

FUERO SINDICAL

NELSON ORELLANO MORALES

Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Laboral

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

INSTITUTO DE POSGRADO Y EDUCACION CONTINUA

ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL

Barranquilla

2002

INTRODUCCION

El clamor de la clases populares, dejaron constancia en las Actas de la Asamblea Nacional Constituyente, la no discriminación en el ejercicio del Derecho de Asociación sindical. Este Derecho tomó vigencia aún más en la Constitución de 1991. Lo normal en la costumbre jurídica Colombiana sería que los juicios de levantamiento de fuero sindical, promovidos por los empleadores, fueran numerosos. Ocurre lo contrario. Son las acciones de reintegro, iniciadas por los trabajadores despedidos, las más abundantes. Los empleadores ya no acuden al juicio de levantamiento de fuero sindical, previo al despido del trabajador aforado, porque les es más cómodo despedir sin necesidad de proceso. Y los jueces laborales se han convertido en quienes le dan la calificación jurídica, a posteriori a la unilateral determinación del empleador. Esto no debiera ser así. Pero resulta que el empleador está definiendo motu proprio quien tiene o no fuero sindical, despide y se queda esperando la decisión del juzgador. Puede correr con la suerte de una prescripción, o de una opinión favorable dentro de la caótica doctrina que existe sobre fuero sindical, o, en el peor de los casos, si la sentencia protege al trabajador, la sanción será monetaria (salarios caídos y costas) que no tiene comparación con el golpe sufrido por la organización sindical que pierde a unos de sus dirigentes. Se puede afirmar, sin temor a equivocación que la violación del fuero sindical es hoy por hoy una de las más comunes formas de menoscabar el derecho de asociación. El objetivo central de este ensayo es establecer los aspectos fundamentales ligados a la figura del reintegro y su correspondencia con la nulidad de un despido efectuado sin el lleno de los requisitos de validez legalmente previsto, que al ser declarada por el Juez comporta el regreso de las cosas al estado en que se hallaban antes de producirse el acto nulo. Como objetivo específico el ensayo pretende : mostrar los derechos de protección de los trabajadores por el fuero sindical ; y establecer el mecanismo que los trabajadores sindicalizados deben seguir , para hacer sus reclamos oportunamente y el procedimiento más efectivo y técnico

que se deben aplicar en una futura demanda laboral. Tiene mucha importancia el tratamiento del Fuero Sindical, por que no todos los trabajadores sindicalizados gozan de este fuero y es conveniente hacer claridad, señalando las pautas que deben seguir ya sean Empleados o Trabajadores. La protección de que gozan excepcionalmente estos trabajadores se refiere claramente a la estabilidad laboral en el empleo de éstos cuando se encuentran en conflicto colectivo, vale decir, aquellos que han presentado al patrono hoy empleador un pliego de peticiones y consiste en que no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Los aspectos a tratar en este trabajo son :

- *Historia de la normatividad sobre el fuero sindical en Colombia.*
 - *Los trabajadores amparados por el fuero sindical .*
 - *Garantía de los empleados públicos con relación al fuero sindical.*
 - *Procedimiento para demandar por fuero sindical .*
 - *Modelo de demanda de reintegro por fuero sindical .*
 - *Prescripción de la acción en el fuero sindical.*
-

I. ORDENAMIENTO JURIDICO

I.1. HISTORIA DE LA NORMATIVIDAD SOBRE EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA.

Desde cuando se instituyó el fuero sindical (mediante ley) se consideró que éste gozaba de una especial protección del Estado , protección que se radicaliza al adquirir el fuero sindical rango constitucional.

El Decreto Ley 2350 de 1.944, expedido a raíz del frustrado golpe de estado de Pasto y ante las exigencias sindicales de la época, expresó :

La notificación formal de cualquier número de trabajadores suficientes para constitución de un sindicato que se haga ante un inspector, juez o tribunal, de su propósito de organizarse como tal, notificaciones que serán transmitidas inmediatamente a la empresa o patrono correspondiente, coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado.

La ley 6ª de 1.945, de capital importancia en materia laboral reiteró : La notificación formal de cualquier número de trabajadores suficientes para la constitución de un sindicato que se haga por escrito directamente al patrón o por conducto de un inspector, juez, o tribunal de trabajo, de su propósito de organizarse como tal, coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado.

