UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

EL FUERO SINDICAL

ANDRES HURTADO VIVANCO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA, 1984

034604

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

DL # 1062

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA
No INVENTARIO 034604
PRECIO
FECHA 27 FEB. 2008

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

No. INVENTARIO 0077
PRECIO
FECHA
CANJE DONACION

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

T
33.82
H.-967

EL FUERO SINDICAL

ANDRES HURTADO VIVANCO

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Abogado.

DIRECTOR: DR. BENJAMIN RISSO DIAZ.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA, 1984

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

Presidente del Jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

Barranquilla, 1984

DEDICATORIA

A mis padres

A mis hijos

A mis hermanos

A mis familiares, y

A mis amigos

Andrés

AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos:

A BENJAMIN RISSO DIAZ, profesor de Derecho Laboral de la Universidad Simón Bolivar y Director del Trabajo.

A ALFONSO RAFAEL LOPEZ LARA, actual Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla.

A todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DE SIMON BOLIVAR
Sección
Biblioteca
Central
BARRANQUILLA
ATLANTICO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

TABLA DE CONTENIDO

Pag.

INTRODUCCION..... 9

1. INSTITUCION DEL FUERO SINDICAL..... 10

1.1 HISTORIA DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA..... 10

1.2 EVOLUCION NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA... 11

1.3 CONCEPTO DE FUERO SINDICAL. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA 16

1.4 NATURALEZA JURIDICA DEL FUERO SINDICAL..... 21

2. CLASES DE FUERO SINDICAL..... 25

2.1 FUERO LEGAL. TRABAJADORES AMPARADOS..... 25

2.1.1 Fuero de Fundadores..... 25

2.1.1.1 Fuero y Negativa Administrativa de Personería Jurídica Sindical..... 28

2.1.2 Fuero de Adherentes..... 29

2.1.3 Fuero de Directivos..... 30

2.1.3.1 Nacimiento, Duración y Extinción del Fuero de Directivos..... 31

Pag.

2.1.4 Fuero de Reclamantes..... 34

2.1.4.1 Adquisición y Duración del Fuero de Reclamantes.. 35

2.1.4.2 Los Inspectores del Ministerio del Trabajo no están Facultados para Aprobar o Improbar la Elección de la Comisión de Reclamos..... 36

2.2 FUERO CONVENCIONAL..... 37

2.3 REQUISITOS PARA GOZAR DEL FUERO SINDICAL..... 38

3. TRABAJADORES NO AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL..... 40

3.1 EMPLEADOS PUBLICOS..... 40

3.1.1 Doctrina del Consejo de Estado..... 44

3.2 ACTIVIDADES DE DIRECCION, DE CONFIANZA O MANEJO..... 48

4. PERDIDA DEL FUERO SINDICAL..... 54

4.1 TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON PREVIA CALIFICACION JUDICIAL..... 54

4.2 TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL..... 59

4.2.1 Por la Realización de la Obra Contratada..... 59

4.2.2 Por la Ejecución del Trabajo Accidental, Ocasional o Transitorio..... 60

4.2.3 Por Mutuo Consentimiento "Venta del Fuero"..... 60

Pag.

4.2.4 Por Sentencia de Autoridad Competente..... 61

4.3 ILEGALIDAD DE LA HUELGA O PARO Y FUERO SINDICAL..... 61

5. ASPECTOS ESPECIALES SOBRE FUERO SINDICAL..... 69

5.1 LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y FUERO SINDICAL..... 69

5.2 EL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO Y EL FUERO SINDICAL 70

5.3 PERIODO DE PRUEBA Y FUERO SINDICAL..... 72

6. ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO SINDICAL..... 74

6.1 ACCIONES A FAVOR DEL PATRONO..... 74

6.2 ACCIONES QUE SE CONCEDEN AL TRABAJADOR AFORADO..... 74

6.3 DEMANDA Y PROCEDIMIENTO PARA OBTENER EL PERMISO JUDICIAL DE DESPIDO, TRASLADO O DESMEJORA..... 75

6.3.1 Demanda..... 75

6.3.1.1 Presupuestos o Requisitos de la Acción de Despido, Traslado o Desmejora..... 76

6.3.2 Admisión y Traslado de la Demanda. Citación para Audiencia..... 77

6.3.3 Contestación de la Demanda..... 78

6.3.4 Audiencia Pública..... 78

Pag.

6.3.5 Contenido de la Sentencia..... 79

6.4 ACCION DE REINTEGRO..... 80

6.4.1 Demanda..... 80

6.4.1.1 Presupuestos o Requisitos de la Acción de Reintegro..... 81

6.4.2 Contenido de la Sentencia..... 82

6.5 ACCION DE RESTITUCION O REINSTALACION..... 83

6.6 PRESCRIPCION E INTERRUPCION DE LAS ACCIONES..... 84

6.7 NOTIFICACION Y RECURSOS QUE PROCEDEN CONTRA LA SENTENCIA..... 86

7. CONCLUSIONES..... 88

BIBLIOGRAFIA..... 90

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

INTRODUCCION

Este es un estudio de interpretación jurídica y no un ensayo socio político, cuyo objeto se centraliza en el análisis desapacionado y objetivo de la norma, valiéndonos para ello de la jurisprudencia reciente de los tribunales, doctrina de eminentes tratadistas y, por supuesto, nuestros comentarios, con los cuales no pretendemos sentar cátedra, ni mucho menos agotar el tema.

Tampoco abocaremos el estudio y defensa del sindicato, ni de los derechos del líder sindical, ni hablaremos en favor de los intereses del empresario, puesto que sólo nos detendremos a deducir de la norma, los alcances que a título de significado manifiesta respecto del fuero sindical; es decir, presentamos un enfoque neutral sobre los alcances hermenéuticos que se derivan del fuero sindical y su consagración normativa, en nuestra legislación sustantiva y procedimental vigente.

1. INSTITUCION DEL FUERO SINDICAL

1.1 HISTORIA DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

La garantía especial del fuero sindical surge como una reinvindicación obrera por la lucha de varias décadas y el intervencionismo estatal, para mantener y defender la organización y protección sindical.

La intervención del Estado en el movimiento sindical y la lucha de clases, viene desde las leyes; 78 de 1919, 21 de 1920 y 83 de 1931, sobre huelgas, conflictos colectivos y organización sindical. El viejo Estado policía, apartándose del aforismo manchesteriano "dejar hacer, dejar pasar", obligó legalmente a los patronos el reconocimiento de derechos conquistados y revindicados en la lucha; estableciendo a la vez normas coercitivas y protectoras del Estado y los patronos frente a la movilización obrera. Estas normas no establecieron protección alguna para los directivos ni fundadores de los sindicatos, se legisla sobre los derechos de contratación colectiva y asociación sindical, más no se les protege, vivían los sindicatos la etapa de tolerancia.

En 1936 se garantiza constitucionalmente el derecho de huelga salvo

en los servicios públicos (Artículo 18 Constitución Nacional) y el derecho de asociación (Artículo 44 Constitución Nacional). A pesar de la existencia de tales normas, entre 1936 y 1944 la garantía se limitaba a reconocerlas y erigir en delitos (Artículo 309 Código Penal) ciertos actos de hostilidad al derecho de asociación.

Fue en 1944 y 1945, años de la reforma social más importante de los últimos tiempos, cuando por primera vez y como una reacción del legislador contra la costumbre patronal de acabar con los sindicatos, se estableció el Fuero Sindical, o sea el privilegio que tienen los líderes de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin previa calificación judicial.

1.2 EVOLUCION NORMATIVA DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

La evolución legislativa en nuestro país sobre el fuero sindical se inicia en el año de 1944, casi siempre bajo el amparo de las atribuciones consagradas en el Artículo 121 de la Constitución Nacional. En este estudio no transcribimos las normas que se han dictado, únicamente destacamos sus aspectos más importantes:

- Decreto Ley 2350 de 1944

Fue la primera norma que estableció la garantía del fuero sindical, en favor de los fundadores del sindicato y los miembros de la junta directiva.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

- Ley 6 de 1945

Esta Ley aclaró las imprecisiones del Artículo 18 del Decreto 2350 de 1944 e introdujo las siguientes modificaciones:

- Dispuso que la "justa causa" para despido, traslado o desmejorado, fuera calificada por el juez de trabajo.

- Extendió el amparo a los miembros de las subdirectivas o comités seccionales, en número de diez, al igual que las directivas centrales.

- Fijó en seis meses el término de mandato para los directivos sindicales.

- Señala cuales son los trabajadores protegidos e instituye la "suspensión provisional" para trabajadores aforados, previa caución en dinero.

- Exceptúa del beneficio a los empleados públicos y a los trabajadores particulares que desempeñan cargo de dirección, confianza o manejo.

CORPORACION EDUCATIVA SIMON BOLIVAR

- Decreto Reglamentario 2313 de 1946

Definió por primera vez el fuero sindical, desarrolla lo indicado en

la Ley 6 de 1945, aclaró la manera de como entraría a operar el privilegio, fijó la norma de notificación al patrono, al funcionario del trabajo o al Alcalde Municipal una vez constituido el sindicato, el período de la duración de la garantía, el número de trabajadores amparados, las justas causas para el levantamiento del fuero; amplió foral a los trabajadores adherentes.

- Decreto Ley 2158 de 1948 Código Procesal del Trabajo

Este Decreto que empezó a regir el 8 de Julio del mismo año, acogió íntegramente las definiciones y principios del Decreto 2313 de 1946. Establece las normas que permiten al patrono solicitar el despido de trabajadores aforados, señala la acción de reintegro para el trabajador cobijado por el fuero sindical despedido sin previa calificación judicial. Extingió la previa calificación judicial de la "justa causa" para terminar el contrato de trabajo a los trabajadores accidentales o transitorios.

"El Decreto 2158 de 1948 contentivo del Código de Procedimiento del Trabajo, fue más allá en la mercantilización del fuero, al establecer que el patrono obligado por una sentencia, reintegrar a un trabajador aforado, podía optar, entre pagarle al trabajador una suma de dinero o reintegrarlo".[1]

---

1 VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. Derecho del Trabajo. Trabajadores Estatales. Gráficas Pazgo. Bogotá, 1979. p. 165.

- Decreto Extraordinario 2663 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo entró en vigencia el 1º de Enero de 1951, también producto de las facultades extraordinarias del Artículo 121 de la Constitución Nacional, se ocupó del fuero sindical en el capítulo VIII del Título I de la segunda parte.

El nuevo Código redefine situaciones especiales del fuero sindical, señala los requisitos para suspensión provisional del trabajador aforado, las justas causas para que el juez autorice el despido del trabajador amparado, reglamentó la notificación de todo sindicato, precisa aquellos casos en los cuales la terminación del contrato de trabajo no requiere calificación judicial. Privó de la garantía a los empleados públicos, trabajadores oficiales, y particulares que desempeñen funciones de dirección, confianza o manejo. Otorgó al patrono la facultad de despedir al trabajador aforado que intervenga o participe en paro o suspensiones de labores declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo (Artículos 450 y 451). Dispone que la indemnización optativa del patrono que ha despedido a un trabajador aforado debe ser pagado al sindicato y no al trabajador.

- Decreto Legislativo 616 de 1954

Nuevamente en ejercicio de las atribuciones consagradas en el Artículo 121 de la Constitución Nacional, el Presidente de la República reglamenta el fuero sindical.

El nuevo estatuto subragó los Artículos 405, 408, 410, 411 y 413 del Código Sustantivo del Trabajo y suspendió todas las disposiciones que le fueran contrarias. Varió la competencia para conocer las autorizaciones de despido, traslado o desmejora, otorgándole esta facultad al Ministerio del Trabajo. Eliminó la suspensión provisional previa del despido, sustituyéndola por un proceso administrativo. Procesalmente, se consagró el principio de las dos instancias en las acciones de despido y reintegro, adicionó un tercer recurso denominado de gracia, ante el Ministerio del Trabajo y cuya finalidad era "comprobar la correcta aplicación de las disposiciones legales". Instituyó la acción de nulidad cuando se permitía el procedimiento señalado en el Código.

- Decreto Legislativo 204 de 1957

Se ratifica una vez más que casi toda la legislación laboral seguía gestándose en ejercicio de las atribuciones excepcionales del Artículo 121 de la Constitución Nacional, el 6 de Septiembre de 1957, la Junta Militar de Gobierno de la República dictó el Decreto 204, sobre fuero sindical.

Este Decreto reformó de nuevo los aspectos sustantivos (Artículos 1, 7, 8 y 10) y procesales (Artículos 2, 3, 4 y 5) que regulaban el fuero sindical, señala el mecanismo que requerían las acciones de reintegro y despido. Retornó al Juez de trabajo la competencia para conocer de estos asuntos. Consagra la acción de restitución para los casos de desmejora o traslado, acabó con la opción de reintegro o pago en dine-

ro al establecer el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir a título de indemnización al trabajador. Deregó los artículos segundo a doce inclusive del Decreto 616 de 1954.

- Decreto Extraordinario 2351 de 1965

Mediante este Decreto se amplió el término de garantía hasta los seis meses siguientes al día en que el aforado concluyera su gestión directiva. Hizo extensivo el privilegio a dos de los miembros de la "Comisión Estatuaria de Reclamos", de las directivas y subdirectivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

1.3 CONCEPTO DEL FUERO SINDICAL. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

La institución del fuero sindical, forma parte del derecho colectivo del trabajo y su origen o causa, la encontramos en las luchas sostenidas durante el siglo XIX y principios del XX por el capital y trabajo.

