Trabajo señaló como funciones de la junta directiva de un sindicato, la de nombrar comisiones, entre otras la comisión de reclamo, cuya misión fundamental es la de interponer ante los patronos todos los reclamos tanto individuales como colectivos de los afiliada

dos. Es decir, se trata de un típico contrato de mandato entendiendo por tal "Un contrato en que una persona confía la gestión de uno o mas negocios a otras que se hace cargo de ello por cuenta y riesgo de la primera", siendo mandante el sindicato y mandatarios los miembros de la comisión. Lo anterior permite aventurar la tesis de que el fuero sindical de los miembros de la Comisión de Reclamos es otorgada por el sindicato con respaldo legal y para que surta efecto ante tercero, en este caso sería el patrono, se requiere de la notificación que se le hace al patrono por parte del sindicato. Claro que existe la costumbre de no tificar a la Inspección del Trabajo la designación de la comisión de reclamo y aquella en su nota al respectivo patrono. Sin embargo, la Inspección carece de poder para aprobar o improbar tal comisión y ello lo reafirma la tesis de estar ante un caso concreto de mandato.

Desde la expedición del Decreto 1489 de 1.952 hasta la fecha, los estatutos que reglamentan las facultades y funciones de la División de relaciones Colectivas del Trabajo ( ante el Departamento de supervigilancia sindical), y los Inspectores del Trabajo que cumplen tareas propias de esa dependencia, han establecido clara y taxativamente, entre otras las de aprobar las juntas directivas de las organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado.

#### 1.7.- Trabajadores que no tienen derecho al Fuero Sindical.

Quedan excluido del fuero sindical, en todo caso, los trabajadores que ten

gan la condición de empleados públicos, de acuerdo con el artículo 2º del Decreto 1848 de 1.969 y que modificó el artículo 5º del Código del Régimen Político y Municipal.

Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puesto de dirección y confianza o de manejo conforme al artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo.

Son empleados públicos. Las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales, los trabajadores de las empresas industriales o comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, en actividades de dirección o de confianza. Ya que estos trabajadores se hallan vinculados a la administración por medio de una relación legal y reglamentaria, que excluye el contrato de trabajo.

Son trabajadores oficiales. Los que prestan sus servicios en las entidades mencionadas, en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, con excepción del personal directivo y de confianza que laboren en esas entidades, los que prestan sus servicios en establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial, en las empresas comerciales e industriales del Estado y en las sociedades de economía mixta. Al contrario de lo que ocurre con los empleados públicos, los trabajadores oficiales si se hallan vinculados a la administración por medio de contrato de trabajo.

De esta categoría de trabajadores, solo están excluidos de la garantía del fuero sindical los que desempeñan funciones o cargos de dirección, confianza o

de manejo, a quienes la ley asimila a la categoría de los empleados públicos.

Los trabajadores del sector privado. Se hallan en una situación similar a la de los trabajadores oficiales respecto a la garantía del fuero sindical. Es decir se encuentran excluidos de ella quienes desempeñen funciones de dirección, de confianza, o de manejo dentro de la respectiva empresa o establecimiento.

#### 1.8.- Acciones que Nacen del Fuero Sindical.

##### 1.8.1.- Acciones a favor del Patrono.

a) Para solicitar el permiso de despido del trabajador protegido por el fuero sindical.

b) Para solicitar el traslado, desmejora o modificación de las condiciones de trabajo de un trabajador amparado por el fuero.

##### 1.8.2.- Acciones a Favor del Trabajador.

a) Acciones que nacen del hecho de que un trabajador que goce de fuero sea despedido por el patrono sin previa a la solicitud del permiso judicial; para

que se admita de nuevo en la empresa donde destituido, debe recurrir mediante la que se conoce como acción de reintegro.

b) Igualmente nace la acción anterior, como si se tratara de un despido in justo, cuando el trabajador ha sido desmejorado en las condiciones de trabajo o traslado a otro municipio diferente al acordado. Mediante la acción de reintegro el trabajador, pues persigue el reintegro al trabajo donde fué despedido y el pago de los salarios dejados de devengar a partir del momento del despido y has ta el día del reintegro.

Consideramos que la acción de reintegro no puede aplicarse en el caso de que un trabajador se encuentre obligado a presentar renuncia o dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, por la ejecución, por parte del patrono, de algún acto violatorio de los contemplados en los numerales del apartado B) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965, y que reemplazó a los artículos 62 y 63 del Código Laboral. Cuando suceda este caso el trabajador tiene derecho a la acción por indemnización.

La ley no dice cuales 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 de un 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 inminen te 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".

Estas clases de acciones tienen el mismo procedimiento de las de reintegro, de conformidad con el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo.

#### 1.9.- Demanda y Procedimiento para Obtener el Permiso Judicial de Despido.

Cuando el patrono quiera despedir a un trabajador amparado por el fuero sin dical, o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o trasladarlo a otro estableci miento de la misma empresa o a un municipio distinto, debe solicitar al juez laboral del circuito o donde no lo hubiere al juez civil del circuito, la corres pondiente autorización judicial, que se tramita por el procedimiento especial de fuero sindical señalado en los artículos 113 y siguientes del Código procesal del Trabajo (modificado por el Decreto 204 de 1.957 Art. 2º a 6º).

