

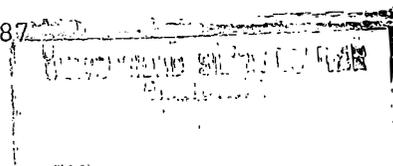
EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

JESUS MARIA SANTODOMINGO OCHOA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

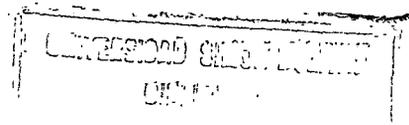
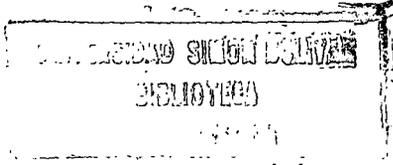
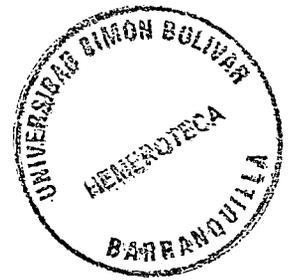
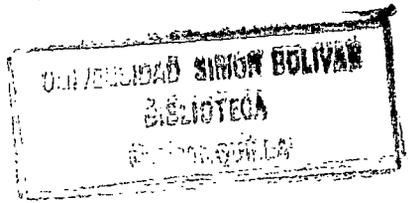
FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, OCTUBRE 28 DE 1,987



4034415

DR#0873



UNIVERSITY OF CALIFORNIA
LIBRARY
BERKELEY, CALIF.

EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

JESUS MARIA SANTODOMINGO OCHOA

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

Director de Tesis; Martin Tatis

Abogado.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

BARRANQUILLA, OCTUBRE 29 DE 1.987

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR : Dr. JOSE CONSUEGRA
VICE-RECTOR : Dr. JOSE EUSEBIO BOLIVAR
SECRETARIO GENERAL : Dr. RAFAEL BOLAÑOS
DECANO : Dr. CARLOS LLANOS
VICE-DECANO : Dra. EMILIA Vda. DE PULGAR

BARRANQUILLA, OCTUBRE 28 DE 1.987

T
335.82 861
S.237

Nota de Aceptación

.....
.....
.....

.....

Presidente del Jurado

.....

Jurado

.....

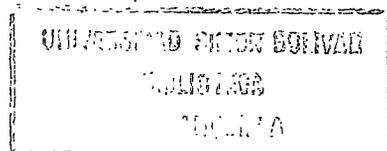
Jurado

BARRANQUILLA, OCTUBRE 28 DE 1.987.

DEDICATORIA

Hoy veo culminado todos aquellos momentos de intensa preparación, porque de todo lo que es posible aprender, elegí y aprendí lo mejor, como un premio a mi dedicación y esfuerzo. Es por esto que el éxito de mis estudios y la obtención de mi título de Abogado se lo ofresco a mis padres por su valioso apoyo.

JESUS MARIA.



AGRADECIMIENTOS

Al Abogado MARTIN TATIS ORDOSGOITEA., asesor del trabajo, por su permanente interés y sus invaluable aportes para la terminación de este trabajo.

A las Señoritas: MARLENE SANTIAGO CACERES, MARGARETH CORTINA, y ZULEMA MEDINA CARO, por su decisiva y desinteresada colaboración.

Y a todas aquellas personas y entidades que hicieron posible la materialización de este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	XI
I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL FUERO SINDICAL	
EN COLOMBIA	13
1. EVOLUCION ANTERIOR AL DERECHO DE ASOCIACION	13
1.1 LA SOCIEDAD ESCLAVISTA Y EL CONCEPTO DE	
TRABAJO	14
1.2 LAS CORPORACIONES	16
1.3 EL FEUDALISMO	16
1.4 REVOLUCION FRANCESA	17
1.5 LA REVOLUCION INDUSTRIAL	18
II. EL DERECHO DE ASOCIACION	20
2. NOCION HISTORICA	20
2.1 LIBERTAD DE ASOCIACION	23
2.2 BENEFICIOS Y LIMITACIONES DEL DERECHO DE	
ASOCIACION	26
2.3 NORMAS VIGENTES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION	
EN COLOMBIA	29
III. FORMACION DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA	41
3. DEFINICION	41



		Pág
3.1	HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO	42
3.2	ETAPAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL	44
3.2.1	INICIACION DEL SINDICALISMO	45
3.2.1.1	SEGUNDA ETAPA: CONSOLIDACION DEL SINDICALISMO	48
3.2.1.2	TERCERA ETAPA: DIVISION DEL MOVIMIENTO OBRERO	50
3.3	FINES Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS	54
3.4	NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO	57
3.5	CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS	57
3.5.1	CLASES DE SINDICATO SEGUN LAS DOCTRINAS	58
3.6	CLASIFICACIONES QUE SURGEN DE LA LEY	60
IV.	EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA	62
4.	CONCEPTO DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA	62
4.1	PROCEDENCIA DEL FUERO SINDICAL	63
4.2	NATURALEZA DEL FUERO SINDICAL	65
4.3	CLASES DE FUERO SINDICAL	66
4.3.1	FUERO LEGAL	66
4.3.2	FUERO EXTRALEGAL	68
4.4	DISPOSICIONES DICTADAS EN COLOMBIA SOBRE FUERO SINDICAL	69
V.	GARANTIAS DEL FUERO SINDICAL	73
5.	TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL	73
5.1	TRABAJADORES QUE NO TIENEN DERECHO AL FUERO SINDICAL	81
5.2	DESDE CUANDO OPERA EL FUERO SINDICAL	83
5.3	DURACION DEL FUERO SINDICAL	84
5.4	ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO SINDICAL	84

		Pág
5.4.1	ACCIONES A FAVOR DEL PATRONO	84
5.4.2	ACCIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR	84
5.5	ACCION DE REINTEGRO	86
5.6	PRESCRIPCION DE LA ACCION DE REINTEGRO	89
5.7	PERDIDA DEL FUERO SINDICAL	91
5.7.1	TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL	92
5.7.2	TERMINACION DEL CONTRATO CON PREVIA CALIFICACION JUDICIAL	93
5.7.3	ARTICULO 450 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	96
	CONCLUSIONES	100
	BIBLIOGRAFIA	103

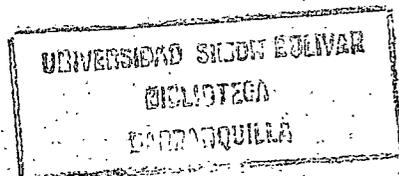
INTRODUCCION

En la declaración de los Derechos Humanos , en los convenios de la Organización del Trabajo " O.I. T " , en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en la Conferencia de Trabajo de los Estados de América, todo ello a nivel internacional; así como en disposiciones colombianas que se encuentran en la carta fundamental, en los códigos, en las leyes y en los decretos se ha venido reconociendo el derecho de asociación, base fundamental para la libertad sindical y por consiguiente para el reconocimiento del fuero sindical.

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

Asi es como se ha logrado la jornada de trabajo de ocho (8) horas, el salario mínimo, el derecho a la cesantia, el derecho a indemnización por accidente de trabajo, atenciones médicas, jubilación, todos esos derechos han sido antes de aparecer en los códigos emanados, arrancadas mediante sacrificios y sangre de la clase obrera a sus patronos.

He querido recalcar acerca del Derecho de Asociación tocando algunos aspectos fundamentales, aunque de manera superficial, pero si en una forma global ya que para el estudio del fuero sindical es indispensable



ble tener noción de este derecho.

La institución del Fuero Sindical, forma parte del derecho colectivo y este derecho acusa la mayor cantidad de incongruencias y de violaciones de la libertad sindical y del Derecho de Asociación. Se dirá que a pesar de las restricciones, han sido constituidos millones de organizaciones sindicales al amparo de la ley. Es evidente que los trabajadores colombianos han ejercido el Derecho de Asociación dentro de sus estrechos límites y que desde hace más de cincuenta años viene funcionando el sindicalismo como fuerza creadora a la cual se deben muchas de las conquistas obtenidas por la clase trabajadora.

En efecto, el "Fuero Sindical" como garantía se constituye en la jurisdicción, el cuerpo de leyes que protege a las personas trabajadoras, porque si bien es cierto el sindicato juega un papel importante en la defensa de la clase proletaria; el trabajo en el sistema capitalista no proporciona alegría al hombre porque se trabaja obligado carece de estímulos e incentivos, no tiene seguridad para su futuro de ahí la necesidad de colectividades organizadas para promover los derechos del trabajador dentro de la sociedad.

Esto no puede involucrarse en apoyo a la negativa a realizar la necesaria actualización del Derecho Laboral y su armonización con los preceptos internacionales ratificados especialmente aquellos a que se refieren a la libertad sindical y a la contratación colectiva.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL FUERO
SINDICAL EN COLOMBIA.

1. EVOLUCION ANTERIOR AL DERECHO DE ASOCIACION.

El aparecimiento del sindicato no es consecuencia de un desenvolvimiento insensible y espontáneo hacia una forma organizativa, sino por el contrario es el resultado de una ardua, compleja y explosiva praxis.

Paralelamente ha evolucionado también el reconocimiento del derecho de asociarse.

Es así como en los primeros tiempos no existía la asociación sino la institución jurídica denominada "Contratto de Sociedad", la asociación nació hace muy poco tiempo.

El Derecho Romano, elitista y privado, permitió solamente la formación de sociedades, pero en la práctica y luego jurídicamente aparece el concepto de "Asociación" diferente al de "Sociedad". Esta distinción es fruto de la lucha de las organizaciones populares. Este derecho de asociación es reconocido en normas expresas, tanto legales como constitucionales e internacionales. Las normas vigentes sobre el Derecho de Asociación en Colombia se encuentra plasmado en la declaración de los Derechos Humanos, en las convenciones de la O.I.T. en la Carta Internacional Panamericana de Garantías Sociales, en la Conferencia de Trabajo de los miembros de la O.I.T., sirvieron de base a las disposiciones en Colombia,

1.1 LA SOCIEDAD ESCLAVISTA Y EL CONCEPTO DE TRABAJO.

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

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

En la antigüedad encontramos diversas clases de asociaciones como el clan, los sodalistas y colegial, los colegios romanos y, en época medieval las "guildas".²

En el Derecho Romano, el Derecho de Asociación prácticamente no existió. Existieron las "sociedades". La asociación apareció varios siglos después.

1. Aristóteles. La Política, Libro 1, Cap. 1. p 5,6

2. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, T. II, Buenos Aires ; Bibliográficos Argentina, 1.968. p66.

Como en la antigua sociedad romana el trabajo era desarrollado especialmente por los esclavos. Se ha de anotar que la esclavitud se inició en Roma bajo la influencia de los sucesivos capitales acumulados, lo mismo que en otros tiempos había ocurrido en Cartago. También las victorias militares contribuyeron a engrosar con los vencidos las filas de los esclavos.

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

Se ve algunas veces al señor apoderarse de obreros campesinos pobres y colocarlos entre sus esclavos, ya que la sociedad antigua no tenía un concepto elevado acerca del trabajo por considerarlo un oficio propio de esclavos.

Para los antiguos hebreos el trabajo era una maldición divina, como un castigo por el pecado original, consideraban los hebreos que el trabajo material era condenable pues restaba tiempo a las meditaciones del espíritu y especialmente a la contemplación de Dios, del mismo parecer fueron los griegos para quienes el trabajo era sinónimo de pena y de dolor.

Pero tanto los hebreos como los romanos fueron cambiando su apreciación sobre el concepto del trabajo. En un momento dado de la civilización hebrea el trabajo era similar al cumplimiento de la ley, llegaron hasta a afirmar que dichoso el hombre que se doblega como el buey en el fondo pensaban que el trabajo era como una esperanza, es como el paso obligado a la búsqueda de la tranquilidad, la paz. Por su parte los romanos también avanzaron respecto a la noción del trabajo.