*El Decreto Reglamentario de la Ley 6ª, lo fue el 2313 de 1.946 y al respecto estableció:
Se entiende por fuero sindical la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de organización y de las directivas sindicales y consiste en el*

derecho que se les reconoce a 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 autorización del juez competente en los términos de la ley.

El Código Sustantivo del Trabajo que entró en vigencia el primero de Enero de 1.951 volvió a ocuparse del fuero sindical esta vez para reglamentar íntegramente los aspectos sustanciales de la institución, acogiendo en líneas generales la normatividad anterior, precisando algunos conceptos en introduciendo algunas innovaciones. Este código comprende los decretos extraordinarios 2663 y 3743 de 1.950, el último de los cuales dispuso su edición como tal. Fue el código, entonces, producto también de legislación de emergencia y en ejercicio de las facultades extraordinarias del artículo 121 de la Constitución Nacional..

El Artículo 1º del Decreto Legislativo 204 de 1.957 volvió a modificar el Artículo. 405 del Código sustantivo del Trabajo.

Es digno también de mención el Decreto Extraordinario 2351 de 1.965 en cuanto en el Artículo 24 establece cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical.

Como se aprecia, las normas que consagran el fuero sindical no son simplemente normas programáticas, son disposiciones jurídicas garantistas (antes de carácter legal ahora de carácter constitucional) que se traducen en algo concreto

Al desarrollar el legislador el principio constitucional que garantiza a todos los ciudadanos el Derecho de Asociarse para fines lícitos, quiso rodear este derecho de todas las garantías indispensable para que no fuera ilusorio. En el caso especial de los trabajadores y teniendo las dificultades con que por lo general éstos tienen que enfrentarse para poder llevar a la práctica este derecho, ha establecido normas de Derecho Público, en virtud de las cuales ellos se encuentran rodeados de una firme protección que pone sus propósitos a cubierto de cualquier maniobra encaminada a obstaculizar o a desintegrar sus órganos de defensa económica.

De aquí por que la ley ha incorporado a nuestro ordenamiento jurídico positivo la institución nombrada Fuero sindical , que tiene por objeto garantizar plenamente a los trabajadores el derecho de libre sindicalización sustrayéndolas a las contingencias resultantes de ataques abiertos o de maniobras ocultas que tiendan a desfigurarle o atropellarlo.

Este Fuero tiene dos aspectos; de una parte, por el quedan cubiertos todos los trabajadores que formen parte de una organización naciente, sin excepción, en razón de que es éste el período más delicado en la formación del Sindicato y la época en que más posiblemente, puede verse asediado por tentativas de diversas índoles encaminadas a desmoralizarlo o disolverlo. Esta protección se extiende en el tiempo hasta el momento en que a la respectiva organización se le reconozca, por parte del gobierno, su condición de persona jurídica, sin pasar en ningún caso de seis meses, tiempo durante el cual patrono ó empresa a la que pertenecen los trabajadores , no pueden tomar ninguna medida que altere desfavorablemente para ellos los contratos de trabajo vigentes, mientras no se encuentren autorizados , mediante una sentencia, por un juez laboral. El otro aspecto del Fuero Sindical, parte del instante en que la resolución sobre personería jurídica entra en vigencia, después de la cual la protección especial ó fuero sindical, cobija solo a los miembros de la Junta Directiva hasta un mínimo de Diez trabajadores, entre principales y suplentes, protección que también en el tiempo se extiende durante el tiempo del período y por seis meses más.

Colombia aprobó la convención de Viena , sobre Derecho de los Trabajadores (Ley 32 de 1.985 y Decreto 1564 de 1.985), Convención que en su Artículo 26 consagra el principio de la buena fé ó de Pacta sunt Sernanda.

El fundamento jurídico reside en la Paz, seguridad y convivencia entre los Estados.

El fuero sindical es una garantía especialísima en cuya realización tiene particular interés el estado de derecho, pues a través de ella se busca asegurar el libre ejercicio por los trabajadores de su derecho de asociación en sindicatos, mediante mecanismo drásticos de

protección a estabilidad en el empleo de los fundadores de un sindicato o de quienes se afilian a él en su etapa de gestación, así como también de los directivos sindicales y de los miembros de las comisiones de reclamo y comités seccionales .

