



Fuero Sindical
M. Carolina Avila Forero
Brenda Carolina Joya Jiménez

**LAS GARANTÍAS JUDICIALES DE DEFENSA DEL FUERO SINDICAL Y EL
TRABAJADOR AFORADO DENTRO DEL PROCESO JUDICIAL, EN EL DISTRITO
JUDICIAL DE BUCARAMANGA. (2002 – 2007)**

**MALLERLY CAROLINA AVILA FORERO
BRENDA CAROLINA JOYA JIMÉNEZ**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
BUCARAMANGA**

2008

**LAS GARANTÍAS JUDICIALES DE DEFENSA DEL FUERO SINDICAL Y EL
TRABAJADOR AFORADO DENTRO DEL PROCESO JUDICIAL, EN EL DISTRITO
JUDICIAL DE BUCARAMANGA. (2002 – 2007)**

**MALLERLY CAROLINA AVILA FORERO
BRENDA CAROLINA JOYA JIMÉNEZ**

**Trabajo de grado presentado
como requisito para optar al título de Abogada**

**Director
Javier Alejandro Acevedo Guerrero**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
BUCARAMANGA
2008**

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. HISTORIA Y PRECISIÓN DE CONCEPTOS SOBRE FUERSO SINDICAL	6
1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMATIVOS DEL FUERO SINDICAL	6
1.1.1 Definición de fuero sindical	6
1.1.2 Contexto histórico a nivel mundial	7
1.1.3 Antecedentes del Fuero sindical en la Legislación Colombiana	19
2. DESARROLLO CONCEPTUAL SOBRE FUERO SINDICAL	42
2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE FUERO SINDICAL	42
2.1.1 Nociones de Fuero Sindical	42
2.1.2 Clases de fuero sindical	45
2.1.3 Trabajadores amparados con el fuero sindical	48
2.1.4 Justas causas para el despido de los trabajadores	55
2.1.5 Acciones legales para la protección de fuero sindical como garantías judiciales	61
2.1.5.1 Acción de levantamiento de fuero sindical	61
2.1.5.2 Acción de Reintegro	64

	pág.
2.1.5.3 Acción de restitución o reinstalación	67
2.2 FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES DEL FUERO SINDICAL POSTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1991	67
2.2.1 Convenios OIT en materia de derechos de asociación y libertad Sindical	77
2.2.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de fuero sindical y garantías del trabajador año 2002 a 2007, vigencia Ley 712 de 2001	85
3. FUERO SINDICAL EN LA JURISDICCION LABORAL DE BUCARAMANGA	92
3.1 PRECISIÓN METODOLÓGICA	92
3.2 ESTADÍSTICAS DE LOS HALLAZGOS EN LOS JUZGADOS PRIMERO, SEGUNDO Y TERCERO EN EL DISTRITO DE BUCARAMANGA	95
3.3 FALLOS EN PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA	103
3.4 ANÁLISIS DE LOS FALLOS ENCONTRADOS	115
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	120
BIBLIOGRAFIA	123
ANEXOS	125

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Estructura de los sindicatos Decreto 2350 de 1944	26
Figura 2. Estructura de los sindicatos según Ley 6 de 1945	29
Figura 3. Demandas de Levantamiento y acción de reintegro, años 2002-2007	95
Figura 4. Cantidad de demandas ingresadas, años 2002-2007	96
Figura 5. Acceso a los Jueces del Circuito Laboral de Bucaramanga	97
Figura 6. Comportamiento de las Acciones de levantamiento de Fuero y Reintegro en el Distrito Judicial de Bucaramanga	99
Figura 7. Demandas de Levantamiento y acción de reintegro, de trabajadores, empleados públicos y empleados sector privado	100
Figura 8. Primera y segunda instancia	102

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Entrevista Doctor Luis Javier Caballero, Juez	
Primero Laboral del Circuito	126
Anexo B. Entrevista Doctor Luis Orlando Galeano Hurtado,	
Juez Tercero Laboral del Circuito	128
Anexo C. Ley 584 de 2000	131
Anexo D. Ley 712 de 2001	144

TITULO: Las garantías judiciales de defensa del fuero sindical y el trabajador aforado dentro del proceso judicial, en el distrito judicial de Bucaramanga. (2002 – 2007)¹

AUTORES: Mallerly Carolina Avila Forero
Brenda Carolina Joya Jiménez²

PALABRAS CLAVE: Fuero sindical, levantamiento de fuero, acción de reintegro, clases de fuero.

RESUMEN:

La institución del fuero sindical, forma parte del derecho colectivo del trabajo y como todas las instituciones jurídicas tiene su origen en tiempos remotos; definido en el Decreto 204 de 1957, Art. 1 como: “la garantía de que gozan algunos trabajadores, de no ser despedidos, ni ser 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”.