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

más de medio millón de esclavos ya habían obtenido su libertad y se habían convertido en libertos.

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

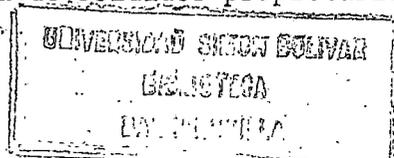
1.2 LAS CORPORACIONES.

Las Corporaciones surgen de los burgos. Se llamó "Burgos" a la pequeña ciudad de la edad media, la que aún persiste hoy en gran parte de Europa Occidental y de Europa Central. Esos burgos cuyos habitantes se llamaban burgueses, tuvieron un desenvolvimiento histórico bastante definido y también importante al rededor del comercio y del trabajo.

Se llama corporaciones a una determinada agrupación en la cual había, un maestro, unos compañeros y unos aprendices. El maestro era generalmente un señor ya de edad con bastante experiencia, que tenía su propio taller y bajo cuya dependencia estaban los compañeros y los aprendices. Los compañeros eran los proletarios de hoy. Los aprendices como su nombre lo indica eran aquellos jóvenes que entraban a estudiar el oficio. Y mientras en las ciudades se desarrollaba el trabajo, en el campo los antiguos esclavos habían desaparecido, porque el cristianismo rechazaba tal clase de trato, se convirtieron en lo que se llamó en la edad media "siervos de la gleba".

1.3 EL FEUDALISMO

Surgió en la edad media una clase parasitaria de soldados propietarios,



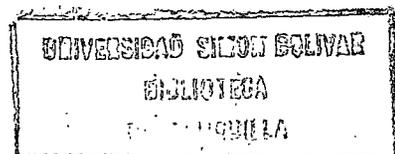
que luego se llamó la nobleza. Sus razgos principales eran, el desprecio de toda actividad que no fuera a hacer la guerra, la ociosidad, el espíritu de familia argumentado por un orgullo común. Esa nobleza fue la que constituyo en últimas el feudalismo y la que dio la base para que la alta sociedad se baja media. Y fueron los señores feudales quienes imprimieron tal carácter a la baja edad media, ellos propiciaron y desarrollaron con un falso sentido de defensa de la religión, toda esa época tristemente célebre que termina en instituciones tan aberrantes como la inquisición.

Entre burgueses que principian a tener un dominio económico sobre la misma clase feudal. Y como los nobles, los señores y después los reyes no se dedicaban al trabajo, sino única y exclusivamente a la guerra vivían del botín. Pero llega un momento en el cual son grandes los gastos tanto para la guerra como para sostenerse en los cortes. Los empréstitos, necesitaban de los burgueses, principian a depender de ellos y económicamente los burgueses van surgiendo en la historia del mundo. Mientras las clases burguesas surgen, las corporaciones principian a ser duramente golpeadas. En diferentes estados europeos se llega inclusive a prohibir que existan tales corporaciones y se decreta su desaparición.

1.4 REVOLUCION FRANCESA.

El Sistema Feudal tendría tarde o temprano que terminarse, ya era demasiado débil económicamente, ya que la corona francesa tenía que estar sujeta a los vaivenes de la moneda que era manipulada en los bancos por los aventureros y la clase burguesa. Surgía también una burguesía de provincia que estaba políticamente agrupado bajo lo que se llamó en Francia el Tercer Estado. La Revolución Francesa junto con la Revolución Industrial Inglesa, son calificadas como "Las Revoluciones Burguesas".

La Revolución Francesa se inició el 14 de Julio de 1789, el pueblo insurreccionado de Paris, se toma la Bastilla, una prisión que simbolizaba la opresión del rey.



Realmente el 14 de Julio eran pocos los detenidos que habían allí, pero en la conciencia del pueblo francés y especialmente en quienes querían que el Tercer Estado tuviera más fuerza que los otros estamentos (La Nobleza y el Clero); para aquellos la Bastilla era un símbolo y por eso la destruyeron.

Rápidamente se desarrollaron en París y en el resto de Francia una serie de motines y de enfrentamientos que conllevaron la caída del rey Luis XVI. Dentro de la historia de la lucha del proletariado la ideología y los métodos jacobinos repercuten grandemente, hasta pudieramos decir, la Revolución de 1.848 en París.

1.5. LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

El triunfo de la burguesía se debe a este movimiento, precisamente en 1.792 William Pitt, importantísimo político inglés, decía: "Con las reformas se despoja a los jacobinos de su arma más peligrosa" y que, el reformismo de la revolución industrial inglesa es el que permitió el desarrollo acelerado de la burguesía y el lógico apareamiento de una clase social que se llamó el proletariado.

Las revoluciones producidas entre 1.789 y el año 1.848 supuso la mayor transformación de la historia humana desde los remotos tiempos en que los hombres inventaron la agricultura y la metalurgia, la escritura y la ciudad y el Estado, que estas revoluciones cambiaron al mundo.

También la opinión tradicional ha visto en el algodón el primer paso de la Revolución Industrial. Es más, la palabra industria, fábrica, en su sentido moderno, se aplicaron casi exclusivamente a las manufacturas de algodón en el Reino Unido. Y que tan grande en Inglaterra que el comercio exterior británico dependía fundamentalmente del comercio del algodón y si el algodón prosperaba la economía prosperaba. Esa prosperidad se debe a la mecanización, que aparece al cabo de una generación que prácticamente está acabando con las tejedoras manuales, quienes comenzaron a ingresar al ejército de los desocupados o vincularse como

simples proletarios en las fábricas de tejidos.

El algodón era traído del sur de Estados Unidos que era producido por los esclavos que trabajaban prácticamente gratis.

Pero eso produce consecuencias sociales, la principal, la transición a una nueva economía que crea la miseria y el descontento. Los pequeños e inadaptados negociantes, los pequeños burgueses y las otras ramas especiales de la economía, resultaron también víctimas de la revolución industrial y de sus ramificaciones. Los trabajadores sencillos e incultos reaccionaron frente al nuevo sistema, destrozando las máquinas que consideraban responsables de sus dificultades.

Los burgueses dueños de las fábricas que dedicaban su dinero a la industria manufacturera, no pagaban bien a los trabajadores, consideraban que había demasiada mano de obra, en vista de que las máquinas habían desplazado a los trabajadores manuales, entonces no era necesario gastar una cantidad suficiente de dinero para pagar salarios. Realmente en esa época la vida del proletario era sumamente dura. Luego al margen de la industria manufacturera, que prosperando en la Gran Bretaña, la explotación del carbón, como también el ferrocarril. Los burgueses miraban a la clase trabajadora en forma despectiva, estos querían mano de obra experta y eficaz sin pagar salarios adecuados.

Tanto en Inglaterra como el mundo sabían que la revolución industrial, iniciada en Gran Bretaña, por y a través de los comerciantes y empresarios, cuya única ley era comprar en el mercado más barato y vender sin restricciones en el más caro estaba transformando el mundo.

CAPITULO II EL DERECHO DE ASOCIACION

2. NOCION HISTORICA

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

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

Como resultado de esa evolución se conocieron nuevos tipos de asociaciones de carácter verdaderamente profesional, como los conocidos en Roma con el nombre de Collegia, teniendo esta asociación un tipo artificial ya que fue creada por el hombre para fines especiales; como ejemplo tenemos en la edad media las corporaciones y en nuestros días los sindicatos. Por lo tanto no debemos olvidar que la tendencia a

asociarse es natural en el ser humano y resulta por lo tanto anterior a toda consagración positiva, razón por la cual debe aceptarse que la ley no crea el derecho de asociación sino que, simplemente lo reconoce con el objeto de reglamentarlo de manera que armonice con las necesidades y los fines superiores de la comunidad en general y del Estado.^{2bis}

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

Con todo el advenimiento de la revolución industrial determinó entre otros, la formación de una clase asalariada, comenzando de esta manera una nueva era en la concepción de las relaciones laborales. A partir de ese momento dejaron de ser simplemente individuales para convertirse en colectivas. Y a pesar de la prohibición existente en todas las legislaciones europeas el fenómeno sindical se produjo. "Los hechos pudieron más que los textos legales; los gobernantes toleraron éstas asociaciones, y las constituciones liberales empezaron a reconocer y garantizar el derecho de asociación"^{2a.}

Es una verdad histórica incuestionable, que fue el siglo XIX el siglo

2bis. C,Fr. La opinión de Máximo Monzón en apuntes sobre sobre régimen de asociaciones profesionales del 56, pág 6.

2a. GAETE BARRIOS, Alfredo. Derecho del Trabajo, Chile, 1.953. pág 27.

de los movimientos. Los campesinos, los artesanos, los obreros, los empleados y toda la gama de sectores sociales y profesionales irrumpieron cada uno aislado o complementados en movimiento que indicaron las inquietudes espontáneas del grupo social originados en las malas condiciones de vida material y en la protuberante desproporción en el mercado de precios y salarios.

La fuerza vital de estos movimientos se hacía descansar en la necesidad de reformas y nuevas apetencias, y muchos de ellos no solamente utópicos sino producto del ridículo. Rasgo simpático de estos movimientos lo constituían el sentido de sus aspiraciones y luchas concentradas no pocas veces en la recuperación o reivindicación de situaciones consumadas sino también sus pretensiones de todo orden en su socialismo futuro.

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

La conciencia de clase no tiene una explicación diferente a la iniciada en estos movimientos, originados en los problemas laborales y que han desembocado en la institución jurídica sindical de universal existencia

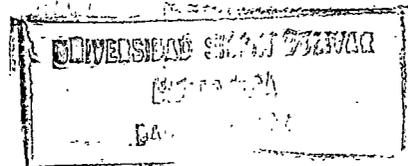
en todos los pueblos y economía del mundo,

La asociación como resultado de la naturaleza social del hombre, ha sido a través de todos los tiempos exaltados por filósofos, sociólogos, juristas, políticos y en general por todos los estudios de la conducta de los pueblos y de los hombres. Su especial trascendencia se ha determinado como virtual medio de equiparar la historia de la humanidad a la historia misma de la asociación.

2.1 LIBERTAD DE ASOCIACION

En la libertad que tienen los trabajadores o empleadores de asociarse o no a un sindicato como también separarse del mismo cuando lo considere necesario.

En cuanto a la libertad de asociación los tratadistas explican que una cosa es la libertad de asociación en general y otro muy diferente, la libertad de asociación sindical. Nosotros tenemos formulado en forma general el derecho de asociación en el artículo 44 de la C.N. que dice "Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas. De aquí se ha desprendido el derecho de asociación que desarrolla el código civil y que reglamenta también la ley laboral. En Colombia por lo tanto no existe el derecho de sindicalización específicamente consagrado en la constitución como si existe en otros países.



Tenemos así que no debe olvidarse que la tendencia a asociarse es natural en el ser humano y resulta anterior a toda consagración positiva, razón por la cual debe aceptarse que la ley no crea el derecho de asociarse en estricto rigor, sino que, simplemente lo reconoce, con el objeto de reglamentarlo en forma que armonice con las necesidades y los fines superiores de la comunidad en general y del Estado³.

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

Una corriente doctrinal afirma que la asociación obligatoria es la respuesta al problema, pues hay que producir la fuerza que nace de la unión de los trabajadores aún a pesar de su voluntad o de su ignorancia. Esta corriente se nutre en la enseñanza del socialismo que sostiene que las fuerzas proletarias deben unirse y la ley debe servir para lograr ese objetivo. Así encontramos desde un principio el conocido manifiesto comunista de Marx y Engels, que fija esta posición sintetizada en la frase: "Proletarios de todos los países, uníos". De acuerdo con esta tendencia la asociación debe fortalecerse, pues es el instrumento de la lucha de clases, como lo afirma J. Jesús Castonera⁴.

