

ANALISIS DEL FUERO SINDICAL

GUTIERREZ MANGA JULIO MANUEL
VALERA VILLARREAL EZEQUIAS MANUEL

Trabajo de Investigación Presentado como
requisito para obtener el Título de:
Abogado

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA
1997

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA	4
2. UNA REFLEXION AL FUERO SINDICAL	8
3. FUERO SINDICAL GARANTIA Y PROTECCION DEL TRABAJADOR	11
3.1 NATURALEZA Y FINES QUE PERSIGUE EL FUERO	13
3.2 EVOLUCION LEGISLATIVA DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA	15
3.3 CLASIFICACION DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA	18
3.4 EXCEPCIONES AL FUERO SINDICAL	22
3.5 PERDIDA DEL FUERO SINDICAL	23
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	27

INTRODUCCION

En el centro educativo actual se exige que las instituciones lideren investigaciones, que en concomitancia con las necesidades de la comunidad organicen proyectos tendientes a mejorar la vida del hombre en los espacios laborales y culturales.

Tal es el caso de la Universidad Simón Bolívar, de la ciudad de Barranquilla (Colombia), que canaliza y desarrolla espacios investigativos en las diferentes áreas del saber.

Este trabajo tuvo como tema central el análisis del Fuero Sindical en Colombia, profundizada desde diferentes categorías tales como:

El Fuero Sindical en orden laboral que ha permitido al trabajador colombiano organizarse para reclamar sus derechos laborales, contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, quien a través de decretos y artículos reglamenta el carácter jurídico del desempeño del

trabajador en la empresa, cualquiera que sea su especialidad, orden público o privado, presenta además un breve esbozo sobre el amparo sindical del trabajador colombiano.

Se une al trabajo una reflexión acerca del Fuero Sindical en el cual se analizan dos espacios importantes tales como la Protección y las Garantías de que goza el trabajador aforado en Colombia.

Entre los aspectos que se concretaron a dar cuerpo al trabajo sobresalen:

a) La naturaleza y fines que persigue el Fuero Sindical, donde el Doctor Augusto Conte Parra presenta tres tesis que enmarcan la naturaleza del Fuero Sindical.

b) A través de la evolución legislativa del Fuero Sindical se hace una breve reseña desde el momento histórico en que la Constitución Política de Colombia presenta las conquistas laborales que ha obtenido el trabajador colombiano en sus luchas sindicales.

c) Presenta la clasificación a que se hace acreedor el trabajador colombiano de acuerdo a Fuero Sindical así:

- Fuero de Fundadores

- Fuero de Adherentes
- Fuero de Directivos
- Fuero de Reclamantes
- Fuero Circunstancial.

d) Habla de la excepción del Fuero Sindical que enmarca la Constitución Política colombiana, quien en su artículo 409 señala quienes no pueden gozar del Fuero Sindical, en el Decreto 3135 de 1968 clasifica los trabajadores en públicos y privados.

e) Hace las consideraciones pertinentes a cerca de la pérdida del Fuero Sindical de acuerdo a lo reglamentado en el decreto 204 de 1957 y algunas consideraciones del Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 62 y 63.

Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones que dan fortaleza a nuestro trabajo, pues a través de ellas presentamos inquietudes que podrían reformar el Código Sustantivo del Trabajo luego de ser estudiado por el Ministerio del Trabajo.

1. EL FUERO SINDICAL

El orden laboral del trabajador colombiano uno de los espacios que ha permitido a través de los años reclamar sus derechos ha sido la organización. En la medida que fue incrementando los reclamos fueron dadas garantías que le permitían actuar como defensor de su trabajo y del grupo de personas que pertenecen a una organización a la que se ha dado el nombre de sindicato. Para su mejor organización, surgen las juntas directivas conformadas en una primera instancia por cinco trabajadores con sus respectivos suplentes, más tarde fueron aumentando los directivos de todo sindicato a los representantes con sus respectivos suplentes; mas dos directivos encargados de los reclamos de los trabajadores.