Linguísticamente la palabra fuero viene de la voz latina -forum-, que significa foro o tribunal, jurisdicción o lugar donde se aplicaba la justicia y a su vez es tomada de San Isidro de la palabra -fando-, lugar donde se reunía el pueblo para sus intervenciones, donde el público hacía sus peticiones.

Por la diversidad de significados jurídicos de la voz fuero, la juris-

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

prudencia y la doctrina han estudiado en forma diferente lo relacionado con el fuero sindical, pero, en general se considera esa institución laboral como un privilegio que el Estado otorga a los dirigentes, con el fín de garantizarles la estabilidad sindical, base principal de la existencia del derecho de asociación profesional, premisa del fuero sindical.

Como lo dijimos en el título anterior, en nuestra legislación se definió por primera vez el fuero sindical en el Artículo 67 del Decreto 2313 de 1946. Posteriormente el Artículo 1º del Decreto 204 de 1957 que reemplazó el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo nos define la institución comentada en los siguientes términos:

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

Del contenido e interpretación del artículo transcrito, se desprende que se trata de una garantía otorgada a favor de "algunos trabajadores", en virtud del mandato conferido por el sindicato, para no ser despedidos, ni desmejorados, o trasladados por el patrono sin previa autorización judicial.

El extinguido Tribunal Seccional del Trabajo de Bogotá, manifestó lo

siguiente:

> El fuero sindical establecido en el Artículo 40 de la Ley 6a. de 1945 es una especial medida del Estado para proteger a la directiva de los organismos sindicales contra los abusos del patrono y facilitar la manera de que estas entidades no se vean en un momento dado destrazadas por maniobras de quienes no comparten la existencia y respeto debido a los sindicatos. 2

El mismo organismo en otro fallo se expresó así:

> Al desarrollar el legislador el principio constitucional que garantiza a todos los ciudadanos el derecho de asociarse para fines lícitos, quiso rodear este derecho de todas las garantías indispensables para que no fuera ilusorio. En el caso especial de los trabajadores y teniendo en cuenta las dificultades con que por lo general estos tienen que enfrentarse para poder llevar a la práctica este derecho, ha establecido normas de derecho público, en virtud de las cuales ellos se encuentran rodeados de una firme protección que pone sus propósitos a cubierto de cualquier maniobra encaminada a obstaculizar o a desintegrar sus órganos de defensa económica. De aquí por qué la Ley 6a. de 1945 ha incorporado a nuestro ordenamiento positivo la institución nombrada fuero sindical, que tiene por objeto garantizar plenamente a los trabajadores el derecho de libre sindicalización, sustrayéndolos a las contigencias resultantes de ataques abiertos o de maniobras ocultas que tiendan a desfigurarlo o atropellarlo. Este fuero tiene dos aspectos: de una parte, por él quedan cubiertos todos los trabajadores que formen parte de una organización naciente, sin excepción, en razón de que es este el período más delicado en la formación del sindicato y la época en que más, posiblemente, puede verse asediado por tentativas de diversas índole encaminadas a desmoralizarlo o disolverlo. Esta protección se extiende en el tiempo hasta el momento en que a la respectiva organización se le reconozca, por parte del gobierno, su condición de persona jurídica, sin pasar en ningún caso de seis meses, tiempo durante el cual patrono o empresa a la que pertenecen los trabajadores, no pueden tomar

---

2 GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Sentencia del 13 de Agosto de 1946. Temis. Bogotá, 1981. p. 130.

ninguna medida que altere desfavorablemente para ellos los contratos de trabajo vigentes, mientras no se encuentren autorizados, mediante una sentencia, por un juez de trabajo. El otro aspecto del fuero parte del instante en que la resolución sobre personería jurídica entre en vigencia, después de la cual la protección especial o fuero sindical cobija solo a los miembros de la junta directiva hasta un número de diez trabajadores, entre principales y suplentes, protección que también en el tiempo se extiende durante el tiempo de período y por seis meses más. 3

El profesor Diego Lamas, sostiene que el fuero sindical tiene dos significados:

a. Si el trabajador es dirigente sindical la garantía se extiende al ejercicio de sus funciones o mandatos, hasta donde sea necesario queda facultado inclusive para dejar "protempore" de desempeñar sus tareas en la empresa.

b. La prohibición que la ley a impuesto al patrono de no despedir o cambiar las condiciones del contrato de trabajo del representante sindical, es la garantía sindical. 4

El tratadista chileno Alfredo Gaete Barrios, define el fuero sindical así: "es un derecho de que gozan ciertos obreros y empleados, en virtud del cual el patrono o empleador no puede despedirlo libremente durante el tiempo que señala la ley, sino con la autorización y en la forma que ésta misma señala".

Guillermo Cabanellas, manifiesta: "Fuero sindical es la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, motiva-

---

3 GUERRERO, Sentencia del 22 de Mayo de 1946. op. cit., pp. 130-131.

4 LAMAS, citado por NAPOLI, en cita de CARVAJAL S., Adalberto y JARAMILLO U., Héctor. Hacia un Nuevo Enfoque de Derecho del Trabajo Gráficas Albar. Bogotá, 1978. p. 258.

da por su condición representativa sindical que ejercen, para no ser despedido, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa".[5]

El profesor José Montenegro Bacca, distingue dos aspectos en el fuero sindical: Uno en sentido amplio y el otro en sentido restringido, los cuales define en los siguientes términos:

Fuero sindical en sentido amplio.- "En nuestro entender, el fuero sindical en sentido amplio, puede ser definido como la protección especial que se otorga a los trabajadores agremiados en atención a la actividad sindical desenvuelta, ya sea en sus relaciones con el empleado, con el Estado o con los mismos trabajadores".

Fuero sindical en sentido restringido.- "El fuero sindical en sentido restringido se refiere a la garantía de estabilidad laboral otorgada por la ley o por convenio a determinados trabajadores en atención a los cargos de dirigentes o de representación sindical que desempeñan, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificados sus condiciones de trabajo, sin justa causa debidamente calificada por autoridad competente.

Del texto del Artículo 1º del Decreto 204 de 1957 que modificó al artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, podemos afirmar que

---

5 CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. tomo 2. Bibliográfica. Buenos Aires, Argentina, 1968. p. 241. Citado por GUERRERO, op. cit., p. 131.

nuestra legislación acoge la concepción restringida del fuero sindical, es decir, la protección a un determinado grupo de trabajadores y no a todos los trabajadores que quieran agruparse en organizaciones sindicales.

1.4 NATURALEZA JURIDICA DEL FUERO SINDICAL

Nuestra legislación, como lo hemos manifestado considera el privilegio solo en beneficio de los líderes gremiales. Esto se desprende de la norma que hoy día consagra el derecho de fuero y de las disposiciones que le precedieron. Se protege a esas personas, porque en ellas se materializa y representa la organización sindical, y se entiende que protegiéndolas, se protege a la organización sindical y al derecho de asociación.

El Artículo 18 del Decreto 2350 de 1944, reza: "La notificación que hagan los trabajadores en número suficiente coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado. El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la junta directiva de todo sindicato". La Ley 6a. de 1945 en su Artículo 40 trata sobre "miembros de la junta directiva central" o "miembros de la subdirectiva". El Artículo 67 del Decreto 2313 de 1946, se refiere a la "protección legal y especial que el estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de formación y a la directiva central" ; y el Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, habla de "algunos trabajadores".

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

El Tribunal Seccional del Trabajo de Bogotá en varias sentencias ha manifestado que el fuero sindical no es propiamente un privilegio establecido en favor de los trabajadores considerados individualmente, sino en pro de la organización de que ellos toman parte.

Las normas que garantizan la libertad de asociación pretenden dar seguridad a los trabajadores para que, con arreglo a las formalidades que ellos establecen, se promueven peticiones, se formulen pliegos y aún se llegue a la huelga en caso de que no sean satisfechos. No sería lógico, de creerse lo contrario, que la ley autorizara la constitución de sindicatos y, a un mismo tiempo, el patrono estuviera en posibilidad de destruirlos al separar de sus cargos a aquellos que precisamente los han formado. Si la ley crea y favorece la asociación entre los trabajadores, debe, de igual manera, condicionar los mecanismos para las pretensiones de aquellos se hagan realidad, razones todas estas que nos mueven a sustentar la tesis de que la institución protege la integridad sindical ante que la individual representada en el dirigente. Para llegar a tal conclusión hemos partido de dos principios: Uno, el que se refiere a la organización sindical en cuanto depositaria temporal de la protección foral, y otro, el que versa sobre la mecánica propia del derecho de petición y el grado de respetabilidad que ello comporta para quien lo recibe. En efecto, si el directivo del sindicato tiene la obligación moral y legal de velar por las aspiraciones de sus representados,su función no es aislada ni independiente, ni menos se la otorga la simple calidad del trabajador. Existe una estrecha relación entre los depositarios del fuero sindical,

que son todos los trabajadores por conducto de la organización, y los dirigentes que por virtud del mandato confiado a ellos reciben directamente el amparo. El dirigente no cumple sus funciones por razón de una voluntad propia e individual sino por la voluntad colectiva de quienes lo eligen como su representante; de manera que lo que recibe es un mandato y no una graciosa concesión. Las solas funciones sindicales del líder de por sí envuelven una serie de obligaciones que no hacen del ejercicio sindical una conducta gratuita o producto del deseo personal de ayudar a la organización, sino que emanan de un contrato que le otorga una naturaleza especial al privilegio. No es nuestro deseo volver a pensar que el derecho del trabajo tiene su fundamento directo en las teorías civilistas, pues lo entendemos como disciplina autónoma.

Sinembargo, no encontramos para el caso presente explicación distinta de aquellas que hacen del fuero sindical una indemnidad nacida del mandato que los trabajadores de la organización entregan a su líder.

Sobre la naturaleza jurídica y fines que persiguen el fuero sindical existen tres tesis expuestas por destacados tratadistas del derecho del trabajo: la que sostiene que el fuero sindical es un privilegio otorgado solo a la dirigencia sindical, como persona natural sujeto activo en el contrato individual de trabajo; la que afirma que es un mecanismo de protección al sindicato como persona jurídica independiente de los miembros que lo forman, y, la intermedia, ecléctica o compartida, sostiene que los conceptos de las dos primeras teorías no

son contrapuestas sino complementarias. Afirma que el fuero sindical es una garantía tanto para los individuos que integran la asociación como para el sindicato persona jurídica.

Pensamos que esta última teoría la de protección dualista consulta mejor los intereses y el espíritu de protección del fuero sindical, pues las asociaciones sin la estabilidad de sus dirigentes en el cargo que desempeñan carecerían de fuerza combativa para las reinvindicaciones sociales; y a su vez sin la protección de los sindicatos sus miembros serían simples instrumentos a merced de los patronos.

> Pero pese a lo que se debata, la verdad es que en nuestra legislación no puede hablarse de fuero sindical sino en relación con el sindicato. Cuando el Artículo 24 del Decreto 2351 de 1965 menciona los trabajadores amparados por el privilegio foral, cada una de las diferentes posibilidades allí contempladas se relaciona con el sindicato, ya sea en formación o ya formado, a sus directivos y a la comisión estatutaria de la misma agremiación, o sea que no erige en ninguna parte al fuero como entidad per sé, con vida independiente del sindicato, sino ínclito a él. En otras palabras no pueda darse el caso en un trabajador solo, independiente, sin pertenecer a un sindicato, que pueda abrogarse el derecho a un fuero sindical, y cuando pudiere decirse que se presenta, en el evento de los seis o tres meses posteriores al mandato, 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 la que se demuestra una vez más que el fuero se da en función de la sociación sindical y no de la persona. 6

---

6 QUINTERO SOTO, Eduardo. Primer Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, 1977. p. 255.

2. CLASES DE FUERO SINDICAL

2.1 FUERO LEGAL. TRABAJADORES AMPARADOS

Estudiado lo referente a la naturaleza jurídica del fuero sindical podemos afirmar que no todos los trabajadores pueden gozar del privilegio. La protección solo se extiende a los dirigentes de la organización sindical y excepcionalmente a los fundadores o adherentes de un sindicato en formación. En nuestro país el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el 24 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, ratificado por la Ley 48 de 1968, contempla que trabajadores gozan de la garantía foral.

2.1.1 Fuero de Fundadores

Fundadores de un sindicato son los trabajadores que toman la iniciativa de constitución, organizan y desarrollan la primera reunión, levantan y suscriben el acta correspondiente, discuten y aprueban los estatutos, designan el personal directivo provisional y promueven las notificaciones señaladas en el Artículo 363, acto este con el cual empieza a correr el término de amparo.

"Artículo 406.- Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, hasta sesenta (60) días después de su publicación ordenada por el Artículo 367 del mismo Código, sin exceder de seis (6) meses".

El legislador al proteger a todos los fundadores sin distinción de ninguna naturaleza, ha querido garantizar la estabilidad de los trabajadores y el derecho de libre asociación, ya que en la etapa de creación del sindicato el patrono con el objeto de impedir la formación de ese organismo podría utilizar todos los medios para amedrantar a los trabajadores que intervienen en la fundación del sindicato.