Sin embargo hay otros como el profesor De la Cueva que dice que la asociación es un medio puesto al servicio de los hombres; el grupo deberá

3, DUGUIT, León. Traite de Droit Constitutionnel T.V., Paris.

4. Manual del Derecho Obrero, México D.F., 1.959. Pág 206.

respetar los derechos de las personas humana y no podrá someterla contra su voluntad, a una disciplina de grupo, ni obligarla a una ideología de grupo.

"El hombre no será obligado a formar parte del grupo, pero en su caso cumplirá el derecho estatuario y las obligaciones legitimamente contraídas"⁵.

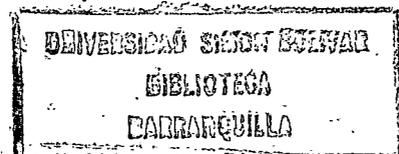
Nos adherimos a esta última tesis, si bien es cierto que la unión es la que hace la fuerza, los trabajadores deben llegar a ella por convencimiento y no por la imposición. Si ha de hacerse un mundo mejor, que el que se haga sin el sacrificio de la libertad de escogencia, pues sacrificandola, no podría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

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

Todavía podriamos recordar a Cabanellas quien agrega:

"Obligar a la sindicalización es lo mismo que negar ese derecho". El derecho sin dedicación dice: "debe ser eso: un derecho, nunca debe ser impuesto o coercitivamente desde arriba.

5. DE LA CUEVA, Mario. Op cit, 11, pág 371.



En 1.950 el consejo de administración de la O.I.T., creó una comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical, cuyo difícil funcionamiento llevó a la creación de un comité de libertad sindical en noviembre de 1,951, cuyo funcionamiento regular ha permitido el control benévolo sobre la observancia de derechos sindicales en varios centenares de casos. Este comité se reúne tres veces por año y somete sus informes al concejo de administración para su aprobación.

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

2.2. BENEFICIOS Y LIMITACIONES DEL DERECHO DE ASOCIACION.

Para hacer efectivo ese derecho la ley ha consagrado una serie de sanciones para quienes atenten contra él, que pueden ir desde las sanciones puramente económicas hasta las de carácter penal.

El artículo 292 del código penal dice: "El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación incurrirá en arresto de uno (1) a cinco (5) años y multa de \$1.000 a \$50.000.

Por su parte el artículo 15 de la Ley 11 de 1.984 dispone que "Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente a cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada cada vez con

una multa equivalente al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto y le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación de los hechos.

En caso de sobrevenir condena penal con sanción pecunaria se devolverá la multa que se prevee en este inciso".

El decreto 3378 de 1,962 dice que se consideran como atentatorios contra el derecho de asociación sindical por parte del patrono estos actos:

a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de los protegidos por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o reconocimiento de mejoras o beneficios.

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

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

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

e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores, por haber acu

sado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Además con la institución del fuero sindical se ha brindado una garantía al derecho de asociación que según el artículo 1 del decreto 204 de 1.957 lo define: "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".

Si la ley por una parte consagra garantías de derecho de asociación por otra el ha impuesto ciertas limitaciones. Estas se deben en unos casos a la calidad del trabajador, es decir a la posición que ocupe dentro de la empresa o establecimiento. Tal es el caso de los denominados "Altos Empleados" como son los gerentes, sub gerentes, administradores, jefes de personal, directivos de departamento cuyo ingreso a los sindicatos de bases puede ser restringido por los estatutos de la respectiva entidad. Por otra parte no pueden ser miembros de la junta directiva de un sindicato ni funcionarios de este.

2.3 NORMAS VIGENTES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION EN COLOMBIA

En la Declaración de los Derechos Humanos, en los Convenios de la O.I.T. en la Corte Internacional de Garantías Sociales, en las Conferencias de Trabajo de los Estados de América miembros de la O.I.T., todo ello a nivel internacional; así como en disposiciones colombianas que se encuen

tran en la Carta Fundamental, en los Códigos, en las Leyes y en los Decretos, se ha venido reconociendo en este siglo el Derecho de Asociación base fundamental para la libertad sindical, y , por consiguiente, para el reconocimiento del fuero sindical.

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

a) En el año 1,921 la O.I.T. expidió el Convenio 11 sobre derecho de Asociación en Agricultura (ratificado por Colombia en 1.931).

b) En el año de 1,931 se expidió en Colombia la Ley 83 que en su artículo primero dice: "La Ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

c) El Acto legislativo N° 1 de 1.936 consagró como norma constitucional el derecho de asociación.

d) Ese mismo año, el Decreto 2300, o Código Penal, señaló en el Capítulo VI del Título XI de su libro II los delitos contra el trabajo y la libertad de asociación, expresando el artículo 309 lo siguiente:

"El que impida materialmente o turbe una reunión o asociación lícita, o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes sobre sindicatos, o huelgas, o use de represalias con motivo de huelgas legítimas, incurrirá

en arresto de dos meses a un año y en multa de cincuenta a dos mil pesos".

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

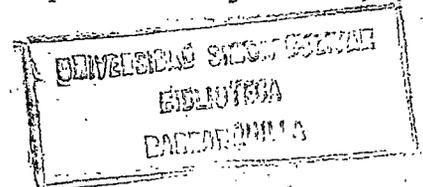
e) La Ley 165 de 1,938, en su artículo 13 estableció: "Es entendido que con sujeción a la Ley 83 de 1,931, los empleados públicos pueden constituir sindicatos y asociaciones profesionales".

f) La Ley 6 de 1,945, en su artículo 37 dice: "El Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y a éstos el derecho de unirse o defenderse entre sí".

g) En la 9ª Conferencia de la O.E.A., en 1.948 se aprobó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que en su artículo 26 estableció:

"Artículo 26.--- Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que a su vez, pueden defenderse entre sí.

"Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica, a



ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no pueden imponerse sino en virtud del procedimiento judicial adecuado.

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

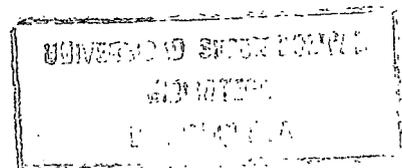
"La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetas a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

"Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva Ley y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en las condiciones de trabajo sino por causa justa, calificada previamente por la autoridad competente"⁶.

h) La Convención 87 de 1.948 de la O.I.T., ratificada por 80 países, entre otros Colombia mediante la Ley 26 de 1.976.

i) El 10 de Diciembre de 1.948, se aprobó y proclamó por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la "Declaración Universal de los Dere

6. A su vez la declaración de los Derechos y Deberes del hombre señala en su artículo 22 "Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden".



chos Humanos", que establece:

Artículo 20, "Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación política".

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

".... 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses".

j) La Convención 98 de 1.949 de la O.I.T., que consagra el derecho de sindicalización, ha sido ratificado por 95 países, entre ellos Colombia por la Ley 27 de 1,976 que se transcribirá posteriormente.

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

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

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

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

m) El Convenio 135 de 1.971 de la O.I.T., se refiere a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores (Sería importante que se ratificara por Colombia y se aplicara).

n) La Ley 26 de 1.976, que como se dijo aprobó el Convenio 87 de OTI, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, que a la letra dice en lo pertinente:

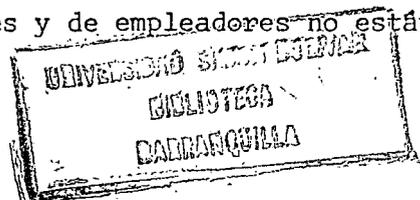
"Artículo 1º. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

"Artículo 2º. Los trabajadores y los empleados sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

"Artículo 3º. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

"Artículo 4º. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están



sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa.

"Artículo 5º--Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación internacional de trabajadores y de empleadores.

"Artículo 6º--Las disposiciones de los artículos 2 , 3 y 4 de este convenio se aplicarán a las federaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limita la aplicación de disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio,

"Artículo 8º-1, Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados lo mismo que las demás o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad,

2, La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

"Artículo 9º-1, La legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el presente convenio,

2, De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8º del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Tra

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

"Artículo 10.-En el presente Convenio, el término "Organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

"Artículo 11.-Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor en el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización"

c) La ley 27 de 1976, que a su vez aprueba el Convenio de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, que dice:

"Artículo 1º Apruébase el siguiente Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la Trigésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina In

ternacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de Junio de 1.949 en su trigésima segunda reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de Convenio Internacional.

Adopta, con fecha primero de Julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1.949:

Artículo 1º

1. Todos los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercer especialmente contra todo acto que tenga por objeto;

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2º

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

2. Se considerarán actos de ingerencia, en el sentido del presente artículo principalmente, las medidas que tienda a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores por un empleador o por una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3º

Deberán crearse organismos creados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicalización definido en los artículos precedentes.

Artículo 4º

Deberán adaptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones

dé trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleos

Artículo 5º

1. La legislación deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

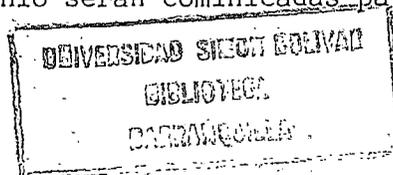
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8º del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbre o acuerdos ya existentes,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

Artículo 6º

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estado.

Artículo 7º

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas pa



rará su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8º

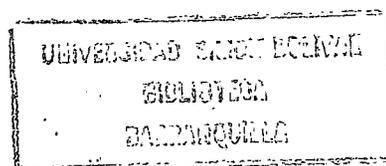
1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ramificaciones haya demostrado el Director General.

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

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

p) Decreto 1469 de 1,978, que contiene los siguientes capítulos:

Del ingreso y retiro de los socios de los sindicatos, personería jurídica, Juntas Directivas, Congresos Federales y Confederales, Derecho de Federación y Asesoría de Organizaciones Superiores, atentadas contra el Derecho de Asociación Sincical, despidos en Conflictos Colectivos, despidos colectivos, Huelga o Arbitramento, Suspensión Colectiva Ilegal del Trabajo y Disposiciones Finales. Lo principal del Decreto se transcribirá en su oportunidad.



CAPITULO III

FORMACION DE LOS SINDICATOS

EN COLOMBIA

3. DEFINICION.

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

En Colombia la antigua Ley 83 del 23 de Junio de 1.931, en el artículo 1º, inciso 2º propuso como definición lo siguiente: "se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares, o conexos

constituida especialmente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios". La actual ley colombiana no define lo que es un sindicato, como lo hizo anteriormente la Ley 83 de 1.931, dejando a la jurisprudencia tal definición. Teniendo en cuenta la legislación colombiana, proponemos la definición siguiente: Es toda organización, con carácter permanente de trabajadores o patrono, que se unen con el propósito de estudiar y proteger los intereses que le son comunes en su profesión y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados excluyendo todo fin lucrativo, político y religioso dentro de un espíritu social y económico.

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

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

3.1. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO.

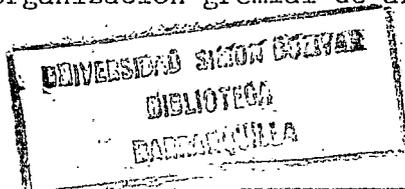
Durante los primeros siglos de nuestra historia, no puede hablarse de sindicalismo, a semejanza del resto del mundo, pues el movimiento obrero, como hemos tratado de expresarlo, no puede producirse sino a par

tir, de determinadas circunstancias, económicas, sociales y políticas,; que no se dieron en la antigüedad ni en la edad media.