El patrono que eluda este procedimiento y proceda a despedir o trasladar a un trabajador aforado, el sindicato podrá pedir la intervención de un Inspector del trabajo para la investigación administrativa laboral para establecer así el no cumplimiento de las normas laborales establecidas para estos casos en el Có- digo Procesal del Trabajo e imponerle la sanción pecuniaria para lo cual están facultados ya que estos no pueden declarar derechos individuales ni definir con troversias cuya decisión esté atribuída a los jueces, aunque si para actuar co

mo conciliadores en estos casos.

La solicitud de demanda que presente el actor debe ajustarse en contenido a lo establecido en el artículo 25 del Código de Procedimiento del Trabajo.

La demanda deberá contener; designación del juez a quien se dirige; el nombre de las partes y de sus representantes; si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí misma; su vecindad o residencia y dirección si es conocida o la afirmación que se ignora la del demandado, ratificada bajo juramento; lo que se demanda, expresando con claridad y precisión los hechos y omisiones; una relación de los medios de prueba que el actor pretenda hacer valer para establecer la verdad de sus afirmaciones; la cuantía cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia y las razones y fundamentos de derecho en que se apoya. Cuando el trabajador pueda litigar en causa propia no será necesario este último requisito. Además hay que señalar en la demanda la justa causa del despido, desmejora o traslado y contener una relación pormenorizada de las pruebas que se tratan de demostrar.

Siendo la anterior solicitud una verdadera demanda, le es aplicable lo dispuesto en el artículo 28 del Código de Procedimiento si no reúne los requisitos de forma deberá ser devuelta al actor para que subsane las deficiencias, antes de ordenar el traslado. Recibida la solicitud, el juez, en providencia que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado de ella al trabajador o trabajadores indicados en la solicitud y citará a las partes para una audiencia. En ella, que tendrá lugar dentro de los cinco (5) días siguientes, se intentará en primer término la conciliación. Fracasada ésta, en el mismo acto se practicarán las prue-

bas pedidas por las partes y se pronunciará la correspondiente desición si no fuere posible dictarla inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes, con ese fin; por disposición del artículo 114 del Código Procesal Laboral y 3º del Decreto 204 de 1.957. Establecen los artículos 115 del mismo Código y 4º del citado decreto que si, notificadas las partes de la providencia que señala la fecha para audiencia no concurren, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga o los que de oficio juzgue conveniente allegar. En todo caso cuando el juez profiera la correspondiente desición, contra ella cabe la apelación en el efecto suspensivo, la cual debe proponerse dentro de la misma audiencia en que se profiera la sentencia o dentro de los tres días siguientes. Interpuesta la apelación el juez procederá o denegará inmediatamente y si fuere por escrito resolverá dentro de los días siguientes.

El contenido de tal sentencia está señalado en el artículo 7º del Decreto 204 de 1.957 que a la letra dice: "El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

"Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal de Trabajo, se comprobare que el trabajador fué despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa de despido.

"Igualmente, a los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se ordenará al patrono las correspondientes indemnizaciones. 17.-

En ocasión de fecha 22 de junio de 1.955 se dijo lo siguiente: "No cabe duda de que la causa justificada invocada por el patrono, a que hace relación directa el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene que ser, incuestionablemente, una de las causas taxativamente consagradas por los artículos 62 y 63 del mismo estatuto pues ellas son determinantes del régimen unilateral de terminación del contrato". 18.-

Pero si la sentencia sale en contra del trabajador, este debe estar pendiente para consignar lo correspondiente al porte de correo si la cede del tribunal fuere en ciudad o municipio distinto al lugar donde está ubicado el juzgado que falló en primera instancia, ya que el principio de gratuidad que impera en el procedimiento laboral no incluye el pago de porte de correo cuando se trata de apelaciones.

Una vez llegado el expediente al tribunal superior del distrito judicial, la sala laboral (o civil donde no lo hubiere) debe decidir de plano dentro de los cinco días siguientes. Ello significa que no hay audiencia para formular alegatos y por eso es aconsejable presentarlo por escrito (así no sean tenidos en cuenta dentro de la motivación de la sentencia o para el señalamiento de las cosas).

Contra la desición del tribunal no cabe recurso alguno, vale decir que el

.....

17.-Código Procesal del Trabajo, Pag, 676 Art. 7°

18.- Publicado en "Derecho del Trabajo," Vol 20, Núms 127-129. Pag, 52.

juicio de fuero sindical no tiene casación. La ausencia de éste recurso extraordinario impide la existencia de una jurisprudencia sobre todos los temas de fuero sindical.

Si el patrono, por un acto suyo, separa de sus funciones a un trabajador amparado por el fuero sindical, sin reunir los requisitos legales, es decir, los contemplados en el artículo 408, ha de entenderse que ha habido suspensión sin que prueba alguna pueda desvirtuarlo, por que la ley se interpretará en el sentido de que tenga efecto, de acuerdo con el espíritu o intención de ella. "Si un trabajador amparado por el fuero es separado de sus funciones, hecho que él considera despido e inmediatamente instaura la acción de reintegro que le contiene el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, pero si el patrono a su vez solicita de la justicia autorización para despedir, solicitud que hace dentro del plazo de los dos días, posteriormente a la acción de reintegro instaurada por el trabajador, tal acción de reintegro no tiene objeto alguno, por que está por medio la confesión del patrono de que el vínculo subsiste". 19.-