Entre las garantías que se otorgan a los amparados por el fuero sindical se destaca aquella según la cual no deben ser despedidos sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo, luego de un proceso especial adelantado por el empleador en solicitud de permiso para despedir. Pero, desde luego, tal garantía no se queda en un mero enunciado ya que sea despedido sin permiso del Juez del Trabajo.

En este caso si en el proceso se comprueba que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

2. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

De acuerdo con el tratadista Germán Isaza Cadavid están amparados por el Fuero Sindical:

a) Los Fundadores de un Sindicato desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses. Cuando el literal A del Artículo 24 del Decreto 2351 de 1.965 habla de que los fundadores están amparados por el Fuero Sindical, desde la notificación al patrono y al inspector del Trabajo de la voluntad de fundar el sindicato, no excluye de tal garantía a los trabajadores que siendo fundadores, se encuentran en períodos de prueba, ya que esta circunstancia no constituye un impedimento para ingresar al sindicato en formación, pues el único requisito que se exige es la capacidad legal, o sea tener más de catorce años, según el entendimiento del Artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Los Trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en registro sindical, ingrérenla Sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

c) Los miembros de la Junta Directiva y Subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente. Este amparo se hace efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamo, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la Junta Directiva y por seis meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una comisión estatutaria de reclamo. Esta comisión es designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores¹

2.1. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL

Cuando la Junta Directiva se componga de más de cinco suplentes el amparo sólo se extiende a los cinco primeros principales y a los cinco primeros suplentes que figuran en la lista que el sindicato pase al patrono. Por ello, la designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al patrono.

1. Germán Isaza Cadavid. P, 246.

En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del Fuero Sindical durante tres 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.

2.2. ¿CUANDO UN TRABAJADOR AUN AMPARADO POR EL FUERO SINDICAL SE LE PUEDE DESPEDIR?

Para que este caso se dé, es necesario que el Juez autorice el despido amparado por el Fuero Sindical, el Dr. Isaza Cadavid dice que :

a) Cuando la Empresa o establecimiento sea liquidada o sea clausurada definitivamente y, en al suspensión total o parcial de actividades por parte de la empresa durante más de 120 días. b) En las causales enumeradas en los Artículos 62 y 63 del Código sustantivo del trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo. 2.

2.3.¿ SE NECESITA AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR A FORADO POR EL FUERO SINDICAL?

Sí efectivamente, el Juez negará el permiso que hubiese solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el Fuero Sindical o para desmejorarlo o para trasladarlo, sino comprueba la existencia de una causa justa.

2. Ibíd. P.248

2.4. ¿ A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR AMPARADO POR EL FUERO SINDICAL , CUANDO ES DESPEDIDO SIN JUSTA CAUSA ?

Si el trabajador es despedido sin justa causa amparado por el Fuero Sindical, se ordenará por el Juez respectivo su reintegro y condenará al Empresario a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido, incluyendo el lucro cesante y el daño emergente originados en ese hecho, sin imponer la obligación de pagar, adicionalmente, reajuste de salarios ni prestaciones sociales de ninguna clase.

Igualmente sucede, si se ejerce la acción por traslado o desmejoramiento, en la que se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

2.5. REINTEGRO DEL AFORADO PRODUCE EFECTOS INDEMNIZATORIOS ?

Las acciones de reintegro emanadas de la protección foral, consagradas en los Artículos 408 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 7º del Decreto 204 /57 y 8º, tienen como secuela el pago de los salarios dejados de percibir, pero a título indemnizatorio de perjuicios.

En el caso del fuero sindical que da lugar al pago de salarios a título indemnización y no de remuneración viene a constituir, una figura especial que no altera los anteriores planteamientos y que de todos modos da lugar a la restitución del trabajador ilegalmente despedido y al pago de las correspondientes indemnizaciones- (Sentencia- Casación de Mayo 20 de 1.983).

Estima la Sala que tales consideraciones se ajustan a la exégesis correcta del Artículo. 408 del Código Sustantivo del Trabajo, porque efectivamente allí sólo se consagra el derecho del trabajador al pago de salarios dejados de percibir por causa del despido, incluso a título de indemnización es decir cubriendo el lucro cesante y el daño emergente originados en ése hecho, sin imponer la obligación de pagar adicionalmente, reajuste de salarios, ni prestaciones de ninguna clase.