En nuestra época colonial se conoció solo una escasa y poca importante organización colonial que siguió dentro de los límites propios de nuestro país. Puede señalarse una etapa pre sindical, comprendida entre 1.847 y 1.918, durante la cual Colombia fue agitada por intensas luchas políticas y sociales, en esta época se inicia la sociedad de artesanos de Bogotá, que posteriormente se denomina sociedad democrática siendo este el primer antecedente importante, en la fundación de futuros sindicatos de trabajadores sus orígenes arrancan en 1.847 y su gran impulsor y posteriormente director fue Antonio Lopez.

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

Los primeros sindicatos en Colombia solo aparecen a comienzo del siglo XX, en la cual en 1.906 por primera vez una organización gremial de ar



sanos consigue personería jurídica en Colombia. Se trata del sindicato de tipógrafos de Bogotá. Empieza desde entonces la era del registro oficial y la admisión legal por el Estado de las organizaciones de masas reivindicatorias en el país. En 1.910 se concede personería a cuatro organizaciones gremiales y así en los años sucesivos, bajo la denominación de "sindicatos" se generaliza en donde se va aumentando el movimiento obrero. En 1.913 se hace un ensayo de organización de segundo grado la "Unión obrera de Colombia" fundada en Bogotá. Los años en que mayor número de entidades recibieron personería oficial durante esta etapa, fueron los de 1.917 y 1.924, con 8 y 9 sindicatos respectivamente. Hasta 1.930 el número total de sindicatos reconocidos sumaba noventa y nueve.

3.2. ETAPAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

La historia del movimiento obrero colombiano propiamente dicho se desarrolla a partir de 1.918, casi al finalizar la primera guerra mundial⁷.

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

1. Iniciación del sindicalismo (1.918 a 1.931)
2. Consolidación del sindicalismo (1.931 a 1.946)
3. División del movimiento obrero (1.946 hasta nuestros días).

7. URRUTIA MONTOYA, Miguel, Historia del Sindicalismo en Colombia, Universidad de los Andes, Bogotá, 1.969.

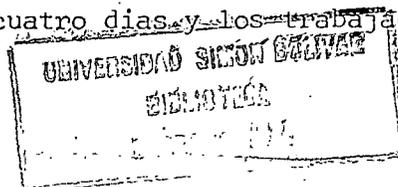
3.2.1 INICIACION DEL SINDICALISMO

Se inicia con la primera huelga portuaria en el Litoral del Caribe. El 3 de Enero de 1,918, declaran el cese de actividades a los trabajadores de Barranquilla, con algunas actividades violentas, tales como el levantamiento de los rieles del ferrocarril impidiendo así el suministro de agua a Puerto Colombia donde se encontraba el muelle marítimo de ese entonces.

Se produjeron manifestaciones públicas, turbando la paz en la ciudad, llegando el ejército a disparar por encima de los huelguistas para devolverlos. A pesar de estas incidencias la huelga termina con éxito, al lograrse un cincuenta por ciento de aumento salarial. El 8 de Enero del mismo año, se repite el conflicto laboral del puerto de Cartagena caracterizandose por una mayor violencia, con motines, saqueos, que llevan al gobierno a declarar turbado el orden público y a una intervención de la fuerza pública.

En esa ocasión y desde entonces, se prohibió la representación de los trabajadores en estos conflictos, por personas que no pertenecieran a su mismo gremio o empresa (Decreto 2 de 1,918).

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



res obtuvieron aumentos salariales del 25%,

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

Deben citarse la llamada Confederación de Acción Social en Bogotá, una sociedad no sindical dirigida por Eduardo Carvajal y el Sindicato Social Obrero, presidido por Benigno Hernandez, del cual surgió la idea para realizar como efectivamente sucedió a comienzos de 1,919 un Primer Congreso Obrero, en la capital, inequívoca señal de que el movimiento de los trabajadores comenzaba a pisar firme, y que era el resultado de la acción de los primeros sindicatos. A partir del Congreso, se crearon Asociaciones Profesionales de Sastres, Zapateros, Carpinteros y Ebanistas, así como Constructores Practicos. En abril de 1.919 triunfa una huelga de tripulantes en la empresa Pineda Lopez de Girardot y en Noviembre, se inicia la huelga de los trabajadores del ferrocarril de Girardot, que luego se extendió a los demás ferrocarriles de Cundinamarca y la empresa de tranvía de Bogotá, todo bajo la dirección de la Sociedad Ferroviaria Nacional, sindicato gremial. Este momento huelgístico de los ferrocarriles alcanzo éxito. Por el mismo tiempo se paralizaron laboralmente fábricas de cerveza, tejidos, industrias harineras y establecimientos de fundición, y luego se fueron a la huelga, albañiles, latoneros y panaderos, con mucha agitación pública y estruendoso

fracaso,

Quizás la más dramática de todas las cesaciones colectivas y el acontecimiento social y político que sacudió como ninguno a los colombianos en esta época y más honda repercusión histórica que la de las bananeras en el departamento del Magdalena en 1.928. A través de la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena, que apersonaba a los obreros bananeros, presentó un pliego de peticiones en el cual pedían: aumento de salarios, servicio médico gratuito e indemnización por accidente, libertad para comprar mercancías fuera del comisariato de la compañía; que aceptara la United Fruit Company su calidad de trabajadores de la misma, suprimiendo los contratistas intermedios, y que reconocieran al sindicato y su facultad para firmar contratos colectivos de trabajo. Naturalmente la compañía imperialista se negó rotundamente a acceder a estas demandas como ya había hecho hace 10 años. La huelga estalló el 11 de Noviembre fueron encarcelados 500 huelguistas; el ejército protegía a los esquirols con que la compañía pretendía romper la huelga. El total de muertos en esta ola de terrorreaccionaria contra la clase obrera se ha calculado en 1,500 y luego vinieron los concejos de guerra contra los dirigentes y huelguistas que habían sido apresados.

Con el ascenso al gobierno del llamado partido liberal colombiano en 1,930, cuya orientación estaba tocada del socialismo y de aceptación del sindicalismo, este movimiento entra en su consolidación.

3.2.1.1 SEGUNDA ETAPA ; CONSOLIDACION DEL SINDICALISMO

La Ley 83 del 23 de Junio de 1,931, reglamenta el funcionamiento de los sindicatos, con la cual se complementa todo el movimiento sindical, al aceptarse especialmente el derecho de los trabajadores a sociarse con fines profesionales.

Fue notoria la protección gubernamental durante la primera administración de Alfonso Lopez Pumarejo, ya que el gobierno propicio la formación de sindicatos inclusive en los servicios públicos y presionó constantemente a los patronos para que llegaran a un acuerdo con sus trabajadores en conflictos, y puso en general el movimiento sindical al servicio del gobierno. Es decir, se anotó una clara politización del obrerismo, de la cual fue una muestra la gran manifestación del 1º de mayo de 1.936.

En este período se creó la primera gran central obrera bajo el nombre de "Confederación Sindical de Colombia", en Agosto de 1.935, luego denominada "Confederación de Trabajadores de Colombia", C.T.C. (1.937) cuyos congresos fueron de suma importancia y su papel en el fortalecimiento del sindicalismo fue muy notable. Inicialmente la C.T.C. tuvo un desarrollo que favoreció a fondo a la clase proletaria; pero después, por enfrentamientos internos y por la política reaccionaria del gobierno conservador que se inicia en 1.946 con Mariano Ospina Perez se propicia la pérdida de dirección. Luego el mismo Mariano Ospina Perez con la ayuda de los jesuitas da los primeros pasos para la formación de la

U.T.C. La C.T.C. responde a las orientaciones, ideologías y políticas a la influencia burguesa conservadora-liberal y a los pequeños burgueses

La primera Convención Colectiva de Trabajo celebrada en Colombia data de el 17 de Julio de 1.937, entre las empresas de navegación fluvial del río Magdalena y sus afluentes y la Federación Nacional de Transporte Marítimo, Fluvial, Portuario y Aéreo Federal.

Los navieros hicieron el primer "Lock Out" a partir del 8 de Diciembre de 1.937, durante 15 días. La Unión de Navieros aparece como especie de primer sindicato patronal.⁸

Bajo la presidencia de Eduardo Santos, el sindicalismo perdió mucho de su impulso y sufrió un relativo aparamiento. A partir de 1.942, durante el segundo gobierno de Alfonso Lopez Pumarejo, el movimiento sindical colombiano vuelve a tomar auge; bajo el influjo de los problemas políticos de elección presidencial, precedida por el retiro de Lopez, comenzó a vislumbrarse su división. El movimiento en el río Magdalena, patrocinado por la Fedenal, declarado ilegal por Alberto Lleras Camargó en su propia presidencia, en 1.945, implica la pérdida del apoyo gubernamental al movimiento sindical fuera de las causas legales, acabo prácticamente con el sindicalismo de los trabajadores del río Magdalena.

8, DE ZUBIRIA, Roberto, Derecho Colombiano del Trabajo, Bogotá, Siglo XX, 1.949, pág 409-410.

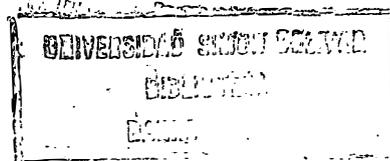
Durante este período se expidió la Ley 6a de 1,945, ley general del trabajo que reglamentó en forma muy completa, lo entonces conocido, los aspectos sindicales, los conflictos y la contratación colectiva.

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

3.2.1,2 TERCERA ETAPA ; DIVISION DEL MOVIMIENTO OBRERO

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

Pero después, por enfrentamientos internos y por la política reaccionaria del gobierno conservador que se inicia en 1,946 con Mariano Ospina Perez, se propicia la pérdida de dirección por parte de la C.T.C, y en Junio de 1,946 el Dr Mariano Ospina Perez con la ayuda de los jesuitas iglesia católica, se dá los primeros pasos para la formación de la U.T.C, (Unión de Trabajadores de Colombia), la cual queda consolidada en el año 1,949. La U.T.C, nace fundamentalmente con el apoyo de sindicatos de los trabajadores manufactureros de Antioquia y de los trabajadores



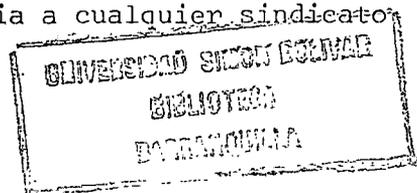
dé Boyacá, es decir de organizaciones que podríamos calificar de confesionales,

La U.T.C. trató de ser apolítica, por oposición a la línea seguida en los diez años anteriores por la C.T.C. Sin embargo que mirada por los gobiernos conservadores y su crecimiento fue constante. Después sus orientaciones ideológicas y políticas concretas surgieron a la influencia burguesa conservadora liberal, los bloques autónomos y otros a la tendencia pequeño-burguesas. Con la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla se intentó crear un nuevo movimiento obrero politizado, creando una Confederación Nacional de Trabajadores C.N.T. que fracasó.

Bajo los llamados gobiernos del frente nacional, el movimiento sindical colombiano, parece tomar nuevo aliento. Especialmente debe señalarse la formación de los sindicatos bancarios bajo el gobierno de Alberto Lleras, que realizaron movimientos huelguísticos.

Con la clara orientación comunista se forma una nueva central, la Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia S.T.C. el 1º de mayo de 1.964 cuyas orientaciones ideológicas y políticas la concepción independiente proletaria, cuyos conflictos con otros sectores del extremo izquierda se agudizan por la división del comunismo a nivel internacional,

Con el Decreto Ley 2351 de 1.965, se le quitó legalmente la primacía al sindicato de base y se le otorga la preferencia a cualquier sindicato



que tenga la mayoría , para efecto de Contratación Colectiva , la excepción consagrada en la Ley 48 de 1,968 relativa al sindicato gremial , al final trata de favorecer .

El primero de Mayo de 1,971 se constituye la C.G.T. Confederación General de Trabajo, donde se inicia con la orientación democrata cristiana para luego adoptar posiciones más de izquierda . Sus miembros directivos han manifestado reiteradamente que la C.G.T. no es una organización socialista que impulsa la organización de la clase obrera , orientada por el principio de las luchas de clases , por la unión de los oprimidos contra los opresores .