Tal como lo establece el Artículo 406 del Código, la protección del fuero sindical en favor de los trabajadores fundadores nace a partir de las notificaciones previstas por el Artículo 363 de la misma obra, que dice:

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

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Las dos notificaciones constituyen el acto procesal mediante el cual el presidente y el secretario provisionales, por escrito comunican al patrono y al Ministerio del Trabajo la decisión de constituirse en sindicato. Estas notificaciones deben hacerse a la mayor brevedad posible, para evitar que los patronos despidan a los fundadores del sindicato antes de efectuarlas, argumentando no estar aún aforado el despedido. El sistema de doble y simultánea notificación garantiza la protección sindical; efectuar una sola de ellas es pretermitir los términos del Artículo 363 y el empleador puede despedir libremente. Pero una vez efectuadas las susodichas notificaciones, los fundadores del sindicato quedan amparados por el privilegio de inamovilidad relativa y en el caso de ser despedidos, trasladados o desmejorados pueden iniciar la acción de reintegro, reestitución o reinstalación.

Los fundadores están protegidos del despido, traslado o desmejora, hasta sesenta (60) días después de la publicación ordenada en el Artículo 367, sin exceder de seis (6) meses. Reconocida la personería jurídica a la organización sindical, ésta debe publicar la resolución en el Diario Oficial por su cuenta una sola vez. Efectuada la publicación, la garantía se extiende hasta los sesenta (60) días subsiguientes siempre y cuando no haya vencido el término máximo de seis (6) meses, o hasta la fecha en que éste se cumpla.

Sobre la exigencia del Diario Oficial a los fundadores despedidos antes que el Ministerio del Trabajo reconozca la personería jurídica y ésta se publique en el Diario Oficial, consideramos que se debe demos-

trar la calidad de aforado y no la existencia de la organización. La calidad de aforado para los fundadores del sindicato se demuestra con las actas de fundación donde aparezcan los fundadores, la prueba de haberse notificado al inspector del trabajo o al alcalde y al respectivo patrono, y, que además no haya vencido el término máximo de protección (6 meses) para los fundadores.

2.1.1.1 Fuero y Negativa Administrativa de Personería Jurídica Sindical

Desde el Decreto Ley 2350 de 1944 el fuero se adquiere por el solo hecho de comunicarse al inspector y al patrono "el propósito de organizarse"; quiso el legislador evitar represalias contra los fundadores de un sindicato, cualquiera que sea su número. En el supuesto caso que el Ministerio del Trabajo niegue la personería jurídica al sindicato en formación, este no nace a la vida jurídica; pero el empleador debe respetar los seis (6) meses de protección consagrados legalmente para los fundadores; vencido este plazo la garantía desaparece automáticamente.

El Tribunal Superior de Bogotá, abordó dentro de los siguientes criterios, el problema planteado:

> Los vicios imputables a la constitución del sindicato y el posterior pronunciamiento del Ministerio del Trabajo, en el sentido de negarle la Personería Jurídica mediante Resolución (cita, número y fecha) para nada inciden en la calificación y existencia del fuero en el momento en que se pro-

dujo el despido.

El amparo para los fundadores no puede basarse en el exámen y decisión que posteriormente haga y adopte el Ministerio del Trabajo, pues la ley parte de la necesidad de protección que tiene la organización sindical embrionaria y por eso la circunscribe únicamente la notificación contenida en el Artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo. El fuero contemplado por la letra a) del Artículo 24 del Decreto 2351 de 1965, no puede quedar a merced de una conducta administrativa posterior; de ser así, carecería de sentido el plazo máximo de seis (6) meses que la misma le concede.

La fallida constitución de un sindicato por vicios que posteriormente encuentra el Ministerio del Trabajo, no hace inexistente el hecho mismo de su fundación. Simplemente el sindicato no nace a la vida jurídica, pero por eso no dejan de existir los actos preparativos o de formación, que ampara la ley. Pues la garantía contemplada por la norma en comento, va dirigida a hechos previos y no a situaciones jurídicas definidas. 7

2.1.2 Fuero de Adherentes

Adherentes son aquellos trabajadores distintos de los fundadores que ingresan al sindicato en formación después de cumplidas las notificaciones del Artículo 363 y con anterioridad a la concesión de personería jurídica a la organización naciente por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 406. Están amparados por el fuero sindical:

a) ...

b) Los trabajadores que, con anterioridad al reconocimiento de personería jurídica, ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

---

7 VILLEGAS, Sentencia del 2 de Marzo de 1977. op. cit., p. 180.

> Se entiende que estos trabajadores gozan de la garantía siempre y cuando que las notificaciones del deseo de sindicalizarse se hagan en la forma prevista en la ley, y, además, no haya vencido el plazo de 15 días para que la resolución de reconocimiento de la personería jurídica sea publicada en el Diario Oficial, ya que vencido este plazo no existe razón para el amparo de el fuero sindical (confróntese el Artículo 366, apartado 2°, del Código del Trabajo).8

No establece la ley expresamente las notificaciones al inspector o alcalde ni al patrono, para proteger con el privilegio foral a los adherentes como si lo hace, tratándose de los fundadores. Sinembargo, estimamos conveniente hacer las respectivas notificaciones. Lo dicho para los fundadores se aplica también a quienes se adhieren en las condiciones señaladas.

2.1.3 Fuero de Directivos

Desde un principio las normas obre fuero sindical han contemplado el "fuero de directivos", llamado también ordinario propiamente dicho, del que gozan los trabajadores designados para desempeñar cargos de dirección en la organización sindical, cinco (5) principales y cinco (5) suplentes. Las últimas leyes amplían esta protección a las federaciones, confederaciones, subdirectivas y comités seccionales.

> Artículo 406.- Están amparados por el fuero sindical:
>
> a)...
>
> b)...

8 GUERRERO, op. cit., p. 132.

c) Los miembros de la junta directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en municipio distinto de la sede de la directiva central, sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

La norma dispone claramente, que la protección del fuero sindical es por el tiempo que dure el mandato, generalmente un año, y además seis (6) meses de prórroga. Sinembargo esta protección puede ampliarse por estipulaciones en las convenciones colectivas.

Cuando la junta directiva se componga de más de cinco principales y cinco suplentes, el amparo solo se extiende a los (5) principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono, Artículo 407 Numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

2.1.3.1 Nacimiento, Duración y Extinción del Fuero de Directivos

La garantía foral para los directivos sindicales nace el mismo día en que se notifique al inspector del trabajo y al patrono la elección de la junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición. La duración dependerá en todo caso, del tiempo que cada estatuto señale como período, pues el establecido legalmente (6 meses) es común para todo representante sindical, término éste que empieza a contarse a partir de la terminación del mandato confiado por la organización.

Del contenido de los numerales 2º y 3º del Artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero de directivos se extingue en los siguientes casos:

- Por vencimiento del período estatutario y de la prórroga adicional de seis (6) meses.

- Por renuncia voluntaria antes de cumplir la mitad del período o por destitución en cualquier tiempo pierde ipso facto el fuero.

- Por renuncia voluntaria presentada luego de cumplida la mitad del mandato, conserva el fuero por seis meses más.

- Por sustitución en cualquier tiempo a causa de la fusión de dos o más sindicatos, los sustituídos conservan el fuero por tres (3) meses más contados desde el instante en que se realice la fusión.

No debe olvidarse que de conformidad con el Artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo, cualquier cambio o sustitución en la Junta Directiva debe notificarse en los mismos términos indicados por el Artículo 363. Si no se cumple este requisito la designación no surte efecto alguno. (Concordancia: Decreto Reglamentario 1469 de 1978, Artículos 10 y ss.).

Para que los miembros de las subdirectivas de los comités seccionales y de las subdirectivas de los sindicatos puedan considerarse aforados

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

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:

- Que los estatutos del respectivo sindicato prevean la posibilidad de constituir seccionales del mismo en otros municipios distintos de aquel en que funciona la directiva central.

> Las subdirectivas y comités seccionales no lo son porque lo certifique el director de supervigilancia sindical, no porque éste así lo pida, sino que existen como tales cuando están consagrados en los estatutos del sindicato respectivo, pues es allí donde han de mencionarse las seccionales que van a funcionar; y se explica el mandato, porque las seccionales no pueden fundarse de sorpresa, como una garantía para el patrono y como una forma de control para el gobierno, todo de conformidad en el Artículo 40 de la Ley 6a. de 1945, que dice que las seccionales tienen que estar previstas en los correspondientes estatutos y, también de conformidad con el Artículo 37 del Decreto 2313 de 1946 que reglamenta el precepto legal. Y los estatutos, que serían la prueba para el caso, no se llevaron a los autos. Si esta es la prueba, las declaraciones de Rodríguez y Salas no tienen valor alguno. 9

- Que la subdirectiva o comité seccional creado en municipio diferente, sea expresamente reconocido por el sindicato central. Relacionado con este punto el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo, en fallo del 14 de Mayo de 1950 expresó su interpretación en los siguientes términos:

---

9 COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación del 17 de Diciembre de 1952.

> Para que tengan vida legal las subdirectivas o comités seccionales, es preciso que el sindicato central los reconozca y ese reconocimiento no 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 o comités seccional aislados, que en un momento dado pueden tener intereses diferentes de aquel que guía la central y que no son otros que los expresados en los respectivos estatutos.

- Que en el municipio o lugar sede de la subdirectiva o comité seccionales la empresa tenga agencia, sucursal o establecimiento que justifique la creación de una junta directiva seccional.

2.1.4 Fuero de Reclamantes

Esta figura jurídica surgió en el año de 1965, en virtud de la inovación creada por el Artículo 24 del Decreto 2351 del mismo, que reemplazó al Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

> Artículo 406.- Están amparados por el fuero sindical:
>
> a)...
>
> b)...
>
> c)...
>
> d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más.

Legalmente solo quedan aforados dos trabajadores, pero todo estatuto sindical debe determinar los miembros que harán parte de la comisión

de reclamos, pues convencionalmente se puede ampliar el número de trabajadores protegidos por el fuero sindical. El amparo de estos trabajadores obedece a que son ellos los que invierten en los conflictos colectivos de trabajo en representación de la asociación profesional y de todos y cada uno de los miembros integrantes de la organización sindical.

> La ley solo prevé el fuero para los integrantes de los comités de Reclamos Nacional o Seccional, más no por empresas o institución, cuando el sindicato de industria o gremial agrupa a trabajadores de distintas empresas en una misma ciudad. Ello se explica por la arcaica y desueta estructura del Código, concebida bajo la premisa del sindicato de base, como pilar de la Organización Sindical. 10

2.1.4.1 Adquisición y Duración del Fuero de Reclamantes

Legalmente no se exige notificar al patrono o al inspector del trabajo, la designación de la comisión estatutaria de reclamos. Pensamos que los reclamantes adquieren el fuero desde el mismo momento en que son designados por la asamblea general del sindicato. Sinembargo es aconsejable incluirlos dentro del texto de la comunicación que pone en conocimiento del inspector del trabajo y del patrono la elección de junta directiva. La duración del mandato es la misma señalada para los directivos, por ley o por convención.

---

10 VILLEGA, op. cit., p. 168.

2.1.4.2 Los Inspectores del Ministerio del Trabajo no están Facultados para Aprobar o Improbar la Elección de la Comisión de Reclamos

De la atribución legal conferida por el Artículo 2º, numeral 24 del Decreto 1489 de 1952 no se desprende que los Inspectores de Trabajo tengan facultad para aprobar o improbar las designaciones que hagan los sindicatos, a través de sus órganos directivos, distinta de la de miembros de las juntas directivas, pues "la competencia es improrrogable, cualquiera que sea el factor que la determine". (Artículo 13, d. de P.C.).

De ninguna otra norma del Decreto 1489 de 1952 citado, ni de otras disposiciones legales, surge la competencia de las Inspecciones de Trabajo para aprobar o improbar las Comisiones de Reclamos. En efecto:

1) Ella no surge, como pretende la parte impugnadora en este juicio, del numeral 5º del Artículo 2º del mismo Decreto antes citados, pues el Artículo 2º señala las atribuciones y funciones del Departamento Nacional de Super Vigilancia Sindical, hoy sustituido por la División de Relaciones Colectivas de Trabajo.

2) El Decreto 1469 de 1978, en su Artículo 13, señala que los Inspectores de Trabajo tienen a su cargo la inscripción de los miembros de las Juntas Directivas Sindicales y la comunicación de tal hecho a la División de Relaciones Colectivas de Trabajo para que éste realice las anotaciones del caso. Conforme al Artículo 12 ibidem el Inspector de Trabajo podrá negar dicha inscripción cuando, a instancia de parte interesada, o por actuación oficiosa, comprueben circunstancias violatorias de la ley o de los estatutos que así lo indiquen.

Pero el Decreto 1469 de 1978 no prevé que dicho procedimiento sea aplicable con respecto a las comisiones estatutarias, como las de reclamos, ni señala un procedimiento de inscripción de las Comisiones de Reclamos.

3) La Resolución 01701 de 1976 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se adoptó el Manual descriptivo de funciones de los empleados de la Planta de Personal de dicho Ministerio, señala a los Inspectores de Trabajo la facultad de aprobar y registrar las Juntas Directivas de las asociaciones sindicales de primer grado. En ningún aparte de dicha resolución se atribuye a los Inspectores de Trabajo la

facultad de aprobar o improbar las comisiones sindicales de reclamos. Las leyes, decretos y demás disposiciones que versan sobre asuntos sindicales tampoco las confiere tal atribución. 11

2.2 FUERO CONVENCIONAL

Fuero convencional o extralegal es aquel en que patrono y trabajadores pactan convencionalmente amparar con el privilegio de inamovilidad, a ciertos trabajadores distintos de los directivos que señalan los Artículos 406 y 407 del Código; así como también, ampliar el término adicional o prórroga de seis (6) meses consagrado en el Artículo 406.