#### 1.10.- Acción de Reintegro.

El trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido despedido, trasladado o desmejorado sin permiso del juez del trabajo o del juez civil del circuito donde no hubiere juzgado laboral, puede pedir el reintegro y se condenará al patrono a pagarle al trabajador a título de indemnización los salarios .....

dejados de percibir por causa del despido, traslado o desmejora, además de las costas del juicio, para lo cual se seguirá un procedimiento al señalado en el numeral anterior. Esta acción está consagrada en el artículo 6º del Decreto 204 de 1.957 y el procedimiento lo señalan los artículos 114-115 y 117 del C.P de T, modificado por los artículos 3º-4º y 5º del Decreto antes mencionado. La demanda se presentará en el lugar donde haya sido prestado el servicio (o en la cabecera del circuito si en el municipio no hubiere juez laboral) o en el domicilio de la entidad demandada a elección de la parte.

Los presupuestos o requisitos de la acción de reintegro son los siguientes:

- a) Existencia del vínculo contractual entre el patrono y el trabajador;
- b) Que el vínculo contractual haya sido roto unilateralmente por el patrono sin permiso del juez laboral-como lo ordena la ley;
- c) Que el trabajador despedido goce realmente del fuero sindical.

Según el profesor Alfonso Meluk la competencia de la jurisdicción especial de trabajo solo nace, cuando la parte demandada sea una entidad de derecho público, desde el momento en que se haya agotado el procedimiento gubernativo o reglamentario correspondiente, de que habla el artículo 6º del C.P.T.20.-

Sin embargo, a pesar del artículo mencionado, alguna jurisprudencia ha considerado que no es necesario agotar la vía gubernativa cuando se trata de juicios especiales como el de reintegro por cuanto tiene un término de prescripción muy corto para ejercitar la correspondiente acción.

La acción de reintegro prescribirá en dos meses, contados a partir de la .....

fecha de despido, tiempo que puede quedar interrumpido por el simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, caso en el cual principia a contarse el lazo temporal de nuevo a partir del reclamo y por otros dos meses (artículo 489 C.S.T.).

Es importantísimo anotar que la sola presentación de la demanda no interrumpe la prescripción, como tampoco la interrumpe según criterio de algunos tribunales como el de Bogotá, el pago que se haga en la secretaría del juzgado para que se notifique al patrono.

Claro que si el demandado se oculta, el juez, previo de comprobación sumaria del hecho, nombrará curador Ad-litem y procederá al emplazamiento según lo ordena el artículo 29 del C.P.T., evento por él se interrumpe el plazo perentorio de la prescripción.

La demanda que presenta el trabajador para la acción de reintegro debe reunir los mismo requisitos indicados en el numeral anterior. Es conveniente adjuntar en lo posible las pruebas que se exijan para esta acción a saber, existencia del sindicato, reconocimiento de la personería jurídica, vigencia del mismo, existencia del fuero sindical.

Pero si con la demanda no se pueden presentar las pruebas se hará en la misma demanda una relación pormenorizada de las que se pretenden conseguir o presentar posteriormente.

Admitida la demanda, providencia que se dictará por el juez dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes se ordenará por el funcionario correr traslado de ella al patrono para que la conteste en la audiencia que señalará y que

tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes, o podrá contestarla el patrono con anterioridad a dicha audiencia.

La no contestación de la demanda significa rebeldía por parte del patrono, es indicio grave en su contra, se llama caso de contumacia, que está contemplado en el artículo 30 del C.P.T.

Hállase o no contestado la demanda se practican las pruebas pedidas y las que el juez estime conveniente y se profieren la correspondiente decisión que en el evento de ser favorable al trabajador, consiste en la orde de reintegro y en el pago de la indemnización (salarios dejados de percibir por causa del despido) o en la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios, en el caso de traslado o en el evento de la desmejora en la restitución a sus anteriores condiciones de trabajo ordenándose al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones. En todos estos casos habrá lugar a la condena ción de costas.

Debería ser justo que además de la condenación de costas el patrono tuviera también que cancelar alguna multa por que el fuero sindical es algo que no sola mente pertenece al trabajador sino también a la organización sinidcal.

Contra esta sentencia cabe el recurso de apelación, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo tribunal, quien debe decidir de plano y dentro de los cinco días siguientes.

Una vez en firme la providencia que ordena el reintegro el patrono está en la obligación de cumplirla y se entiende que queda notificado sin necesidad de que se le haga personalmente la notificación.

Pero, si el patrono no la cumpliera podrá el trabajador dentro del mismo expediente demandar su ejecución, en un plazo máximo de dos meses con posterioridad a la ejecutoria de la sentencia o del auto que aprueba las costas del juicio o del auto que ordene obedecer lo dispuesto por el superior, si es que la sentencia fué apelada.

Para pedir la ejecución de la sentencia se sigue un procedimiento similar al del juicio ejecutivo, vale decir que se presenta una demanda señalándose en el petitorio no solamente el reintegro sino las sumas concretas que se deben por indemnización, indicándose lo que se embargo para el pago de tales sumas.

Si pasaren los dos meses y el patrono no ha cumplido con lo ordenado en la sentencia el trabajador puede pedir su ejecución pero en proceso separado. De todas maneras el trabajador sigue ganando salarios hasta cuando sea reintegrado y la omisión en el cumplimiento de la sentencia hace incurrir al patrono en los delitos contemplados en los artículos 308-309 del Código Penal.