Las centrales U.T.C. , C.T.C. y C.G.T. que habian conformado el llamado " Frente Sindical Democrático " durante el gobierno del Doctor Belisario Betancur , para tratar de conseguir sus proyectos y objetivos laborales , donde además estas centrales vieran un momento de crisis en sus plenos y fue cuando la U.T.C. se desprendieron 15 federaciones y 14 sindicatos nacionales , aproximadamente el 65% de sus organizaciones ; y de la C.T.C. salieron 7 federaciones y varios sindicatos nacionales y regionales ; dirigentes de estas organizaciones desistentes inmediatamente integraran un comando de unidad sindical y propusieron la conformación de una central unitaria , democrática y pluralista .

Las causas de las crisis que condujo a la división de las centrales tradicionales , como quedo demostrado , no fueron simples fricciones de tipo burocrático en lucha por la dirección de estas centrales , fueron razones muy profundas y poderosas las que llevaron a dirigentes históricos

y sectores fundamentales a separarse de las centrales que ellos habían construido durante varios lustros.

Este grupo de dirigentes disidentes vió realizada su idea el 17 de Noviembre de 1.986 con la constitución de la C.U.T., Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, que es una organización sindical unitaria, clasista, democrática y progresista. La C.U.T. es una organización independiente de las instituciones religiosas, de los patronos y de los partidos y movimientos políticos, declaró así su presidente Jorge Carrillo Rojas. La C.U.T. es el resultado de un movimiento disidente, como también la total fusión de la C.S.T.C y la Fecode o sea la Federación de Educadores de Colombia; toda esta central con una orientación e influencia ideológica y política del Partido Comunista.

En la actualidad el movimiento obrero se destaca por su gran actividad una serie de sindicatos pelean su pliego de peticiones y otros han conseguido las firmas de sus correspondientes convenciones colectivas.

Porque si bien es cierto que aquí en Colombia en este último período ha habido una recuperación relativa del empleo, pero esta se ha producido sobre la base de la reducción de los salarios. Existe un hecho sobre el cual la masa general de trabajadores deben centrar su atención, como es el déficit fiscal crónico, que ha venido produciendo el país, es por ello que el factor externo es tan decisivo en las finanzas públicas.

Los gremios económicos en la actualidad mantienen su insistencia en una

réforma laboral que modifique el régimen de cesantías, la estructura salarial (imponiendo el salario integral), aboliendo las ilimitadas garantías de estabilidad. El gobierno a su vez, ha solicitado facultades extraordinarias para adelantar la reforma laboral, de la cual en ningún momento ha manifestado que pueda contener las reivindicaciones expresadas por los trabajadores durante muchos años, en particular, el incumplimiento y desarrollo de las leyes 26 y 27 (Convenios 87 y 98 de la O. I.T.) que consagra los derechos básicos sindicales para los trabajadores.

3.3 FINES Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

El fin primordial lícito de la organización sindical es el de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros agrupados con carácter estable, o sea, un fin eminentemente profesional. Los demás fines sociales económicos, morales, educativos, etc, son fines coadyuvantes del principal de naturaleza profesional.

Para nuestra legislación las funciones de los sindicatos se relacionan en la forma siguiente:

- 1) Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistema de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y defensa,

2) Propulsar el acercamiento de patrones y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

3) Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nacen.

4) Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patrones y ante terceros.

5) Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismo los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva y representar esos mismos intereses ante los patrones y ante terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

6) Promover la educación técnica y general de sus miembros.

7) Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.

8) Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativa, cajas de ahorro, prestamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institu

tos técnicos o de habitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplado en los estatutos.

9) Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.

10) Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

11) Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes y transitorios, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

12) Presentar el pliego de peticiones relativas a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido resolverse por otros medios.

13) Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlo y nombrar los conciliadores y arbitros a que haya lugar.

14) Declarar la huelga de acuerdo con los principios de la ley.

Es importante aclarar que en cuanto a la facultad de los sindicatos para representar a sus afiliados en juicios o ante cualesquiera autoridades, no se necesita un poder especial o general para ejecutarlo, siempre que se trate de representación de intereses económicos comunes o generales, por cuanto provienen de la misma ley. En relación con las diferencias particulares, si es necesario el mandato especial.

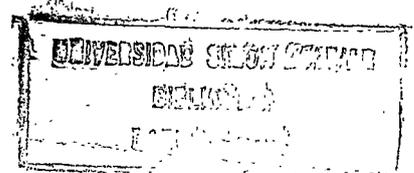
3.4 NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO

Para la legislación laboral colombiana es indudable que el sindicato de asociación profesional participa de la naturaleza de "persona jurídica" por lo que su análisis debe encuadrarse dentro de la doctrina civilista sin menoscabar su espíritu social. Cabe aceptar que el "sindicato" es la forma asociativa actual de una figura social de carácter histórico-natural y de fines económicos profesionales, dotada de un principio vital producto de la naturaleza y de la sociedad y que se manifiesta en ciclos activos mediante nuevas concepciones de personas jurídicas y nuevas formas asociativas y en ciclos de crisis como simples gentes sociales carentes de ropaje jurídico⁹.

3.5 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

De los artículos 353, 356, 359, 414 y siguientes y 467 del C.S.T. se desprende que la primera clasificación de los sindicatos de trabajado

9. VILLENNA, Sindicación Profesional, pág 21-22



res es la siguiente:

a) De Base: son los que estan formados por individuos de varias profesiones o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa establecimiento o institución.

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

c) Gremiales: los que estan formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

d) De Oficios Varios: son los que se encuentran formados por trabajadores de diversas profesiones, disimiles o inconexas. Solo pueden formarse estos sindicatos en los lugares donde no hay trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio y solo mientras subsistan estas circunstancias.

e) De Empleados Públicos: son los formados por los trabajadores vinculados a la administración pública por un acto reglamentario.

f) De Trabajadores Oficiales: son los formados por trabajadores vinculados a la administración pública por contratos de trabajo.

3.5.1 CLASES DE SINDICATO SEGUN LA DOCTRINA,

Pueden ser:

- a) Legal; el creado conforme a las normas del derecho positivo.
- b) De Hecho; el creado sin sujeción a las disposiciones legales.
- c) Obligatorio: cuando deben inscribirse los que desempeñan un oficio o profesión.
- d) Voluntario: cuando se puede desempeñar un oficio sin pertenecer a un sindicato.
- e) Mixto: formado por los trabajadores y patronos.
- f) Homogéneo: cuando están separados, en distintas asociaciones los patronos y los obreros.
- g) Plural; donde se reconoce el derecho a formar diversos sindicatos de un mismo tipo.
- h) Único: cuando se limita a una asociación la representación profesional.
- i) Abierto: cuando no existe obstáculo para la afiliación.
- j) Cerrado; cuando se condiciona o limita el ingreso de los trabajadores.
- k) Local: el regional o el nacional, según su actuación territorial.

l) Agrícola: por oposición al que funciona en los centros urbanos o industriales.

m) Blanco: el organizado y dirigido clandestinamente por los patronos.

n) Amarillo: el opuesto a la lucha de clases sin cuartel contra el capital.

ñ) El Revolucionario: el basado en la lucha sin cuartel contra el capital.

o) Horizontal: cuando se tiene en cuenta la actividad propia de los trabajadores, sin considerar la naturaleza de la empresa en donde trabajan.

p) Verticales: cuando por oposición a los anteriores, se tiene en cuenta la naturaleza de la empresa con prescindencia del oficio o actividad de los miembros.

3.6. CLASIFICACIONES QUE SURGEN DE LA LEY

Las clasificaciones que surgen de la ley colombiana son:

a) Sindicatos de trabajadores y patronos,

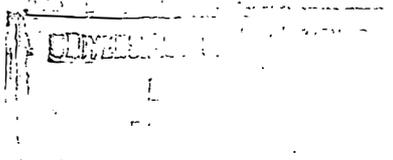
b) Sindicato de trabajadores dependientes y trabajadores independientes,

c) Sindicato de trabajadores particulares y de trabajadores públicos.

d) Los de trabajadores públicos se dividen en:

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

e) Sindicato de base, de industria, gremiales, de oficios varios.



CAPITULO IV

EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

4. CONCEPTO DEL FUERO SINDICAL

La doctrina y la jurisprudencia han estudiado en forma diferente lo relacionado con el fuero sindical. Diversos conceptos se presentan, pero en general, se considera esa institución laboral como un privilegio que el Estado otorga a los dirigentes sindicales, con el fin de garantizarles la estabilidad en el empleo. Amparados por esa garantía no pueden ser despedidos, trasladados a municipios diferentes o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente calificada por el juez laboral. En nuestra legislación, no solo las directivas sindicales se encuentran protegidas por el fuero sino que además, también, gozan de ese beneficio los miembros fundadores, los integrantes de la comisión de reclamos, etc, ya que de lo contrario se atentaria, por parte de los patronos, contra el derecho de asociación profesional. El fuero sindical además de proteger a ciertos trabajadores sindicalizados en la permanencia de sus cargos, es un medio indispensable encaminado a garantizar la libertad sindical, base principal de la existencia del derecho de asociación profesional.

En nuestra legislación se definió por primera vez el fuero sindical en el artículo 67 del Decreto 2353 de 1,946, en la forma siguiente; "Se entiende por fuero sindical la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de organización y de las directivas sindicales, y consiste en el derecho que les reconoce o no ser despedido ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa, o a un municipio distinto sin autorización del juez competente en los términos de la ley".

Con posterioridad a la disposición anterior, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, reemplazado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1,957; nos trae la definición siguiente: 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".

4.1 PROCEDENCIA DEL FUERO SINDICAL

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

Todos coinciden en señalar al vocablo latino forum, como origen etimológico de fuero, sin embargo sus diferentes significados no sirven para calificar la institución "fuero sindical". Algunas de las acepciones

dél fuero son;

"Foro o tribunal; compilación de leyes, como fuero juzgo, fuero legal.

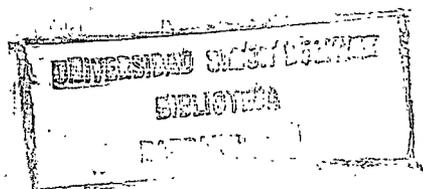
Derecho Consuetudinario. Contratos de aparcería o similares,

Existen otras que podrían servir para relacionarlos más razonablemente nuestro fuero sindical, son:

Carta de privilegios otorgadas por los reyes, escritura de donaciones hechas en favor de monasterios, particulares o la iglesia, jurisdicción especial, garantías especiales¹⁰.

Este último en el sentido correcto en referencia al fuero sindical: garantías y jurisdicción especial, sin embargo consideramos que hay una mayor aproximación con el fuero del trabajo: nos muestra a la declaración de principios hecho en plena segunda guerra mundial el 8 de Marzo de 1.938, que ha dado a conocer en burgos el fuero del trabajo, que consistía de 16 declaraciones la mayoría de ellos subsidiarios en cincuenta artículos, dentro de los cuales se establecieron las bases a los que habría de sujetarse en el futuro toda la legislación posterior del Estado en materia social y económica.

10. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Derecho Usual, pág 219 230, 231.

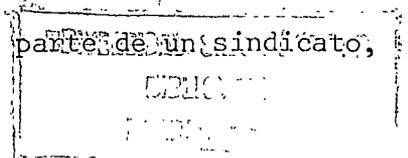


4.2 NATURALEZA DEL FUERO SINDICAL

Sobre la naturaleza jurídica del fuero sindical existen diferentes tesis expuestas por diferentes tratadistas del derecho del trabajo. Algunos sostienen que el fuero sindical tiene como objetivo proteger al trabajador individualmente considerado, o sea como persona natural, sujeto activo en contrato individual de trabajo. Otros sostienen la tesis de que el amparo perseguido se refiere al amparo o protección del sindicato como persona jurídica independientemente de los miembros que forman y finalmente otros toman una tercera posición que aspira a conciliar las dos tesis anteriores.