De acuerdo con el Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo

> Convención Colectiva de Trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.
>
> Ante la insuficiencia de la ley como mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores, es lícito a partir de allí, pactar convencionalmente beneficios que amplíen ese mínimo.
>
> Mediante la Ley de la empresa. Ley interpartes o Convención Colectiva de Trabajo, Patrono-Sindicato pueden pactar la concesión de Fuero Sindical a los Negociadores, Conciliador Arbitro, representante en el Comité, Junta Comisión específica obrero-patronal; comité de empresa; ampliar el número de trabajadores directivos o miembros de Comités de Reclamos que gocen del fuero sindical; ampliar el término de seis (6) meses que a partir de la cesación del mandato se extien-

---

11 COLOMBIA. Consejo de Estado. Fallo del 19 de Marzo de 1982. Expediente no. 3629. Consejero Ponente: REYES POSADA, Ignacio.

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

de el fuero sindical, etc., situaciones que en algunos casos, no basta la sola norma convencional sino que además es necesario la disposición estatutaria. 12

El doctor Carlos Alvarez Pereira, en el Primer Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral, refiriéndose al Artículo 24 del Decreto 2351 de 1965 que reemplazó al Artículo 406 del Código Laboral expresó lo siguiente:

"La norma transcrita solo merece aclararse en el sentido de que convencionalmente se puede aumentar el número de personas amparadas por el fuero sindical y se pueden crear nuevos cargos de representación sindical que también gocen de la protección especial del fuero".[13]

2.3 REQUISITOS PARA GOZAR DEL FUERO SINDICAL

Según la ley colombiana, para que el Instituto del Fuero Sindical surja a la vida jurídica, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Que la elección del directivo sindical se haya hecho cumpliendo con el procedimiento previsto en la ley y los estatutos, como son la elección por Asamblea General, votación secreta, papelería escrita, por el sistema del cuociente electoral.

---

12 VILLEGAS, op. cit., p. 168-169.

13 ALVAREZ PEREIRA, Carlos. Primer Seminario de Derecho Laboral. 1977. p. 241.

- Que la designación sea para los efectos de la representación de una organización profesional que goce de personería jurídica, salvo el caso que la elección sea de carácter provisional.

- Que la designación sea aprobada por las autoridades administrativas del trabajo, salvo el caso de la elección provisional, en cuyo caso es suficiente la notificación en debida forma al patrono y al inspector del trabajo o la fundación del sindicato.

- Que la elección sea debidamente notificada al patrono y al inspector del trabajo; y que además sea hecha por un período determinado no inferior a seis (6) meses como lo establece el Artículo 390 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo la excepción prevista para el caso de la junta directiva provisional.

- Respecto a la comisión de reclamos, se hace necesario que ésta esté debidamente prevista en los estatutos del sindicato.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DE SIMON BOLIVAR
Sección Biblioteca
BARRANQUILLA ATLANTICO

3. TRABAJADORES NO AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

El Artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo perceptúa:

" No gozan del fuero sindical:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el Artículo 5º del Código de Régimen Político y Municipal.

2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñan puestos de dirección, de confianza o de manejo".

3.1 EMPLEADOS PUBLICOS

El concepto jurídico de empleados públicos que para los efectos del fuero sindical era un problema, está resuelto por los Decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969, extraordinario el primero y reglamentario el segundo. Estos decretos en especial el 1848 reemplazó el Artículo 5º del Código de Régimen Político y Municipal, éste a su vez derogado por el Artículo 1º del Decreto 3047 de 1968.

Dice el Artículo 5º del Decreto Legislativo 3135 de 1968:

> Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; sin embargo los trabajadores de la constitución y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. En los estatutos de los establecimientos públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñados por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.
>
> Las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deban ser desempeñados por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

El Decreto Reglamentario 1848 de 1969, referente a los empleados públicos y trabajadores oficiales establece:

> Artículo 1º.- Empleados oficiales. Definición. 1. Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, definidos en los Artículos 5º, 6º y 8º del Decreto Legislativo 1050 de 1968.
>
> 2. Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo.
>
> 3. En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.

El Numeral 1º de esta norma corrigió una de las equivocaciones más criticadas por la doctrina, al señalar que se trata de personas naturales, pues el Artículo 5º del Decreto 3135 de 1968 sólo se refirió a personas sin especificar si eran naturales o jurídicas.

Artículo 2º.- Empleados Públicos. 1. Las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales, son empleados públicos.

Artículo 3º.- Trabajadores Oficiales. Son trabajadores oficiales los siguientes:

a) Los que prestan sus servicios a las entidades señaladas en el Inciso 1 del Artículo 1º de este Decreto, en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, con excepción del personal directivo y de confianza que labore en dichas obras; y

b) Los que prestan sus servicios (en establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial), en las empresas industriales o comerciales del Estado y sociedades de economía mixta.

El texto entre paréntesis fue anulado por el Consejo de Estado, Sentencia del 8 de Abril de 1970.

El Tribunal Superior de Barranquilla, refiriéndose al Artículo 5º del Decreto 3135 de 1968 dijo:

La Sala, en los diversos casos en que ha analizado la calidad de trabajadores oficial o empleados públicos y en aplicación del Artículo 5º del Decreto 3135 de 1968 ha dicho, entre otras cosas, lo siguiente:

El Artículo 5º del Decreto 3135 del 26 de Diciembre de 1968 definió quienes son empleados públicos y quienes trabajadores oficiales. La regla general del Inciso 1º, reza: "Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos, son empleados públicos", la del Inciso 2º establece: "Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales". Nótese como estas dos reglas dicen relación a las personas que prestan sus servicios en las dependencias", organismos o entidades nombradas. En cambio, las dos excepciones a la regla primera se relacionan con la actividad desarrollada ya que la una es la referente a los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras pú-

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

blicas y la segunda a las actividades que pueden ser desempeñadas por personas ligadas por contrato de trabajo, según lo precisen los respectivos estatutos.

Del mismo modo está prevista la excepción a la segunda regla general en el Inciso 2º, que dice: "Los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza pueden ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".

Y el mismo Artículo 1º del Decreto 3135 de 1968 distingue tres categorías dentro de las entidades descentralizadas, que son, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta. Y según el Decreto 1050 de 1968 los establecimientos públicos son organismos creados por la ley o autorizados por ésta para atender funciones administrativas, conforme a las reglas del derecho público.

No hay duda alguna, que el Instituto de Crédito Territorial es un establecimiento público, creado por la Ley 200 de 1939 y que por tanto, los trabajadores, como regla general, tienen la calidad de empleados públicos, y como excepción, la de trabajadores oficiales, establecidos en sus normas estatutarias o cuyas funciones sean de mantenimiento o conservación de obras públicas.

Ahora bien, el demandante desempeñaba el cargo de auxilio de cobranzas en la sección de Secretaría y Jurídico, mediante la celebración de un contrato de trabajo. Debe la Sala, examinar, si la celebración de un contrato de trabajo escrito impone o no calidad jurídica al celebrante, es decir, que por el simple hecho de suscribir un contrato de trabajo pierde la calidad de empleado público y adquiere la de trabajador oficial, solución ésta de la máxima importancia, por cuanto se conforma no la restricción arriba apuntada sobre el Fuero Sindical.

En memoriable Sentencia de la Corte Suprema de Justicia fecha Septiembre 10 de 1973 del doctor Juan Glen Posada contra el departamento de Sucre, dijo lo siguiente: "La manifestación de las partes en el sentido de que celebraban un contrato de trabajo, no ha de prevalecer lo dispuesto por las normas legales, pues en materia laboral la voluntad de los contratos no puede apartarse de lo previsto por la ley, dado el carácter de orden público que tienen las disposiciones sobre trabajo. No existe en estas materias, la autonomía de la voluntad contractual, y solamente por excepción y de manera expresa, la ley permite que los contratantes dispongan algo distinto a lo por ella ordenado".

Significa lo anterior, ya prohijado por ésta Sala en nego-

cios similares, que la calidad jurídica de empleado público, que es consagración legal, no puede borrarse por voluntad de las partes, como en el caso de autos. El demandante, tiene todas las características de empleado público, dentro de la regla general del Decreto 3135 ya citado, calidad ésta que no es suprimible por el simple hecho de la celebración del contrato de trabajo y si bien, puede desempeñar las funciones de Directivo Sindical, no conlleva el amparo foral correspondiente, y por tanto, no hay lugar a la acción de reintegro que es una consecuencia directa y jurídica del amparo aludido. 14

3.1.1 Doctrina del Consejo de Estado

Por considerar que el Consejo de Estado ha interpretado casi que perfectamente la reforma del año 68 en materia de clasificación de empleados oficiales, transcribimos la sentencia de donde se deducen las conclusiones más importantes sobre el tema:

> El carácter de empleado público o de trabajador oficial depende, en parte, de las funciones que cumple el servidor público y, en parte también, de la entidad a la cual presta sus servicios.
>
> Los tres Decretos citados (se refiere al 1050 de 1968, al 3135 de 1968 y el 1848 de 1969) hacen clasificación entre empleados públicos y trabajadores oficiales (comprendidas ambas categorías en la denominación genérica de empleados oficiales), poniendo especial atención en la entidad donde trabaja el servidor público, aunque estableciendo netamente, respecto de las funciones, dos grupos muy claramente delineados: los de dirección y de confianza, que son siempre empleados públicos, tanto en los establecimientos descentralizados como en las empresas industriales y comerciales del Estado, e incluso en las sociedades de economía mixta; y los que se ocupan en la construcción y sostenimiento de obras públicas, que son siempre trabajadores oficiales; entre uno

14 COLOMBIA. Sala Laboral. Sentencia del 2 de Agosto de 1979. Juicio Especial del Fuero Sindical. MENDOZA CORONADO, Edilberto vs. INSCREDIAL. Magistrado Ponente: GARCIA SOLANO, Alvaro.

y otro grupo quedan numerosos empleados oficiales que, según la entidad que los ocupa y las funciones que desempeñan, pueden quedar catalogados bien como empleados públicos, bien como trabajadores oficiales. Por ello los establecimientos públicos, las empresas estatales y las sociedades mixtas deben hacer la respectiva clasificación en sus estatutos, pero al hacerlo, deben tomar en cuenta los dos elementos de juicio ya indicados, o sea, la naturaleza de la entidad según su constitución, sus funciones y su finalidad característica, y las funciones del empleado.

Resulta así de mucho interés estudiar por una parte la clasificación hecha por los citados decretos, respecto de establecimientos públicos, empresas estatales y sociedades de economía mixta, y por otra parte, la distinción hecho en los mismos decretos entre empleado público y trabajador oficial, para aplicar todo ello al caso de autos...

Del conjunto de las anteriores normas deduce la Sala las siguientes conclusiones respecto de los establecimientos públicos, las empresas estatales y las sociedades de economía mixta, así como sobre el carácter de empleado público y trabajador oficial:

1. Los establecimientos públicos son unos de los organismos que integran la rama ejecutiva del poder público; hacen parte por tanto de la administración pública y los que expidan sus directiva son actos administrativos típicos, acusables ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

2. Los establecimientos públicos están siempre adscritos a los organismos principales de la administración, o sea, ni en la Presidencia de la República, bien a los ministerios o a los departamentos administrativos, y cumplen sus funciones en los términos señalados por la ley bajo la orientación y control de aquellos organismos principales, lo cual revela que, aunque poseen autonomía administrativa, ella es siempre restringida.

3. Los establecimientos públicos y las empresas industriales y comerciales del Estado se asemejan en que son organismos creados por la ley o autorizados por esta y en que reúnen las características de tener personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio o capital independiente constituído con bienes o fondos públicos comunes, o con el producto de impuestos, tasas o contribuciones de destinación especial.

4. Los establecimientos públicos y las empresas industriales y comerciales del Estado se diferencian en que aquellos están encargados principalmente de ejercer sus funciones conforme a las reglas del derecho público, mientras que es-

tas últimas desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado, salvo las excepciones legales.

5. Los establecimientos públicos pueden atender, además de sus funciones administrativas, otras distintas, bien sean ellas de carácter industrial o comercial o docente o social, pero esa circunstancia no desfigura su naturaleza propia de establecimientos públicos, y cumplen siempre sus funciones conforme a las reglas del derechos público, a menos que en la ley constitutiva o en los estatutos respectivos se haya establecido un régimen excepcional.

6. Además de los establecimientos públicos y de las empresas industriales y comerciales del Estado, existen las sociedades de economía mixta, que son organismos constituídos bajo la forma de sociedades comerciales, con aportes del Estado y del capital privado, en lo cual se diferencian, por tanto, de los establecimientos descentralizados y de las empresas estatales que no son constituídos en forma de compañía comercial ni pueden dar lugar a participación alguna del capital privado.

7. Las sociedades de economía mixta deben ser creadas por la ley o autorizadas por esta, desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado, salvo las excepciones legales, en todo lo cual se diferencian de los establecimientos públicos, los cuales atienden principalmente funciones administrativas conforme a las reglas de derecho público.

8. Los servidores públicos, sea que trabajen en los organismos principales de la administración, en establecimientos públicos, en empresas estatales o en sociedades de economía mixta, son, genéricamente, empleados oficiales; constituyen así el sector oficial en contraste con el sector privado; y tienen naturalmente los derechos y prestaciones que la ley señala para los servidores del sector público.

9. El empleado oficial puede estar vinculado a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria, que conlleva nombramiento y posesión del respectivo cargo, o por un contrato de trabajo; pero, en ambos casos, se trata de una relación de derecho público, con todo lo que ello implica, y no de derecho privado.