2.6.¿ALTRABAJADOR REINTEGRADO LO PUEDEN DESMEJORAR EN SUS CONDICIONES DE TRABAJO ?

La continuidad en el vinculo, consecuente con el reintegro, hace que la situación contractual del reintegrado no sea susceptible de desmejora y que los aumentos salariales producidos durante el tiempo de la desvinculación incidan en la cuantía de la indemnización y tratándose de trabajadores amparados por el Fuero Sindical, en el salario que se le asigne al reanudar labores. Así mismo el empleador que por sentencia judicial resulta obligado a reintegrar a un trabajador en el entendimiento de que la relación laboral no ha tenido solución de continuidad, debe restituirlo en las condiciones de empleo en que se encontraba de no haber mediado el despido y siendo el contrato de trabajo de tracto sucesivo, el trabajador debe ser considerado como si durante el tiempo en que permaneció cesante por decisión ilegal del patrono hubiera continuado prestando efectivamente el servicio. Cuando se ha producido una decisión judicial que declara la continuidad del contrato entre el despido ilícito y el reintegro de un trabajador amparado por el Fuero Sindical , los incrementos salariales dispuestos por la ley o la convención colectiva se entienden incorporados al contrato individual y deben tenerse en cuenta por el empleador al momento de reanudarse el contrato, pues de lo contrario se desconocieran las garantías de estabilidad de las organizaciones obreras y se produciría el desacato a la resolución judicial (corte Suprema de Justicia – Sentencia del 22 de Septiembre de 1.994).

3. ¿LOS EMPLEADOS PUBLICOS GOZAN TAMBIEN DEL FUERO SINDICAL ?

El derecho de asociación en sindicatos, se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del ejercito nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos, tienen sólo las siguientes funciones :

- a) Estudiar las características de las respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.*
- b) Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.*
- c) Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva.*
- d) Presentar a los respectivos Jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular ,o sugerencias encaminadas a los métodos de trabajo.*
- e) Promover la educación técnica y general de sus miembros.*
- f) Prestar socorro a sus afiliados en caso de descripción de enfermedades, invalidez o calamidades.*
- g) Adquirir a cualquier titulo y poseer los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.³*

4. PROCEDIMIENTO PARA DEMANDAR POR FUERO SINDICAL

4.1. TRAMITE POR PARTE DEL EMPLEADOR

La acción de despido la contempla el Artículo 2º del Decreto 204 de 1.957, cuando dice :

“ Que el empleador debe presentar ante el Juez una solicitud para que se le autorice la medida que desea tomar.

Esa solicitud no es otra cosa que una verdadera demanda, la cual debe ceñirse a los siguientes requisitos :

- ◆ *Ser formulada por escrito*

- ◆ *Contener todos los elementos contemplados por el Artículo, 25 del Código de Procedimiento Laboral, adecuándola desde luego a la naturaleza de la acción.*

- ◆ *Expresar la justa causa invocada para el despido, traslado o desmejora.*

- ◆ *Contener una relación concreta y pormenorizada de las pruebas que demuestren la justa causa alegada.*

- ◆ *Ser acompañada de las copias necesarias para el traslado.*

En desarrollo del Artículo 28 del Código de Procedimiento Laboral , el Juez debe examinar si la demanda reúne los requisitos de ley; de no reunirlos la devolverá para que se subsane las deficiencias.

4.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL TRABAJADOR

El Trabajador o trabajadores demandados no están obligados legalmente a contestar la demanda, sin embargo es prudente que lo haga por cuanto es la contestación la única oportunidad que tiene para solicitar práctica de pruebas.

4.3. AUDIENCIA PUBLICA

Quiso el legislador dar a los juicios de Fuero Sindical un procedimiento breve y acelerado. Por eso dispuso la celebración de una sola audiencia, la cual se diligenciará así:

En primer término, háyase contestado o no la demanda, el juez invitará a las partes a un Arreglo Conciliatorio, si se pretermite esta etapa se vicia de nulidad la actuación.

Si las partes llegan a un arreglo, se levantará el acta con los términos de la conciliación y se dará por concluido el juicio.

Si no hay arreglo se practicarán las pruebas pedidas por las partes y se pronunciará la correspondiente sentencia. Puede acontecer que a la audiencia no asistan las partes. En este evento, así lo enseña el Artículo 4º del Decreto 204 de 1.957, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio conveniente allegar.