La primera tesis para sustentar sus argumentaciones, se remite a los textos legales; es la tesis legalista sobre el fuero sindical. Sus sostenedores estudian las fuentes legales que dieron origen a la institución estudiada, veamos: El artículo 18 del Decreto ley 2350 de 1.944 dice: la notificación que hagan los trabajadores en número suficiente, coloca a dichos trabajadores bajo protección especial del Estado. El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la junta directiva de todo sindicato. La Ley 6º de 1,945 en su artículo 40 trata de trabajadores y miembros de la junta. El artículo 67 del Decreto 2313 de 1,946 trata de la protección que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato, y el artículo 405 Código del Trabajo al definir al fuero sindical habla de algunos trabajadores.

La otra tesis sostiene que el amparo del fuero sindical en verdad no va encaminado a proteger al individuo que forma parte de un sindicato,



sino a la defensa de las asociaciones profesionales contra los propósitos patronales de destruir esas organizaciones, ya que es una forma de garantizar la libertad de agremiación y darle, consecuentemente una clara y definitiva estructura jurídica,

Las tesis intermedias, sostienen que los conceptos anteriores escuelas no se contradicen y que, por el contrario, se complementan. Afirma que el fuero sindical es una garantía tanto para los individuos o miembros que integran la asociación, como para el sindicato como persona jurídica. Es esta la doctrina de protección del fuero sindical. Si los individuos no fueron estables en el puesto que desempeñan, las asociaciones profesionales carecían de la fuerza combativa para las reivindicaciones sociales; a su vez sin la protección del sindicato, los miembros del mismo serían simples instrumentos a merced de los patronos, en su afán de destrucción de las organizaciones sindicales.

4.3 CLASES DE FUERO SINDICAL

4.3.1 FUERO LEGAL

Ya quedó suficientemente aclarado, cuando tratamos lo referente a la naturaleza del privilegio, que no todos los trabajadores pueden gozar del fuero sindical. El alcance de la protección solo se extiende a ciertos y determinados laborantes por la condición de directores sindicales que la organización otorga; de manera que, a excepción de los fundadores o adherentes de un sindicato en formación, los aforados deben sujetar tan

to al carácter del cual se invisten como a las reglas que en materia de períodos indica la Ley. El fuero legal se divide en los siguientes fueros:

a) Fuero de Fundadores;

Los fundadores de un sindicato desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 del C.S.T, hasta sesenta (60) días después de la publicación ordenada por el artículo 367 del mismo código, sin exceder de seis (6) meses,

b) Fuero de Adherentes;

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

c) Fuero de directivos;

Llamado también ordinario, propiamente dicho, gozan aquellos trabajadores que han sido designados para desempeñar determinados cargos de dirección dentro de la organización sindical,

d) Fuero de Reclamantes;

Gozan del fuero sindical por el mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité regional, y por el común de seis (6) meses más

una vez terminado el mandato de dirección, los miembros de las comisiones estatutarias de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales,

4.3.2 FUERO EXTRA LEGAL

Denominado también "fuero convencional", y se conoce por tal aquel privilegio de inmovilidad que se pacta convencionalmente para ciertos trabajadores, y de otro lado, la ampliación que se estatuye para el amparo ordinario tanto respecto a los dirigentes que cobija, como en lo relativo al término de aforo que los protege de tal suerte que son dos (2) las acepciones que derivan del fuero convencional: una referente al reconocimiento por parte del patrono de que ciertos trabajadores distintos de aquellos directivos que señalan los artículos 406 y 407 del código, al igual que estos y a partir de la firma del acuerdo o contrato colectivo, no podrán ser despedidos, ni desmejorados, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin justa causa previa emente calificada. Otro que implica una extensión o ampliación de los términos en que la ley concibe el fuero, posibilitando por ejemplo, que se afore, no a dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, sino a tres o más, o que el término adicional de los seis meses que consagra el artículo 406 se entienda vigente por un lapso mayor.

Se trata pues de una garantía extralegal nacida del acuerdo de voluntades entre patrono y trabajadores, permitidos por las normas existentes sobre convenciones colectivas y condicionadas a la situación particular

de cada empresa. La ampliación también puede a directivas regionales de un sindicato.

No existe obstáculo constitucional ni legal para que en una convención colectiva el patrono y el sindicato pacten dicha ampliación. Por el contrario, el convenio 135 de la O.I.T., en sus artículos terceros y sexto reconoce la existencia del fuero convencional.

4.4 DISPOSICIONES DICTADAS EN COLOMBIA SOBRE FUERO SINDICAL

a) El artículo 18 del Decreto 2350 de 1,944 es la primera norma que se refiere concretamente al fuero sindical señalando que quedan amparados los fundadores del sindicato y los miembros de las juntas directivas. Esta norma no está vigente pero es importante recalcar que en ella se califica el fuero como una garantía que pone a los trabajadores bajo la protección especial del Estado.

b) La ley 6a de 1.945 insiste en que los trabajadores aforados quedan bajo la protección del Estado, señala cuales son los trabajadores protegidos e indica que el trabajador aforado puede ser suspendido provisionalmente y exceptúa del beneficio a los empleados públicos, y a los trabajadores particulares que desempeñen funciones de dirección. Esta ley tampoco está vigente,

c) El Decreto reglamentario 2313 de 1,946 desarrolló lo indicado en la Ley 45. Sus disposiciones no rigen actualmente,

d) El código procesal del trabajo o sea el decreto Ley 2158 de 1.948 trae las normas que permiten al patrono solicitar el despido del trabajador aforado y los que señalan la acción de reintegro para el trabajador que gozando del fuero sindical es despedido sin la previa autorización del juez, Ninguna de esas disposiciones tiene hoy vida jurídica.

e) El Código Sustantivo del Trabajo expedido en 1.950 define el fuero sindical, dice quienes están amparados, señala los requisitos para la suspensión provisional del trabajador aforado, indica cuales son las justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, se refiere a las suspensiones del contrato del trabajo, todos los aspectos han sido derogados por disposiciones posteriores, Sin embargo, están vigentes los artículos 407 que se refiere al amparo de los cinco primeros principales y de los cinco primeros suplentes de los directivos a la necesidad de notificar al patrono sobre designación de junta directiva y cambio de la misma y al caso de fusión de dos o más organizaciones sindicales, evento en el cual seguiran gozando del fuero hasta por tres meses las anteriores directivos que no fueron incorporados a la nueva junta. También está vigente el artículo 409 que dice cuales son los trabajadores que no gozan del fuero sindical: aquellos trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo con el artículo 5º del régimen político y municipal, y los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puesto de dirección, de confianza o manejo, Igualmente está vigente el artículo 413 que establece la posibilidad de aplicar sanciones a los trabajadores aforados.

Posteriormente se expide el decreto 616 de 1,954, Actualmente no está vigente ninguna de sus disposiciones,

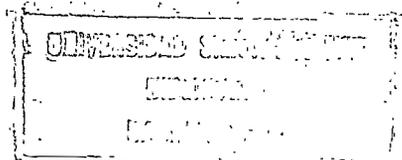
Este decreto traladó al inspector del trabajo las facultades que antes se conferian al juez del trabajo,

g) Decreto 204 de 1,959. Este texto legal contiene varias disposiciones que actualmente están vigentes. Corresponde a los artículos 1º 7º 8º, 9º y 10 en lo relativo a las disposiciones sustantivos y los artículos 4º, 5º y 6º referentes a cuestiones procedimentales. En el ámbito sustantivo se define el fuero sindical, se indica cual es el contenido de la sentencia tanto en el juicio del levantamiento de fuero sindical como en la acción de reintegro, se señala las justas causas de despido que autorizan al juez para despedir, se expresa cuales son los motivos para la terminación del contrato de trabajo sin previa calificación judicial, se reitera la norma de permitirse la suspensión del trabajador sin autorización judicial. Y en lo procesal fija pautas a la tramitación judicial, se reitera la norma de permitirse la tramitación que antes seguian los inspectores del trabajo señala, todas las normas del procedimiento para el juicio especial de fuero sindical y para la acción de reintegro establece que dicha acción prescribe en dos meses contados a partir de la fecha de despido.

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

h) Es precisamente el decreto extraordinario 2351 de 1,965 el que señala que quedan amparados por el fuero sindical los fundadores del sindicato los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato ingresen a este, los miembros de la junta directiva de todo sindicato, federación y confederación sin pasar de cinco principales y cinco suplentes y los mismo de los subdirectivos y comités regionales de los sindicatos, y agrega, a dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, y señala el término vigente de la garantía.

A las anteriores normas habría que añadir que hay fueros extralegales resultantes de lo acordado en las respectivas convenciones colectivas los que tienen fuerza de ley por establecerlo así el Código Sustantivo del Trabajo.



CAPITULO V

GARANTIAS DEL FUERO SINDICAL

5. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

En Colombia gozan de este privilegio los siguientes trabajadores, conforme el artículo 24 del Decreto 2351 de 1.965 y del Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) Los Fundadores de un Sindicato

Los trabajadores que fundan un sindicato, están amparados por el fuero sindical desde el día de la notificación prevista en el artículo 363 del C.S.T. hasta sesenta (60) días después de la publicación ordenada en el artículo 367 del mismo código sin exceder de seis meses.

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

"El presidente y el secretario provisional de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al inspec

tor del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de 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 trabajen. El inspector o alcalde, a su vez, pasaran igual comunicación al patrono in mediatamente".

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

Ha sido también costumbre en algunos juzgados laborales exigir con la demanda de reintegro la prueba de la personería jurídica del sindicato, especialmente el Diario Oficial. Contra esta doctrina equivocada hay que luchar porque es físicamente imposible presentar con la demanda tal copia. Exigir la presentación del diario oficial para proteger el fuero sindical de los fundadores de un sindicato significa dar base para que el patrono despida a todos los fundadores del sindicato.

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

Es sabido que la acción de reintegro debe instaurarse dentro de los meses siguientes al despido del trabajador que alegue tener fuero sindical. Pues bien, supongamos que un grupo de trabajadores funden un sindicato y que al día siguiente el patrono los despida a todos; los trabajadores presentan la demanda de acción de reintegro, antes de los dos meses, se notifica al representante legal de la empresa la demanda, y señala dentro de los términos extra rápidos de esta clase de juicio la audiencia única en la cual se puede proferir un fallo.

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

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

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

b) Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica del sindicato ingresen a este y que se encuentre en formación, para quienes el amparo rige por el mismo que para los fundadores.

El tiempo de la protección tanto para estos casos como para los fundadores es máximo de seis meses, pero puede ocurrir que sea menor en el caso de hacerse rápidamente la publicación en el "Diario Oficial" y en tonces la protección se prolonga únicamente en los sesenta días posteriores a tal publicación.

Los no fundadores que luego de la notificación, hecha al patrono por quienes tomaron la iniciativa y desean ingresar al sindicato en formación, pueden en consecuencia gozar de la protección especial en calidad de adherentes, claro está siempre y cuando se hagan las notificaciones pertinentes en los términos previstos por la ley; de manera que si constituida la agremiación quedan por fuera de los que originalmente han comunicado su decisión al patrono y al inspector de trabajo ciertos trabajadores tendrán estos la oportunidad de ingresar a la organización obteniendo de igual modo la protección consagrada en el artículo 405.

c) Los miembros de la junta directiva de todo sindicato, federación o confederación.