Estas juntas directivas se inician en el mismo instante en que se organizan los sindicatos para los cuales sólo en 1944 se dá un amparo sindical, más tarde se optó el nombre de Fuero Sindical; el cual consiste en dar garantías de que goza los trabajadores de no ser

despedidos ni desmejorados en su condición de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

Con esta nominación de Fuero Sindical dado por el Decreto 2350 de 1944, en su artículo 18 que estableció para el trabajador colombiano especial protección del Estado, patrono, siempre y cuando fueran directivos sindicales.

Este Fuero Sindical consiste según el Código Sustantivo del Trabajo ampara:

1- "A los fundadores de un sindicato desde el día de la manifestación prevista en el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, hasta sesenta (60) días después de la publicación ordenada por el artículo 367 del mismo código sin exceder de seis (6) meses".

2- "Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica, ingresan al sindicato en formación para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores".

3- "Los miembros de las juntas directivas de todo sindicato, federación o confederación sindical, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, los

miembros de la subdirectiva y comités que actúan en municipio distinto a la sede de la directiva central, sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité especial en cada municipio. Este amparo se hará efectivo por el mismo tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más".

4- "Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos por el mismo período de la junta directiva o comité seccional de la respectiva organización sindical por seis (6) meses más"¹.

El Fuero Sindical ampara a todos los directivos sindicales que ha sido notificados al patrono en caso de cambio, el trabajador sigue gozando de fuero durante tres (3) meses siguientes a menos que la sustitución o cambio 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 cuyo caso el fuero será para el sustituido.

"En caso de unión de dos o más organizaciones sindicales siguen gozando de fuero los anteriores directivos que no queden incorporados en la junta directiva renovada con

¹CARDENAS DE LA OSSA, Jesús. Organización Sindical. Editorial Tayrona. Bogotá 1976. Pág. 77-79.

2. UNA REFLEXION AL FUERO SINDICAL

1) Qué sucede en Colombia con el Fuero Sindical:

El Fuero Sindical es una protección y garantía de que gozan los trabajadores colombianos. Ante éstas categorías: protección y garantías; es importante reflexionar sobre la protección a que es acreedor el trabajador dentro de los marcos laborales tales como: no ser suspendido de su trabajo, no ser trasladado ni desmejorado en su condición de trabajo. Esta protección de que goza el trabajador sólo se hace en los que pertenecen a la junta directiva del sindicato, el trabajador afiliado no goza de esta categoría laboral, pues para éste debe haber unos reglamentos que permitan protección libre al trabajar.

Se hace importante reconocer que actualmente algunas empresas, al trabajador afiliado no es considerado elemento importante dentro de las exigencias laborales del Código Sustantivo del Trabajo pues se viene notando el despido de trabajadores con tiempo de trabajo de más

de diez (10) años y las directivas sindicales muchas veces no hacen nada al respecto y el trabajador queda despedido, incrementando con ello el desempleo en Colombia.

En cuanto a garantías se refiere vale la pena señalar que el directivo sindical no sólo goza de Fuero Sindical con sus patronos, sino de muchas prevendas tales como: trato preferencial en cuanto a asistencia social se refiere, para él y su familia.

2- Transar y hasta muchas veces vender a sus patronos el movimiento sindical donde los afiliados presentan sus problemas para los cuales hay solución, solo descuentos de cuotas sindicales que incrementan al fondo sindical y que la mayor de veces no se sabe sus destinos.

3- Los directivos sindicales son los trabajadores que mejor les ha deparado la vida laboral, pues sólo con la elección a junta directiva y al pasar algún tiempo ya dueños de casas, hijos en los mejores colegios, cuando antes sólo eran unos asalariados.

4- Son los primeros en ser becados y toda preparación que llega a la empresa se adueñan para beneficio propio.

2) Cómo ha sido utilizado el Fuero Sindical en los trabajos colombianos.