4.4. SENTENCIA

El Juez debe pronunciar el fallo en audiencia, una vez concluido el debate probatorio.

4.5. DEMANDA DE REINTEGRO POR PARTE DEL TRABAJADOR QUE GOZA DEL FUERO SINDICAL.

De esta acción es titular el trabajador que encontrándose amparado por el Fuero Sindical, es despedido sin que el patrono haya obtenido en forma previa la autorización judicial respectiva.

4.6. DEMANDA

En esta demanda se debe solicitar se condene al Empleador a reintegrar al trabajador y a pagarle a título de indemnizatorio los salarios dejados de percibir por causa del despido.

El Trabajador no tendrá que analizar si hubo justa causa o no para el despido. Lo que debe alegar es que el despido se produjo sin la previa autorización judicial.

5. PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES EN EL FUERO SINDICAL

La acción de despido, por su propia naturaleza, no está sujeta a prescripción.

La acción de reintegro prescribe en dos meses contados a partir de la fecha de despido. En caso de que el despedido sea un trabajador oficial, se entiende que el computo de los dos meses debe hacerse a partir del agotamiento de la vía gubernativa.

Respecto a la acción de restitución, no hay norma expresa que determine una prescripción especial. Debe aceptarse que opera la general de tres años consagrados por el Artículo 151 del Código Procedimiento Laboral .

6. MODELO DE DEMANDA DE REINTEGRO POR FUERO SINDICAL

SEÑOR

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO

E. S. D.

..... , mayor de edad y vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderado del señor, persona igualmente mayor y vecino de esta ciudad, conforme al poder que adjunto, respetuosamente me permito impetrar ante su despacho DEMANDA LABORAL DE REINTEGRO por FUERO SINDICAL contra la Empresa, con domicilio principal en esta ciudad, representada legalmente por el Señor, persona mayor y vecino de esta ciudad, o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que mediante el trámite legal correspondiente y mediante sentencia se profieran las condenas que indicaré en la parte petitoria, teniendo en cuenta los siguientes

HECHOS

PRIMERO : Con fecha entre mi poderdante, señor y la Empresa, con domicilio en esta ciudad y representada legalmente por el Señor, se suscribió un contrato de trabajo a través del cual se vinculaba al primero para desempeñar el oficio de en las instalaciones de la entidad demandada.

SEGUNDO : Como salario se pacto la suma de mensual, cantidad que se mantuvo constante hasta su despido.

TERCERO : La relación contractual se mantuvo por un término de meses o años, hasta que con fecha la Empresa decidió dar por terminado de manera unilateral.

CUARTO : Al momento del despido mi poderdante se encontraba afiliado al Sindicato de Trabajadores de estando a Paz y Salvo con la organización sindical, especialmente con el pago de las cuotas sindicales.

QUINTO : Al momento del despido mi patrocinado era miembro principal y activo de la Junta Directiva del citado sindicato, desempeñando el cargo de

SEXTO : El Sindicato de es una organización sindical degrado con personería jurídica número..... de fecha emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicada en el Diario Oficial Número de fecha, que al momento del despido se encontraba vigente.

SÉPTIMO : La empresa demandada procedió a despedir a mi patrocinado sin autorización judicial alguna, a pesar de ser conocedora de que el demandante era directivo sindical y que estaba amparado por dicho fuero.

P E T I C I O N E S

Con fundamento en los hechos expuestos, muy comedidamente solicito al Señor Juez, que previo el reconocimiento de mi personería para actuar como apoderado de la parte demandante, y cumplidos los trámites del proceso laboral de reintegro por fuero sindical, se ordene :

PRIMERO .- Reintegrar al demandante, señor, al cargo que venía desempeñando en la empresa demandada, por haber sido despedido cuando se encontraba amparado con el derecho de fuero sindical en su calidad de miembro principal y activo del sindicato de Trabajadores de, desempeñando el cargo de dentro de la citada organización

sindical, despido que se hizo sin consideración a las normas que regulan la garantía del fuero sindical.

SEGUNDO .- Ordenar que la empresa demandada debe pagar a favor del demandante los salarios causados desde el día en que ocurrió el despido y hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, ello a título de indemnización.

TERCERO .- Condenar a la Empresa demandada en costas del proceso.