10. Las personas que trabajan en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales, son empleados públicos, salvo los que, en tales entidades, laboran en la construcción y sostenimiento de obras públicas y aquellos que en estatutos de la respectiva entidad, como en el caso

de los establecimientos descentralizados, quedan exceptuados para ser vinculados mediante contrato de trabajo.

11. Así, la regla general respecto de las personas que trabajan en los establecimientos públicos, es que ellas son empleados públicos de acuerdo con lo establecido al respecto por norma que tiene fuerza de la ley y con las dos únicas excepciones señaladas en el punto anterior.

12. La regla general, respecto de las personas que trabajan en las empresas industriales y comerciales del Estado, en las sociedades de economía mixta y en cualquier entidad de la construcción y sostenimiento de obras públicas (a diferencia de la regla general fijada para los servidores de los establecimientos públicos), es que son trabajadores oficiales, a menos que el empleado desempeñe funciones directivas o de confianza, caso en el cual tiene carácter de empleado público.

13. El personal directivo o de confianza, constituído por servidores que tienen siempre el carácter de empleados públicos y no de trabajadores oficiales, en cualquier organismo principal o adscrito de la administración en que trabaje, es aquel que reemplaza al empleador frente a los demás empleados a su cargo, sustituyendo al empleador mismo en sus facultades directivas, de mando o de organización, características, todas ellas, que deben ser estudiadas cuidadosamente en cada caso concreto:

Se dirá que el Decreto 1848 de 1969 contempla una clase especialísima de establecimientos públicos, como son los organizados con carácter industrial o comercial y que en el mismo Decreto establece como regla general para tal categoría de establecimientos públicos la de que sus servidores son trabajadores oficiales, y no empleados públicos, con la sola excepción del personal directivo y de confianza. Ello es evidente así, pero ocurre que el Decreto 1848 de 1969 es simplemente un decreto reglamentario del Decreto Ley 3135 de 1968, y que, por tanto, no puede válidamente, al reglamentar este último estatuto, violar las disposiciones superiores. Y la norma comentada quebranta directa y ostensiblemente lo dispuesto por el estatuto que tiene fuerza de ley. En efecto, el Decreto 3135 preceptúa claramente que los servidores de un establecimiento público son empleados públicos. Esa es la norma general superior; de suerte que la disposición del Decreto 1848 (literal b, Artículo 3º), que estatuye que los servidores de una clase especial de establecimientos públicos son trabajadores oficiales, y no empleados públicos, resulta abiertamente ilegal, por desbordar la facultad reglamentaria. 15

15 COLOMBIA. Consejo de Estado. Sentencia del 8 de Abril de 1970.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

3.2 ACTIVIDADES DE DIRECCION, DE CONFIANZA O MANEJO

La segunda excepción del Artículo 409 del Código Laboral, respaldado por el Artículo 389 de la misma obra, comprende a los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen actividad de directores o gerentes en la administración pública, o la que caracteriza a los patronos en las relaciones particulares de trabajo y que, legal, jurisprudencial y doctrinariamente se denomina puesto de "dirección, confianza y manejo".

La razón filosófica para que esta clase de trabajadores no integren la jurta directiva sindical y menos estar amparados por la garantía foral, es la confianza depositada en ellos y la naturaleza de sus funciones, en cuyo ejercicio sustituyen al patrono.

Mario De la Cueva, dice que es razonable que el derecho del trabajo no ampare a esta clase de trabajadores. Piense lo que se quiera, el derecho del trabajo es un derecho de clase. No es para los ricos ni para los que estén más cerca de ellos que de los trabajadores de base; es sólo para estos últimos.

El profesor Cabenellas manifiesta que se ha pretendido clasificar a los empleados de confianza en dos categorías:

> a) Personas que desempeñan puestos de dirección, como los directores, administradores, gerentes, etc.; esto es, quienes pueden sustituir en sus funciones a la persona física o jurídica a la que representa;

b) Aquellos que se desempeñan en trabajos personales que tienen carácter confidencial, sujetos en forma directa en su desempeño a una responsabilidad respecto a la naturaleza especial de la prestación, en la cual el elemento fidelidad a la empresa predomina sobre los demás. 16

El alcance jurídico y la extensión de los vocablos, puestos de dirección, confianza o manejo, muy controvertidos en la legislación colombiana, fueron resueltos por el Tribunal Superior del Trabajo, en forma y términos que acogemos plenamente, y que actualmente tienen plena vigencia:

... Los cargos de dirección se caracterizan porque quienes los desempeñan:

a) Actúan en función no simplemente ejecutiva sino conceptiva, organiza y coordina múltiple, esencialmente dinámica, que persigue el desarrollo y buen éxito de la empresa o servicio considerado como abstración económica o técnica, a diferencia del trabajador ordinario, que no lleva sino su propia representación y cuya labor se limita a la ejecución concreta de determinada actividad;

b) Ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa o servicios con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario de trabajadores y dentro de la órbita de la delegación, jerarquía que por regla general coincide con el alto rango del cargo, pero sin que esta coincidencia sea forzosa o esencial, pues este criterio no es formal sino sustancial, y por tanto, se estructura únicamente sobre la naturaleza de la función que realice el trabajador. Así lo había ya expresado este Tribunal en Sentencia de 15 de Octubre de 1948, en donde dijo: De tales pruebas resulta que el señor Figueroa si ocupó una posición de categoría especial dentro de la empresa y que en cierta manera sustituía al patrono en el ejercicio de funciones de mando, de dirección, de superior vigilancia frente a otros trabajadores de aquella, que es lo que caracteriza al empleado de dirección y vigilancia. Si la remuneración no correspondió a la desta-

16 CABANELLAS, op. cit., p. 135.

cada posición que ocupó el demandante, ello apenas indicará que a la empresa le faltó sentido de la equidad, circunstancia esta que no es suficiente para variar la naturaleza de las funciones que tuvo a su cargo el actor;

c) Obligan al patrono frente a sus trabajadores, según lo preceptuado por el Artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo;

d) Están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión, cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica o, en último término, de la voluntad superior del empleador;

e) Cuando la gestión no es global, son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen a la organización;

f) Finalmente y por todo lo anterior constituye un tipo intermedio de trabajador entre el patrono a quien representa y el común de los asalariados. En esta categoría, y como ejemplos puramente enumerativos, están incluídos los gerentes administradores, mayordomos, capitanes de barco, etc.

... La legislación colombiana distingue además entre las categorías específicas de actividades laborales, las de confianza o manejo.

Siendo el contrato de trabajo un vínculo intuite personas la confianza, en su común acepción, es un elemento constante y presente en cualquier relación laboral, pues como ya lo ha dicho el Tribunal Supremo, en todo trabajador se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás cualidades derivadas de la especial naturaleza del contrato. Esta circunstancia obliga a concluir que el vocablo confianza empleado por la legislación para determinar una situación laboral excepcionante debe entenderse, no en su significado ordinario, sino conceptualmente valorando como manifestación especialísima de aquel elemento común. Considerado en esta forma el concepto, implica un desplazamiento de la actividad ordinaria de trabajo que se resuelve en la responsabilidad de realizar una labor concreta de finalidad limitada en el espacio y en el tiempo, hacia objetivos permanentes de mayor entidad, por los cuales se debe responder, relacionados con la organización de la empresa, con la coordinación de sus diversos servicios y el control y fiscalización de los mismos; de lo anterior se concluye que los trabajadores de dirección y supervigilancia lo son también de confianza, en su más eminente aceptación.

> Cuando la actividad de confianza consiste en el manejo de dineros o bienes materiales se configura el empleado de manejo, cuyos ejemplos típicos son los cajeros, los pagadores, y los almacenistas. 17

El Tribunal Superior de Barranquilla, en la demanda especial de fuero sindical de Antonio Ricaurte Romero contra Banco Colpatria abordó el tema en mención en los siguientes términos:

> Es preciso que la Sala se detenga a considerar lo que la ley ha querido significar con la expresión puestos de dirección, de confianza o de manejo.
>
> En cada caso particular es preciso estudiar la real situación del trabajador frente a la empresa y conociendo sus funciones y las facultades otorgadas establecer si realmente está ocupando un puesto de dirección, confianza o manejo.
>
> Son las pruebas del proceso las que van a demostrar si el trabajador ocupó un cargo de categoría especial dentro de la empresa y que en cierta manera sustituía al patrono en el ejercicio de funciones de mando, de dirección o de confianza frente a otros trabajadores de la empresa, que es lo que esencialmente caracteriza al empleado de confianza.
>
> Es de suponer que el trabajador de confianza está dotado de determinado poder discrecional, es decir, constituye un tipo intermedio de trabajador, entre el patrono que representa y el común de los empleados.
>
> El término confianza, o actividades de confianza, es un elemento constante y presente en cualquier relación de tipo laboral ya que en todo trabajador se deposita un mínimo de confianza que responda a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás cualidades derivadas de la especial naturaleza del contrato de trabajo.
>
> La confianza a que se refiere la norma como excepción para que el trabajador pueda gozar de fuero sindical es aquella confianza concebida como el desplazamiento de la actividad

---

17 COLOMBIA. TRIBUNAL SUPREMO DEL TRABAJO. Casación del 1º de Junio de 1954. Citado por GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Rosarista. Bogotá, 1978. p. 389.

ordinaria de trabajo que se resuelve en la responsabilidad de realizar una labor concreta hacia objetivos de mayor entidad por los cuales debe responder y relacionamos con la organización de la empresa, con la coordinación de sus diferentes servicios y con el control y fiscalización de los mismos.

El empleado de confianza o de manejo generalmente está dotado de un grado de capacidad intelectual no común a todos los trabajadores y que precisamente lo sitúa en un plano de superioridad frente a ellos haciéndolo idóneo para el desempeño de ciertas funciones que, en éste caso no son otras que las de ejercer un copatronazgo y representar, coordinamente con los otros ejecutivos de la empresa, al capital pues puede afirmarse que ésta clase de trabajadores se preocupan y se interesan por el lucro del establecimiento lo que la gran masa de trabajadores ignoran y tampoco tienen incumbencia.

En el cargo de manejo aparte de la calidad intelectual del trabajador también debe tener específicas funciones ya que si ello no sucede, al carecer de poder necesario para desarrollar verdaderas actividades de confianza o ponerlas al servicio del empleador, mal puede llamársele trabajador de confianza. De manera que cuando la ley indica empleado de confianza y manejo quiere significar que ese empleado desempeña o ejecuta labores de tal índole que le otorgan la facultad de dirigir, de super-vigilar, de mandar en nombre del patrono que en él delega ciertas prerrogativas o todas ellas.

Se puede decir que un trabajador goza de confianza cuando puede actuar con cierta libertad en el servicio a nombre del patrono y la confianza puede estar separada de cualquier otra atribución y ser ajena de la facultad de manejo que la tienen quien se encarga del dinero.

La empresa demandada para calificar al demandante como trabajador de confianza aportó el Reglamento Interno de Trabajo donde se plasman los deberes estrictos del trabajador en desarrollo de su puesto como visador de cuentas corrientes. La clasificación jurídicas del caso compete al juzgador quien debe concluir si la actividad es de confianza sustentándole en el exámen de las funciones correspondientes al cargo desempeñado. No puede hablarse de empleados de confianza únicamente porque maneja dineros sino que es preciso estudiar la relación de trabajo respectiva para poder catalogar al trabajador en el sitio que verdaderamente está ocupando y no en aquel que el patrono lo ha colocado no precisamente para que sobresalga sobre los otros trabajadores sino para otros fines que bien pueden ser de organización interna pero que no interpretan la realidad de la labor desarrollada por el trabajador.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

> Si se analizan las funciones desarrolladas por el trabajador, es preciso concluir que ninguna de ellas conlleva actividades tendientes a reemplazar al patrono y que serían las funciones de confianza que impedirían el amparo foral solicitado. 18

Del estudio del fuero sindical y del espíritu de la ley se colige que la protección a los trabajadores aforados debe ser lo más amplia posible, y si excepcionalmente no quedan protegidos los de dirección, confianza y manejo, esta excepción debe ser taxativa y cuidadosamente aplicada y no es el patrono quien puede calificar a un trabajador como de dirección, confianza y manejo, sino el juzgador, analizando qué clase de funciones tenía el trabajador, ya que procesalmente el juez aplica su libre convicción no olvidándose que el contrato es realidad y no un contrato sujeto a los arbitrarios calificativos que erróneamente le puede dar al patrono por ejemplo, en un formulario que contiene el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo o en una demanda o en la contestación de la demanda.

---

18 COLOMBIA. Sala Laboral. Sentencia del 2 de Febrero de 1984. Magistrado Ponente: DE LA HOZ DE PACHECO, Alba.

CORPORACION EDUCATIVA MARIA SIMON BOLIVAR
Sección
Biblioteca
Principal
BARRANQUILLA
ATLANTICO

4. PERDIDA DEL FUERO SINDICAL

4.1 TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON PREVIA CALIFICACION JUDICIAL

En nuestro medio el privilegio del fuero sindical no hace inamovibles a los trabajadores que están amparados por él, pues, de conformidad con los Artículos 410 y 411 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los Artículos 8º y 9º del Decreto 204 de 1957, el fuero sindical se pierde por terminación del contrato de trabajo con y sin previa calificación judicial. Esto en razón que la ley nacional solo le garantiza al aforado que no será despedido, ni trasladado, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo dentro de los términos que el contrato estipula; fuera de los cuales la garantía debe extinguirse.

> Artículo 410.- Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:
>
> a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días; y
>
> b) Las causales numeradas en los Artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato....