En cuanto al interrogante de cómo ha sido utilizado el Fuero Sindical en los trabajadores colombianos, es importante resaltar:

1- Ha sido una conquista laboral muy ardua, donde el trabajador en algunos casos se ha beneficiado como el hecho de trabajar ocho (8) horas al día, trabajar por turno, trabajar por jornada, etc., pero también azotado pues el salario no es el mejor pues un sueldo de \$172.000 no es suficiente para sostener a su familia, mientras al sindicalista directivo el salario muchas veces triplica éste; solo por ser directivo.

2- Otra utilidad que ha prestado el Fuero Sindical, es el permiso laboral, pues el aforado siempre está de permiso sindical y viajando a costa de no afiliados y con el beneplácito excesivo de la empresa en algunos casos haciendo diligencias familiares, personales y en menor atención el problema sindical al que hace referencia su permiso.

3- Pretende con este Fuero Sindical ser una clase social en Colombia y distribuir las doctrinas de los sindicatos en Colombia.

3. FUERO SINDICAL GARANTIA Y PROTECCION DEL TRABAJADOR

"Conforme al artículo 405, modificado por el Decreto 204/47, artículo primero se denomina "Fuero Sindical" la Garantía de que gozan algunos trabajadores: de no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni traslado a otro establecimiento, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo".

"Como se aprecia, tres (3) situaciones se derivan de la norma transcrita":

A- Que el trabajador aforado no pueda ser despedido

B- Que no pueda ser desmejorado en sus condiciones de trabajo.

C- Que no puede ser trasladado a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto del lugar en donde tiene su domicilio laboral.

Estas tres limitaciones tanto a la facultad patronal de poder terminar un contrato de trabajo con justa causa sin

trabajador amparado con fuero, aunque no se le desmejore, pues en este caso resultaría fácil presumir que tal traslado estaría influenciado por un ánimo de retaliación o para impedirle el ejercicio de su actividad proselitista en el evento de traslado o otro municipio, con mayor razón existiría la posibilidad para el trabajador aforado de no poder cumplir con su representación sindical por ello la ley laboral le garantiza un arraigo al lugar de trabajo y geográfico a vez"³.

Ciertamente el Fuero Sindical es una garantía de estabilidad laboral con origen en la ley o en la conveniencia colectiva. Para los trabajadores que cumplen actividades de dirección sindical; pues sin este amparo no sería posible ejercitar jurídicamente las funciones de liderazgo que al cargo impone; hay que decir que este amparo es causa frecuente de desviaciones por parte de dirigentes sindicales quienes su protesta de independencia frente al patrono; incurren en actitudes insurables como son los incumplimientos, deberes laborales y aun de desacato.

2.1 NATURALEZA Y FINES QUE PERSIGUE EL FUERO SINDICAL

El Código del Trabajo en lo que respecta Fuero Sindical

³CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical. Edit. Lemus. 1981. Bogotá Pág. 52-58.

considera la protección laboral del trabajador al respecto de esto el Doctor Augusto Conti Parra presenta tres (3) tesis que enfocan la naturaleza y fines que persigue el sindicato cuando se habla de Fuero Sindical:

"1- Es un privilegio que se otorga solo al dirigente sindical. 2- Es un mecanismo de protección al sindicato. 3- Garantizar la protección en los intereses sindicales y a la libertad de asociación"⁴.

Los anteriores items han tenido un mayor o menor grado de aceptación y cuentan con elementos de sustentación muy juiciosos, aunque en Colombia la costumbre y la actitud sindical orientan su juicio en desarrollo del primer es decir de considerar privilegio al dirigente sindical, transformando el Fuero Sindical en una garantía y protección del cual usan y abusan según las condiciones personales y morales del directivo, favoreciendo con esta distinción práctica desleal que las leyes colombianas no controlan.