La finalidad del fuero sindical es que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y se les garantice el no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Tiene como finalidad esta institución, proteger el libre ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores consagrado Constitucionalmente, podemos decir entonces que opera en dos sentidos: A) Individualmente, cuando pone a cubierto a los trabajadores amparados en él, de los desmanes y represalias patronales en razón de sus actividades sindicalistas. B) Colectivamente, en cuanto tiende a impedir que los patronos atenten contra la existencia, estabilidad o funcionamiento de las organizaciones sindicales.

El efecto que tiene la institución del fuero sindical es otorgarles a los trabajadores amparados con él una situación de estabilidad laboral, en el sentido de la protección y conservación de sus empleos, al igual que las condiciones favorables para el desempeño del mismo.

¹ Proyecto de Grado

² Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, Director de Tesis: Dr. Javier Alejandro Acevedo Guerrero.

TITLE: The judicial guarantees of defense of the syndical law and the worker measured within the judicial process, in the judicial district of Bucaramanga. (2002 - 2007)¹

AUTHORS: Mallerly Carolina Avila Forero
Brenda Carolina Joya Jiménez²

KEYWORDS: syndical law, rise of law, action of restitution

SUMMARY:

The institution of the syndical law comprises of the collective right of the work and as all the legal institutions have their origin in remote times; defined in Decree 204 of 1957, Art. 1 like: “the guarantee of which some workers enjoy, of not being dismissed, neither to be unwell as its work, nor being transferred to other establishments of the same company or to a different Municipality, without right cause, previously described by the Judge of the work”. The purpose of the union law is that the union representatives can fulfil their managements exactly and is guaranteed to them not to be dismissed, neither unwell as its work, nor transferred without right cause, previously described by the work judge.

It has like purpose this institution, to protect the free exercise of the right of association of the workers consecrated Constitutionally, we can say then that it operates in two-way traffic: A) Individually, when it puts under cover to the workers protected in him, of the supervisory excesses and retaliation in regard to its union activities. B) Collectively, as soon as it tends to prevent that the patronos attempt against the existence, stability or operation of the union organizations.

The effect that has the institution of the syndical law is to grant to the workers protected with him a situation to them of labor stability, in the sense of the protection and conservation of its uses, like the favorable conditions for the performance of he himself.

¹ Draft Degree

² Faculty of social sciences, School of law and political sciences, Project Manager: Dr. Javier Alejandro Acevedo Guerrero

INTRODUCCION

La razón que nos motiva a realizar este trabajo de investigación se fundamenta principalmente en que este tema además de ser algo novedoso, necesita dejar de verse como una mera estadística, para llevarlo a la realidad y así procurar por la protección y la defensa de los derechos que histórica y constitucionalmente han adquirido los trabajadores, a quienes se les han menoscabado sus derechos y garantías primando otros intereses de índole muy particular y conveniente.

A pesar de que siglos atrás la asimilación de los fines del Derecho Procesal era un tanto impasible, en la actualidad se configura como uno de los principios más significativos del derecho sustancial, pues el derecho procesal como instrumento de expresión real y efectiva a la administración de justicia no debe entenderse como un método a seguir conformado por simples rituales y protocolos que dejan a un lado el fin único de tal acceso, la exigencia del cumplimiento de un derecho constitucional. En este sentido, no debe ser el individuo como ciudadano de la nación quien busque recorrer y sufrir las vías procesales para que se le de administración de justicia sino los embajadores y representantes del Estado, pues deben descender de su trono y brindar todas las garantías y bienestar para resolver de la mejor manera el conflicto en el que se halla. El conflicto laboral se bifurca en dos grandes intereses el empleador y el trabajador, relación evidentemente desigual, razón por la cual las nuevas Leyes han decidido ofrecer mayor protección al trabajador por medio de la elaboración y adopción de convenios laborales internacionales, al igual que las constituciones modernas. La corte se ha pronunciado en reiterados ocasiones al respecto de las garantías que tienen las partes como sujetos procesales, “Como se sabe, la relación existente

entre empleador y trabajador supone, de suyo, que este realiza la prestación personal de un servicio con sujeción jurídica a aquél, a cambio de una remuneración. En dicha relación por razón de las circunstancias económico - sociales no son iguales las partes que en ella intervienen. Al contrario, por su propia naturaleza en este caso no tiene realización cabal el principio de la igualdad ante la ley, razón esta por la cual se hizo necesario en la evolución del derecho se desprendiera del antiguo derecho civil una nueva rama, con autonomía y objeto propio, con principios específicos que se encargara de regular las relaciones laborales bajo el criterio según el cual el derecho al trabajo requiere la especial protección del Estado, en todas sus modalidades, como de manera expresa lo establecía el artículo 17 de la Constitución anterior y hoy se establece por el artículo 25 de la Constitución vigente”³.