Sobre la acción de reintegro dice la jurisprudencia nacional lo siguiente: "No hay en nuestra legislación del trabajo ninguna disposición que autorice a los jueces para ordenar de oficio el reintegro de un trabajador que ha sido despedido de la empresa". 21.-

La acción de reintegro solo tiene eficacia cuando el patrono no ha sujetado a las normas del artículo 408; pero si el patrono llena los presupuestos establecidos en dicho artículo la acción de reintegro no es procedente. En otras palabras : sólo existe la acción de reintegro cuando el patrono deja vencer los términos del artículo 408 sin solicitar la autorización del juez para el despi-  
.....

21.- Casación 9 de Diciembre de 1.908, en "Gaceta del Trabajo", t, III, pg, 772.

do del trabajador, mediante la resolución del contrato.

"Si el patrono se presenta ante la justicia en demanda de autorización para despedir y haciendo declaración expresa de un acto de su voluntad potestativo suyo por mandato de la ley, cualquier otra prueba carece de importancia para invalidar ese hecho que implica una intención manifiesta, un acto de voluntad amparada por la ley. 22.-

#### 1.11.- Prescripción de la Acción de Reintegro.

De acuerdo con el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo en su parte segunda se encuentra que la prescripción para esta clase de acción tiene un término de dos (2) 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, cuando se haya agotado la vía gubernativa correspondiente, y, desde esa fecha, comienza a encontrarse el término de prescripción de la acción de reintegro. Eso nos parece de lógica elemental, 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. Sobre el particular el profesor Miguel Gerardo Salazar Transcribe un concepto del extinguido tribunal seccional del trabajo de Popayán: "Sería absolutamente contrario a derecho que mientras se agota la vía gubernativa en .....

22.- Sentencia, 5 de junio de 1.952, en "Derecho del Trabajo", Vol. XV, Nrs 89  
90, p. 205.

los casos en que la ley exige es condición previa, para ocurrir a la vía jurisdiccional, pudiera prescribir la acción jurisdiccional por incorporarse".

El tribunal encuentra un vacío en el Código Procesal del Trabajo respecto a la prescripción de la acción de reintegro cuando es necesario agotar previamente la vía gubernativa. Y ese vacío consiste precisamente en la fecha de referencia que para tales casos se ha de tener en cuenta, para determinar si ha transcurrido el plazo de dos meses previstos en la prescripción de la acción de reintegro.

Necesariamente hay que apelar al artículo 8° de la ley 153 de 1.887, conforme al cual, cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulan casos o materias semejantes.

En la acción jurisdiccional que se ejerce ante la justicia contencioso-administrativa, con el fin de obtener la reparación por lesión de derechos particulares, y que se haya sujeta al agotamiento de la vía gubernativa, el término de prescripción de esa acción jurisdiccional comienza a contarse, según el artículo 83 de la ley 167 de 1.941, a partir de la notificación de la providencia administrativa o a partir de la publicación de esa providencia si hay lugar a notificarla por edicto con publicación.

"La prescripción de la acción de reintegro, cuando media relación funcional ficcionada con contrato de trabajo, se suspende hasta tanto se agote la vía gubernativa previa que la ley exige". 23.-

.....

23.- Citado por Miguel Salazar, Derecho Procesal del Trabajo, 2° Ed. Bogotá. Edit, Temis, 1.963, p. 522 y 523.

1.12.- El fuero Sindical y sus Justas Causas de Despido.

Veámos en un comienzo, que una de las facultades que para el trabajador conlleva el Fuero Sindical, es la de que para la terminación del contrato de trabajo o su eventual desmejora o traslado a otro oficio o establecimiento, en tanto esté amparado por el fuero; debe previamente solicitarse autorización judicial, la cual solo puede otorgarse en base a las causales previstas por el artículo 410 del estatuto laboral en concordancia con los artículos 62 y 63 del mismo estatuto y el artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965.

En tal virtud el Fuero Sindical no implica tampoco una garantía absoluta para el trabajador y éste tiene plena eficacia jurídica en tanto no tipifique su actuación en particular, conductas contrarias a las estipulaciones laborales que regulan el contrato individual de trabajo. Esto es, que si el trabajador incurriere en cualquiera de las causales previstas por la ley como justificativas para la terminación del contrato individual de trabajo, la causa en particular que comporte violación de las normas legales, será de consiguiente causa justa para que la jurisdicción especial de trabajo autorice el despido del trabajador aforado sindicalmente.

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, y la suspensión de actividades total o parcialmente por parte del patrono durante más de ciento veinte días; y

D) La existencia de una cualquiera de las causales consideradas por el Código como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, esas causales son las enumeradas en el artículo 7º del Decreto legislativo 2351 de 1.965 que en lo pertinente reza de la siguiente manera:

1.12.1.- Por parte del Patrono.

- 1.- Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes para obtener un provecho indebido.
- 2.- Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de sus familias, el personal directivo, o los compañeros de trabajo.
- 3.- Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono de los miembros de su famililia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4.- Todo año material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5.- Todo acto inhumano o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, esta-

blecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6.- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7.- La detención preventiva del trabajo por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el aresto coreccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

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

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

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

11.- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12.- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13.- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14.- El reconocimiento del trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15.- La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por ésta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales de las derivadas de la enfermedad.