Como jurisdicción o potestad, este no es el caso de los dirigentes sindicales por no poseer una condición equivalente. Evidentemente sostiene el ilustre tratadista; que las acepciones jurídicas mencionadas

⁴Ibid. Pág. 102.

conducen a confundir las garantías de inmunidad para ciertos sindicalistas con el Fuero como jurisdicción o potestad con el carácter de privilegiado que en este caso se otorgaría a determinadas personas, subtraídas así a los tribunales ordinarios"⁵.

3.2 EVOLUCION LEGISLATIVA DEL FUERO SINDICAL COLOMBIA

"La actual carta política de nuestro país consagra: La garantía del Fuero Sindical en los siguientes términos: Art. 39 inciso 4º "se reconoce a los representantes sindicales el Fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión"⁶. Previsión que si bien es cierto no era necesario elevar el conón constitucional se destaca por coincidir con el espíritu que animó al constituyente al reiterar en la carta magna disposiciones y principios de carácter laboral respecto de los cuales Colombia ha conservado tradicional.

Inicialmente fue el Decreto 2350 de 1944 en su artículo 18 el primero en prever esta garantía en favor de los trabajadores que se constituyeran en organización sindical, advirtiéndole que no podían ser despedidos, ni trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo

⁵Ibid. Pág. 95

⁶CONSTITUCION POLITICA De Colombia. Separata Espacial de El Heraldo Barranquilla. 1991. Pág. 4.

sin justa causa calificada por el entonces Tribunal de Trabajo, durante un lapso no superior a tres (3) meses contados desde el momento de la notificación de estar constituidos en sindicato hasta el momento en que les -fuera concedida la personería jurídica, en la misma disposición se consagró un Amparo Foral en favor de los miembros de la junta directiva provisional por el tiempo de su mandato y tres (3) meses más.

Posteriormente "La ley 6ª de 1945 en su artículo 40 previo una medida de similar naturaleza pero con algunas modificaciones que conviene señalar:

- a) La notificación de la constitución del sindicato debía hacerse al patrono aunque se hiciera por intermedio de autoridad, como el inspector o juez del trabajo, a diferencia del anterior que no mencionaba la obligación de comunicarlo al empleador.
 - b) Fijaba el mandato de los directivos en un término no inferior a seis (6) meses y precisaba el número de miembros de los directivos y suplentes (cinco (5) en cada caso).
 - c) Admitía la posibilidad de que no optante el Fuero; el patrono pudiera aplicar medidas disciplinarias (Ejemplo suspensión provisional) previo el lleno, desde luego, de algunos requisitos complementarios.
-

d) Advertía en su párrafo 2º Ibidem, que este fuero no rigiría en ningún caso para los empleados públicos ni para los trabajadores del sector privado que desempeñarán cargos cuyas funciones implicaban dirección o representación del patrono.

Más tarde el Decreto reglamentario N° 2313 de 1946 en su artículo 67 definió el concepto de "Fuero Sindical" con una redacción prácticamente igual. Al actual del Decreto 204/57 con una única diferencia de qué en esta disposición se decía que era la "protección de todo sindicato en proceso de organización..." Mientras que la norma última no hace este tipo de presiones, limitándose a consgrarlo"⁷.

Por su parte los Decretos 2663 y 3743 de 1950, por medio de los cuales se puso en vigencia el llamado código sustantivo del trabajo, reglamentaran los aspectos sustanciales del Fuero Sindical. Definiendo el artículo 405 el "Fuero Sindical con una redacción y una concepción prácticamente igual norma actual".

En cuanto a su evolución procesal la "acción de reintegro" que es la máxima sanción impuesta al patrono que despide a un trabajador sin el permiso previo del juez competente;

⁷AFANADOR NUÑES, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajador Editorial Lemus. 1982. Página 39-42.

ha tenido la siguiente cronología: "En 1948 se expidió el Decreto 2158 llamado código procesal del trabajo, en cuyos artículos 112 a 118 se consagró el procedimiento para disponer el citado reintegro junto con el pago de los salarios dejados de percibir, a título de indemnización"⁸.