Los Artículos 62 y 63 citados, fueron subrogados por el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que en lo pertinente dice:

> Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
>
> a) Por parte del patrono:
>
> 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
>
> 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
>
> 3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefe de taller, vigilantes o celadores.
>
> 4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
>
> 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
>
> 6) Cualquier violación grave de sus obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
>
> 7) La detención preventiva del trabajador por más de treinta días a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un 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 de 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 labores análogas, cuando no se corrijan en 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 renuncia 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 las labores encomendadas.

14) El reconocimiento al 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 cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

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 puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Las causales a que se refiere el Numeral 6º de este Artículo están contenidas en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y son los siguientes:

Artículo 58.- Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador.

1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5) Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

7) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Artículo 60.- Prohibiciones a los Trabajadores. Se prohibe a los trabajadores:

1) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.

2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

llevar los celadores.

4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

6) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse; y

8) Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

En todos los casos anteriormente citados corresponde al patrono probar la justa causa invocada antes de proceder a despedir el aforado, ya que el acto del despido debe condicionarse al previo permiso que, de prosperar las causales invocadas expida el juez del trabajo.

La Corte ha sostenido en varias ocasiones que el patrono debe manifestar en forma expresa e inequívoca los motivos concretos que tenga, o la causal o causales que invoque para prescindir de los servicios de un trabajador, cuando quiera que vaya a dar por terminado unilateralmente el contrato de acuerdo con lo establecido por el Artículo 7º aparte a), del Decreto 2351 de 1965, y que esa manifestación debe hacerla en el momento mismo del fenecimiento del contrato, para que sea válida según lo enseña el parágrafo de dicho precepto.

Indicar los hechos motivantes del despido o decir la causal legítima invocada para ese proceder son las dos formas igualmente eficaces que el patrono ha de emplear si quiere dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en las hipótesis previstas por el Artículo 7º, aparte a), del Decreto-Legislativo 2351 de 1965. Pero se acomoda de manera más estricta a los dictados de la lealtad con su contraparte el uso de la primera de tales formas, pues le permite mayor amplitud en su defensa ante los jueces al despedido, ya

que es más sencillo contraprobar sobre hechos concretos que respecto de causales abstractas de la ley.

Si como quedó visto, es válido el uso de cualquiera de estas dos formas para el recto ejercicio por el patrono de su derecho a dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, resulta claro también que si demuestra en juicio la veracidad de los hechos invocados para el despido, puede el juzgador encuadrar tales hechos dentro de las causales abstractas señaladas en la ley para tener como justo ese despido. 19

4.2 TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL

La regla general indica que un directivo sindical no puede ser despedido, ni trasladado, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, mientras goce de la garantía foral que le otorga la ley. La excepción a esa regla la constituyen ciertos casos:

> Artículo 411.- Terminación del contrato sin previa calificación judicial.- La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requieren previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

4.2.1 Por la Realización de la Obra Contratada

Esta modalidad de contratación, no sujeta a las reglas generales, para todos los contratos, permite que concluída la obra, ya dentro del tér-

---

19 COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Casación del 27 de Octubre de 1977. Tomada del Régimen Laboral Colombiano. Envío no. 130, 1981. p. 169.

mino estipulado previamente, o fuera de él, el patrono pueda dar por terminado el contrato sin previa calificación judicial aunque el trabajador esté amparado por el fuero sindical.

4.2.2 Por la Ejecución del Trabajo Accidental, Ocasional o Transitorio

El Artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo dice: "Trabajo ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono".

No se requiere la previa calificación judicial por cuanto esta modalidad de prestación del servicio impide el goce del fuero, según el Artículo 388 literal c) del Código, no pueden ser miembros de la junta directiva provisional o reglamentaria los trabajadores ocasionales, a prueba o como aprendices en el momento de la elección.

4.2.3 Por Mutuo Consentimiento "Venta del Fuero"

Esta causal tiene como base la autonomía de la voluntad y el principio de la libertad de trabajo, el trabajador aforado y el patrono pueden terminar bilateralmente el contrato de trabajo, lo que conlleva a que cese de ipso facto el fuero sindical.

Mucho se ha criticado por el sindicalismo moderno, esta forma de ter-

minar con la garantía del fuero sindical, debido a que en la mayoría de los casos obedece a la necesidad económica de quien valiéndose de su posición decide obtener algún dinero, por elementales consideraciones, lo que denomina "venta del fuero".

4.2.4 Por Sentencia de Autoridad Competente

Entendemos que esta causal no se refiere a la providencia que dicta el juez autorizando el despido, traslado o desmejora del trabajador aforado, ya que ello sería una paradoja.

Respecto del fuero sindical dicha causal tiene como fundamento por una parte la facultad que tiene el patrono de solicitar al juez del trabajo declare terminado el contrato de trabajo que tiene con un aforado sindical, en virtud de la resolución por incumplimiento, mediante la acción ordinaria contemplada en el Artículo 64 del Código, y de prosperar las pretenciones del demandante el fuero termina una vez ejecutoriada la Sentencia. Y por la otra, en mérito de sentencia proferida por un juez del trabajo al disolver y liquidar un sindicato; en este caso no puede subsistir el privilegio cuando la organización que lo justificaba ha desaparecido; es decir, lo accesorio debe seguir la suerte de lo principal.

4.3 ILEGALIDAD DE LA HUELGA O PARO Y FUERO SINDICAL

En el desarrollo de este tema no analizaremos los aspectos relaciona-

dos con la derogatoria, inconstitucionalidad e ilegalidad de las normas que se han expedido sobre él, en razón a que están siendo aplicadas actualmente. Mucho menos estudiaremos las diferentes tesis existentes alrededor del fenómeno mismo de la huelga, aceptando el hecho como tal; es decir, ubicándonos frente a la huelga o paro declarado ilegal.

> Artículo 450.- Casos de ilegalidad y sanciones. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:
>
> 2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial.

De la norma transcrita se refiere que una vez declarada ilegal la suspensión de actividades por las autoridades administrativas del trabajo, el patrono de inmediato y sin más trámites que la declaratoria de ilegalidad, queda en libertad para despedir a los trabajadores que hubieren intervenido o participado en la huelga o paro. El gobierno no solo por razones técnicas, sino además para impedir el abuso del derecho, evitar nuevos y adicionales conflictos procedió a reglamentarla gravando al patrono con una serie de actuaciones posteriores a la declaratoria de ilegalidad y anteriores a la terminación del contrato de trabajo.

En efecto expidió el Decreto Reglamentario 2164 de 1959, que en su Artículo 1º reza:

> Declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo pero determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Es entendido, sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que, una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persistieren en el paro por cualquier causa.

El Ministerio del Trabajo adicionó al Decreto Reglamentario la Resolución 1064 de 1959, que en su Artículo 1º dispone:

> Una vez producida la declaración de ilegalidad de un paro, el patrono afectado por el mismo procederá a presentar al inspector del trabajo correspondiente o al funcionario comisionado por el Ministerio la lista de aquellos trabajadores suyos que él considere necesario despedir por haber participado o intervenido en la suspensión del trabajo y no estar comprendidos dentro de lo previsto en la primera parte del Artículo 1º del Decreto 2164 de 1959.

Posteriormente los Artículos 5º y 6º de la Resolución 0342 de 1977, establecieron un procedimiento especial que debe seguirse ante el funcionario del trabajo, y que comprende términos de pruebas y alegatos, para que los trabajadores amenazados de despido, en virtud de la declaratoria de ilegalidad, puedan probar que se mantuvieron en la huelga o fueron a ella por las circunstancias especiales del paro, pero no por desobedecimiento a dicha declaratoria.

> Resolución 0342 de 1977, Artículo 5º. El listado de que trata el Artículo 1º, de la Resolución 1064 de 1959 deberá ser presentado por el patrono afectado por la suspensión colectiva ilegal del trabajo, ante el inspector de trabajo y seguridad social del domicilio de aquel o ante el jefe de la división departamental de trabajo y seguridad social cuando

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

el patrono esté domiciliado en la ciudad sede de dicha dependencia.

Queda en estos términos modificado el Artículo 1º de la Resolución a que se refiere el inciso anterior.

Resolución 0342 de 1977, Artículo 6º.- El artículo único de la Resolución 1091 de 1959, quedará así: el funcionario respectivo, recibida la lista o recibida la comisión, deberá practicar todas las diligencias probatorias que sean necesarias para esclarecer los hechos materia de la investigación.

El inspector de trabajo dispondrá de un término máximo de quince (15) días hábiles para practicar la investigación administrativa.

Finalizada esta, el funcionario comisionado deberá remitir el informativo completo al jefe de la división departamental de trabajo y seguridad social.

Cuando la investigación haya sido adelantada por inspectores de trabajo y seguridad social no comisionados, deberán remitir de manera inmediata el expediente al jefe de la división departamental más próxima al lugar de su jurisdicción. En uno u otro caso, el respectivo jefe, recibida la documentación, dispondrá de un término máximo de cinco (5) días hábiles para emitir el pronunciamiento a que haya lugar. En la misma providencia que decida el negocio, el jefe de la división departamental de trabajo y seguridad social conminará al patrono para que se abstenga de despedir a los trabajadores que hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del cese, en caso de no haberlo verificado, so pena de incurrir en las sanciones de ley, o le impondrá estas sanciones, si ello hubiere acontecido.

Parágrafo.- El incumplimiento de los términos establecidos en este artículo, sin causa justificada, constituye falta disciplinaria que acarreará al correspondiente funcionario las sanciones previstas en el Artículo 140 del Decreto Reglamentario 1950 de 1973.

Del contenido de las normas transcritas anteriormente podemos afirmar que la facultad que le asiste al patrono de despedir está supeditada a la intervención o participación del aforado en el curso y desarrollo

del cese ilegal de actividades, porque de lo contrario, esto es, de no poderse probar en proceso eventual de reintegro que efectivamente el trabajador aforado participó en la huelga, procedería la reincorporación del trabajador a su cargo, pues el espíritu de la ley consiste en sancionar con despido a aquellos que han promovido un paro sin sujeción a los requisitos establecidos para su normal desenvolvimiento.

El Tribunal Superior de Bogotá, en el juicio especial de Fuero Sindical de Jaime Escobar Alvarez contra el Banco Central Hipotecario, analizó el Decreto Reglamentario 2164 de 1959, así:

> Examinada la parte considerativa del citado Decreto 2164 de 1959 se encuentra allí plasmado el espíritu proteccionista del legislador frente a aquellos trabajadores que habiendo hecho cesación pacífica del trabajo, lo hicieron impelidos por "las circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro", como reza la norma transcrita precedentemente contenida en el Decreto Reglamentario de los Artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo.
>
> Es evidente, pues, que este Decreto se expidió para evitar que aquellos trabajadores cuya participación en el paro o cese de labores haya sido producto de las circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro, sin que su voluntad misma haya operado para decidirse a parar actividades, sean posteriormente víctimas de abusos e injusticias cometidas por los patrones o empleadores mediante despidos fulminantes, ilegales e injustos.
>
> El razonamiento precedentemente expuesto implica para el juzgador del trabajo, cuando ante él se ventile una causa en la cual esté en juego el reintegro de un trabajador despedido con invocación de su participación en un paro o cese de actividades cuya ilegalidad haya sido declarada por las autoridades administrativas del trabajo, como en el evento de los procesos especiales de fuero sindical -acción de reintegro- y en los cuales se discuta esa situación fáctica, una cuidadosa aplicación de las reglas y principios sobre carga de la prueba, ya que debe tenerse en cuenta que prima facie corresponde al patrono o empleador demostrar la declarato-

> ria de ilegalidad o ilicitud del paro, huelga o cese de actividades, y en segundo lugar que el trabajador participó en dicha cesación de labores. Demostrados estos hechos, queda el trabajador expedientado que aspira a obtener su reintegro por orden judicial, obligado a su turno a probar que participó en el paro contra su voluntad, es decir, que intervino en el cese impelido "por las circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro", como expresamente dice el Artículo 1º del citado Decreto 2164 de 1959. Y en el mismo orden de ideas, a su vez demostrado lo anterior, corresponde en el paro, pues este es el entendimiento de la segunda parte del nombrado Artículo 1º del Decreto 2164 de 1959, cuando establece... 20

Por su parte la Corte Suprema de Justicia, no obstante estarle vedado el conocimiento de las acciones derivadas del fuero sindical, finalmente pudo estudiar el tema que analizamos en el proceso ordinario (acción de reintegro) por despido de un trabajador con más de 10 años de servicio que participó en una huelga declarada ilegal. Dicho organismo analiza el Artículo 450, el Decreto 2164 de 1959 y las resoluciones 10-4 y 1091 del mismo año y anota:

> La facultad del patrono para despedir a los trabajadores que intervinieron o participaron en la suspensión ilegal, nace de la declaratoria de ilegalidad del paro, según lo consagra el propio Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo. La calificación administrativa de los intervinientes o participantes que lo hicieren por causas ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro, no pueden limitar la facultad patronal para despedir a los que participaron o intervinieron por su propia voluntad. Luego calificados los que no deben ser despedidos el patrono puede terminar los contratos de los hayan intervenido o participado por su voluntad.
>
> De lo anterior se desprende que el fallador de segundo grado incurrió en interpretación errónea de los preceptos citados, porque entendió que la declaratoria de ilegalidad no