Desde un principio las normas legales han señalado la protección aforal para los cinco principales y para los cinco suplentes de la directiva de todo sindicato, federación o confederación, protección ampliada en las últimas normas legales a los subdirectivos o comites seccionales. Cabe recalcar de que la sede geográfica de la central excluye la posibilidad de existir en el mismo lugar en una subdirectiva o comité seccional es un solo municipio. La protección aforal es por el tiempo que dure el mandato, generalmente un año y seis meses más. Sin embargo, esta protección puede ampliarse por estipulaciones en las convenciones colectivas.

Para que los miembros de la junta directiva de los comites seccionales y de las subdirectivas de los sindicatos se beneficien del fuero en la misma forma que los miembros de la junta directiva central es indispensable, que se cumplan, además de los requisitos generales, las siguientes de carácter especial:

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

b) Que la subdirectiva o comite seccional creado en un municipio o en un lugar diferente, sea expresamente reconocido por el sindicato cen

tral.¹²

Sobre este punto el extinguido Tribunal Seccional del Trabajo de Bogotá en fallo del 14 de Mayo de 1.950, se expresó así: "para que tenga vida legal las subdirectivas o comites 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 aislados, que en un momento dado puedan tener intereses diferentes de aquel que guía la central, y que no son otros que los expresados en los respectivos estatutos".

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

11. CONTRERAS ROJAS, Abel, El Fuero Sindical en el Derecho del Trabajo.

En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando del fuero los anteriores directivos que no queden incorporados en la nueva junta directiva, con motivo de la fusión, hasta tres meses después de que esta se realice, tal como lo establece el código laboral en su artículo 407,

d) Dos de los miembros de la Comisión Estatuaria de Reclamos desde 1.965 se consagra la protección para dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamo y por el mismo tiempo de las respectivas juntas directivas o comites seccionales,

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

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

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

Desde la resolución 4 de 1.952 del Ministerio del Trabajo señala como funciones de la junta directiva de un sindicato, la de nombrar comisiones, entre otras la comisión de reclamos, cuya función fundamental es

la de interponer ante los patrones todos los reclamos tanto individuales como colectivos de los afiliados. Es decir, se trata de un típico contrato de mandato entendido por tal "un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otros que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera", siendo mandante el sindicato y mandatarios los miembros de la comisión.

Lo anterior permite aventurar la tesis de que el fuero sindical de los miembros de la comisión de reclamos es otorgada por el sindicato con respaldo legal y para que surta efecto ante tercero, en este caso sería el patrono, se requiere de la notificación que se le hace al patrono por parte del sindicato. Claro que existe la costumbre de notificar a la inspección de trabajo la designación de la comisión de reclamos y aquella en su nota al respectivo patrono. Sin embargo, la inspección carece de poder para aprobar o improbar tal comisión y ello la reafirma la tesis de estar ante un caso concreto de mandato.

Desde la expedición del Decreto 1489 de 1952 hasta la fecha, los estatutos que reglamentan las facultades y funciones de la división de relaciones colectivas del trabajo ante el departamento de supervigilancia sindical, y los inspectores de trabajo que cumplen tareas propias de esa dependencia, han establecido clara y textualmente, entre otras las de aprobar las juntas directivas de las organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado.

5.1 TRABAJADORES QUE NO TIENEN DERECHO AL FUERO SINDICAL

Quedan excluidos del fuero sindical, en todo, los siguientes trabajadores:

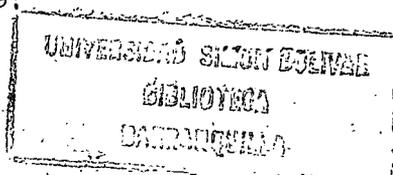
El Artículo 409 del C.S.T. aún vigente reza:

No gozan del fuero sindical;

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el Artículo 5º del régimen político y municipal, y los trabajadores de dirección, confianza o de manejo. Del estudio del fuero 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 juez, analizando que 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. Este Artículo 5º del R.P.M, que modificado por el Decreto 1848 de 1,969 en su artículo 2º.

2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puesto de dirección, de confianza y manejo,

Dice el Artículo 1º del decreto 1848 de 1,969:



"Empleados oficiales, Definiciones, a) Se denomina 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 5, 6 y 7 del Decreto 1050 de 1,968.

b) Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo.

c) En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.

Artículo 2º, Empleados Públicos, a) Las personas que prestan sus servicios en los departamentos administrativos, ministerio, superintendencia establecimientos públicos y unidades administrativas especiales, son empleados públicos.

Artículo 3º, Trabajadores Oficiales, Son trabajadores oficiales los siguientes:

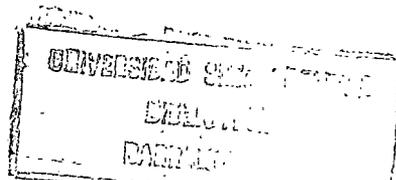
a) Los que prestan sus servicios a las entidades señaladas en el inciso 1º del Artículo 1º de este Decreto, en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, con excepción del personal directivo y de con

fianza que labore en dichas obras, y

b) Los que presten sus servicios en establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial, en las empresas industriales y comerciales del Estado en sociedades y de confianza que trabaje al servicio de dichas entidades.

5.2 DESDE CUANDO OPERA EL FUERO SINDICAL

La garantía foral puede ser invocada desde el mismo día en que se le comunique al respectivo inspector del trabajo y al patrono la elección de junta directiva. Es prudente que inmediatamente se produzca dicha elección o en las primeras horas del día siguiente se trasladen a las oficinas del Inspector del Trabajo y a los del patrono dos representantes de la organización sindical llevando la comunicación de la elección en original y copia, a fin de que en la copia se señale la fecha y hora de entrega de tales comunicaciones. Si el patrono se niega a recibir la comunicación se hace sellar la copia por un funcionario responsable de la empresa, y si esto no pudieren obtener, se buscan dos testigos hábiles para que después declaren que se le dejó la comunicación al patrono y que éste o sus dependientes se negaron a recibirla. De todas maneras, la comunicación se deja en las oficinas de administración de la empresa y es prudente que los testigos lean la comunicación para que después puedan declarar que se cumplió a cabalidad con el requisito indispensable para invocar el fuero sindical.



5.3 DURACION DEL FUERO SINDICAL

Como se aprecia la protección foral, es por el tiempo que dure el mandato, estatutariamente un año y seis meses más .

Hay una prórroga de tres meses señalados en el Artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo. Se refiere a los miembros cambiados del vencimiento del período (no a quienes renuncian del cargo sindical) y en los casos de fusión sindical.

No sobra repetir que convencionalmente se puede señalar mayor termino de prórroga.

5.4 ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO SINDICAL

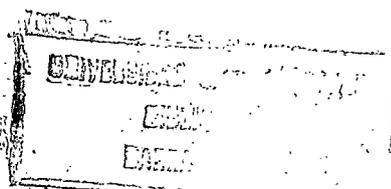
5.4.1 ACCIONES A FAVOR DEL PATRONO

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

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

5.4.2 ACCIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR

a) Acciones que nacen del hecho de que un trabajador que goze de fuero



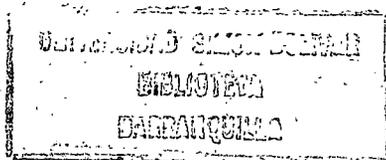
sea despedido por el patrono sin previa a la solicitud del permiso judicial; para que se admita de nuevo en la empresa donde quede destituido, debe recurrir mediante la que se conoce como acción de reintegro.

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

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

La ley no dice cuales son las causas justificativas para permitir el traslado y las modificaciones de las condiciones de permitir el traslado y las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Consideramos que, para conceder el permiso judicial de traslado de un



trabajador, deberán existir causas de orden técnico, los que el juez apreciará en cada caso para determinar si se justifica la concesión del permiso; en el caso de desmejora o modificación de las condiciones de trabajo creemos que las causas para el permiso deben tener un carácter económico y el hecho debe ser inminente para el patrono. "Como cuando se prevee una posible quiebra y ella se conjura con la rebaja del salario a los trabajadores cuando por falta de trabajo se necesite modificar las condiciones de trabajo".

Estas clases de acciones tienen el mismo procedimiento de los reintegros, de conformidad con el Artículo 118 del Código Procesal del Trabajo.

5,5 ACCION DE REINTEGRO

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

Lo dispuesto en el artículo 114 aplicara también a la acción del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido trasladado o desmejorado sin intervención judicial; lo establece así el Artículo 118 del Código de Procedimiento Laboral, subrayado por el Artículo 6º del Decreto Ley 204 de 1,959.

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

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

Una vez que hemos visto los requisitos de la acción de reintegro, podemos hacer énfasis en tratar de saber que es la acción de reintegro: Es aquella acción, arma o instrumento que tiene el trabajador amparado por el fuero sindical, que ha sido despedido o ha sido desmejorado en sus condiciones de trabajo, o ha sido trasladado a otro establecimiento de la misma empresa, o a un municipio distinto, por el patrono sin previa calificación judicial.

Según el profesor Alfonso Meluk, la competencia de la jurisdicción especial del trabajo nace solo cuando la parte demandada sea una entidad de derecho público, desde el momento en que se haya agotado el procedimiento gubernativo o reglamentario correspondiente, de que habla el Artículo 6º del Código Procesal del Trabajo¹²

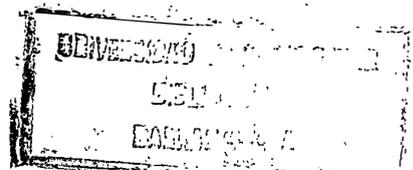
Sin embargo a pesar del artículo mencionado, alguna jurisprudencia ha

12. MALUK, Alfonso, Procedimiento del Trabajo, Bogotá, 1.965. pág 522
523,

considerado que no es necesario agotar la vía gubernativa cuando se trata de juicios especiales como el de reintegro, por cuanto tienen un término de prescripción muy corto para ejercer la correspondiente acción. El Tribunal Supremo del Trabajo dijo: Estudiando con mayor detenimiento el punto planteado para la decisión de este tribunal, y que es el de determinar si en las acciones sobre fuero sindical, reintegro de un trabajador amparado por el fuero, en donde la parte demandada es una empresa de propiedad de una entidad de derecho público, es indispensable o no agotar previamente el procedimiento gubernamental correspondiente. El patrono que al no dar cumplimiento a la norma citada despidiere a un trabajador amparado por el fuero sindical, es lógico que ha infringido la ley, y consecuentemente, es a los funcionarios competentes de la jurisdicción del trabajo a quienes corresponde conocer de dicha infracción.

No apareciendo claro el que fuera al mismo patrono a quien le correspondiere, mediante un procedimiento administrativo, estudiar previamente si se ha violado o no las disposiciones pertinentes sobre el amparo del fuero sindical para luego si poder acudir el trabajador amparado por el fuero sindical a la jurisdicción del trabajo. Lo anterior equivaldría, sencillamente a que un trabajador amparado por el fuero sindical, que fuera despedido sin el lleno de las formalidades legales, no pudiera presentarse ante el juez competente en demanda de reintegro, sin haber agotado previamente el procedimiento gubernativo correspondiente.

Sobre la acción de reintegro la jurisprudencia nacional ha dicho lo si



guiente; No hay en nuestra legislación del trabajo ninguna disposición que autorice a los jueces para ordenar, de oficio el reintegro de un trabajador que ha sido despedido de la empresa¹³.

La acción de reintegro solo tiene eficacia cuando el patrono no se ha sujetado a las normas del Artículo 408; pero si el patrono llena los presupuestos establecidos en dicho artículo la acción de reintegro cuando el patrono deja vencer los terminos del Artículo 408 sin solicitar la autorización del juez para el despido del trabajador, mediante la resolución del contrato.