Con la expedición del decreto 616 de 1954 se modificaron algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, pero con clara incidencia en el procesamiento a surtirse ante la jurisdicción laboral, pese a lo cual y en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de carácter transitorio la acción de reintegro se mantuvo vigente tanto para los casos de solicitud de despido como para los que ya se había procedido a ello siempre que en cualquiera de los de las dos (2) situaciones anotadas el juez comprobare que no había justa causa para ello.

Conviene resaltar, finalmente; que el Decreto 204 de 1957 define al Fuero Sindical en lo sustantivo y en lo procesal determina el procedimiento a seguirse en la forma hoy vigente.

3.3 CLASIFICACION DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

Según la ley colombiana el Fuero Sindical se clasifica:

⁸Ibid. Pág. 72.

- a) Fuero de Fundadores
- b) Fuero de Adherentes
- c) Fuero de Directivos
- d) Fuero de Reclamantes
- e) Fuero Circunstancial.

a) Fuero de Fundadores: Es el mencionado en el literal a del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 57 de la ley 50 de 1990 cuyo tenor es el siguiente " los fundadores de un sindicato desde el día de su constitución, sin exceder de seis (6) meses".

A diferencia de la anterior disposición, la del artículo 24 del decreto ley 2351/1965; la norma transcrita prevee que los fundadores de un sindicato obtendrán su garantía foral a partir del momento mismo de la constitución de dicho sindicato, es decir, en los términos del actual artículo 364 ibidem 44 de la ley 50/90 conforme a la cual toda organización sindical adquiere su personería jurídica a partir de fecha de la celebración de la Asamblea Constitutiva. Con esta disposición se superó el acto complejo existente hasta la promulgación de la precitada ley 50/90 en virtud de la cual el Fuero solo operaba a partir del momento de la notificación simultánea tanto al patrono como a la autoridad administrativa desamparó para los trabajadores. Durante el lapso que transcurría

entre la formación de la organización y su notificación en debida forma a las partes mencionadas.

Más que fuero es una protección a todos los afiliados por el solo hecho de integrar la organización.

Esta protección foral se extiende, a los trabajadores que ingresan al sindicato con anterioridad a la inscripción en el Registro Sindical, en este evento, con la sola admisión al sindicato tales afiliados adquieren el Fuero pues no hay ninguna condición que lo permite literal b artículo 57, ley 50/90.

b) Fuero de Adherentes: "Lo cual se justificaba en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 406 literal b de la codificación reformada pero hoy no es válido pues tales trabajadores son los mismos que los fundadores, miembros activos de la organización a partir de su ingreso y por lo tanto ya no cabe hacer distinción alguna entre éstos y los primeros"⁹.

c) Fuero de Directivos: (Conocido también como Fuero Ordinario conforme a la redacción del literal ibidem este amparo se refiere a:

Miembros principales y suplentes de junta directiva y

⁹Ibiden. Pág. 89

subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos.

Máximo número: cinco principales y cinco suplentes miembros de comités seccionales sin exceder protección de un principal y un suplente tienen una protección por el tiempo que dure el mandato de seis (6) meses"¹⁰.

De la Corte Suprema de Justicia proferida el 8 de septiembre de 1986 con salvamento de voto de tres de los seis magistrados de la sala variando el criterio fijado por la misma Corporación desde el 26 de octubre de 1982, conforme al cual la violación de esta norma generaba nulidad del acto por su carácter imperativo y, el despido de un trabajador durante el lapso de protección especial señalado sin medir justa causa para ello, le confería al afectado el derecho a ser restituido en su cargo.

"Afanador, circular N° 021428 de 19 de julio de 1989, Corte Suprema de Justicia, sentencia de 8 de septiembre de 1986 M.P. Humberto de la Calle Lombana y Juan Hernández Saénz consideraciones que no lograron desvirtuar las expuestas por los Magistrados que hicieron salvamento de voto, Humberto de la Calle Lombana, Nemecio Camacho Rodríguez y Fernando Uribe Restrepo, y del cual es el

¹⁰Ibiden. Pág. 91

ejemplo: es siguiente extracto.

d) Fuero de Reclamantes: (Miembros de las comisiones de reclamos literal d).