---

20 COLOMBIA. Sentencia del 15 de Julio de 1977.

> era el motivo o causal de terminación, cuando la misma ley así lo llama, y porque derivó la facultad del patrono para despedir, de la calificación posterior, cuando las normas estudiadas demuestran que esa facultad emana de la declaratoria de ilegalidad y que se concreta a los que hubieren intervenido o participado voluntariamente.
>
> Por la misma razón se ve que no tiene fundamento el opositor cuando afirma que la facultad de despedir solamente procede de la autorización administrativa posterior a la declaratoria de ilegalidad del paro, porque el sentido claro del Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo dice lo contrario, y si el Decreto y las resoluciones citadas modificaran esta disposición, serían abiertamente ilegales y como tales no tendrían operancia ante la norma superior. 21

El profesor Eduardo Quintero Soto, en su disertación sobre el fuero sindical, en el Primer Seminario Latinoamericano de Derecho Laboral 1977, planteó la existencia de dos alternativas para el proceder del patrono frente a la huelga declarada ilegal:

> Una: Proceder a dar cumplimiento al trámite que generalmente se ordena en el Decreto 2164 de 1959, y las Resoluciones 1064 y 1091 del mismo año. Esta última reemplazada por la Resolución 0342 de 1977, que como todos sabemos, consiste en que patrono presente la lista de los trabajadores que considere necesario despedir por haber intervenido o participado en la suspensión del trabajo y no estar comprendidos en la excepción del decreto, y que en el funcionario después de lavantar un informativo completo, indique, si es el caso mediante resolución motivada, que trabajadores están comprendidos dentro de la excepción del decreto.
>
> La otra: En proceder, una vez expedida la resolución que declara ilegal la huelga, a despedir a los trabajadores que hubieren intervenido participado en ella, o sea, sin el cumplimiento de los requisitos vistos en el evento anterior. 22

---

21 COLOMBIA. Casación del 19 de Abril de 1977.

22 QUINTERO, op. cit., p. 247-248.

> El Ministerio interviene para evitar abusos del patrono, en una situación de suyo conflictiva, pero no para legalizar despidos, cuya justa causa debe de todos modos ser demostrada ante la justicia del trabajo. El Ministerio evita el despido de unos y deja en libertad a el patrono para despedir a otros. Pero si el patrono decide despedir lo hace bajo su responsabilidad y debe demostrar la justa causa ante la justicia ordinaria. 23

De todo lo estudiado anteriormente se deduce que el despido de los trabajadores que intervienen y participan voluntaria y conscientemente en la huelga declarada ilegal, opera en forma inmediata sin sujeción a procedimientos, investigaciones y resoluciones posteriores, ya que éstas, y específicamente la intervención del Ministerio a través de ellas, está estatuida para proteger a los trabajadores que lo hicieron por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro, sin tener en cuenta su status de dirigente o líder sindical, pues, la Ley habla de "trabajadores", y donde ella no distingue, al intérprete no le es dado hacerlo, hay que entender que estas medidas cobijan tanto a los trabajadores amparados por el fuero como a quienes no lo están.

---

23 COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Laboral. Casación del 26 de Mayo de 1980.

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL SIMON BOLIVAR
Sección Biblioteca Jurídica
BARRANQUILLA ATLANTICO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

5. ASPECTOS ESPECIALES SOBRE FUERO SINDICAL

5.1 LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y FUERO SINDICAL

Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial; así lo dispone el Artículo 412 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 10 del Decreto 204 de 1957.

Teniendo la suspensión un carácter transitorio, muy diferente a la institución denominada "terminación del contrato de trabajo", no existe fundamento para exigir del juez competente previa calificación para el levantamiento del fuero.

> Hay que advertir, además que mientras dure la suspensión no es posible despedir al trabajador aforado, pues si la relación de trabajo se halla paralizada, por simple sustracción, el empresario no encontrará causal justa para respaldar la terminación unilateral del contrato, a no ser que se invoque una de aquellas que, como la consagrada en el Numeral 3º del Artículo 62 del Código, pueda ocurrir fuera de servicio. Tampoco podrá esgrimirse durante la suspensión aquellas causales acaecidas antes que el contrato cesara temporalmente. 24

Finalmente es importante aclarar que de conformidad con el Artículo

---

24 CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical en Colombia. Temis. Bogotá, 1981. p. 147.

413 del Código, la protección del fuero sindical no excluye de las sanciones disciplinarias a los trabajadores aforados, es decir, que el patrono puede aplicar todas las sanciones disciplinarias distintas del despido, consagradas en el reglamento interno de trabajo a las personas amparadas por la garantía foral que incurran en actos o hechos violatorios del citado reglamento.

El fuero sindical fue creado para proteger al trabajador aforado de los abusos del patrono, pero en ningún caso esa protección lo faculta para quebrantar las normas legales e impedir el cumplimiento de sus obligaciones.

Los Artículos 51 y 112 del Código Laboral, autorizan a los patronos imponer suspensiones disciplinarias, que no pueden exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. Estas medidas tienen como finalidad permitir a los empleadores una adecuada administración del personal y el mantenimiento del régimen disciplinario.

5.2 EL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO Y FUERO SINDICAL

Sobre esta modalidad de contratación y el fuero sindical existen algunas dificultades y variadas interpretaciones. Se discute el derecho de ambas partes para dar por terminado el contrato o la prolongación de éste porque existe un fuero sindical.

Entre las situaciones que no requieren calificación judicial, no existe la del cumplimiento del plazo fijo pactado, lo que demuestra, que debe obtenerse la calificación judicial para estos casos.

Los patronos y sus abogados niegan el presupuesto de la acción de reintegro, alegando que no se trata de un despido, sino de una terminación legal del contrato.

Entre las decisiones judiciales que evocan y resuelven adecuadamente el problema, podemos citar lo sentenciado por el Tribunal Superior de Bogotá, a propósito de un trabajador vinculado por contrato a término fijo y que al vencimiento del mismo fue despedido sin autorización judicial.

Anota el Tribunal:

> Se afirma por el mandatario judicial de la demandada, al dar respuesta al hecho (11), que "el contrato de trabajo suscrito con Antonio Becerra debía terminar a su vencimiento, es decir, el desahucio con la antelación que ordena la Ley", y más adelante, al responder el hecho (14), el apoderado de la demandada dijo: "... El trabajador José Antonio Becerra Valderrama, no fue despedido, lo cual es lo prohibido por la ley cuando el trabajador goza del fuero sindical. El contrato celebrado a término fijo se dió por terminado de conformidad con las normas legales".
>
> Conforme a la normatividad sobre, fuero sindical en general y en particular al tenor del Artículo 9º del Decreto 204 de 1957 que modifica el Artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo sobre terminación del contrato sin previa calificación judicial, en este precepto se encuentran taxativamente enumerados los únicos casos de terminación del contrato de trabajo que ligue a un trabajador amparado por fuero sindical que no requieren previa calificación judicial y ellos son: a) La terminación del contrato de trabajo por la reali-

zación de la obra contratada; b) por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; c) por mutuo consentimiento y d) por sentencia de autoridad competente.

Por tanto, esta norma en exámen que señala unas excepciones es de aquellas que según la hermenéutica jurídica no admiten interpretaciones por extensión, ni ampliación en la misma; se trata de un precepto legal de interpretación restrictiva, por manera que desde el terreno meramente técnico-jurídico no es admisible ni al intérprete ni al aplicador de la Ley, agregar ni por extensión, no por similitud, ningún otro motivo como evento de terminación del contrato de trabajo sin previa calificación judicial.

En estas condiciones, si el empleador rescinde el contrato de trabajo a término fijo con desahucio o sin él, de un trabajador amparado por el fuero sindical apoyándose para ello en la llegada del plazo pactado, se está en presencia de un típico despido ilegal e injusto... porque si así no fuera, la garantía de estabilidad de que gozan los trabajadores a quienes el legislador les ha atribuido el fuero sindical y la inseguridad jurídica para las organizaciones sindicales que se verían afectadas con este modo de terminación del contrato de trabajo a término fijo, se entornizarían en perjuicio del derecho laboral colectivo haciendo nugatoria la institución del fuero sindical cuyo contenido socio-jurídico de estabilidad laboral es fundamental. 25

5.3 PERIODO DE PRUEBA Y FUERO SINDICAL

El Tribunal Superior de Bogotá ha resuelto la contradicción manifestando que, ante el privilegio del fuero sindical, el período de prueba de que trata el Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo no tiene eficacia. Los término del Tribunal fueron los siguientes:

Sobre el particular es necesario tener de presente, que cuando el literal a) del artículo 24 del Decreto 2351 de 1965, habla de que los fundadores están amparados por el

25 COLOMBIA. Sentencia de Septiembre 13 de 1976. Tomada de: GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. op. cit., p. 396-397.

fuero sindical, desde la notificación al patrono y al inspector del trabajo, de la voluntad de fundar el sindicato, no excluye de tal garantía a los trabajadores, que siendo fundadores, se encuentran en período de prueba, ya que esta circunstancia no constituye un impedimento para ingresar al sindicato en formación, pues el único requisito que se exige es la capacidad legal, o sea tener más de 14 años, según el entendimiento del Artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo.

De otro lado, los únicos casos de terminación del contrato sin previa calificación judicial, son los que están enumerados en el Artículo 9º del Decreto 204 de 1957, que sustituyó el Artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo, y que son los siguientes: la terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada; por la realización del trabajo ocasional, accidental o transitorio; por mutuo consentimiento; por sentencia de autoridad competente, y además en el caso de la declaratoria de la ilegalidad de la huelga, de acuerdo con lo preceptuado por el Numeral 2º del Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo. Las anteriores consideraciones son suficientes para llegar a la conclusión de que la demandante se hallaba amparada por el fuero sindical. 26

---

26 COLOMBIA. Sentencia del 22 de Septiembre de 1976. Tomada de: VILLEGAS, op. cit., p. 179.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

6. ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO SINDICAL

6.1 ACCIONES A FAVOR DEL PATRONO

Al patrono en contra del trabajador protegido por el privilegio de inamovilidad relativa denominado "fuero sindical", le asisten las siguientes acciones:

- Acción de despido.- Para solicitar al juez competente el permiso judicial de despido del trabajador amparado por la garantía foral.

- Acción de traslado, desmejora o modificación.- Para solicitar al juez competente la autorización de traslado, desmejora o modificación de las condiciones de trabajo a un trabajador protegido por el fuero sindical.

6.2 ACCIONES QUE SE CONCEDEN AL TRABAJADOR AFORADO

Al trabajador amparado por el fuero sindical despedido por el empresario sin permiso judicial se le conceden las siguientes acciones:

- Acción de reintegro.- Nace del hecho que un trabajador protegido

por el fuero sea despedido por el patrono sin el previo permiso judicial; para que se le reintegre de nuevo en la empresa donde fue destituído.

- Acción de restitución o reinstalación.- Surge cuando el trabajador aforado ha sido trasladado a otro establecimiento de la misma empresa o a otro municipio o desmejorado o modificado en sus condiciones de trabajo por el patrono sin la previa autorización judicial; para que se le restituya o reintale en el lugar o en las condiciones acordadas contractualmente.

6.3 DEMANDA Y PROCEDIMIENTO PARA OBTENER EL PERMISO JUDICIAL DE DESPIDO, TRASLADO O DESMEJORA

Cuando el patrono desee despedir o desmejorar en sus condiciones de trabajo o trasladar a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, a un trabajador protegido por el fuero sindical, debe solicitar al juez laboral o, donde no lo hubiere al Juez del Circuito Civil o Juez Promiscuo del Circuito, la debida autorización judicial que se tramita por el procedimiento especial del fuero sindical establecido en los Artículos 113 y siguientes del Código Procesal del Trabajo, modificados por el Decreto 204 de 1957, Artículos 2º a 6º .

6.3.1 Demanda

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR SIMON BOLIVAR
Sección
BARRANQUILLA

La solicitud del patrono para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador es una verdadera demanda y por consiguiente debe expresar la justa causa invocada, contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren y además cumplir los requisitos señalados en los Artículos 25 y 26 del mismo Código.

> Artículo 25.- Forma y contenido de la demanda. La demanda deberá contener: la designación del juez a quien se dirige; el nombre de las partes y el de sus representantes, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas; 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 los hechos y omisiones; una relación de los medios de prueba que el actor pretenda hacer valer para establecer la veracidad 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.

"Artículo 26.- Copias de la demanda. Con la demanda deberán presentarse tantas copias cuantos sean los demandados. Dichas copias tendrán por objeto surtir simultáneamente los traslados y deberán ser autenticadas por el secretario."

6.3.1.1 Presupuestos o Requisitos de la Acción de Despido, Traslado o Desmejora

El patrono deberá acreditar en el proceso:

- La existencia de la organización sindical y la vigencia de su personería jurídica. Esta es una prueba solemne que se demuestra con

la resolución que reconoció la personería jurídica al sindicato y la introducción al proceso de un ejemplar debidamente autenticado del Diario Oficial donde aparezca publicada dicha resolución.

- La calidad de aforado del trabajador demandado. Este hecho se prueba con la resolución auténtica por medio de la cual el Ministerio reconoció la junta directiva del sindicato, el acta de la asamblea general en que se designó al dirigente o el acta de constitución, según cada caso en particular.

- La justa causa invocada. Debe ser de las contempladas en el Artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, y puede acreditarse recurriendo a cualquiera de los medios probatorios autorizados por la ley.

- El vínculo contractual. No está por demás que el patrono aporte el contrato de trabajo suscrito con el trabajador que se propone despedir.