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

#### 1.13.- Por Parte del Trabajador.

1.- El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2.- Todo acto de violencia, malos tratos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los mismos de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.

3.- Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4.- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda preveer al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5.- Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6.- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7.- La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

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

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

## TERCERA PARTE.

### CAPITULO I.

#### 1.- Resumen Sobre el Tratamiento que la Organización Internacional del Trabajo "O.I.T." le ha dado al Fuero Sindical.

Los convenios internacionales 11, 84 y 98 aprobados por la "O.I.T.", han regulado la protección de la actividad sindical frente al Estado, frente a los empleadores y frente a sus propios compañeros de trabajo. El primero de ellos, sobre el derecho de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas, fué aprobado por la "O.I.T.", en 1.927, presenta un contenido supremamente conciso expresado en el único artículo de fondo de este instrumento según el cual los Estados ratificantes se obligan a asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos. Por su parte el convenio 84 relativo al derecho de asociación y a la solución de los conflictos colectivos de trabajo en los territorios metropolitanos fué aprobado en 1.947 y se refiere a los países coloniales, comprende además varios artículos referentes a la negociación colectiva y a la solución de los conflictos colectivos única disposición que establece específicamente a los Estados ratificantes a garantizar por medio de disposiciones apropiadas el derecho de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

Estos convenios han sido ratificados por casi todos los países de América Latina, en consecuencia podemos afirmar que se ha establecido la protección a los trabajadores sindicalizados del campo y de la industria.

Sin duda alguna los convenios más importantes de la "O.I.T." sobre el fuero sindical, son el 87 aprobado en 1.948 en la trigésima primera conferencia de la "O.I.T." y el 98 aprobado en 1.949.

#### 1.1.- CONVENIO 87 de 1.948.-

Regula la protección de las asociaciones sindicales frente al Estado y contiene especialmente cuatro garantías a saber:

a) Tiende a asegurar a los trabajadores y a los empleados el derecho de constituirse en organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a ellas sin ninguna distinción y sin autorización previa.

b) Se refiere a la autonomía de los sindicatos en lo referente a la redacción de sus estatutos, elegir representantes, organizar su administración y sus actividades.

c) Asegurar a las organizaciones profesionales la protección ofrecida por los procedimientos de la jurisdicción ordinaria, pues garantiza que no estarán sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

d) Asegura a los sindicatos el derecho de constituirse en federaciones y confederaciones sindicales, así como integrar organismos internacionales de traba

trabajadores o empleadores.

La mayoría de los países y entre ellos Colombia cumplen con las garantías contenidas en el convenio 87 de la "O.I.T.", así vemos como el artículo 414 del C.S.T. consagra la posibilidad para todos los trabajadores colombianos de afiliarse a una organización sindical con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

Además las normas del convenio consagran tres principios fundamentales aplicables al fuero sindical y podemos describirlo así:

- a) El principio de no discriminación en materia de libertad sindical.
- b) El principio según el cual trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituirse en organizaciones o afiliarse a ellas sin autorización previa.
- c) El principio de libre elección a la organización a la que deseen pertenecer.

Para terminar el análisis del convenio de la "O.I.T.", es preciso puntualizar como en la esencia las legislaciones latinoamericanas consagran todos los principios contraídos en este convenio, pero lógicamente debido a las modalidades peculiares de cada país se encuentran diferencias en el tratamiento específico de cada uno de los temas tratados, debido a ello se presenta en Colombia una polémica jurídica sobre si al haberse adoptado por el parlamento colombiano el convenio 87 que prohíbe la imposición de sanciones administrativas a las organizaciones sindicales se ha modificado el art. 150 del C.S.T., el cual permite al Ministerio del Trabajo, suspender la personería jurídica de las organizaciones sindicales que han incurrido en la ilegalidad de un cese de actividades.

## 1.2.- CONVENIO 98 de 1.949.-

La "O.I.T.", y los especialistas en Derecho del Trabajo a nivel internacional han entendido siempre que el artículo 1º, del convenio 98 se encuentra el fundamento del fuero sindical como instrumento destinado a garantizar el derecho de libre asociación sindical en armonía con lo dispuesto en el art. 3º del convenio 87 que reconoce a los sindicatos la facultad de elegir libremente sus representantes.

No obstante la "O.I.T.", consideró conveniente desarrollar tales principios en una norma particular con el fin de realzar la importancia de la institución del fuero y asegurar su establecimiento, y por ello adoptó en 1.971 el convenio 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de la empresa.

Por otra parte el convenio 98 contiene que garantizar el derecho a conseguir o conservar el empleo, medidas para proteger la sindicalización y medidas para proteger las negociaciones colectivas. Las primeras están constituidas por la prohibición de las llamadas prácticas desleales, las segundas comprenden la creación de organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de asociación sindical, las terceras procuran resolver las condiciones de trabajo por medio de las negociaciones colectivas voluntarias.