Está previsto para los dos miembros de la comisión de reclamos que sean designados por los sindicatos, federaciones y confederaciones.

No podrá existir en una misma empresa más de una comisión estatutaria de reclamos.

e) Fuero Circunstancial: o protección general durante los conflictos colectivos previstos en el artículo 25 Decreto 2351 de 1965.

Art. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa; desde fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de etapas establecidas para el arreglo.

Decreto 1469/67. Artículo 36. La protección que se refiere el artículo en mención¹¹.

v

3.4 EXCEPCIONES AL FUERO

En el artículo 409 señala que no podrán gozar de fuero

11

Ibiden. Pág. 95.

sindical: "Los empleados públicos de una parte numeral 1º y según el numeral 2º, tanto trabajadores oficiales como particulares que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo"¹².

Frente a la primera calificación podemos decir que a la actual "Constitución Política de Colombia en su artículo 123 comprende bajo la denominación genérica de servidores públicos"¹³.

"A los empleados oficiales en los términos del decreto 3135 de 1968, artículo 5º y 1984 de 1969, artículo 1º, 2º y 3º en nuestro sentir sin que por ello haya surgido una variación conceptual respecto de la diferencia entre empleados públicos y trabajadores oficiales"¹⁴.

3.5 PERDIDA DEL FUERO SINDICAL

"Sin justas causas para despidos de los trabajadores amparados en el Fuero Sindical conforme a la enumeración del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo modificado artículo 8 del decreto 204 de 1957, el juez autoriza el despido en los siguientes casos: 1- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento. 2- Por suspensión total o parcial de

¹²CONSTITUCION POLITICA De Colombia. Separata Especial de El Heraldó

¹³Ibiden. Pág. 7

¹⁴Ibiden. Pág. 8

actividad por más de 120 días. 3- Por incurrir el trabajador en cualquiera de las justas causas previstas en la ley laboral para dar por terminado el contrato"¹⁵.

Artículo 62, 63, Código Sustantivo del Trabajo olvidándose que los trabajadores oficiales no se rigen por ello en cuyo caso se tendrán en cuenta las disposiciones pertinentes; Ley 69 de 1945 Decreto 2127/1945. Estas acciones que la ley procesal examina en forma más amplia se denominan "Levantamiento de Fuero Sindical, en cuyo caso la carga de la prueba le corresponde al empleador.

¹⁵AFANADOR NUÑEZ, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Lemus. 1982. Pág. 120.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1- Las antiguas reglamentaciones sindicales no especifican el número de sus afiliados. Hoy por reformas al Código Laboral se exigen un número de 25 afiliados para conformar la organización sindical.

2- El Fuero Sindical es logrado en Colombia a partir de la conformación de sindicatos, ya que con el surgimiento de agremiaciones se dan pautas de protección a sus afiliados.

3- El Ministerio de Trabajo no ha tomado medidas pertinentes a cerca de la vigilancia en los trabajadores aforados.

4- No hay veeduría con relación al sindicalizado desde la junta directiva, pues actualmente se toman acciones tendientes a transformarlos en cuestiones de interés personal y no gremial.

5- La junta directiva estaba conformada por cinco funcionarios con sus respectivos suplentes. Hoy se aumenta a diez directivos más dos funcionarios de la Comisión de reclamos que gozan del Fuero Sindical.

RECOMENDACIONES

1- Por parte del Ministerio del Trabajo que sean incluidos en Código Sustantivo del Trabajo la creación de reglamentación de veeduría dentro del funcionamiento de directivos aforados, para vigilar el cumplimiento de sus funciones.

2- Revisar concientizadamente el Código Sustantivo del Trabajo, pues adolece de muchos espacios jurídicos, con relación a la situación laboral.

3- Incrementar los Juzgados Laborales en el país para así poder agilizar los conflictos laborales que se presentan entre patronos y trabajadores.