D E R E C H O

Fundo esta demanda en lo preceptuado por los Artículos 39 de la Constitución política de Colombia, 1º, 22 a 24,406 y 407 del Código Sustantivo del Trabajo, 25 112 a 118 del Código de Procedimiento Laboral.

P R U E B A S

Solicito Tener y practicar como tales las siguientes : Copia del contrato de Trabajo suscrito por las partes, la comunicación de terminación unilateral del mismo, certificación y existencia y representación de la sociedad demandada, ejemplar de los estatutos de la organización sindical, copia del acta de la asamblea general de trabajadores del sindicato, mediante la cual se hace constar la elección como del demandante, copia del Diario Oficial donde se publicó la resolución del Ministerio del Trabajo y Seguridad Sobre reconocimiento de personería y certificación de este mismo ministerio sobre la vigencia de aquella certificación de registro e inscripción de la Junta Directiva del Sindicato de durante el período de ante el Ministerio de Trabajo, copia de la carta de despido de fecha

P R O C E D I M I E N T O

A la presente demanda debe dársele el trámite de un proceso laboral de reintegro por fuero sindical.

COMPETENCIA

Es usted competente, señor juez, para conocer de la presente demanda, en consideración a la naturaleza del proceso y del domicilio de las partes.

ANEXOS

Me permito anexar poder a mi favor, los documentos aducidos como pruebas, copia de la demanda con sus anexos para el traslado a la parte demandada y copia de la misma para archivo del juzgado.

NOTIFICACIONES

El Suscrito en de esta ciudad.

Mi poderdante en de esta ciudad.

La parte demandada en de esta ciudad.

Del señor Juez,

Atentamente ,

.....

C. C No.....

T. P No del C. S. de la J.

CONCLUSIONES

Del análisis de este ensayo se llega a las conclusiones siguientes:

Las condiciones del funcionario no pueden ser obstáculo para el goce del Fuero Sindical; pero si el funcionario o empleado que ejerza jurisdicción, autoridad civil o política, o cargo de dirección administrativa no goza del Fuero Sindical. La Conciliación no opera en asunto de Fuero Sindical, pues este derecho reconocido constitucionalmente se encuentra vinculado íntimamente al derecho fundamental de asociación sindical y, por consiguiente, es un aspecto del núcleo del mismo, el cual no es susceptible de ser negociado. Las acciones de reintegro emanadas de la protección del Fuero Sindical, consagradas en el Artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, tienen como consecuencia el pago de los salarios dejados de percibir, pero a título indemnizatorio de perjuicios y no de remuneración, aquí no hay obligación de pagar por parte del empleador ninguna prestación laboral. El Fuero Sindical es una cortapisa para que el empleador no tome medidas apresuradas ó descargue arbitrariamente contra sus subordinados, violando el derecho fundamental de asociación sindical, imponiéndole al mismo tiempo al empleador a manera de sanción de reintegrar al trabajador y pagarle los salarios dejados de percibir. También concluimos que es el empleador el que más viola este Derecho sin importarle las consecuencias tanto económicas como tener que verlo nuevamente trabajado al aforado en sus propiedades, como consecuencia de estas desavenencias concluimos que se debe reformar la figura del Fuero Sindical, haciéndolo más oneroso para el empleador e imponiéndole cárcel por el incumplimiento de una norma que conoce en toda sus magnitudes.

BIBLIOGRAFIA

COLOMBIA CORTE - CONSTITUCIONAL - Sentencia c – 160 de marzo 17 de 1999.

Derechos vigentes - Anuario laboral -2000 – 179 páginas.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO -DIEZ AÑOS DE JURISPRUDENCIA– Año 2000

Editorial Legis.

ISAZA CADAVID, Germán . DERECHO LABORAL APLICADO- Editorial Meyer – Tercera

Edición- Santa Fe de Bogotá- 749 páginas.

RODRÍGUEZ CAMARGO ,Gregorio. DERECHO PROCESAL LABORAL . Ediciones del

Profesional- Décima Tercera Edición –345 páginas.

VILLALBA NOGUERA, Rebeca. CASUISTICA LABORAL – Editorial Ecoe -Santa Fe de

Bogotá-261 páginas.

VILLEGAS ARBELAEZ , Jairo. DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL- Editores Quito-

456 páginas.

YOUNES MORENO, Diego. –DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL- Editorial Temis

Santa Fe de Bogotá- 803 páginas.