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

5.6 PRESCRIPCION DE LA ACCION DE REINTEGRO

De conformidad con el Artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, la prescripción para esta acción tiene un termino de dos meses, contados desde la fecha en que el despido injusto se efectue. Pero, en los casos en que la acción de reintegro debe iniciarse contra una persona administrativa autónoma o una institución de derecho social, solamente procede, para algunos autores nacionales, cuando se haya agotado la vía

¹³ Casación, Diciembre 9 de 1,948, en Gaceta del Trabajo, T III, Pág 772

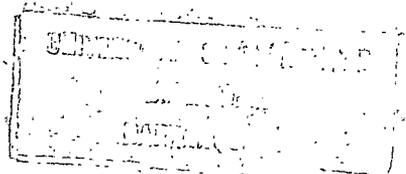
gubernativa correspondiente. Y desde esa fecha comienza a contarse el termino de prescripción de la acción de reintegro. Eso nos parece de lógica elemental, ya que de lo contrario sería muy facil para las entidades señaladas burlar la ley al no resolver peticiones del trabajador despedido injustamente dentro del término legal. Sobre el particular el profesor Miguel Gerardo Salazar transcribe un concepto del extinguido Tribunal del Trabajo, seccional de Popayán; "Sería absolutamente contrario a derecho que mientras se agota la vía gubernativa en los casos en que la ley exige esa condición previa, para ocurrir a la vía jurisdiccional pudiera prescribir la acción jurisdiccional por increarse

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

Necesariamente hay que apelar al Artículo 8 de la Ley 153 de 1.817, conforme al cual "cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido se aplicaran las leyes que regulan casos o materias semejantes"

En la acción jurisdiccional que se ejerce ante la justicia contencioso

14. SALAZAR, Miguel Gerardo, Derecho Procesal del Trabajo, pág 522
523,

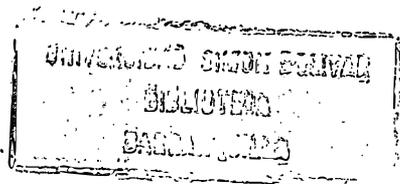


administrativo, con el fin de obtener la reparación por lesión de derechos particulares, y que se haya sujeto al agotamiento de la vía gubernativa, el termino de prescripción de esa acción jurisdiccional comienza a contarse, según el artículo 83 de la Ley 167 de 1.941, a partir de la notificación de la providencia administrativa o a partir de la publicación de esa providencia si hay lugar a notificarla por edicto con publicación,

De tal manera que en los casos de relaciones funcionales para los cuales media el contrato ficcionado de trabajo, sujeto por exigencia al artículo 6º del código de procedimiento del trabajo, al agotamiento previo de la vía gubernativa, siempre que medie el ejercicio de las acciones de reintegro, la prescripción jurisdiccional para tales acciones ha de contarse desde la notificación o desde la publicación referente a la providencia que pone termino al proceso gubernativo. En otras palabras, la prescripción de la acción de reintegro, cuando media la relación funcional ficcionada contrato de trabajo, se suspende hasta hasta tanto se agote la vía gubernativa previa que la ley exige¹⁴.

5.7 PERDIDA DEL FUERO SINDICAL

Se pierde el fuero sindical cuando el juez autoriza el despido del trabajador aforado, en los casos excepcionales del art 9 del Decreto 204 de 1.957,



5.7.1 TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL

Este evento está contemplado en el Artículo 411 (Art, 9º del Decreto 204 de 1.957) que establece:

"El Artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

"Artículo 411. Terminación del contrato sin previa calificación judicial. 1. 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 requiere previa calificación judicial en ningún caso".

Fuera de lo anterior no puede el patrono terminar sin previa calificación judicial el contrato de trabajo, y si lo hace viola la ley, el despido es ilegal, cabe y debe prosperar la acción de reintegro, pues el patrono no puede ser juez y parte al mismo tiempo.

Cuando el patrono desee despedir a un trabajador aforado necesita iniciar el juicio especial de fuero sindical, y , cuando el trabajador protegido por el fuero sindical es despedido unilateralmente y sin previa autorización judicial cabe la acción de reintegro que tiene las mismas características del juicio de fuero sindical, Sobre estos dos procedimientos se tratará a continuación.

5.7.2 TERMINACION DEL CONTRATO CON PREVIA CALIFICACION JUDICIAL

Dice el Artículo 410 del Código Laboral:

"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 días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

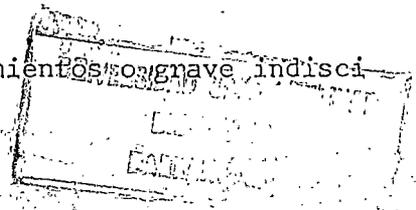
Los artículos 62 y 63 citados fueron modificados por el artículo 7° del decreto 2351 de 1.965 que en lo pertinente reza:

"Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente:

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



plina 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, jefes 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 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, con tratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, o menos que posteriormente sea absuelto; o por 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

del contrato.

8. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, 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 y cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

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

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

12. La 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 la labor encomendada.

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 le incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta 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 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.

Quedará por averiguar si al ser declarada ilegal una huelga se puede despedir a los trabajadores aforados, sin previa calificación judicial.

5.7.3 ARTICULO 450 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Insubsistencia de la excepción contenida en el Artículo 450 del C.S del T. en el sentido de que los trabajadores amparados por el fuero sindical que hubieren participado en la huelga declarada ilegal pueden ser despedidos sin previa calificación judicial.

Es importante recordar que el Código Sustantivo del Trabajo nació bajo

el Estado de Sitio. Dicho código contenía el Artículo 450 que permitía despedir sin calificación judicial, a los trabajadores amparados por fuero sindical después de que el Minsiterio del Trabajo declarara la ilegalidad de una suspensión de labores o paro. Esta facultad consagró en la práctica la venganza privada, trasladó funciones del Estado a manos de los patronos, le dió a estos actos administrativos como es la resolución que declara ilegal una huelga, efectos sobre derechos adquiridos de carácter individual que en estricto derecho deben ser de finidos mediante controversia judicial y no por un acto administrativo unilateral. El Artículo 450 era muy injusto, es por eso que el Decreto 616 de 1.954 trasladó a los funcionarios del trabajo todo lo relativo a la institución del fuero sindical y al consagrar el procedimiento que debían seguir en estos casos los funcionarios del Ministerio del Trabajo dejó sin piso el numeral 2º del Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo. En conclusión el Artículo 450 quedó sin efecto.

Pero si alguna duda quedara, el Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo numeral 2º desconocía el principio de defensa, olvidaba que el proceso es un instrumento de tutela del derecho, pecaba contra el principio "non bis in idem", permitía la suplantación de las funciones del Estado y por lo mismo era abiertamente institucional. Y, como las normas constitucionales prefieren sobre las legales, el juzgador en ningún caso puede aplicar disposiciones inconstitucionales. Siendo así que el Art. 450 el numeral 2º fue o es inconstitucional, el juzgador no lo puede aplicar por ordenamiento expreso del Art. 215 de la Constitución Nacional.

Es decir, el Art. 450 numeral 2º. Del Código Sustantivo del Trabajo, quedó derogado por el Decreto 616 de 1.954 que acabó con la calificación judicial para el despido, calificación que según el Decreto 616 de 1.954 tendría que ser administrativa y solo para los casos señalados en el Art. 11 del citado decreto. Decretos y Leyes posteriores no revivieron el artículo 450 en su numeral 2º, luego este ha dejado de existir. Pero, en el evento improbable de que se considerara de que aún tiene vigencia, de todas maneras el numeral 2º del Art. 450 del C.S del T. es inconstitucional, y no puede aplicarse por violar el sagrado derecho de defensa.

Pero, en el peor de los casos, debe tenerse en cuenta que después de 1.957, en una relativa apertura democrática que tuvo el país se mitigaron los extremos a los cuales había llegado la legislación de emergencia. Como el Art. 450 numeral 2º del C.S. del T. constituía una inesperada y desproporcionada ganancia para los patronos al permitir el despido indiscriminado de los trabajadores con posterioridad a la declaratoria de ilegalidad del Ministerio del Trabajo hiciera en un cese de actividades o huelga entonces quizo el gobierno ponerle alguna cortapiza a esa exorbitante ganancia que se les daba a los patronos y por ello expidió el Decreto 2164 de 1.959. En este decreto se distinguió entre los trabajadores que habían dejado pacíficamente su trabajo pero por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las circunstancias; y quienes no lo habían hecho así; y buscó el gobierno que en cuanto a los primeros el Ministerio interviniera para eviatar que el patrono los despidiera. En desarrollo del anterior principio el mismo ministro del

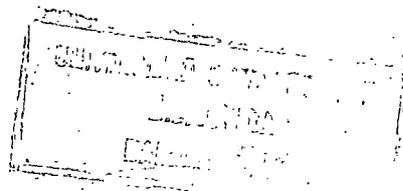
del trabajo dictó la resolución 1064 por medio de la cual se obligó a los patronos a enviar al correspondiente funcionario del trabajo una lista de trabajadores que el patrono considerara necesario despedir; lista de trabajadores en la que no podía incluir a aquellos que habían hecho cesación pacífica del trabajo pero determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. O sea, en ningún caso se podía despedir a ningún trabajador sin que previamente se remitiera al respectivo inspector de trabajo o al funcionario comisionado por el Ministerio del Trabajo la lista de los trabajadores que el patrono pensaba despedir. Pero, para evitar que el patrono incluyera indiscriminadamente a trabajadores que podían ser despedidos y a trabajadores que no podían ser legalmente despedidos, nuevamente el Ministerio dictó la resolución 1091 de 1.959 por medio de la cual se facultó al funcionario respectivo del Ministerio del Trabajo para que dictara una resolución en la cual se señalara que trabajadores no podían ser despedidos.

CONCLUSIONES

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

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

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



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

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

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

La institución del fuero sindical es una de las garantías conquistadas por la clase obrera que consagra cierta estabilidad para los dirigentes sindicales, este derecho ha surgido como todas las conquistas obreras la represión patronal por un lado y la apatía de algunos trabajadores, por otro, ya sea por el desconocimiento o por observar las trabas que algunos jueces laborales ejercen con la exigencia de documentos al presen

tar la demanda como es la personería jurídica del sindicato, si tenemos en cuenta que la personería jurídica del sindicato demora para su aprobación en el Ministerio del Trabajo un tiempo aproximado de tres meses y tal reconocimiento está sujeto a los recursos pertinentes y solo cuando queda en firme puede ordenarse la publicación en el diario oficial trámite este que también es demorado.

BIBLIOGRAFIA

CAICEDO, Edgar. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. Bogotá: Suramericana, 1.978.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. 2a Ed. Buenos Aires: El Ateneo

GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá: Temis, 1.976

CAMACHO H, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá: ABC, 1.973.

BUITRAGO, Luis Alfredo. Derchos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores. 2a Ed. Bucaramanga, 1.978.

CORDOBA A, Marcos. Elementos del Sindicalismo. Bogotá: Tercer Mundo, 1.977.

PEREZ ESCOBAR, Jacobo. Derecho Constitucional. Bogotá: Horizontes, 1.977

DUEÑAS RUIZ, Oscar. Curso de Sindicalismo y Fuero Sindical. Bogotá: Librería del Profesional, 1.986.

JACCARD, Pierre. Historia Social del Trabajo. Bogotá: Plaza y Jânes, 1.971.

GUERRERO F, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Bogotá: Temis, 1.977.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Buenos Aires: Bibliográfica.

TRISTSKY, León. Sobre los Sindicatos. Bogotá: Pluma.

SALAZAR, Miguel G. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Bogotá: Temis

YESID TRIANA, Francisca. Derechos Humanos y Garantías Sociales. Gráfica

Pazgo, 1.978.

PECAUT, Daniel. Política y Sindicalismo en Colombia. Bogotá: La Carreta

1.973.