### 1.3 EL FUERO SINDICAL FRENTE A LA HUELGA DECLARADA ILEGAL.

Una vez declarada ilegal la huelga a través de la resolución que así lo certifica, el patrono tiene dos alternativas a saber:

a) Proceder a dar cumplimiento al trámite general que se ordena en el Decreto 2164 de 1.959 y la Resoluciones 1064 y 1091 de 1.959. Esta última reemplazada por la Resolución 342 de 1.977 que consiste en que el patrono presente la lista de los trabajadores que considere necesario despedir por haber intervenido o participado en la suspensión del trabajo y no estar comprendido en la excepción del Decreto, y el funcionario después de levantar un informativo completo indique, si es el caso mediante Resolución motivada, que trabajadores están comprendidos dentro de la excepción del Decreto.

b) En proceder, una vez expedida la Resolución que declara ilegal la huelga, a despedir a los trabajadores que hubieren intervenido o participado en ella, o sea, sin el cumplimiento de los requisitos vistos en el evento anterior. Esta última se fundamenta principalmente en el contenido mismo del artículo 450 C.S.T. que consagra una facultad casi ilimitada al patrono para despedir a los intervinientes y participantes en razón misma del estado de excepción a que se refiere y que busca controlar y terminar dice así la norma en lo pertinente "Declara da la ilegalidad de una suspensión o paro de trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto de los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial". 24.-  
.....

Estas alternativas que tiene el patrono son consecuencia de la clase de Resolución que dicta el Ministerio del Trabajo y que generalmente acostumbra a expedir dos tipos de Resoluciones:

1.- En la que solamente se limita a declarar ilegal la huelga y acto seguido, empleandolos términos Facultad o Autorización, reproduce casi literalmente el numeral 2º del art. 450 del C.S.T., es decir, el despido sin limitación.

2.- Otras veces, la mayoría de las Resoluciones además de declarar como es obvio la ilegalidad, advierte que para hacer uso de dicha facultad debe someterse a los trámites y procedimientos consagrados y esperar el previo concepto favorable de las autoridades Administrativas del Trabajo.

Pero estas Resoluciones, tienen según el Ministerio, pleno valor. Y en lo que respecta a la primera en razón de que si las limitaciones han sido establecidas por una Resolución Ministerial, la que declara la ilegalidad que tiene la misma categoría, no exige para el determinado caso específico los requisitos, derogando absurdamente en forma temporal, su misma disposición.

En lo que tiene que ver con la segunda, o sea, la que impone las limitaciones a base de investigaciones posteriores y con la presentación de listas del personal que se pretende despedir, también le dá plena validez amparándose en el argumento de que al no haber sido derogada, ni declarada ilegales las Resoluciones 1064 y 1091 de 1.959 y 342 de 1.977, deben cumplir en toda su plenitud lo en ellas ordenados y hasta tanto no ocurra lo contrario.

Por eso el hecho mismo de la declaratoria de ilegalidad ha sido un arma de

tipo político que el Ministerio ha manejado a su acomodo la mayoría de las veces y según las conveniencias del momento, buscando proteger patronos en unos casos y a favorecer sindicatos en otros.

Pero bien, el problema que nos atañe ahora es nada menos el que se relaciona con la intervención y participación en la huelga y fundamentalmente sobre la prueba de la participación en lo que respecta a los dirigentes sindicales, pues al respecto de los que no lo sean no cabe la menor duda de que corresponde al patrono la demostración de su participación, no es que no suceda lo mismo con respecto a los dirigentes sindicales, es que su categoría, la naturaleza del cargo y la posición que ocupa dentro de la organización sindical demuestra por sí mismo su intervención y participación, y si excepcionalmente no fuera posible, corresponde al trabajador desvirtuar esa prueba que pesa sobre él en razón de su cargo representativo.

¿Por qué razón la sola posición de dirigente sindical demuestra intervención o participación? Por varias razones.

1.- El sindicato es una persona jurídica y estas actúan a través de las personas naturales que las integran muy especialmente por conducto de quienes son sus directores y representantes. A través de ello se compromete y obliga la persona jurídica. Por conducto de ello reclama derechos y adquiere obligaciones, ellos confieren poder para que los representen y a través de ellos acuden a responder ante las autoridades. Es decir, que pudiera decirse que los actos de los representantes de la sociedad son, los actos de la sociedad.

De manera pues que un hecho como la huelga cuando es efectuada por una per

sona jurídica como es el sindicato, conlleva la responsabilidad de sus directores.

2.- De otra parte existe un fenómeno de tipo práctico, y es que generalmente el director sindical es el dirigente sindical, o sea, que además de ser el representante formal o estatutario, es el representante real, pues cuenta con el respaldo de los integrantes del sindicato. De ahí viene la elevación y distinción del cargo, pues cuando el poder real desaparece, desaparece el poder formal y es desalojado de los cuadros directivos. Es obvio suponer que cuando se presenta un hecho tan trascendental como una huelga, necesariamente debieron ser consultados por sus directores y sus opiniones haber sido decisivas en las determinaciones del sindicato.

No se alcanza a concebir, en áreas de demostrar lo contrario un total aislamiento, una falta de comunicación entre el dirigente sindical y los socios que representa y mucho menos en los momentos difíciles que crea una huelga y especialmente cuando se sabe que es ilegal.

El dirigente sindical que no participó o intervino en la huelga declarada ilegal deberá demostrarlo, pues su intervención se colige del hecho mismo de ser dirigente.

De este mismo problema de la huelga declarada ilegal se desprende otra situación cuestionada y que aparece cuando en la parte final del numeral 2 del artículo 450 se ordena suspender la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado el paro y aún puede llegar a decretarse la disolución.