La corte ha sido clara expresando reiteradamente acerca de las garantías en cuanto al proceso, “El ordenamiento jurídico colombiano consagra una protección especial a los trabajadores que se encuentran amparados por fuero sindical, porque cuentan no solo con los derechos estatuidos en general para todos los trabajadores, sino con una protección especial que los convierte en titulares de algunas prerrogativas previstas en la Constitución Política en sus artículos 38 y 39. Al respecto la Corte Constitucional ha expuesto: *“Este derecho, no se puede seguir viendo como un simple derecho secundario, pues al ser reconocido como elemento indispensable del Estado, la sociedad y los trabajadores y componente esencial de la democracia, debe concluirse que para el constituyente es un derecho fundamental.”* (T- 418 de 19 de junio de 1992, M. P . Ciro Angarita Barón).

Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores para no ser despedidos, ni

³ Sentencia C- 240 de 2005

desmejorados en sus condiciones de trabajo; por eso, en principio, quebranta el ordenamiento constitucional el empleador que, sin contar con previa autorización judicial de por terminada la relación laboral al trabajador que se encuentre protegido por fuero sindical. Quiere decir que, salvo circunstancias que lo justifiquen, los trabajadores aforados no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones laborales sin autorización judicial, puesto que para ellos no opera la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y ésta requiere calificación judicial previa. Al respecto en sentencia T-029 de 22 de enero de 2004, M. P. Álvaro Tafur Galvis, se precisó: *“Por ello, en principio, quebrantan el ordenamiento constitucional los jueces laborales que no ordenan el reintegro y la indemnización consecuente de quien, estando protegido por fuero sindical fue despedido sin permiso judicial⁴”*.

Es evidente que el legalismo continuo que caracteriza a nuestro aparato jurídico, propende por dejar plasmado en el papel una serie de garantías que buscan proteger al sujeto o la parte más débil del proceso, en este caso en el ámbito laboral, al trabajador, pero como es de esperarse llevar el papel a la practica a lo tangible resulta ser algo complejo, si bien es cierto que en el ultimo siglo han surgido nuevas teorías en el derecho, nuevas constituciones que apuntan a representar gobiernos cada vez más democráticos, la materialización de los derechos que son inherentes al trabajador se encuentra aun mas lejos que un siglo, pues han sido, son y serán aquellos que detentan el poder los únicos que podrán llevar a cabo el cumplimiento y protección de sus derechos.

En este orden de ideas surge un cuestionamiento y es si ¿Los fallos en materia de fuero sindical proferidos en el distrito judicial de Bucaramanga, desconocen los

⁴ Sentencia T-1046/06

derechos y garantías sindicales entendidas en la Ley, La Constitución y los Tratados Internacionales?, respecto a este cuestionamiento observamos que la Constitución política garantiza en su artículo 38 el derecho de libre asociación, para el desarrollo de las distintas actividades que los individuos realicen en sociedad, el fuero sindical es una directa consecuencia del derecho que poseen todas las personas a asociarse sindicalmente, que como fin primordial busca otorgar protección al sindicato mismo antes que a sus miembros; de igual forma el artículo 39 de la Carta garantiza el derecho a conformar sindicatos en el sentido de que tanto el trabajador como el empleador tienen derecho a constituirse en sindicatos o asociaciones sin que el Estado deba intervenir pues la Ley prohíbe expresamente las acciones u omisiones que tengan como fin evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.

Este derecho entonces, comprende que el trabajador investido de este fuero no podrá ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones y calidades laborales, ni trasladado a otro sitio de trabajo excepto si existe causa justa para este cometido, ya que depende de la existencia de esta que se le ampare o prive al trabajador de dicho fuero. Sobre este punto la Corte constitucional ha dicho:” La actuación de los sindicatos, exige protección a los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical. Por ello, en el Derecho Colectivo del Trabajo, se prevé la existencia de distintas maneras de llevar a efecto tal protección, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, esto es la conservación y mantenimiento de su puesto de trabajo, sin variación de las condiciones o del sitio o lugar en que este se realiza. Así, surgieron en el Derecho Colectivo del Trabajo el fuero para los fundadores de la asociación sindical, el fuero para los directivos de la misma y para los miembros de las comisiones de reclamos, y el fuero circunstancial en los casos de conflicto colectivo del trabajo, este último a partir de la presentación del pliego de peticiones por la respectiva asociación sindical y hasta la solución de ese conflicto, ya sea por la suscripción de la convención

colectiva o por el pronunciamiento del fallo arbitral en los casos previstos por el legislador”⁵, significa esto una garantía que es ulterior a las relaciones laborales individuales y por lo tanto, a la naturaleza misma de los cargos o contratos laborales, este evento define el nacimiento y aplicación del fuero sindical para los casos concretos, en cuanto comporta *el despido como una decisión unilateral patronal*, basada en justas causas, que requiere autorización judicial previa, Si al juez laboral se le demuestra la justa causa que afecta la relación laboral individual del trabajador aforado, éste autoriza su despido, es decir, le permite al patrono ejecutar su decisión unilateral; de lo contrario se presume una persecución en contra del derecho de asociación sindical.