6.3.2 Admisión y Traslado de la Demanda. Citación para Audiencia

En cumplimiento del Artículo 28 del Código Procesal del Trabajo, el juez debe examinar si la demanda reúne los requisitos de ley; de no reunirlos la devolverá para que se subsanen las deficiencias. Presentada en forma o subsanadas las deficiencias, el juez la admitirá mediante providencia que debe dictar dentro de las 24 horas (hábiles)

siguientes a la presentación de la demanda, la cual debe notificarse personalmente al demandado o demandados. En la misma providencia ordenará que se corra traslado de la demanda al demandado y señalará fecha y hora para la celebración de una audiencia. Esta audiencia tendrá lugar dentro de los cinco (5) días siguientes.

6.3.3 Contestación de la Demanda

Aunque el Código expresamente no habla de contestación de la demanda, obviamente el traslado presupone contestación. El trabajador o trabajadores no están obligados legalmente a contestar la demanda. Sin embargo es aconsajable que lo hagan por cuanto es la única oportunidad que tienen para solicitar práctica de pruebas.

"... ese acto procesal (contestación de la demanda) tiene para el demandado señalada importancia, puesto que solo en la respuesta a la demanda puede solicitar la práctica de las pruebas que estime conducentes y necesarias para la demostración de los hechos en que se fundamenta su defensa, como lo enseña el Art. 31 del C. P. del T.". [27]

6.3.4 Audiencia Pública

En esta audiencia y háyase contestado o no la demanda, el juez en primer término, como en los procesos ordinarios, invitará a las partes a

---

27 SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de Procedimiento Laboral. Temis. Bogotá, 1963. p. 516.

un arreglo conciliatorio. Si se pretermite esta etapa, se vicia de nulidad la actuación. De llegarse a un acuerdo, se levantará el acta en los términos de la conciliación y se dará por concluído el juicio.

Fracasada la conciliación, inmediatamente se practicarán las pruebas pedidas por las partes y si se agotare esta práctica, se pronunciará el fallo correspondiente. Si no fuere posible dictar sentencia inmediata, en la misma audiencia se citará para una nueva que tendrá lugar dentro de los dos días hábiles siguientes, con este fín.

Si notificadas las partes de la providencia que señala la fecha para audiencia, no concurrieren, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos del juicio de que disponga o los que de oficio juzgue conveniente allegar. Artículo 115 del C. P. del T.

6.3.5 Contenido de la Sentencia

El contenido de la sentencia lo determina el Artículo 7º del Decreto 204 de 1957, 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 para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa".

Si la justa causa aparece comprobada en el juicio, el juez estará

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

obligado a autorizar el despido, traslado o desmejora, pues no queda a su arbitrio tomar una decisión diferente.

6.4 ACCION DE REINTEGRO

6.4.1 Demanda

La demanda para este juicio debe reunir los mismos requisitos estudiados al comentar la acción de despido, así lo dispone el Artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, modificado por el Decreto 204 de 1957, Artículo 6º que dice:

"La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido despedido sin permiso del juez del trabajo, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los Artículos 114 y siguientes de este Código".

Sólo el petitum será de un diferente contenido, ya que aquí se debe solicitar se condene al patrono a reintegrar al trabajador y a pagarle a título de indemnización los salarios y prestaciones dejados de percibir por causa del despido. El trabajador no tendrá que analizar si hubo o no justa causa para el despido. Lo que debe alegar y comprobar es que el despido se produjo sin la previa autorización judicial.

"La acción de reintegro por fuero sindical se fundamenta en el rompimiento unilateral del contrato (despido) por parte del patrono, sin

que medie la autorización judicial que en tal sentido debe preceder a su terminación. Esta rescisión es la que genera el derecho para el sindicado y la amparada por la legislación".[28]

6.4.1.1 Presupuestos o Requisitos de la Acción de Reintegro

Al actor le corresponde probar:

- La existencia de la organización sindical y la vigencia de su personería jurídica. Este punto se acredita con los documentos ya antes estudiados al tratar lo relativo a la acción de despido.

- La calidad de protegido por el fuero sindical. El hecho se prueba con los documentos analizados anteriormente. Pero los miembros de las subdirectivas seccionales deberán además allegar copia de los estatutos del sindicato donde conste la autorización para constituirlas.

"Pero además conviene observar que a los autos no se allegó copia de los estatutos de la organización sindical a la cual estuvo afiliada la demandante, según se afirma en la demanda, para demostrar que en ellos está prevista la existencia o creación de subdirectivas o comités seccionales".[29]

---

28 CONTI, op. cit., p. 198.

29 COLOMBIA. TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA. Fallo del 6 de Febrero de 1980.

Si el trabajador que solicita el reintegro tiene la calidad de fundador, no debe olvidarse que la prueba de esa condición se acredita con el acta de fundación del sindicato y la constancia de notificación al patrono y al inspector del trabajo.

- La prueba del despido. El despido se prueba con la carta que el empleador envía o entrega al trabajador.

- El salario. El trabajador deberá probar el salario que devengaba en el momento del despido, para efecto de la indemnización. Este punto se prueba con el contrato de trabajo o por medio de unc cualquiera de los medios autorizados legalmente.

6.4.2 Contenido de la Sentencia

Según lo dispuesto por el Inciso 2º del Artículo 7º del Decreto 204 de 1957, el contenido de la sentencia, será, en caso de que se compruebe que el despido se produjo sin calificación judicial, el de condenar al patrono al reintegro del trabajador y a pagarle a título de indemnización los salarios (salarios y prestaciones) dejados de percibir por causa del despido.

> Sintetizando: La sentencia condenatoria contiene la anulación del hecho ilegal del despido y consecuentemente comporta la no solución de continuidad en la relación contractual, esto es, que el despido por ser ilegal no produce efectos jurídicos. A su vez, la no solución de continuidad en la relación contractual significa que deben pagarse los salarios y prestaciones, con los aumentos salariales y prestacionales que el cargo haya tenido durante todo el tiempo cesante,

y que para los efectos de prestaciones, legales y convencionales, se compute el tiempo cesante. Creemos es este el significado, y efecto lógico y jurídico del restablecimiento en el derecho violado y de la no solución de continuidad, tener el despido como irrelevante jurídicamente. 30

6.5 ACCION DE RESTITUCION O REINSTALACION

Esta acción no está expresamente consagrada en el Código, como si lo están las de despido y reintegro. Pero su existencia se desprende del Inciso 3°, Artículo 6° del Decreto 204 de 1957, que reza:

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

En cuanto a demanda y procedimiento la acción de restitución o reinstalación se tramita en la misma forma que la de reintegro y esta a su vez se somete a las reglas señaladas para la de despido, traslado o desmejora.

Respecto de los presupuestos o requisitos, además de los ya estudiados para la acción de reintegro el demandante debe probar el hecho constitutivo del traslado a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto o la desmejora en las condiciones de trabajo inicialmente acordadas, los perjuicios recibidos, y que tales des-

30 VILLEGAS, op. cit., p. 181.

mejoras o traslados se hicieron sin permiso judicial.

El contenido de la sentencia, en caso de comprobarse que la determinación del empleador no estuvo precedida del permiso judicial, será el de ordenar la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o la reinstalación a sus anteriores condiciones de trabajo y se concederá al pago de las correspondientes indemnizaciones.

El Inciso 3º del Artículo 7º del Decreto 204 de 1957, no establece el monto de "las correspondientes indemnizaciones", para el caso de traslado o desmejora de un trabajador aforado sin permiso judicial; se ha entendido que éstas no podrán ser otras que los perjuicios reales sufridos por el trabajador con el traslado o desmejora, comprobados en el proceso y valorados por perito.

6.6 PRESCRIPCION E INTERRUPCION DE LAS ACCIONES

Las acciones de despido, traslado o desmejora y de restitución o reinstalación, no están sujetas a prescripción especial, pues, no hay norma expresa que así lo determine. De aceptarse la regla general de tres (3) años consagrados por el Artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, sería contrariar el espíritu de la ley, que en estos casos ha querido que se resuelvan en brevísimo término los problemas sobre fuero sindical, que por su finalidad no deben dar lugar a dilaciones, que lo harían irrisorio por la falta de coincidencia entre los períodos de

protección sindical y el de la citada prescripción general.

Estimamos que para estas acciones el término de prescripción debe ser "el prudencial", es decir, que la sanción sea consecuencia inmediata de la falta cometida, o, por lo menos impuesta oportunamente.

La de reintegro prescribe en dos (2) meses, contados a partir de la fecha del despido. (Inciso 2º, Artículo 6º, Decreto 204 de 1957).

Sobre la interrupción de la prescripción en materia laboral, el Artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

"Artículo 489.- Interrupción de la prescripción. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono acerca de un derecho debidamente determinado interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente".

Los términos de prescripción podrán interrumpirse, cuando medie la reclamación formal del trabajador sobre los derechos que cree le asisten. La acción de reintegro se agota en dos (2) meses luego del despido, pero si el trabajador dentro de dicho término, presenta al empleador una solicitud de reintegro, el lapso prescriptivo empezará a contarse desde el día en que el patrono recibe tal comunicación y no desde aquel en que se rompió el contrato. En caso de que el despedido sea un trabajador oficial, el término de prescripción sólo debe comenzar

a contarse a partir del agotamiento de la vía gubernativa. (Artículo 6º Código Procesal del Trabajo).

6.7 NOTIFICACION Y RECURSOS QUE PROCEDEN CONTRA LA SENTENCIA

Por tratarse de una sentencia dictada en audiencia pública, quedará notificada en estrados, (Artículo 41 Código Procesal del Trabajo), hayan asistido o no las partes.

Contra la sentencia proferida en los procesos de fuero sindical, sólo procede el recurso de apelación, el cual puede interponerse de palabra en el acto de la notificación, o por escrito dentro de los tres (3) días siguientes. Dicho recurso será concedido en el efecto suspensivo para ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del correspondiente Distrito Judicial.

La sala de decisión deberá pronunciar de plano, dentro de los cinco (5) días siguientes, la sentencia de segunda instancia, contra la cual no cabe recurso alguno. Decidir "de plano" significa que en la segunda instancia no hay lugar a traslados ni a petición de práctica de pruebas. Sin embargo el Tribunal podrá apreciar aquellas pruebas pedidas oportunamente por las partes en la primera instancia y que hubieren llegado tarde al proceso, es decir, después del fallo de primera instancia.

Al efecto, el Artículo 117 del Código Procesal del Trabajo, modifica-

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

do por el Artículo 5º del Decreto 204 de 1957, dice:

"Apelación.- La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente.

Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso".

COORDINACION EDUCATIVA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
Sección
BARRANQUILLA
ATLANTICO

7. CONCLUSIONES

El fuero sindical en nuestra legislación está ubicado en el Capítulo VIII del Título I de la Segunda Parte (Derecho Colectivo del Trabajo) del Código Sustantivo del Trabajo. Ha querido el legislador que los trabajadores que por alguna circunstancia se vinculan a la fundación y desarrollo de las organizaciones sindicales, tengan una especial protección, como es la garantía foral de inamovilidad relativa, en virtud de la cual los trabajadores amparados tienen un status diferente del resto de sus compañeros, que les permite enfrentarse al patrono para reclamar los derechos y la defensa de los agremiados, y por ende de la organización sindical, premisa del fuero sindical.

La institución del fuero sindical pertenece esencialmente a la organización sindical, no es prenda personal del trabajador aforado. Constituye una garantía que emana y protege el ejercicio del Derecho de Asociación Profesional. También busca la protección de los derechos radicados en el trabajador que desempeña la dirigencia sindical en un momento dado.

Las imprecisiones en el lenguaje utilizado en las definiciones o conceptos sobre este privilegio conquistado por la clase trabajadora a

través de grandes batallas, ha permitido a tratadistas, abogados y jueces patronalistas imponer su política equivocada a favor de los empleados y en contra de los trabajadores; ejemplo de ello son las reiteradas jurisprudencias, absurdas y contradictorias emitidas por los Tribunales Superiores, políticamente encaminadas a la destrucción del fuero sindical; tomando como bases las excepciones contempladas en el Artículo 409 y la contradicción entre los Artículos 405 y 450.

Los patronos no acuden al juicio de levantamiento de fuero sindical, previo al despido del trabajador aforado, porque les es más cómodo despedir sin proceso. Son a la vez juez y parte. Esto demuestra que el 99% de los procesos especiales de fuero sindical que han cursado y cursan actualmente en los Juzgados o Tribunales, tienen su origen en el despido sin la previa calificación judicial.

Los líderes sindicales no gozan de suficiente autonomía y libertad sindical para desempeñar sus funciones, pues, los patronos violan claramente el fuero sindical, les niegan los permisos, les prohiben la entrada al lugar de trabajo pagándole los salarios, fenómeno este denominado Ius Variandi.

BIBLIOGRAFIA

CALDAS, Tito Livio. Régimen Laboral Colombiano. Legis. Bogotá.

CARVAJAL S., Adalberto y JARAMILLO U, Héctor. Hacia un Nuevo Enfoque del Derecho del Trabajo. Gráficas Albar. Bogotá, 1978.

CONTI PARRA, Augusto. El Fuero Sindical. Temis. Bogotá, 1981.

DUEÑAS RUIZ, Oscar José. Curso de Sindicalismo y Fuero Sindical. Colombia Nueva. Bogotá, 1981.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. 4ed. Temis. Bogotá, 1976.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 2ed. Temis. Bogotá, 1981.

MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto y NIÑO TORRES, Francisco. Procedimiento Laboral Teórico y Práctico. Temis. Bogotá, 1983.

MORALES MOLINA, Hernando. Curso de Derecho Procesal Civil. 6ed. A.B.C. Bogotá, 1973.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. 3ed. Librería del Profesional. Bogotá, 1982.

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. Derecho del Trabajo, Trabajadores Estatales.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA