

ELEMENTOS ESENCIALES DE LA INSTITUCION DEL FUERO SINDICAL

CESAR RAMON CARRILLO RAMOS
SABAS ELIAS PAREJO MARTINEZ

Trabajo de Grado presentado
como requisito parcial para
optar al título de ABOGADO.

Asesor.DR. MARTIN TATIS O.
ABOGADO

BARRANQUILLA
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO

1990

13000 DR # 0454



Barranquilla, Noviembre 28 de 1990

Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
E. S. D.

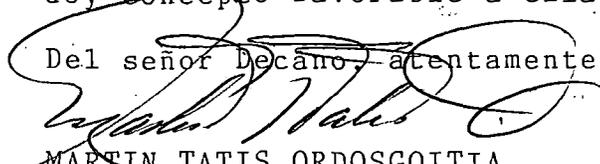
En mi carácter de Director de Tesis de grado presentada por los egresados CESAR RAMON CARRILLO RAMOS y SABAS ELIAS PAREJO MARTINEZ, quienes la denominaron "ELEMENTOS ESENCIALES DE LA INSTITUCION DEL FUERO SINDICAL", doy concepto sobre la misma en los términos siguientes :

Se halla dividida la tesis en cinco partes que hacen referencia a origen de la sociedad, el derecho de asociación, a su desarrollo histórico en Colombia, al concepto de fuero sindical, a las acciones que de él hacen y a las conclusiones.

Todas las anteriores partes están debidamente concatenadas e investigadas en una forma seria, ordenada y metódica que los egresados presentan en su lenguaje jurídico fundamentada en una selecta bibliografía de autores nacionales y extranjeros y además en jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, lo que de por sí le da mérito a la investigación.

La tesis llena tanto los requisitos de forma, como de fondo para ser sustentada en examen de grado, lo que doy concepto favorable a ella.

Del señor Decano, atentamente


MARTIN TATIS ORDOSGOITIA
PRESIDENTE

PERSONAL DIRECTIVO UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

RECTOR	: DR. JOSE CONSUEGRA H.
VICERECTOR	: DR. EUGENIO BOLIVAR
SECRETARIO GENERAL	: DR. RAFAEL BOLAÑOS
DÉCANO	: DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIO ACADEMICO	: DR. PORFIRIO BAYUELO
DIRECTOR CONSULTORIO JURIDICO	: DR. ANTONIO SPIRKO

BARRANQUILLA, 1990

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos:

Al Doctor Carlos Llanos Sánchez, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar.

Al Doctor Martín Tatis O. Asesor del presente trabajo por su valiosa colaboración prestada.

Al cuerpo de profesores de la Universidad Simón Bolívar.

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

DEDICATORIA

A mis padres por sus esfuerzos y apoyo para terminar esta carrera, también a mis hijos, hermanos, tías y tíos.

Cesar.

DEDICATORIA

A mi madre: Que siempre estuvo atenta a mis estudios.

A mis hermanos: Que siempre me alentaron y apoyaron en mis esfuerzos.

A mis amigos que siempre me dieron una voz de aliento.

Sabas.

TABLA DE CONTENIDO

pág

INTRODUCCION	10
1. ORIGEN DE LA SOCIEDAD	12
1.1. ERA ROMANA	14
1.2. LAS GUILDAS	16
1.3. LAS CORPORACIONES	16
1.4. LA ASOCIACION DE COMPAÑEROS	19
1.5. EDICTO DE TURGOT	20
2. DERECHO DE ASOCIACION	22
2.1. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION	25
3. DESARROLLO HISTORICO EN COLOMBIA	36
3.1. DECRETO 2350 DE 1944	36
3.2. LEY 6 DE 1945	37
3.3. DECRETO REGLAMENTARIO 2313 DE 1946	39
3.4. LEY 2158 DE 1948	41
3.5. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	43
3.6. DECRETO EXTRAORDINARIO 616 DE 1954	45
3.7. DECRETO EXTRAORDINARIO 204 DE 1957	48
3.8. DECRETO EXTRAORDINARIO 2351 DE 1965	50

4.	CONCEPTO DE FUERO SINDICAL	52
4.1.	DEFINICION ARTICULO 405 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	52
4.2.	TRABAJADORES AMPARADOS	55
4.3.	MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA	60
4.4.	MIEMBROS NO AMPARADOS	63
4.5.	TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION	64
4.6.	JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO	66
5.	ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO SINDICAL	70
5.1.	ACCIONES EN FAVOR DEL PATRONO	70
5.2.	ACCION DE DESPIDO	71
5.2.1.	Acción de desmejora o traslado	73
5.3.	ACCIONES EN FAVOR DEL TRABAJADOR	75
5.3.1.	ACCION DE REINTEGRO	75
5.3.2.	Acción de restitución	81
5.4.	EJECUTORIA DE SENTENCIA	82
5.5.	CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA	82
5.6.	EJECUTIVOS LABORALES	85
	CONCLUSIONES	88
	BIBLIOGRAFIA	91

INTRODUCCION

La investigación jurídica que pretendemos hacer tiene un marco histórico, legal y práctico. Por ello no haremos una abstracta relación de normas sobre la institución del fuero sindical, sino que por el contrario procuramos su enunciación en distintas épocas legislativas, en forma sistemática y dialéctica para converger en un sentido de la práctica judicial ilustrada con la actual jurisprudencia de los tribunales del país.

Lo anterior teniendo en consideración que el Decreto 2158 de 1948, por medio del cual se expidió nuestro actual Código Procesal Laboral, en la materia objeto de la investigación, ha sido modificada por el Decreto 204 de 1957, que reformó la institución del fuero sindical tanto en el Código Sustantivo del trabajo como en el aspecto del procedimiento laboral.

Se cuestiona en la práctica la efectividad de la institución, por cuanto la gran mayoría de las fallas son contra-

rias a los intereses de los aforados, pero tal situación se debe a la interpretación que de las normas se hacen para inclinarse en favor de los empleadores. Lo anterior hace imperiosa la institucionalización del recurso de casación laboral para evitar más agravios la restitución en comento.

Igualmente por la demora en esta clase de juicios no se justifica una prescripción tan corta como existe en la actualidad que es de dos meses, ya que equivalen a la ley del embudo, lo estrecho para el aforado y lo ancho para el estado que favorece al patrono.

1. ORIGEN DE LA SOCIEDAD

Muchos se han preguntado, cómo fué que se creó la Sociedad?. Numerosas son las respuestas que se han dado al interrogante planteado; algunos piensan encontrar el origen de la sociedad en un pretendido Pacto Social, mientras que para otros, la sociedad no es otra cosa que el resultado de estar el hombre naturalmente inclinado a vivir en sociedad. Así, para Hobbes la sociedad no tiene otra explicación que como resultado de un pacto social, el hombre dice el ilustre pensador, es malo, vive en estado de guerra continua, no solo contra las fieras sino también contra los mismos hombres. Considera las reacciones responden un egoísmo básico regido por el interés.

Pero conforme a los apologistas del Pacto Social, la necesidad del hombre en términos de subsistencia y la búsqueda de su perfeccionamiento lo llevaron a la convicción de que le sería mejor vivir en paz con sus semejantes. Para ello, estructura un pacto social, en virtud del cual deposita en el Estado todos sus derechos, le da poder ilimitado para

para que gobierne, siendo ésta la única manera de dominar al hombre con el fin de establecer un adecuado orden social.

De este Pacto Social Hobbes llega a concluir que él es la medida de toda justicia, porque donde ningún contrato existe falta la transmisión de los derechos y cada hombre tiene derecho a todo. En consecuencia ninguna acción puede ser injusta pero, cuando se ha pactado un contrato, entonces incumplirlo es injusto. La injusticia no es más que la no ejecución del contrato. Por lo tanto, antes de que puedan tener aplicación los nombres de Justo e Injusto, debe haber algún poder coercitivo, que obligue a todos los hombres igualmente al cumplimiento de sus convenios, por el temor a un castigo superior.

Para otros Rousseau, el Pacto Social tiene fundamento diferente. Este autor cree que el hombre es bueno, por lo que considera que es un principio vivo en un estado de naturaleza, pero el se fué perfeccionando poco a poco, y dándose cuenta de las múltiples necesidades y que viviendo solo no podría satisfacerlas adecuadamente.

Pensó que sería mejor integrarse en una sociedad. Se haría interminable tratar de hacer siquiera un resumen breve de las múltiples teorías que explican el origen de la sociedad.

Participamos al respecto de la tesis expuesta por Aristóteles y Santo Tomás, según las cuales el hombre es un ente social que está destinado a vivir en sociedad por razón de su perfección y por causa de su misma naturaleza.

Pese a las pretensiones de muchos que defienden una presunta - independencia -, es muy cierto que todos estamos obligados por nuestra propia naturaleza a vivir estrechamente con los demás, a intercambiar múltiples relaciones a necesitar unos de los otros, en una palabra, a seguir siendo miembros de un cuerpo social en el que vivimos y del cual dependemos sustancialmente.

Con fundamento en el anterior exordio, se hace necesario hacer una enumeración de las formas de agremiación conforme a su aparición en la historia y una explicación esquemática de las más importantes. Las primeras acciones fueron:

- La era Romana
- Las Guildas
- Las Corporaciones
- La Asociación de Compañeros

1.1. ERA ROMANA

Eran instituciones que congregaban a los trabajadores de

una misma profesión. Fueron de dos clases: públicos y privados. Los primeros estaban constituidos por profesiones consideradas como básicas para la existencia y seguridad del Estado y en consecuencia gozaban de grandes privilegios. En caso de ser detenidos no se permitía torturarlos, no pagaban impuestos, etcétera. Los segundos estaban formados por profesiones que se consideraban fundamentales para la existencia y seguridad del Estado, o sea, los peluqueros, banqueros, artistas, panaderos, etcétera.

Tímidamente realizaron alguna labor de protección a sus afiliados logrando por ejemplo, que se prohibiera a los dueños de esclavos darles muerte o que se les sometieran a crueles tratamientos.

Cuando Roma se encontraba en pleno apogeo económico, o sea en el época del Imperio, muchos profesionales beligerantemente constituyeron una especie de Sindicalismo para la defensa de sus intereses. El Estado los protege, pero a cambio les exige ciertas sumas de dinero a título de impuestos, los que con el tiempo aumentaron escandalosamente. Los colegiados cansados del interno paternalismo, afectados por las condiciones emanadas de la decadencia del Imperio, sin ningún estímulo, huyeron y quienes no lo hicieron cada día fueron más pobres o desaparecieron con las ruinas del Imperio.

1.2. LAS GUILDAS

Son asociaciones periódicas de familias que corresponden a un lugar determinado con finalidades sociales, religiosas, artesanales, etcétera. Esto trabajo como resultado el despertar de una fuerte conciencia gremial y cierto sentido social.

Los autores las clasifican en tres categorías: Las religiosas, que eran asociaciones místicas para atender a ciertos servicios de sus integrantes. La de los Mercaderes y la de los Artesanos, que tenían como finalidad la protección de las personas y de los bienes. Estimamos que las Guildas no son más que agrupaciones de maestros.

1.3. LAS CORPORACIONES

Siendo el señor feudal el poderoso dueño de todas las tierras siendo los siervos quienes ilimitadamente trabajan para él y que dependían totalmente de su voluntariosa autoridad, surgen verdaderos ideales de libertad, de protección económica y es por ello como aparecen ciertos entes sociales denominados Corporaciones.

Los mercaderes fueron los primeros en asociarse por medio

de Corporaciones.

Los mercaderes fueron los primeros en asociarse por medio de Corporaciones, las que surgieron especialmente en Italia, España y Francia. Son muchas las teorías que se encargan de explicar el origen de las Corporaciones; para algunos son formas emanadas de las constituciones dadas a las Asociaciones Romanas, otros afirman casi inconscientes como por generación espontánea, como efecto lógico de la tremenda presión sufrida por las clases trabajadoras bajo el poder absoluto de los señores feudales.

Las corporaciones consagran los tres poderes: El Ejecutivo, que se ejerce a través de los Cónsules, Procónsules, Prebostes, etcétera, que son los encargados de llevar a la práctica las decisiones de la asamblea y vigilar el cumplimiento de las ordenanzas gremiales. El Legislativo, que lo integra la Asamblea, la cual dicta los estatutos del gremio y determina en forma general las condiciones de trabajo y el judicial, que es el ejercido por los maestros y jurados que sancionaban las faltas que los integrantes cometieran.

Las Corporaciones tenían un variado campo de acción. De carácter religioso, en cuanto que desarrollaban múltiples actividades como fiestas, cultos y obras de caridad. En

lo profesional, vigilaba la producción, protegiendo la calidad de los productos, prestaban también una amplia asistencia social a sus socios y hasta llegó a desempeñar ciertas funciones de tipo militar, como la ayuda a los ejércitos en determinados casos y prestaban especial vigilancia en ciertas ciudades.

Las Corporaciones dividieron a sus miembros en tres escalas, claramente determinadas: Maestros, oficiales y aprendices. Para ser maestros, se debía presentar una obra relacionada con el respectivo oficio, la cual se denominaría obra maestra; debía celebrar un banquete suntuoso en honor de sus examinadores y amigos, tenía la obligación de pagar cuantiosos derechos, tanto al gremio como al gobierno. El grado de oficial o compañero es el segundo escalón del escalafón del gremio.

El compañero puede considerarse desde dos aspectos como grado intermedio entre aprendiz y maestro, o como calificación permanente de quien solo sirven como criado sin otra aspiración. Pueden ser futuros maestros u obreros a perpetuidad, y generalmente son antiguos aprendices que quedaron en la casa del patrono, que se han ofrecido para trabajar contratándose libremente.¹

¹CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y corporativo. Ed. El gráfico, . Bogotá, 1946. p. 40.

Para ser aprendiz no había edad determinada, pero solía ser a los doce años. Para el efecto se celebraba un contrato de trabajo, por medio del cual el discípulo se obligaba a respetar y obedecer a su maestro, realizando con la mayor prestancia posible la labor encargada y cuidando de los elementos de trabajo. Por su parte el maestro se obligaba a enseñar el arte respectivo a su discípulo dándole el mejor de los ejemplos, tanto en sus actividades profesionales como en lo relativo a las buenas costumbres.

¿Cuál era el objeto de las Corporaciones?. De unión de esfuerzos y posteriormente económico y de interés de un grupo.

1.4. LA ASOCIACION DE COMPAÑEROS

Desde el siglo XIII surgió en la Edad Media una nueva organización de los compañeros, que vino a colocarse al lado de las Corporaciones. Los autores han descuidado este hecho de gran importancia para la historia de la lucha de clases. Los compañeros, como los obreros modernos, fueron en términos generales, explotados por los maestros. Según los estudios contemporáneos, llegaron a formar un solo frente en los diferentes países con la aspiración de mejorar sus condiciones de trabajo, se dieron cuenta de que formaban una capa social distinta de los maestros y que única-

mente su unión haría posible su mejoramiento. Su esfuerzo se estrelló ante la nobleza, clase conservadora por excelencia, que no podía tolerar ningún espíritu de rebelión. Las aspiraciones de los compañeros no sobrepasaban el marco de la vida Medieval, ellas se limitaban a que se suprimieran las restricciones impuestas para obtener el grado de maestro; pero no constituían los compañeros una clase revolucionaria en el sentido moderno de la palabra, esto es, una clase que pretendiera la transformación económico-social del régimen; era un grupo dentro de una capa social que pretendía que se respetaran más que sus derechos de clases, sus necesidades humanas.²

1.5. EDICTO DE TURGOT

Robert Jaques Turgot, Ministro de Luis XVI, basado en los constantes abusos de las Corporaciones, publicó su obra - un ensayo sobre la libertad de comercio y de industria - Esta obra se reduce a hacer un frontal ataque a las corporaciones, poniendo en conocimiento público los abusos e inconvenientes que éstas causaban, por lo cual la publicación tuvo gran simpatía y aceptación.

En la sesión del parlamento del 12 de marzo de 1776, Turgot

²DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1970. p. 240.

presentó un proyecto de ley en donde pide la inmediata abolición de todas las corporaciones, porque según él eran instituciones arbitrarias que no permitieron al indigente vivir de su trabajo y porque retardan el progreso de las artes por las dificultades que encuentran los inventores.

2. DERECHO DE ASOCIACION

Toda persona tiene derecho a la libertad de Asociación y toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse por la defensa de sus intereses, establece en sus artículos 20 y 23 la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamados por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

La Organización Internacional del Trabajo, en acatamiento del principio universal que garantiza el derecho de Asociación y de Sindicalización, ha adoptado convenios que desarrollan adecuadamente el ejercicio de esta libertad. Así, por ejemplo, pueden citarse el Convenio 84 relativo al derecho de Asociación y de la solución de los conflictos colectivos de trabajo, que fué adoptado por la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional, y el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de Sindicalización adoptado en la Trigésima Primera reunión de esa Conferencia. En este último Convenio suscrito en San Francisco en 1948, se establece

que todos los trabajadores de los países miembros de la O.I.T., sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes como el de afiliarse a esas organizaciones con la sola condición de observar y cumplir los Estatutos de las mismas. Se consagra que las organizaciones de trabajadores 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. Se estatuye que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer sus ejercicios legales. Se prescribe que las organizaciones obreras no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa y se consagra que esas organizaciones 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. Se estatuye que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer sus ejercicios legales. Se prescribe que las organizaciones obreras no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa y se consagra que esas organizaciones tienen el derecho de constituir las federaciones y confe-

deraciones y de afiliarse a las mismas y que las federaciones y confederaciones tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

El derecho Internacional Americano del Trabajo ha reconocido, tal vez con mayor amplitud, los mismos principios, en la Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados de América Miembros, celebrada en México en el año 1946 se votó una resolución sobre la libertad sindical que es el antecedente, y además sensiblemente igual, a la Convención de San Francisco. Una segunda resolución se refirió a la protección del ejercicio sindical, a fin de lograr, particularmente la libertad individual de asociación profesional. Un tercer grupo de Resoluciones abordó el problema de la contratación colectiva, consecuencia directa de la asociación profesional. En la Novena Conferencia Internacional Americana, que tuvo lugar en Bogotá en el año 1988, se aprobó la Carta Internacional Americana de garantías sociales, y en ellas se reconocieron, sin limitaciones y bajo la inscripción de la legislación Mexicana la libertad de asociación en términos idénticos a la posterior declaración de San Francisco y el derecho a la contratación colectiva y el derecho a la huelga³.

³Ibid., 251p.

De esta manera, se tiene que el derecho de asociación de los trabajadores se encuentra establecido en el ordenamiento positivo internacional y que dicho ordenamiento determina las mínimas garantías indispensables para la efectividad de ese derecho.

2.1. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION

Consecuente con los anteriores enunciados se muestra el ordenamiento punitivo al prescribir en el artículo 292 del Código Penal: El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que concede las leyes laborales o tome represalia con motivos de huelgas, reunión o asociación legítima, incurrirá en arresto de uno (1) a cinco (5) años y multa de un mil a cincuenta mil pesos.

El artículo 292 del C.P. describe varias conductas a saber:

1. Perturbar o impedir una reunión que se celebra lícitamente.
2. Impedir una reunión o asociación legítima reconocida por la ley.
3. Menoscabar los derechos de que gozan los sindicatos obreros.

4. Menoscabar los derechos de los huelguistas.
5. Usar la represalias con motivos de huelgas legítimas.

No se trata, pues, de una sola descripción delictiva - de varias que son las que pasamos a estudiar, comenzando por los ataques a los derechos de asociación y de reunión.

La libertad de asociación es una consecuencia de la libertad de trabajo. Más aún, la libertad de trabajo, sin la de asociación, sería incompleta y quedaría desprovista de sentido. Ello se afirma con razones históricas de indiscutible trascendencia. El obrero aislado queda a merced del más fuerte, y su autonomía se nulifica totalmente; el individualismo obrero frente a la coalición natural se esfuerza, de medios de relaciones de capital, no sería otra cosa que la negación de toda libertad. Prueba de ello es el intervencionismo estatal en materia de trabajo, representa la declaración afectiva de que el sistema de libertad de trabajo, en el individualismo histórico es perjudicial, al menos para la clase trabajadora.

El artículo 292 tutela el derecho de que venimos tratando, no confunde ni podrá hacerlo, la asociación con la reunión. Tampoco la carta confunde éstos derechos, pues el artículo 444 garantiza el derecho de asociación con la sola excepción

de las juntas políticas populares de carácter permanente, las cuales están prohibidas - art. 47 - y en el artículo 46 -, en el derecho de reunión.

La jurisprudencia es concluyente al respecto:

La asociación implica una doble idea; la de un objeto fijo, determinado, conocido que se anhela conseguir; y la de una organización de las personas asociadas, hechas para realizar ese objeto. Hay pues, un conjunto determinado de personas vinculadas por el fin y con los medios de antemano provistos para conseguirlo.⁴

" En la reunión por el contrario, hay solo una agregación ocasional y pasajera de personas, suscitadas por momentánea necesidades y sin organización predeterminada.⁵"

La acción material de impedir o turbar puede ocurrir más comúnmente tratándose de las reuniones; pero también se presenta cuando se obstaculiza en esa forma material las deliberaciones de una asociación, ya sea por coacción física de sus miembros para que no concurran, o inutilizando

⁴COLCMBIA. Corte Suprema de Justicia. Fallo 13 de noviembre de 1928. Gaceta judicial, #5. 1932. Bogotá. p. 205.

⁵Ibid., p. 205.

el local donde sesionan, por ejemplo la reunión tiene que ser lícita, esto es, que no se efectúa en contra de la ley. La asociación también tiene que ser de aquellas se constituyen legalmente. Cuando el responsable del impedimento o perturbación es un empleado o funcionario público el artículo 12 de la ley 83 de 1931, previó los atentados contra el derecho de asociación sindical, pero en forma deficiente, toda vez que se consideraba como atentado a la violación y amenazas ejercidas contra el trabajador, impidiéndole ingresar al sindicato o para obligarlo a separarlo de él. Las maniobras contra la propia organización escaparon a la previsión del legislador. De otra parte, a los directores y fundadores sindicales y a los trabajadores que, con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación no se les protegió contra la represalia que eran presumibles cuando sobrevinieran por ese hecho.

Con la expedición del código penal el amparo al derecho de asociación recogió ese vacío. En efecto, el artículo 292 del C.P. considera como actos lesivos del Derecho de Asociación Sindical los siguientes:

- Los que impidan o perturben una reunión o asociación lícita.

- Los que impidan el ejercicio de los derechos que concedan las leyes sobre huelgas.

- Los que constituyen represalias contra los sindicatos con motivos de las huelgas legítimas.

Posiblemente en la fecha en que se expidió el Código Penal, no era extraño el empleo de actos físicos para impedir el normal desenvolvimiento de los sindicatos, obtaculizando o disolviendo una reunión o asociación sindical, ya fuera contra las oficinas o instalaciones del sindicato. Hoy éstas tácticas han desaparecidos porque resistirían el peso de la ley, la justa reacción popular.

La perturbación no solo denota actividades físicas, como lo es por ejemplo el empleo de violación a fin de dispersar un sindicato o una directiva de éste, sino también actividades de otro tipo, como la intimidación moral, pues perturbar es alterar o transformar el orden o imposición de cualquier sistema, producir inquietud y confusión. Interrumpir la tranquilidad con que se lleva a cabo una empresa u operación.⁶

El artículo 292 prohíbe a los patronos usar represalias

⁶PEREZ, Luis Carlos. Tratado de Derecho Penal. Temis, Bogotá. 1981. p. 374.

con ocasión de la huelga legítima. Son represalias, entre otras el despido de quienes dirigieron el movimiento, la rebaja de salarios a quienes participaron activamente en él, la supresión de ciertas garantías por los mismos motivos y la cancelación de posibles ascensos del personal.

La defensa de los derechos sindicales, por un lado, y de huelga por otro, tal que se configura en la legislación sobre ésta materia, realza la calidad democrática del Código de 1936. Calidad que se aprecia mejor presentando las orientaciones que la contrastan o neutralizarla. Así, es procedente realizar una hojeada a los criterios históricos sobre lo que se llamó el delito de huelga. En el Derecho Romano y en el período intermedio, la huelga era un grave delito. Durante los regímenes nacidos de la Revolución Francesa no mejoró mucho el tratamiento, porque los paros obreros afectaban la libertad de las empresas para desarrollarse y precisamente en defensa de ese derecho se habría roto las armaduras feudales. La ley no iba a permitir que se malograran los triunfos del liberalismo económico y político, regresando a obstáculos o consagraciones propias de los gremios medievales. Los códigos europeos moderados sobre el revolucionario de 1781 y el Napoleónico de 1810, no aceptaban la suspensión de trabajo como medio para conseguir la voluntad de una de las partes contratantes, mucho menos si esta parte era la patronal.

En cuanto al delito de huelga, en la legislación contemporánea tenemos que los moldes arcaicos fueron llevados otra vez por los regímenes totalitarios de la primera postguerra. El Código Fascista de 1930, en Italia, describió como delito contra la economía pública, la industria y el comercio, todo conato de paro, pues el artículo 502 dispuso:

Los trabajadores empleados en establecimientos, empresas u oficinas, que en número de tres o más abandonen colectivamente el trabajo o lo ejecuten de modo que se turbe la continuidad o regularidad, con el único fin de imponerles a los patronos pactos distintos de los establecidos, o de obtenerse o de impedir de alguna manera una aplicación distinta de los pactos o usos existentes, serán castigados con multas hasta por mil libras.⁷

Otro modelo de arcaísmo antidemocrático es el artículo 222 del Código Español que sanciona con prisión las huelgas de obreros, sin que interesen los motivos que las acompañen a los fines previstos, como reos de sedición. Una posición intermedia es la adoptada, entre otros, por los Códigos del Brasil y la Argentina, el solo estado de

⁷PIRENNE, Henri. Citado por CABANELLAS. Tratado de Derecho Laboral. Op. cit. p. 14.

huelga no constituyen delito. La acción que se sanciona es el empleo de violencia con ocasión del paro. El artículo 200 de la Ley Brasileña ordena de tener de un mes a un año a quien participe " en suspensión o abandono colectivo del trabajo, empleando violencia contra las personas y fuerzas en las cosas"⁸. El artículo 158 del Código Argentino dice: " Será reprimido con prisión de un mes a un año el obrero que ejerciere violencia sobre otro, para obligarlo a tomar parte en una huelga o boycott"⁹. Este sistema es ya un avance, pero se presta al abuso de investigadores y juzgadores al ubicar el delito en zona difícil de definir, pues no se sabe donde termina la coacción moral que la huelga estraña y donde se inicia la física.

En Colombia no existe el delito de huelga, porque dentro del ordenamiento Colombiano ella, no es un delito, sino que goza de garantías constitucionales. Los trabajadores que obran conforme al derecho cuando se lanzan al paro después de haber agotado el trámite establecido en las normas laborales. Y contrariamente a lo que sucede en los sistemas mencionados antes, el delito lo comete quien atenta contra el normal desarrollo del paro.

⁸Ibid., p. 15

⁹Ibid., p. 17.

La estructura democrática del Código Penal, especialmente en el art. 292 no ha sido bien mirada en los sectores patronales, que a veces expresan la idea de que dicho estatuto fué redactado con muchas garantías para el delincuente. Idea en contraste con el espíritu de la defensa social que presidió a los redactores.

Lo que ocurre es que éstos no podían desconocer que las huelgas son fenómenos sociales que, en tanto persista la desigualdad en el trato de las personas y los grupos, forzosamente ha de producirse. Convencidos de que la represión no puede nada contra hechos ocasionados por otros, de que la ley es débil frente a las necesarias reacciones colectivas, decidieron no admitir el delito de huelga, ni siquiera considerarlo como tema de discusión y de ahí que advirtiera las fórmulas seculares para enfocar las suspensiones del trabajo como acontecimiento jurídico. Sin embargo, algunas mentalidades retrasadas siguen viendo en las reclamaciones obreras y en sus luchas declaradas, fermentos que deben ser disueltos. Y cuando nada logran las amonestaciones paternalistas para que se retorne al buen camino, se aconseja apelar a la coacción graduada; desde la negativa del derecho de reunión hasta el empleo de gases y perros; desde el empleo de cachiporras y alambradas hasta los disparos de ametralladoras. La huelga, pues, resulta peor que el delito. El ejercicio de un derecho degenera en conspira-

ción, según el criterio revenido de los dirigentes políticos. La huelga adquiere así un sentido de guerra contra la cual toman partidos las fuerzas armadas y esos ciudadanos temerosos que aspiran a prolongar la tranquilidad propia aún sobre la miseria y la abyección moral que viven.

El artículo 292 responde a las disposiciones constitucionales que indican que todas las personas residentes en Colombia están protegidas en sus vidas, honra y bienes, según el artículo 16 de la Ley de Leyes; que el trabajo es un deber social que goza de la especial protección del Estado, conforme al art. 17; que se garantice el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos, según el art. 18; y que las industrias y empresas privadas pueden ser intervenidas para dar al trabajador la justa protección a quien tiene derecho, de acuerdo con el art. 32. Lo anterior significa que la huelga es una garantía básicamente normativa, de modo que el código apenas fija la sanción para quienes estén de desconocerla, con el propósito de hacerlo, pues la ley se responsabiliza por los resultados imprevistos.

Son impedimentos materiales los reconocibles físicamente sin mayor esfuerzo del intelecto y que se dirigen a menoscabar el cumplimiento de la huelga o su desarrollo en las condiciones proyectadas, como cuando, habiéndose decretado

por la mayoría de los trabajadores, se aleja a éstos para que regresen a sus ocupaciones; o cuando no se les permite reunirse para deliberar sobre la operación; o cuando se les destruye sus órganos de publicidad, como son las hojas volantes mecanografiadas o impresas, los altoparlantes y demás sistemas de comunicación admitidos por la ley; o cuando se sabotean las reuniones con gritos, pitos o cualquier clase de ruidos; o cuando se reduce la integridad o seguridad de los locales donde los huelguistas se encuentran reunidos; o cuando se llaman esquiroles y se les permite el ingreso al lugar del trabajo; o cuando la fábrica o instalaciones se ponen en movimiento por agentes de la fuerza pública o por empleados del gobierno.¹⁰

¹⁰ Ibid., 378 p.

3. DESARROLLO HISTORICO EN COLOMBIA

3.1. DECRETO 2350 DE 1944

El primer antecedente normativo sobre el fuero sindical lo fué el Decreto -Ley 2350 de septiembre 30 de 1944, siendo Ministro de Trabajo Adán Arriaga Andrade, el que se produjo en desarrollo de la reforma constitucional de 1936, que entre otras cosas dispuso que el trabajo gozaría de especial protección del Trabajo. Art. 17. C. N., garantizó el derecho de huelga art. 18 C.N. y el de asociación art. 44 C.N.

El artículo 18 de dicho decreto dispuso:

La notificación formal que cualquier número de trabajadores suficientes para la Constitución de un sindicato haga ante el Inspector o Tribunal de Trabajo, de su propósito de organizarse como tal, notificación que será transmitida a la empresa o patronos correspondientes, coloca a dichos trabajadores bajo la protección del Estado. En con-

secuencia desde la referida notificación, hasta que el respectivo sindicato se le otorgue personería jurídica, sin pasar en ningún caso de tres meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido., traslado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin causas justificadas por el correspondiente tribunal de trabajo. El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, en cuanto a su número no exceda de diez (10), sean principales o suplentes, desde que sea notificada su elección y por el tiempo que dure su mandato, y tres meses más.¹¹

No obstante que el legislador de 1944 se abstuvo de emitir una definición propiamente dicha, indubitadamente se consagró por primera vez de manera expresa la institución laboral denominada fuero sindical, la cual garantiza una relativa estabilidad en el empleo de los trabajadores, rodeadas de las siguientes características:

- Los trabajadores que ante la autoridad correspondiente manifestaran su propósito de constituirse en sindicato se colocaban automáticamente bajo la protección especial del Estado.

- Igual protección amparaba a los miembros de la Junta

¹¹Decreto Ley 2350 de 1944. Octubre 27. p. 36.

Directiva.

El Decreto 2350 no tuvo desarrollo alguno, porque fué dictado por el Gobierno Nacional en el ejercicio de las facultades del art. 121 de la Constitución Nacional y por lo tanto tenía una vigencia transitoria, que una vez levantado el estado de sitio que había sido decretado con motivo del golpe de Pasto de que fué víctima el Presidente López Pumarejo el 10 de Julio de 1944 perdió su vigencia.

3.2. LEY 6 DE 1945

Por la razón anterior el Decreto 2350 se convirtió en la Ley 2ª de 1945, con las formas y adiciones que le introdujo el Congreso.

La fugaz vigencia del artículo 18 del Decreto Ley 2350 de 1944, nos impidió, sin embargo, que su concepción fundamental sobre el Fuero Sindical se mantuviera en la Ley 6ª de 1945, la famosa ley general del Trabajo.

Aún más, podría decirse sin lugar a equívocos que las características básicas y especiales de la institución señalaba en 1944 perduran todavía en la legislación Colombiana vigente pese a todas las limitaciones y modificaciones a que la garantía se le fueron haciendo progresivamente

por las leyes posteriores. Dichas características esenciales son:

- El trabajador aforado goza de la especial protección del Estado.

- El trabajador amparado por el fuero, tiene una garantía de estabilidad en su trabajo, consistente en que no puede ser válidamente despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo por decisión unilateral y arbitraria de su patrono.

- El patrono que pretende despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por el fuero, deberá previa la demostración o comprobación de la justa causa que en su favor tenga para tomar su decisión, obtener el permiso al efecto otorgado por la autoridad competente.

La Ley 6ª de 1945 dispuso la creación de la jurisdicción especial del trabajo para que de modo permanente fuere ejercida por los juzgados en la primera y única instancia, por los tribunales seccionales del trabajo, como tribunales de apelación y la Corte Suprema de Justicia como Tribunal de Casación: Anteriormente los asuntos laborales se tramitaban ante unos tribunales de arbitraje, también de carácter permanente que desaparecieron tan pronto como se organi-

zó y empezó la jurisdicción especial del trabajo, creada por la Ley 2ª de 1945.

Frente al Decreto 2350 de 1944, la Ley 6ª de 1945 precisó que la autoridad competente para calificar la justa causa de despido, traslado o desmejora era el juez del trabajo, amplió el amparo a los miembros de la subdirectivas o comités seccionales estatutarios que actuaron en municipios distintos a la sede de la Directiva Central sin pasar de cinco principales y cinco suplentes para cada subdirectiva o comité seccional, fijó un término mínimo de seis meses para el mandato de los directivos sindicales y por consiguiente para la protección del fuero que se ampliaba como en el derecho anterior por tres meses, más después de la cesación en los cargos correspondientes, consagró una innovación permitiendo la suspensión provisional de trabajadores amparados por el fuero en el cumplimiento de determinadas condiciones y requisitos concomitantes y posteriores a la suspensión. Por otra parte, la ley 2ª por primera vez dispuso que el fuero no ampararía a los empleados públicos, ni a los trabajadores particulares que desempeñaran cargos de dirección.

3.3. DECRETO REGLAMENTARIO 2313 DE 1946

En el artículo 67 del Decreto 2313 de 1946, reglamentario.

de la Ley 2ª, por primera vez definió el fuero sindical, utilizando para esa definición la suma de los elementos.

El artículo 67 dice:

Se entiende por Fuero Sindical la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todos los sindicatos en procesos de las directivas sindicales, y consiste en el derecho que se le reconoce para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa a un municipio distinto sin la autorización del juez competente en términos de la ley.

Igualmente, este mismo Decreto en los artículos 6883 que en obsequio a la brevedad no transcribió, estipuló la forma en que debía efectuarse la notificación al patrono de la constitución del sindicato y la elección de directivos; en el momento desde el cual se entendía efectuada la notificación; cuales trabajadores estaban amparados por la garantía y cual era la duración de la misma; cuáles eran las justas para las que el juez competente privara al trabajador del fuero, la libertad que tenía el patrono para explicar al trabajador aforado las sanciones disciplinarias distintas al despido, era la desmejora o traslado establecido que las simples suspensiones del contrato no requería

intervención judicial excepción hecha de la cláusula temporal de actividades del patrono por un término no superior a 120 días; en qué casos la terminación del contrato de trabajadores amparados por el fuero no requería previa distinción del juez, y finalmente, el art. 82 del Decreto 2313 estableció una presunción para efectos de ampliación del párrafo primero de la ley reglamentada, presunción controvertida y aún considerada ilegal por exorbitante en su época.

3.4. DECRETO LEY 2158 DE 1948

Solamente tres años después de haberse producido la Ley 2ª de 1945 y dos años después de proferido el Decreto Reglamentario 2313 de 1946, vuelve el fuero sindical a ser materia de reglamentación en un nuevo estatuto, el Decreto 2158 de 1948 que empezó a regir el 8 de julio de ese mismo año. Las disposiciones de éste Decreto que se ocuparon de la materia fueron los artículos 112 a 118 correspondiente al acápite segundo del capítulo XVI que trata de los procedimientos especiales.

Los artículos 112 a 118 versaban sobre: Avisos sobre formación de Sindicatos y elecciones de Directivos, solicitud del patrono para ser despedidos y audiencias de pruebas inasistencias de las partes, y contenido de la sentencia,

apelación y acción de reintegro respectivamente.

Ninguna de las disposiciones consagradas en el Decreto 2158 de 1948 sobre fuero sindical, tienen hoy vida jurídica. Sin embargo, su contenido resulta interesante dentro del proceso por el cual la institución ha venido pasando desde su iniciación de 1944. Para un mejor entendimiento de las normas consagradas en el estatuto original del C. P. T. es necesario recordar que el país se encontraba entonces ya que en estado de sitio en razón de verse declarado turbado el orden público en todo el territorio nacional por los decretos 1239 y 1259 de 1948. El C. P. de T. fué expedido por el Gobierno en el ejercicio de las facultades concedidas por el artículo 121 de la Constitución Nacional.

El artículo 116 del mencionado Decreto que trataba sobre el contenido de la Sentencia decía:

Cuando la sentencia fuere adversa al patrono, deberá contener a cargo de éste la obligación alternativa de conservar al trabajador o de prescindir de sus servicios mediante el pago a título de indemnización especial, de una cantidad líquida de dinero equivalente a seis meses de salario, sin perjuicio de los demás derechos y prestaciones legales.

Pues bien, el Decreto 2159, en el artículo anterior, desfiguró totalmente la Institución del Fuero Sindical al consagrarse la posibilidad alternativa para el patrono a su capricho de mantener en su empleo al trabajador o despedirlo mediante el pago del salario de seis meses como indemnización, en el evento de que la sentencia el Juez fuera desfavorable al patrono que había solicitado permiso para despedir, no solamente eliminó en la práctica la garantía de estabilidad que venía desde 1944, sino que como se dijo entonces, la protección especial del listado a determinados trabajadores, por ende, al derecho de asociación sindical, se convirtió en un vulgar negocio para los patronos inescrupulosos quienes permitiría que solo las personas que se acomodaban a sus propósitos permanecieran como directivos de los sindicatos.

El Código Procesal del Trabajo, entonces, no solamente se ocupó del aspecto estrictamente procedimentalmente sino que también abarcó materias sustanciales del fuero sindical.

3.5. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El Código Sustantivo del Trabajo entró en vigencia el día 1º de enero de 1951 volvió a ocuparse del fuero sindical

ésta vez para reglamentar íntegramente los aspectos sustanciales de la institución, acogiendo en las líneas generales de la normatividad anterior, precisando algunos conceptos e introduciendo algunas innovaciones. Este código comprende los Decretos extraordinarios del 2663 y 3743 de 1950. Fué el código entonces, producto también de la legislación de emergencia y en ejercicio de las facultades extraordinarias del artículo 121 de la C. N. El capítulo VIII del Título I de la Segunda Parte del Derecho Colectivo del Trabajo de la referida codificación, trata del Fuero Sindical en los artículos 405 a 413.

Dice el artículo 405: " 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".

Como se ve, el Código en el Capítulo VIII del título I de la segunda parte definió nuevamente lo que era fuero sindical. En los demás artículos precisó que trabajadores amparados; y cuál era la duración de los amparados; y cuál era la duración del amparo; limitó el número de trabajadores amparados; estableció la forma de notificar al patrono, la forma del sindicato y la elección de los directivos;

dispuso que la indemnización al equivalente a seis meses de salario que estableció el Código Procesal se pagará al Sindicato en lugar de pagarse al trabajador despedido; señaló cuáles trabajadores no gozaban del Fuero Sindical; precisó las causas por las cuales el Juez del Trabajo podía autorizar el despido de un trabajador amparado por el Fuero; estatuyó los eventos en los cuales la terminación del Contrato de Trabajo de un trabajador con Fuero Sindical no requería previa calificación judicial y finalmente estatuyó que la garantía del Fuero Sindical no impedía al patrono aplicar al trabajador amparado por la garantía, sanciones disciplinarias distintas al despido.

No debe perderse de vista un hecho fundamental, desde su consagración normativa 1944 hasta la expedición del Código 1950, la autoridad competente para autorizar el despido de un trabajador amparado por la garantía del Fuero Sindical, lo era la justicia laboral.

3.6. DECRETO EXTRAORDINARIO 616 DE 1954

El país seguía rigiéndose por la Legislación de Emergencia. Nuevamente en ejercicio de las facultades del artículo 121 de la Constitución Nacional, el gobierno expidió el 26 de febrero de 1954, el Decreto extraordinario 616 de esa fecha, que reglamentaba el Fuero Sindical. Este

estatuto subrogó los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del Código Sustantivo del Trabajo y suspendió todas las disposiciones que le fueron contrarias, según reza en su artículo 15.

Hay que tener en cuenta que ese Decreto le quitó el conocimiento de los juicios sobre Fuero Sindical al Juez del Trabajo y lo radicó en cabeza del Ministerio del Trabajo, según se desprende del artículo 2º de ese instrumento legal.

Con la expedición del Decreto 616 la Institución del Fuero Sindical sufrió importantes modificaciones, tanto en su aspecto sustantivo como procedimental. En consecuencia:

- La autoridad competente para autorizar el despido, traslado o desmejora de un trabajador aforado era el Ministerio de Trabajo.

- Los trabajadores amparados por el Fuero Sindical eran los mismos señalados en el Código Sustantivo de Trabajo.

- La limitación en cuanto al número de trabajadores amparados; la forma de notificación de la designación de los directivos sindicales, la pérdida automática de la garantía del fuero sindical y prórroga de garantías por fusión de organizaciones sindicales continuó rigiéndose por el Código

Sustantivo del Trabajo.

- Se eliminó la suspensión provisional previa al despido que venía consagrada en las leyes anteriores y en cambio se consagró un procedimiento administrativo muy completo al Ministerio, en el sentido de que la autorizará para despedir a un trabajador amparado por el Fuero Sindical.
- Se estableció igualmente dentro del proceso administrativo anterior, el principio de las dos instancias, consagrando inclusive un recurso extraordinario llamado de gracia ante el Ministerio del ramo con el objeto de comprobar la reaplicación de las disposiciones legales.
- Se consagró la sanción de nulidad para la violación o pretermisión de las normas procedimentales a que se hace referencia.
- Continuaban sin amparos sindicales los trabajadores señalados en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Se consagró como justas causas para que el Ministerio del Trabajo autorizara el despido del trabajador aforado, las mismas que el código sustantivo de trabajo había señalado para la autorización judicial.

- Siguiendo los lineamientos del Código el Decreto 616 en forma taxativa señaló los casos en los cuales la terminación del Contrato de Trabajo no requería la calificación previa del Ministerio, a favor: 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.

-Se eliminó la posibilidad de la alternativa de despedir al trabajador amparado por el fuero, mediante el pago de una indemnización en dinero al sindicato cuando se denegaba la solicitud que al efecto formulaba el patrono.

- Se dispuso transitoriamente que continuara la jurisdicción del trabajo conociendo de los puntos sobre el fuero sindical que se hubieran iniciado antes de entrar en vigencia el Decreto 616 y que no hubieran sido decidido definitivamente.

3.7. DECRETO EXTRAORDINARIO 204 DE 1957

Igualmente, en ejercicio de las atribuciones excepcionales del artículo 121 de la C. N., la junta militar de gobierno produjo el 6 de septiembre de 1957, el Decreto extraordinario 204 de ésta fecha, por el cual se dictaron normas sobre el fuero sindical y se reformaron o subro-

garon distintas disposiciones anteriores, tanto en lo sustantivo como en lo procedimental, relacionado con la institución de estudio.

El artículo 1º del Decreto 204 redefinió el fuero sindical de éste artículo se infiere que el convencimiento de los juicios sobre el fuero sindical, volvió a la justicia laboral.

Fueron subrogados por el Decreto 204 de 1957 los artículos 405, 408, 410 y 412 del C. S.T. y los artículos 113, 114, 115, 117 y 118 del C. P. Los artículos 112 y 116 del mismo código que complementaba las reglamentaciones sobre la materia habían sido suspendidos por el Decreto 616 de 1954.

Quedaron vigente sobre el Fuero Sindical los siguientes artículos: 406, 409 y 413 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Decreto 204, junto con las normas que se dejan indicadas como supervivientes constituyen el estatuto orgánico positivo del fuero sindical por el aspecto sustantivo y la normatividad aplicable a la institución en materia procedimental.

3.8. DECRETO EXTRAORDINARIO 2351 DE 1965

Otra vez, haciendo uso de la legislación de emergencia, el presidente de la República con la firma de todos sus ministros, profirió el Decreto 2351 de 1965 que en su artículo 24, volvió a ocuparse del fuero sindical, pero solamente para modificar la norma consagrada en el artículo 406 del C. S. T, como lo veremos al estudiarlo.

Se ha llegado así al final de la compleja evolución histórica normativa del fuero sindical en la legislación Colombiana. Como conclusión se deduce que en lo referente al Código se corrige, derecho sustantivo, perduran las normas consagradas en los arts. 407. 409, y 413 del. C.S.T. En los artículos 1º. 7º. 8º. 9º y 10º del Decreto 204 de 1957 y en el artículo 24 del Decreto 2351 de 1965. Por el aspecto procedimental las normas vigentes son los artículos 2º, 3º. 4º, 5º y 6º del Decreto 204 de 1957.

Las disposiciones anteriores indicadas fueron prorrogadas en su vigencia una vez levantado el estado de sitio, bajo el cual se dictaron y que por lo mismo las hacían de aplicación transitoria, por mandato de las leyes 2º de 1958, 105 de 1959 y 79 de 1960 y adoptadas definitivamente como legislación permanente por mandato de la ley 141 de 1961. El artículo 24 del Decreto extraordinario 2351 de 1965

también fué adoptado como Legislación Permanente por disposición de la Ley 48 de 1968.

4. CONCEPTO DE FUERO SINDICAL

La voz fuero en sentido genérico viene de la voz latina forum, foro o tribunal. Forum procede de fando, nombre con que se designaba el lugar donde se verificaban los juicios, ejercitaba el pueblo sus derechos y se pronunciaba las arengas públicas.

4.1. DEFINICION ARTICULO 405 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El Fuero Sindical se encuentra definido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, que textualmente dice : "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, a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajador".

En esta definición se puede observar tres prohibiciones para el patrono: Prohibición de despedir, prohibición

de desmejorar, y prohibición de trasladar.

La prohibición de despedir que se impone al patrono tiene por objetivo asegurarle al trabajador aforado una estabilidad relativa. Digo relativa, porque si aparece probada justa causa, el trabajador dejaría a gozar de dicha garantía y como consecuencia lógica se produciría el despido justificado. La prohibición de desmejorar tiene doble carácter; Objetivo y subjetivo.

- OBJETIVO : Tiene dos tipos de factores; El factor individual y el factor sindical. El individual implica hacer más gravosa la prestación del servicio en términos de eficiencia, rendimiento, esfuerzo, condiciones ambientales de trabajo, dignidad del oficio, etcétera. El sindical implica hacer negatorio por el desempeño del oficio en términos del requerimiento, del ejercicio del liderazgo sindical. Por ejemplo, colocar un maquinista como jefe de vigilancia.

- SUBJETIVO : Es aquel cambio en las condiciones de trabajo impuestas por el patrono que genera en el trabajador conciencia de idoneidad para la prestación del servicio. Por ejemplo, un trabajador que es ayudante de mecánica y lo ponen de supernumerario con control sobre sus compañeros.

En cuanto al traslado, lo prohíbe la Ley, porque es evidente que dentro de un conglomerado social se constituye el dirigente en razón del conocimiento que tiene la comunidad laboral de su honestidad, diligencia en la defensa de los derechos de los sindicalizados, iniciativa, sentido de la solidaridad, etcétera. Tal condición de dirigentes se perdería en cuanto a la aceptación por parte de las aptitudes de los dirigentes, y sus capacidades de servicio tiene la comunidad laboral organizada en un diferente establecimiento del trabajo.

La norma que menciono, exige que la justa sea considerada por el Juez del trabajo. Solamente cuando el Juez mediante los medios probatorios aportados por las partes, lleguen al convencimiento de una justa causa, podrá autorizar al patrono para despedir al trabajador que gozaba del privilegio. La razón es clara; Si la facultad de calificar la justa causa la tuviera el patrono, hacía muchísimo tiempo que habría desaparecido la institución que se viene comentando. Ello en razón de que en nuestro medio laboral la clase empresarial ha estimado al sindicalismo y sus dirigentes como enemigos de su progreso y estabilidad.

4.2. TRABAJADORES AMPARADOS

Nuestra Legislación Laboral, en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 del Decreto 2351 de 1965, enumera los trabajadores que gozan garantía cuando dice :

Están amparados por el Fuero Sindical :

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

2. Los trabajadores que, con anterioridad al reconocimiento de Personería Jurídica, ingrese al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

3. Los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) suplentes subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos y que actúen en municipio distinto a la sede de la directiva

central, sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.

4. Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis meses más.

Resulta importante anotar que por disposición del artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, el reconocimiento de la Personería Jurídica de cualquier sindicato en formación, está sometida a las siguientes condiciones :

- Todo sindicato de trabajadores para constituirse necesita un número no inferior a veinte afiliados.

- Veinte de los fundadores cuando menos, por si o mediante apoderado especial deben elevar al Ministerio de Trabajo, por conducto del Departamento nacional de Super Vigilancia Sindical, la solicitud correspondiente, acompañandola de los siguientes documentos, todo papel común: Copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y la anotación de sus respectivas células o de quienes

firmen por ellos.

- Copia del acta de elección de la Junta Directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior con los mismos requisitos.

- Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos. Poder del que solicite el reconocimiento de la Personería Jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por veinte asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte poderdantes para su autenticación ante una autoridad competente. Dos copias del acta de fundación autenticadas por el secretario provisional.

- Tres ejemplares de los estatutos del sindicato autenticados por el secretario provisional. Nómina de la Junta Directiva provisional, por triplicado con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio el documento de identidad y domicilio de cada director.

- Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos. Certificación del correspon-

diente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base, que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patrón o trabajadores fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de las correspondiente actividad sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares donde no haya inspección del trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada, por el inspector del trabajo más cercano.

La copia del Acta de Fundación, la copia del Acta de Elección de la Junta Provisional y la copia del Acta de la Reunión en que fueron aprobados los estatutos, pueden estar reunidos en un solo texto o Acta.

Cumplidos los anteriores requisitos el Ministerio del trabajo reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución, a las leyes o a las buenas costumbres o contravenga disposiciones especiales del Código Laboral. Artículo 366 del Código Sustantivo del trabajo.

El artículo 24 del Decreto 2351 de 1965, amplió el término de la garantía hasta seis meses después de la expiración del mandato de los cinco principales y de los cinco suplentes integrantes de la Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos que solo era de tres meses bajo el mandato del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, y extendió la garantía del amparo a diez miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales por el mismo período de la junta directiva, subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis meses más.

El Decreto 2351 avanzó muchísimo en la garantía que reclama el trabajador sindicalizado. En efecto estableció un Fuero Especial, no es sindical, en el artículo 25 del mismo, para los trabajadores que hubiesen presentado al patrono un pliego de peticiones, los cuales no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha, de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Según se desprende el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966, reglamentario del 2351 la protección a que se refiere el artículo 25, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego

de peticiones desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya seleccionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

Este Fuero Especial, a mi juicio, solo sirve para suspender la condición resolutoria de que habla el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965. Lo anterior en vista de que el trabajador no puede ser reintegrado, ni indemnizado, ya que no existe alguna disposición que consagre lo que acabo de puntualizar. En consecuencia, el Fuero Especial no es más que letra muerta. Complementando lo expuesto, existe un principio jurídico elemental y sencillo, pero muy importante que determina que en el derecho positivo las acciones, excepciones, como las nulidades y como las sanciones son de aplicación restrictiva e interpretación restringida. No puede el intérprete ampliar por analogía, ni extender por similitud una excepción, o una nulidad, o una sanción que no haya sido expresa y taxativamente prevista en la Ley que se aplica.

4.3. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

El artículo 407 del Código Sustantivo del trabajo dice

"Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) princi-

pales y mas de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco primeros suplentes que configuran en la lista que el sindicato "ase al patrono".

Hay que tener en cuenta que para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, tanto de la provisional, como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos

Ser colombianos, ser miembro del sindicato, estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, a prueba, como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato y haberlo ejercido normalmente por más de seis -6- meses en el año anterior; saber leer y escribir, tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso y no haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trate el aparte. No invalidarán la elección cuando hayan sido ocasionados por la necesidad de atender funciones sindicales.

la designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al patrono en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres -3- meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

La pérdida automática para los directivos de las organizaciones obreras, al tenor del artículo 407 solamente se produce en dos eventualidades;

- Cuando un directivo sindical deja de serlo por la sanción disciplinaria impuesta por la organización obrera.
- Cuando un directivo sindical deje de serlo por la sanción disciplinaria por la organización obrera.
- En los casos de fusión de dos o mas organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la junta directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres meses despues de que este se realice.

La fusión no está definida en el Código, ni existe un procedimiento para efectuarla. A pesar de que el legislador autorizó la fusión, pero no estableció el procedimiento ni hay doctrina que lo diga. Fusión en castellano significa, confundir elementos en un todo. En la fusión se presenta dos hipótesis. La primera es que, dos sindicatos que desaparecen y surge uno solo, y la segunda, uno o más sindicatos que se incorporan a uno que ya existe.

4.4. MIEMBROS NO AMPARADOS

Se han señalado dos como trabajadores no amparados por el fuero sindical, de acuerdo con el artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, los siguientes:

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

Al privarse del Fuero Sindical a los empleados públicos quizo el legislador que la administración recuperara la libertad de remover o trasladar, incluso desmejorar a sus servidores sin necesidad de acudir para ello a una autorización que otorgaría otra rama del poder público, representada esta vez por el juez del trabajo.

4.5. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION

Otra limitación a la garantía del fuero sindical que se ha venido manteniendo desde 1946, consiste en que no obstante estar amparados determinados trabajadores por la garantía estatal, puede terminárseles su contrato de trabajo sin que dicha determinación requiera previa autorización judicial.

En efecto, el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo determina los casos en los cuales la terminación del contrato de trabajadores aforados no requiere previa calificación judicial, recogiendo las mismas excepciones contenidas en el Decreto 2313 de 1946. Estos son los

PRIMERO: Por la realización de la obra contratada: De tal manera que si un patrono contrató a un trabajador por la realización de una obra o de una labor determinada, una vez que ésta culmina, cesa la causa del contrato y se agota simultáneamente la materia del mismo. No tendrían razón de ser la garantía de estabilidad futura en este caso. Tampoco podría la Ley, porque sería ir mas alla de lo justo, obligar al patrono a mantener en su puesto a un trabajador mediante la ficción de un prórroga del contrato después del momento en el cual las causas del mismo han desapare-

cido.

SEGUNDO: Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; igual razonamiento puede hacerse respecto de esta segunda excepción a la previa calificación judicial de la terminación del contrato del trabajador aforado, vale decir en aquel evento en el cual el contrato culmine por las causas anteriores.

No sabría decir que el trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono. Artículo 6º del Código Sustantivo del trabajo.

TERCERO. Por Mutuo Consentimiento: Siendo el contrato de trabajo fundamentalmente de naturaleza consensual, tampoco tendría lógica que la ley impidiera a las partes la terminación por el mutuo consentimiento, aunque el trabajador estuviera en condiciones de especial protección en su estabilidad otorgada por el Estado. La terminación del contrato por el mutuo consentimiento consagra tres eventos. El de la manifestación de voluntad de las partes para dar por terminado el contrato de trabajo. Por manifestación unilateral con preaviso de treinta -30- días, y por el

ejercicio de parte del trabajador de la condición resolutoria.

CUARTO: Por Sentencia de autoridad competente: Esta causal tiene su fundamento en el principio jurídico de la economía procesal y en la necesidad de evitar el doble pronunciamiento del juez para la misma materia con el mismo propósito.

4.6. JUSTA CAUSAS PARA EL DESPIDO

De conformidad con el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el Fuero, las siguientes :

- La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Evidentemente una vez que se liquida la empresa o establecimiento, conforme a la noción que de la misma da el artículo 194 del Código Sustantivo del trabajo, y una vez agotado el trámite previsto para tal evento en la ley, necesariamente cesa la actividad que se estaba desarrollando. El patrono puede liquidar o clausurar definitivamente la empresa o establecimiento, siempre que tal actitud la tome obedeciendo

a razones de orden económico o técnico. De manera que la liquidación o cierre no se dejan a voluntad o arbitrariedad del patrono. Además se exige a este que notifique a los trabajadores la fecha precisa de liquidación o clausura, con no menos de un mes de antelación, Artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no se cumple esta disposición legal, el patrono debe pagar los salarios correspondientes al preaviso.

La liquidación o cierre de la empresa o establecimiento conforme anoté anteriormente, deben tener como causas cuestiones de orden técnico o económico, pero el patrono bien puede alegar dichas causas sin que realmente se estuvieren presentando. Para evitar entonces que la Ley sea burlada y concretamente la clase trabajadora, se le ha exigido al patrono expresamente, obtener una autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuera el caso, para terminar contratos de trabajo y con mayor razón cuando se trata de trabajadores aforados. -Artículo 40 del Decreto de 1965 y 13 del Decreto 1373 de 1966.

- La suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de 120 días.

Dos son los requisitos esenciales para que esta suspensión se convierta en terminación del contrato: que suspensión de actividades se realice por razones técnicas o económicas independientes de la voluntad del patrono. Y que se notifique a los trabajadores la fecha precisa con anticipación no inferior a un mes. Si así no se hace, deberá pagarse a los trabajadores suspendidos, el salario correspondientes a ese período.

Debe tenerse en cuenta que al tenor del Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, la suspensión de actividades hasta por 120 días produce suspensión del contrato y por un tiempo mayor acarrea la terminación del mismo.

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

En este punto se estudiará la terminación unilateral del contrato por voluntad de cualquiera de las partes. Si la decisión unilateral proviene del patrono, con el nombre de despido, si es del trabajador, renuncia.

El numeral 2º del artículo 5º del Decreto 2351 de 1965 introdujo una modificación en la Legislación Laboral.

Mediante esta disposición desapareció la cláusula de reserva.

5. ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO SINDICAL

5.1. ACCIONES EN FAVOR DEL PATRONO

El patrono tiene dos acciones que se derivan del fuero sindical, a saber:

- Para solicitar licencia judicial para despedir a un trabajador aforado, y
- Para pedir autorización judicial con el fin de trasladar, desmejorar o modificar las condiciones laborales del mismo trabajador.

Estos dos tipos de acciones se tramitan mediante el proceso de fuero sindical consagrado en los art. 113 a 118 del C. P.L. modificados por los arts. 2º a 6º del decreto 204 de 1957.

5.2. ACCION DE DESPIDO

Formalmente está instituída para que el patrono recurra ante el juez del trabajo, solicitando permiso para despedir al trabajador aforado, sin embargo, hace mucho rato esta acción no es utilizada, por la permisibilidad de jueces y magistrados que han permitido en la práctica la fusión de la acción de reintegro con la acción de despido. A pesar que las normas laborales que rigen estas acciones las separan y distinguen no admitiendo confusión al respecto. El patrono está obligado a alegar las justas causas que invoca y aprobarlas dentro del proceso, está obligado a probar la existencia del sindicato y aportar los documentos que prueben que el trabajador tiene fuero sindical, la principal ventaja que tiene el patrono cuando considera que el trabajador ha cometido una falta es que cuenta con tres años para que la prescripción extintiva surta sus efectos, por esto la mayoría de los patronos hacen uso de la acción de despido, después de haber explorado las condiciones del sindicato y del trabajador inculcado, por lo general se le tiende a exigir al sindicato que pare toda actividad sindical para abstenerse la empresa de impetrar la acción de despido contra el trabajador inculcado; respecto del trabajador lo primero que se le exige por parte del patrono es que se retracte en público de lo que ha hecho como requi-

sito previo para no iniciar el levantamiento del fuero sindical, esto tiene como objetivo central ratificar el principio de autoridad que al patrono considere ha sido irrespetado por el trabajador aforado, si este no le funciona al patrono con la organización sindical y el trabajador aforado cambian la táctica ofreciéndole a este una suma de dinero previa renuncia escrita a la empresa. Ante esto se impone que los directivos sindicales sean conscientes, que su actividad es legal y protegida por la legislación laboral, que ellos son legítimos representantes de los trabajadores de la empresa y cualquier decisión que el tome afectara a la organización sindical, a los afiliados y al conjunto de trabajadores de la empresa, por último cuando el patrono ha agotado todos los recursos para doblegar al trabajador y a la organización sindical, recurrirá a la justicia ordinaria a solicitar el permiso para despedir

Se dan casos de patronos que inician la acción de despido y durante dos o más años la impulsan en un Juzgado Laboral pero al darse cuenta que no pueden probar las justas causas invocadas por carecer estas de veracidad, proceden al despido del trabajador para que esto según la hermeneútica de los abogados patronales, pruebe la no realización por parte de él, de las causales invocadas por el patrono para el despido.

Esta actitud desleal no ha merecido ningún llamado del tribu-

nal o tribunales laborales donde se vienen dando y más aún en la Sala Laboral del Tribunal Superior del distrito judicial de Barranquilla, por este hecho no se ha condenado en costas a quienes se han atrevido a realizarlo, un ejemplo el proceso de fuero sindical, acción de despido de Cartón de Colombia contra Otto Florián Pardo, en el Juzgado 2º Laboral.

5.2.1. Acción de desmejora o traslado. El art. 410 modificado por el Decreto 204 de 1957, art. 1º enuncia esta acción y señala que el Juez del trabajo, debe calificar previamente las justas causas invocadas por el patrono antes de poner en práctica la desmejora o el traslado por carecer de nuestro Código Sustantivo del Trabajo de las justas causas para desmejora o traslado, esta acción en la práctica es inexistente porque no hay causales lícitas para invocarlas, además, de existir estas causales serán ilegales, ya que a ningún trabajador se le puede disminuir su salario, sin que esto conlleve una desmejora y genere por parte del trabajador afectado una acción para obtener la restitución de su paga, a nadie se le puede alterar sus condiciones de trabajo, sin que esto genere una violación al contrato de trabajo, que también genera una acción del trabajador.

Constitucionalmente los arts. 17, 32 y 122 garantizan que el Estado protegerá el trabajo, que el objetivo de la inter-

vención estatal en la economía nacional será el mejoramiento económico de las clases proletarias y así mismo en emergencia no sufrirán desmejora los derechos sociales de los trabajadores consagrados en leyes anteriores.

El único camino que le queda al patrono es acordar con el trabajador las nuevas condiciones salariales que deben regir el contrato de trabajo, pero esto ya es una novación de contratos; por conllevar la bilateralidad de las partes para obtener la modificación deseada.

En algunas empresas existen comisiones salariales integradas por peritos en valuación de puestos, que son los encargados de determinar el salario que corresponde a un cargo y después de ser modificada la línea de producción donde se encuentra inserto, esto es regido por la convención colectiva pactada entre empresa y sindicato. La otra sería modificar unilateralmente el contrato lo que daría lugar a acción de restitución o a la negativa del trabajador a realizar la actividad violatoria de su contrato, teniendo el patrono que recurrir en acción de despido para que el juez del trabajo conozca la situación y determine si hay o no las justas causas para el despido.

5.3. ACCIONES EN FAVOR DEL TRABAJADOR

Por su parte el trabajador, también tiene dos acciones, correlativas a las del patrono, que són:

- La acción de reintegro tendiente a que un trabajador amparado por fuero sindical y despedido sin licencia judicial, sea restituído al mismo cargo que venía desempeñando a otro de igual o superior categoría y se le paguen los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la del reintegro.

- La que algunos autores llaman de reinstalación, que tiene por objeto lograr que el trabajador aforado y trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sea devuelto a su sitio de labores original o se mejoren aquellas, en las mismas condiciones anteriores.

5.3.1. Acción de reintegro. El reintegro es la acción que tiene el trabajador aforado y despedido, trasladado a otro lugar o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin licencia judicial, para volver al cargo que venía ocupando o a otro de igual o superior categoría, o a ser reinstalados en su sitio de trabajo en las condiciones laborales iniciales.

Para el primer caso, la ley establece una indemnización consistente en los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la del reintegro, y en los demás casos, el pago de los perjuicios causados al trabajador con tales medidas del patrono.

EL art. 408 del C. S. del T. modificado por el 7º del decreto 204 de 1957, tiene un vacío que ha sido resuelto por la jurisprudencia de los tribunales. En efecto, interpretando literalmente la mencionada disposición, la indemnización para el caso del reintegro del trabajador aforado y despedido sin licencia judicial, consiste en el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de reintegro.

Cabe preguntar; ¿Qué sucede con la continuidad del contrato de trabajo y consecuentemente, con las prestaciones sociales causadas en el tiempo en que el trabajador estuvo desvinculado en la empresa o establecimiento? Para resolver este interrogante citeramos tres fallos del Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral:

- Reintegro : No solución de continuidad.

"Esta sala ha sostenido reiteradamente el criterio de que

si se ordena su reintegro judicialmente, al reintegrarse se opera la ficción jurídica de que no hubo solución de continuidad... en tal circunstancia el trabajador tiene derecho a sus salarios y prestaciones sociales, sin que tenga que sufrir menoscabo alguno".

- Reintegro: no solución de continuidad

"En la ley colombiana del trabajo la acción de reintegro es excepcional, pues pretende volver las cosas al estado anterior a la terminación del contrato, cuyos efectos de ejecución son generalmente irreversibles, pues se trata de una relación jurídica de tracto sucesivo.

Esta es la razón para que las consecuencias del reintegro en cuanto a la reanudación del vínculo no vayan sino plenamente reglamentadas en la normatividad especial.

Empero, dentro del procedimiento antes citado, es pertinente aplicar los principios de la legislación común del art. 1549 del Código Civil y según los cuales, en los contratos bilaterales (y el contrato de trabajo tiene esa característica) existe la acción de restablecimiento del contrato incumplido, con pleno resarcimiento de los perjuicios para la parte agraviada.

Y es obvio que en los casos excepcionales en que se consagra el reintegro, si se permite la solución de continuidad jurídica de la relación, quien fué injustamente privado de prestar el servicio y de disfrutar de los beneficios patrimoniales de él provenientes, no sería plenamente resarcido de las consecuencias de un hecho que ocurrió en detrimento de la ley.

Por lo anterior, resulta fácil concluir que, si se ordena el reintegro, tal orden lleva implícita la de la que para todos los efectos legales, el contrato de trabajo nunca estuvo extinguido legalmente y que, si no hubo prestaciones del servicio, ello ocurrió por determinación del patrono, que de facto determinó la interrupción en el servicio, y ésta interrupción no puede traer consecuencias contra derecho entre las partes.

Entonces, la sala considera que debe prosperar la súplica de que para los efectos legales no hubo solución de continuidad en la relación de trabajo.

- Reintegro: No solución de continuidad, acumulación de pretensiones.

"Estima la sala no compartir la tesis sostenida por la demandada, en el sentido de que por el hecho de haberse

impetrado la declaración de no solución en la continuidad en las labores del acto se configure el fenómeno procesal de indebida acumulación de pretensiones. Ello por las siguientes razones: La primera, porque bien es sabido que en derecho laboral no hay acciones declarativas propiamente dichas como acontece en el derecho civil, ya que las acciones laborales se dirigen fundamentalmente a obtener el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones sociales. De manera que la susodicha pretensión de declaratoria de no solución de continuidad va implícita en la acción de reintegro y pretende tan sólo hacer ver al fallador que la indemnización consecuente a aquél se liquide con los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta la reinstalación en el empleo al demandante, como si no hubiese existido interrupción en los servicios prestados. En tal virtud, esta pretensión es inocua, procesalmente intrascendente y no afecta el fallo de mérito en este caso.

De otra parte, el art. 82 del C. de P. C, aplicable analógicamente al procedimiento laboral según el precepto contenido en su art. 145, señala taxativamente las causales de indebida acumulación objetiva y subjetiva de pretensiones sin que la alegada y propuesta por la demandada esté contemplada en dicho precepto.

De lo anterior podemos sacar estas conclusiones:

- El reintegro del trabajador aforado implica la condena de pagar los salarios dejados de percibir por el trabajador durante el lapso comprendido entre la fecha del despido hasta cuando se produce el reintegro. Además, el contrato de trabajo, para todos los efectos legales, no se considera interrumpido por el mismo lapso.

- No constituye indebida acumulación de pretensiones solicitar en la demanda que se declare, además del reintegro la no solución de continuidad del contrato de trabajo.

- La indemnización comprende, además de los salarios, las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que el trabajador estuvo separado de la empresa y que no se deriven de la terminación del contrato de trabajo.

- No es necesario que el demandante solicite en su demanda la declaratoria de no solución de continuidad del contrato de trabajo durante el tiempo del despido, por ser inocua y procesalmente intrascendente.

Los jueces laborales con contadas excepciones se atreven a intervenir limitando testimonios e inspecciones judiciales impertinentes e inconducentes, que sólo tienden a di-

latar el proceso, en una acción en la que el juez lo único que tiene que hacer es confrontar la documentación y concluir si hubo fuero al momento del despido, autorizando reintegro y si no hubo, absolviendo la empresa de los cargos.

Esta acción está reglamentada de tal modo que no deja lugar a dudas, si hay fuero tienen que ordenar el reintegro y pagar a título de indemnización los salarios dejados de percibir, no admite dicotomización alguna.

El inciso 2º del art. 6º del Decreto 204 de 1957, incorporado al art. 118 del C. de P. del T, dice que la acción de reintegro prescribirá en dos meses, contados a partir de la fecha del despido. Cuando la demanda se dirige contra un entidad de derecho público, persona administrativa autónoma, o a una institución o entidad de derecho social, debe agotarse precisamente el procedimiento gubernativo o reglamentario correspondiente. En consecuencia, el término de prescripción empieza a contarse después de ocurrida tal circunstancia.

5.3.2. Acción de restitución. Es una verdadera demanda y se efectúa tal como la acción de reintegro, está dirigida a obtener la restitución, reinstalación a un cargo, la nivelación salarial o la vuelta a las condiciones de

trabajo existentes anteriormente.

Al igual que la acción de reintegro si se prueba lo alegado, el juez debe condenar el pago de lo debido y/o hacer volver al trabajador a su cargo a condiciones de trabajo existente anteriormente.

5.4. EJECUTORIA DE SENTENCIA

Una vez ejecutoriada la sentencia que ordena el reintegro la restitución, reinstalación o nivelación salarial del aforado, es necesario que el apoderado del trabajador inicie las gestiones tendientes a materializar el reintegro y el pago de la indemnización, si se trata de acción de reintegro ya que los patronos intentan por todos los medios burlar las sentencias que proceden de un proceso de fuero sindical, por lo general esta sentencia trae dos obligaciones a cargo del patrono, una de hacer y otra de dar o sea, reintegrar al aforado y pagarle los salarios dejados de percibir a título de indemnización.

5.5. CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS

Casi siempre el patrono cumple la obligación de dar e incumple la de hacer, utilizando instrumentos dignos de un

prestidigitador, porque si la sentencia ordena el reintegro dentro de equis días siguientes a la ejecutoria de la misma, es el patrono quien tiene que señalar el día y la hora en que el trabajador debe presentarse a laborar, porque el trabajador está subordinado por el contrato de trabajo al cumplimiento de las órdenes emanadas del patrono, mal puede el trabajador escoger dentro del plazo estipulado por la sentencia para el reintegro, una día y hora específica, puesto que esto es inherente de la actividad del patrono, emanada del poder de organización y disciplina que éste tiene dentro de la empresa. Sin embargo la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, en el caso de Alvaro Jiménez Vs. Láminas del Caribe, dijo:

Según los hechos de ésta demanda, el despido está provado con el documento del folio 5 concebido en los siguientes términos: en vista de que usted no se presentó a su trabajo dentro de los 15 días siguientes a la fecha ejecutoria de la sentencia del 13 de marzo de 1983 ordena que su reintegro a Láminas del Caribe S.A. interpreta que ha dado usted por terminado su contrato de trabajo en forma unilateral. La empresa respeta y acepta su decisión por lo que le ruego se sirva recibir el valor de sus prestaciones que se encuentra a su disposición.

Frente a este documento, el propio demandante afirma que

la demandada despidió al trabajador el día 12 de febrero de 1972 y que mediante acción del reintegro obtuvo sentencia favorable el día 13 de mayo del cursante año y que con la carta 7 de junio de 1983 la demandada lo despidió estando amparado por el fuero sindical.

Como en el caso de autos de la acción de reintegro se incoar por él despido, sin el cumplimiento de los requisitos legales por estar revestido el trabajador de ciertas garantías denominadas amparo foral, considera la Sala que no es del caso hablar de despido en ésta situación particular por cuanto de la misma carta ya reseñalada, claramente se deduce una situación muy especial del trabajador demandante que no ha sido despedido en esta ocasión, sino que no se ha presentado a su trabajo dentro de los 15 días a la fecha de la ejecutoria de la sentencia que ordena su reintegro.

Ante esta sentencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, sólo resta preguntarnos donde van a parar los criterios generales del derecho, porque ella contraviene cualquier interpretación racional que se haga de los efectos de una sentencia, ahora solo resta continuar recurriendo ante la jurisdicción laboral por despido injusto, cada vez que el patrono se niegue a reintegrar a un trabajador que ha obtenido sentencia favorable a través de una acción especial de

fuero sindical tratando en lo posible cuando salga la sentencia, mandar una carta al patrono indicándole la disposición que él tiene de reintegrarse a sus labores tan pronto le sea ordenado dentro del término estipulado por la sentencia. Puede creerse que estamos rindiendo culto a la jurisprudencia, que estamos haciendo de ella un fetiche; pero mientras el Tribunal no modifique esa tesis es necesario proteger al trabajador y cuestionar dicha tesis, para esto contamos con la acción especial de fuero sindical y paralelo a ella el ejecutivo laboral por incumplimiento a la sentencia, con la acción penal por fraude a resolución judicial.

5.6. EJECUTIVOS LABORALES

Los arts. 308 y 335 del C. de P. C. nos permite exigir una vez ejecutoriada la sentencia y dentro de los dos meses siguientes a dicha ejecutoria, el cumplimiento de las obligaciones que éstas tengan contra el patrono; las obligaciones de dar y hacer tienen que ser cumplidas por éstas a satisfacción del patrono y su apoderado, es muy común que se le pague la suma correspondiente a la indemnización y se reintegrá al trabajador un cargo inferior en salario o categorías, con lo cual no se está cumpliendo lo ordenado por el juez de primera instancia o Tribunal en la sentencia, el reintegro tiene que ser al mismo cargo

o a otro similar con el pago correspondiente a la categoría. Por ser el fuero una institución que solo tiene dos meses de prescripción extintiva y por no haber claridad suficientes en las salas laborales en lo que respecta a la interrupción judicial o extrajudicial de la misma prescripción, así como las actitudes de algunas salas que tienden a exigir el cumplimiento de la obligación de hacer que trae la sentencia que ordena un reintegro, al trabajador y no al patrono que es a quien está dirigida la condena y es quien posee el poder disciplinario y de organización al interior de la empresa, puede aparecer antitécnico, o una murrullería, aconsejar a los trabajadores y sus abogados cuando no se produce reintegro impetrar nuevamente la acción por despido injusto, dentro de los términos que prevé el artículo 188 del código de procedimiento laboral, cumpliendo con lo normado en el art. 90 del C. de P. C., y una vez admitida la demanda o paralela con este proceder a ejecutar al patrono con la sentencia que se a negado a cumplir sin peligro de que la acción nos prescribe. Son tantas las tesis traídas de los cabellos, por algunas salas laborales del país que no es raro ver cosas absurdas, por eso nada de lo que se haga en beneficio del trabajador sobra.

Que ocurre si la empresa no cumple la sentencia y el ejecutivo no se efectúa de acuerdo a los arts. 308 y 325 del

C. de P. C. dentro de los dos meses siguientes a la ejecutoria de la sentencia. Procedemos a ejecutar ante el juez competente, dándole el trámite que le corresponde para estos ejecutivos no hay límites de tiempo, puesto que no los cobija la prescripción establecida para las leyes sociales, que es de tres años porque en este tipo de proceso la única excepción posible es la de pago, con posterioridad a las sentencias, art. 107 del C.P. L. Por lo tanto no puede invocarse la excepción de prescripción.

CONCLUSIONES

Se concluye, que es indispensable el Fuero Sindical no solamente por las cuestiones estrictamente teóricas, sino por el desarrollo práctico en el manejo de las relaciones obreros - patronales. Vemos que si no se consagra el derecho de la inmovilidad para los líderes sindicales y éstos por el contrario pudieran ser despedidos con justa y sin justa causa como ocurre con la generalidad de los trabajadores, el movimiento sindical no habría tenido la importancia que le observamos en el mundo entero tampoco se habría consolidado las conquistas de la clase obrera y nos encontraríamos realmente en una situación anárquica y caótica, porque los trabajadores no se resignarían a dejarse aplicar las sanciones injustas o a ver desaparecer las organizaciones que ellos mismos constituyen por ese sentido de solidaridad de clase, por el deseo de obtener un mecanismo que le permita mejorar los mínimos legales.

La razón de esta extensión es que hoy existe una verdadera discriminación que no tiene ninguna justificación

Debería extenderse el Fuero Sindical a los comités de empresas en los sindicatos de la industria, y a los miembros de los comités obrero-patronales que se organizan en las empresas para administrar cuestiones relacionadas con la educación, deporte, cultura, salud, etcétera. Si el legislador tuviera en cuenta estas modestas consideraciones, mayor número de trabajadores gozaría del beneficio de la inamovilidad y se podría fortalecer aún más la organización sindical.

Pienso que la prescripción de la acción de reintegro, que según la norma es de dos meses, es demasiado corta. No es pues, una idea descabellada ampliar el término de la misma a seis meses. Por qué?, porque el trabajador aforado que se ve intespectivamente despedido sin previa calificación judicial y sin justa causa, no se resigna a mantener esa situación de la interioridad y su interés será el de acudir a la autoridad competente para que se la haga justicia. Además, en muchas ocasiones, durante los dos meses, los trabajadores no ejercitan sus derechos por imposibilidad física, por enfermedad, por ausencia obligada, por calamidad doméstica, etcétera, quedando desamparado y sin otra alternativa que contemplar y callar ante la flagrante violación de sus derechos.

Igualmente, la falta de un recurso de casación, ha permi-

tido arbitrariedad en las decisiones tomadas por quienes imparten justicia, ya que saben que su resolución judicial no tendrá revisión de ninguna especie y por tanto es muy fácil actuar en forma caprichosa cuando no hay un control en las decisiones.