Esto es importante puesto que de conformidad al Art. 372 del Código Sustantivo del Trabajo dice: "Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y solo durante la vigencia de este reconocimiento." 25.-

De acuerdo a lo anterior y según la finalidad del fuero sindical por su naturaleza jurídica podría decirse que por este hecho se pierde el fuero, se discute y se ha discutido sobre el sujeto realmente protegido por esta garantía y al respecto puede citarse dos corrientes distintas:

1.- La primera sostiene que el fuero sindical está instituido primordialmente para proteger la organización sindical, habida cuenta de que si no hubiera organización sindical no existiera institución, lo que debe su nacimiento y su razón de ser a ésta, por eso se dá la protección a los dirigentes, quienes son los representativos de la organización, y en razón precisamente de esto se dá el fuero a los fundadores sin distinciones, pues se busca proteger a la institución sindical exclusivamente en la época en que es mas débil y vulnerable a los ataques tendientes a destruirlas.

En razón de esto, y al perder temporalmente el sindicato su calidad de ente jurídico actuante en el campo laboral, por tratarse de una muerte jurídica temporal que en el ámbito de las relaciones laborales determina eliminación de derechos y prerrogativas, y en consecuencia si el fuero nace del sindicato y éste está muerto temporalmente, lo accesorio debe seguir la suerte de lo principal y por lo tanto desaparece el fuero.

.....

2.- La segunda afirma que protege al directivo sindical como persona natural, titular de derechos y obligaciones y en estas condiciones el caso planteado de la suspensión de la personería jurídica no engendraría riesgos para el aforado, aunque podría ser vulnerable a otras situaciones de tipo individual.

3.- La tercera finalmente sostiene que el fuero debe entenderse no solo como una protección individual arbitrada en favor del que ejerce un cargo de dirección sindical, sino también como una garantía política en favor del sindicato mismo.

De acuerdo a lo anterior, al eliminarse el temor del directivo de verse privado de su empleo como represalia patronal por su actuación representativa, no solo lo protege a él cabalmente sino que además de buscar que no claudiquen sus responsabilidades sociales, protege también a sus mandantes y por ende a la organización sindical.

Esta institución en consecuencia garantiza a través de la protección de los directivos sindicales, la independencia y dinámica de la organización gremial.

Parece se que nuestra legislación adoptó en un principio la primera de las tesis es decir, la de que el fuero sindical está dado en función directa y exclusiva del sindicato, cuando el artículo 37 del Decreto 2313 de 1.946, dijo al definir el fuero: "Se entiende por fuero sindical la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de formación y a las directivas sindicales" frente a la norma actual vigente Art. 1º Decreto 204 de 1.957 que habla de "es la garantía de que gozan algunos trabajadores".

De otra parte cuando se expidió el C.S.T. en el Art. 408 numeral 2º, orde-

nó que la indemnización cuando escogía la obligación alternativa en los casos en que no le era concedida la autorización para despedir, debía ser pagada al sindicato y no al trabajador, al contrario de como sucede hoy, ya que se debe pagar es al trabajador los salarios dejados de percibir, a título de indemnización.

Pero pese a lo que se debata es que en nuestra legislación no puede hablarse de fuero sindical sino en relación con el sindicato, ya sea en formación o ya formado a sus directivos y a la comisión estatutaria de la misma gremiación, o sea, que no exige en ninguna parte al fuero como entidad. En otras palabras no puede darse el caso de un trabajador solo, independiente, sin pertenecer aun sin dicato que pueda abrogarse el derecho a un fuero sindical ¿Y cuando pudiera decirse que se presenta? en el evento de los tres o seis meses posteriores al man dato cuando incluso el trabajador puede no pertenecer al sindicato, de todas formas esta garantía la deriva del sindicato mismo, pero en cambio, cuando no cumple la mitad del período o es expulsado del sindicato, cesa ipso facto el fuero sindical, con lo que se demuestra una vez mas que el fuero se dá en función de la asociación sindical y no de la persona.

#### ‡ 1.4 El Fuero Sindical En El Derecho Comparado.

‡ En Panamá el fuero sindical consiste en una garantía que cubija a ciertos

trabajadores, mediante la cual no pueden ser despedidos sin previa autorización de los Tribunales del Trabajo, ni tampoco se le puede alterar unilateralmente las condiciones de trabajo o trasladarlos a otro centro de trabajo cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo él trás impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial.

El fuero sindical ampara a las siguientes personas:

Fundadores de una organización sindical, directores de sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores; los suplentes de los directivos aun cuando no actúan; los representantes sindicales y los candidatos a cargos directivos cuando se celebren elecciones. 26.-

En el Perú los dirigentes sindicales y quienes representen a los trabajadores durante la tramitación de pliegos de reclamo no pueden ser despedidos sino por falta grave, pero según José Montenegro Bacca todos los trabajadores peruanos gozan de estabilidad en el empleo. 27.-

En Venezuela es el derecho que la ley reconoce a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato, y a los miembros de la junta directiva sindicales en un número no mayor de siete, de no ser despedido ni trasladado o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el respectivo Inspector del Trabajo y el trámite del fuero sindical en Venezuela es similar al Colombiano. 28.-

En Argentina la Constitución Nacional consigna un principio rector en cuan

26.- Arturo Hoyos. Síntesis del Derecho Panameño del Trabajo, el Derecho Latinoamericano del Trabajo.