Por último los procesos son dilatados al máximo, contrariando expresamente el procedimiento estipulado, para este tipo de proceso, casi sumarios. Lo anterior, además de atentar contra la Institución del sindicato, repercute contra el trabajador aforado puesto que a él se le paga a título de indemnización los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se efectúe el reintegro, y el trabajador sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir. De este modo dilatando el proceso se coloca contra la pared al trabajador, ya que no devenga, ni tampoco puede laborar en otra factoría por las listas negras que los patronos hacen circular.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y corporativo el gráfico. Buenos Aires, 1946.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del trabajo. Bogotá, Temis. Tomo I. 1961.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México Porrúa. Tomo II. 1970.

LOPEZ BULA, Eduardo. Constitución nacional. Bogotá, Gama, 1972.

MELUX, Alfonso. Procedimiento del trabajo. Bogotá, Temis, 1971.

MONTENEGRO B. José. Derecho colectivo. Buenos Aires, De Palma. 1973.

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano. Bogotá, Temis, 1974.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del trabajo. Bogotá, Temis, 1980.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código sustantivo del trabajo. Bogotá, Temis, 1984.

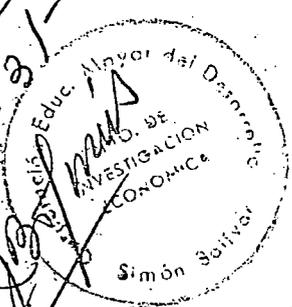
PEREZ, Luis Carlos. Tratado de derecho penal. Bogotá, Temis, Tomo IV, 1971.

SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de derecho procesal del Trabajo, Tercera edición, Bogotá, 1984.

Trabajo y derecho. Asociación laboralista al servicio de los trabajadores.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de derecho procesal laboral. Bogotá, Librería del profesional, 1978.

abado
31-90
Ramón



Puede sustentarse
Dr. Martin Tatis
Sabás Elías Parejo Martínez
César Ramón Carrillo Ramos
Dr. Tatis

ELEMENTOS ESENCIALES DE LA INSTITUCION DEL FUERO SINDICAL

CESAR RAMON CARRILLO RAMOS
SABAS ELIAS PAREJO MARTINEZ

Anteproyecto de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de ABOGADO.
Asesor. DR. MARTIN TATIS O.

BARRANQUILLA
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO

1990

TABLA DE CONTENIDO

	pág
INTRODUCCION	3
0.1. FORMULACION DEL PROBLEMA	4
0.2. DELIMITACION	4
0.2.1. Delimitación espacial	4
0.2.2. Delimitación temporal	5
0.3. OBJETIVOS	5
0.3.1. Objetivo general	5
0.3.2. Objetivo específico	5
0.4. JUSTIFICACION TEORICO-PRACTICA	6
0.5. MARCO TEORICO	6
0.6. METODOLOGIA	8
0.7. METODO	9
0.8. HIPOTESIS	9
0.8.1. Hipótesis general	9
0.8.2. Hipótesis específica	9
0.9. PLAN DE TRABAJO	10
BIBLIOGRAFIA	12

INTRODUCCION

La investigación jurídica que pretendemos hacer tiene un marco histórico, legal y práctico. Por ello no haremos una abstracta relación de normas sobre la institución del fuero sindical sino que por el contrario procuramos su enunciación en distintas épocas legislativas, en formas sistemática y dialéctica para converger en un sentido de la práctica judicial ilustrada con la actual jurisprudencia a los tribunales del país.

Lo anterior teniendo en consideración que el Decreto 2158 del 48 por el medio del cual se expidió nuestro actual Código Procesal Laboral en la materia objeto de la investigación ha sido modificada por el Decreto 204 del 57 que reformó la institución del fuero sindical tanto en el Código Sustantivo del Trabajo como en el aspecto del Procedimiento Laboral.

O.1. FORMULACION DEL PROBLEMA

La institución del fuero sindical, como protectora de los miembros que componen las directivas de un sindicato y otros miembros que se encuentran protegidos en virtud de dicha institución ha sido debatida a lo largo de su existencia en el aspecto de su efectividad como institución por cuanto que en el aspecto de la práctica judicial, los tribunales con sus jurisprudencias y fallos producidas en el juicio del fuero sindical, en donde la mayoría de ellos son adversos o contrarios a los intereses de los aforados. Es por lo anterior que se predica, tiende hacerse nula la llamada protección sindicalista. En consecuencia ello se plantea la pregunta porqué la mayoría de las sentencias de fuero sindical son negativas o adversas a los aforados, y es a través de este trabajo en donde se ha de investigar dicho interrogante.

O.2. DELIMITACION

O.2.1. Delimitación espacial. El presente trabajo de

investigación jurídica laboral se inicia estudiando el aspecto histórico, normas y jurisprudencias que fueron fuentes de nuestras disposiciones legales en Colombia, y que regulan en la actualidad la administración de justicia en este país en la rama laboral, como regulador de la vida social y más concretamente entre los empleadores y trabajadores.

0.2.2. Delimitación temporal. La institución del fuero sindical que analizamos comprende las normas que contienen nuestro código sustantivo y código de procedimiento laboral, desde la expedición del decreto 204/57 que reformó el actual código de procedimiento laboral y el C. S. del T. en su parte pertinente hasta la fecha.

0.3. OBJETIVOS

0.3.1. Objetivo general. El objetivo general de esta institución es realizar un estudio sobre la efectividad en la práctica de la investigación del fuero sindical.

0.3.2. Objetivos específicos. En los objetivos específicos que pretendemos con la presente investigación están los de analizar el aspecto normativo de la institución de fuero sindical y si en la práctica surte los efectos deseado por el legislador, como es el de la protección

al aforado, a través de las sentencias de los juzgados y tribunales.

0.4. JUSTIFICACION TEORICO-PRACTICA

Nuestra legislación laboral estudia en forma simplificada y estricta el juicio del fuero sindical el cual tenemos que analizar y estudiar para ver si de su aplicación debe hacerse alguna reforma de acuerdo con el espíritu que tuvo el legislador al crear la institución del fuero sindical.

0.5. MARCO TEORICO

Son muchos los conceptos teóricos que los diferentes tratadistas expresan para dar un análisis explicativo a ésta institución en comento con el propósito de que en ella se encierre la verdadera defensa de la institución sindical que ampara a los trabajadores a igual que estudios referentes a la política laboral, que entendemos como conjunto de recomendaciones que hacen al legislador los investigadores sobre la materia.

El profesor Miguel Gerardo Salazar sobre el fuero sindical se expresa así:

" La institución denominada fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos, para que se pueda cumplir libremente la función que a dicho organismo compete, cual es la defensa de los intereses comunes de sus afiliados.

" Con dicho fuero procura al desarrollo normal de las actividades sindicales; que no sea ilusorio el derecho de asociación por la Constitución Nacional, garantiza por lo que mira a los trabajadores, y que las directivas sindicales puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar objeto a la represalias de empleadores retardatarios que ven en los sindicatos los peores enemigos".

El artículo 405 al C. S. del T. modificado por el Decreto 204/57, en su art. 1º establece: " Se denomina "fuero sindical" la garantía de que goza algunos trabajadores de 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 justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Según el Doctor Augusto Conti Parra, en la página 46 de su obra " el fuero sindical" manifiesta lo siguiente:

" Del entendimiento e interpretación del texto antes transcrito, se desprende que se trata de una garantía

otorgada en beneficio de algunos trabajadores y que lógicamente en ejercicio del mandato conferido por el sindicato, no pueden ser despedidos, ni desventajados o trasladados por el patrono. Contiene pues tres elementos esenciales; es un privilegio estatuido solo en favor de algunos trabajadores, el aforo impide que sean despedidos, trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente o desmejorados en sus condiciones de trabajo, se contrae a una obligación de "no hacer" por parte del patrono (criterio civilista), obligación que, de otra se encuentra condicionada a la expresión sin previa calificación judicial, como se verá posteriormente".

0.6. METODOLOGIA

Entendemos como metodología el procedimiento que la conducta investigativa adopta para buscar y obtener la solución del problema objeto del estudio de la investigación.

De conformidad con lo anterior y mediante la metodología se puede organizar el proceso a seguir y llevar a la observación y descripción del problema objeto de investigación y sustentándose en la consulta bibliográfica.

0.7. METODO

Nuestro estudio será crítico y analítico por tanto el método que utilizaremos será el deductivo, teniendo como fundamento jurisprudencias y doctrina aplicable en nuestra Legislación Laboral.

0.8. HIPOTESIS

0.8.1. Hipótesis general. La mayoría de los juicios de fuero sindical son contrarios a los miembros aforados en virtud de exigencias de tramitología y minucias en el aspecto documental exigidos en los estrados judiciales como consecuencia de la jurisprudencia adoptadas por los tribunales del país.

0.8.2. Hipótesis específicas. Tanto por el desconocimiento de una verdadera política laboral como el aspecto socio-político imperante en nuestro medio capitalista los juicios de fuero sindical no están guiados con el principio de la favorabilidad y proteccionistas estatal que exige en la justicia laboral.

O.9. PLAN DE TRABAJO

INTRODUCCION

1. ORIGEN DE LA SOCIEDAD

1.1. ERA ROMANA

1.2. LAS GUILDAS

1.3. LAS CORPORACIONES

1.4. LA ASOCIACION DE COMPAÑEROS

1.5. LEY CHAPELLIER

1.6. EDICTO DE TURGOT

2. DERECHO DE ASOCIACION

2.1. UBICACION DEL DERECHO DE ASOCIACION

2.2. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION

3. DESARROLLO HISTORICO EN COLOMBIA

3.1. DECRETO 2350 DE 1944

3.2. LEY 6 DE 1945

3.3. DECRETO REGLAMENTARIO 2313 DE 1946

3.4. DECRETO LEY 2158 DE 1948

3.5. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

3.6. DECRETO EXTRAORDINARIO 616 DE 1954

3.7. DECRETO EXTRAORDINARIO 204 DE 1957

3.8. DECRETO EXTRAORDINARIO 2351 DE 1965

4. CONCEPTO DE FUERO SINDICAL

4.1. DEFINICION ARTICULO DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
405

4.2. TRABAJADORES AMPARADOS

4.3. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

4.4. MIEMBROS NO AMPARADOS

4.5. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIA
CALIFICACION

4.6. JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO

4.7. POR PARTE DEL PATRONO

4.8. POR PARTE DEL TRABAJADOR

4.9. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

5. ACCIONES QUE NACEN DEL FUERO SINDICAL

5.1. ACCIONES EN FAVOR DEL PATRONO

5.1.1. Acción de despido

5.1.2. Acción de desmejora o traslado

5.2. ACCIONES EN FAVOR DEL TRABAJADOR

5.2.1. Acción de reintegro

5.2.2. Acción de restitución

5.3. EJECUTORIA DE SENTENCIA

5.4. CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS

5.5. EJECUTIVOS LABORALES

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y corporativo el gráfico, Buenos Aires. 1946.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del trabajo. Bogotá, Temis, Tomo I. 1961.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa. Tomo 2. 1970.

LOPEZ BULA, Eduardo. Constitución nacional. Bogotá, Gama, 1972.

MELUX, Alfonso. Procedimiento del trabajo. Bogotá. Temis, 1971.

MONTENEGRO B. José. Derecho colectivo. Buenos Aires. De Palma, 1973.

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho laboral colombiano. Bogotá, Temis, 1974.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del trabajo. Bogotá, Temis, 1980.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código sustantivo y procesal del trabajo. Bogotá, Temis, 1984.

PEREZ, Luis Carlos. Tratado de derecho penal. Bogotá, Temis, Tomo 4. 1971.

SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de derecho procesal del trabajo. Tercera Edición. Bogotá, 1984.

Trabajo y Derecho. Asociación laborista al servicio de los trabajadores.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de derecho procesal laboral. Bogotá. Librería del profesional. 1978.