27.- Montenegro Bacca José. Síntesis de Legislación Peruana del Trabajo

28.- Alfonso Guzmán Rafael. Derecho del Trabajo en Venezuela.

to tiende a proteger el ejercicio del derecho sindical, mediante la institución de lo que se denomina "Fuero Sindical" y se manifiesta en las garantías para el cumplimiento de la gestión, en lo relacionado con la estabilidad del dirigente sindical en el empleo. 29.-

En Bolivia es la garantía que la ley o la convención colectiva otorga a de terminados trabajadores por su condición representativa sindical, para no ser despedidos ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa y sin autorización de autoridad competente y el fuero sindical legal es diferente al fuero sindical convencional. 30.-



.....

- 29.- Tissembaum Mariano R. El Derecho del Trabajo en Argentina.  
30.- Pérez Paton Roberto. Derecho Boliviano de Trabajo.

## CONCLUSIONES.

Una de las principales características del Derecho establecido por la burguesía es la abstracción. Si bien es cierto que en el sistema jurídico-democrático-burgués se consagran algunas libertades que son simplemente planteadas en principios ya que no hay en la legislación garantías lo suficientemente amplias para que puedan ser utilizadas por todos los trabajadores, encargándose de esta manera la sociedad de anular las libertades teóricamente consagradas.

Esta situación podemos observarla en torno al derecho de asociación que teóricamente está consagrado pero no hay suficiente garantía para su ejercicio antes por el contrario se encuentran trabas como las existentes hoy en día para la formación de una organización sindical que son mayores que las exigidas para la formación de una sociedad anónima y mucha mas vigilancia sobre las organizaciones de los trabajadores que sobre las sociedades capitalistas que inundan las arcas con sus ganancias que obtienen de la explotación de los obreros.

Tenemos pues algunas limitaciones al derecho de asociación que se reflejan en los siguientes hechos:

El número de trabajadores que se exige para la formación de una organización sindical es demasiado alto, si tenemos en cuenta que existen miles de pequeñas empresas que tienen menos de veinticinco obreros, lo que impide la formación de una organización sindical.

No existe estabilidad de los trabajadores en sus empleos lo que faculta al patrono para despedir al personal tan pronto se dé cuenta que se vá a crear un sindicato y antes de ser notificada oficialmente su creación procede a despedir lo en represalia. En este caso se necesita como requisito fundamental la estabilidad laboral para así evitar los abusos de las empresas y poder practicar y desarrollar normalmente el derecho de asociación.

Los dirigentes sindicales no gozan de suficiente autonomía y libertad para desempeñar sus funciones ya que el fuero sindical no es respetado por los patronos como tampoco obtienen los permisos sindicales necesarios para atender las necesidades de la organización por ser estos negados, teniendo los sindicatos que luchar a través de grandes batallas de los trabajadores para lograrlo y sin embargo siguen siendo limitados.

La institución del fuero sindical es una de las garantías conquistadas por la clase obrera, que consagra cierta estabilidad para los dirigentes sindicales, este derecho ha sufrido como todas las conquistas obreras la represión patronal por un lado y la aptía de algunos trabajadores por otro ya sea por desconocimiento o por observar las trabas que algunos jueces laborales ejercen con la exigencia de documentos al presentar la demanda como es la personería jurídica del sindicato especialmete el diario oficial dando margen para que el patrono despida a los fundadores de un sindicato, si tenemos en cuenta que la personería jurídica de un sindicato demora para su aprobación en el Ministerio del Trabajo un tiempo aproximado de tres meses y tal reconocimiento está sujeto a los recursos pertinentes y solo cuando queda en firme puede ordenarse la publicación en el diario oficial trámite este que también es demorado.

## BIBLIOGRAFIA.

- Buitrago, Luis Alfredo; Derecho y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Bucaramanga-Segunda Edición. 1.978.
- Camacho H., Guillermo; Derecho del Trabajo-Editorial A B C-Bogotá. 1.973.
- Córdoba A., Marco A; Elementos de Sindicalismo, Bogotá, Ediciones Tercer Mundo. 1.977
- Campos Rivera, Domingo;Derecho Laboral Colombiano.
- Dueñas Ruiz, Oscar; El Fuero Sindical, Sintrafec. 1.979.
- Escuela Nacional Sindical;Manual de Práctica Sindical, Editorial Colombia Nueva Ltda. 1.971.
- González Charris, Guillermo; Derecho del Trabajo, Bogotá, Editorial Temis. 1.976.
- Guerrero Figueroa, Guillermo; Derecho Colectivo del Trabajo, Bogotá, Editorial Temis. 1.977.
- Jaccard, Pierre; Historia Social del Trabajo-Bogotá, Editores Plaza & Janés,S.A. 1.971.
- Perez Escobar, Jacobo; Derecho Constitucional, Bogotá, Editorial Horizontes 1.977.

Primer Seminario Latinoamericano Laboral 1.977, Bogotá Universidad Externado de  
Colombia.

Ramirez Gronda, Juan D.; Diccionario Jurídico, Buenos Aires, Editorial Claridad,  
S.A.

Régimen Laboral Colombiano, Bogotá, Legislación Económica Ltda.

Salazar Miguel G.; Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Temis  
Bogotá.

Tritsky, León; Sobre los Sindicatos, Bogotá, Editorial, Pluma, 1.977.

Yesid Triana, Francisco; Derechos Humanos y Garantías Sindicales,  
Bogotá, Gráficas Pazgo, 1.978.