Antes de entrar en vigencia la Constitución Política de 1991, la legislación Laboral (Código de Procedimiento Laboral Decreto 2158 de 1948) no contemplaba la participación de los sindicatos en los procesos de fuero sindical, ello debido a que se concebía el fuero sindical, como un organismo de protección de los derechos individuales del trabajador que ocupara un cargo directivo en la organización sindical, formara parte de la comisión de reclamos, o de cada uno de los fundadores del sindicato y en los casos del fuero circunstancial. De acuerdo con esto al Derecho Laboral no se le daba la importancia jurídica que requería como sucede hoy día, situación que ha desaparecido del panorama normativo después de expedida la Carta Política de 1991, que en su articulado reconoce los derechos de asociación y libertad sindical (Art. 39), derecho a la negociación colectiva (Art.55), y el derecho a la huelga, así como los diferentes convenios internacionales del trabajo que son pieza fundamental en la legislación Colombiana.

⁵ Op, cit., Sentencia C- 240 de 2005

1. HISTORIA Y PRECISIÓN DE CONCEPTOS SOBRE FUERO SINDICAL

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y NORMATIVOS DEL FUERO SINDICAL

1.1.1 Definición de fuero sindical. La institución del FUERO SINDICAL, forma parte del derecho colectivo del trabajo y como todas las instituciones jurídicas tiene su origen en tiempos remotos; para encontrarlo se debe analizar el origen de la palabra FUERO, ella viene del latín “FORUM”, que significa Tribunal, jurisdicción, privilegio es “la garantía de que gozan algunos trabajadores, de no ser despedidos, ni ser 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”⁶, a su vez es tomada de San Isidro de la palabra “FANDO”, lugar donde se reunía el pueblo para sus intervenciones donde el público hacía sus peticiones⁷. La institución del fuero sindical tiene como fin que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y consiste, como se ha dicho, en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Así pues, el empleador debe solicitar un permiso al juez del trabajo para adoptar una de tales decisiones, a través de la acción de levantamiento de fuero, solicitud que debe ser negada por éste último en caso de no comprobar la existencia de una justa causa⁸.

⁶ Decreto 204 de 1957, Art. 1.

⁷ Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. Primer Seminario de Derecho Laboral 1.997.

⁸ Sentencia C-201/02

1.1.2 Contexto histórico a nivel mundial. Para entrar a definir y puntualizar en la historia esta Institución del derecho laboral y colectivo es necesario realizar un recuento de todos los sucesos históricos, sociales y políticos que antecedieron su creación. Es por ello que el principal antecedente en la historia a nivel mundial lo encontramos con el tratado de Versalles expedido el 28 de junio de 1919, acuerdo firmado entre Alemania y las potencias vencedoras con el que no solo se pone fin a la primera guerra mundial sino también se otorgan garantías a los trabajadores por medio de la protección a su actividad sindical. El artículo 427 de este tratado declara que estos principios y los métodos establecidos no son completos o definitivos, pero que en su aplicación por las distintas naciones se extenderán beneficios permanentes para los asalariados de todo el mundo. Los demás principios consagrados por este artículo son los siguientes⁹:

- Derecho de Asociación con cualquier objeto, siempre que no sea contrario a las leyes;
- Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente;
- Adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas;
- Adopción de un descanso de veinticuatro horas como mínimo (domingo);
- La supresión del trabajo de niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de jóvenes de ambos sexos;
- El principio del salario igual, sin distinción de sexo u otra, por trabajo de igual valor; cada Estado debe controlar la aplicación de las leyes.

⁹ Tratado de Versalles Artículo 427, garantías y beneficios a los trabajadores.

Creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

En la sección segunda del Tratado de Versalles parte XIII se dispuso la creación de una organización internacional permanente para la realización del programa expuesto, esta es la Sociedad de Naciones (SDN) fue un organismo que se proponía a implementar las bases para la paz y la reorganización de las relaciones internacionales una vez finalizada la primera guerra mundial y es así como se le da origen a La Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el propósito de luchar por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la clase asalariada; en el preámbulo de su Constitución cita: *“Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que, a su vez, origina tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro, es urgente mejorar esas condiciones como, por ejemplo, la reglamentación de la jornada diaria y semanal del trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro. Un salario que garantice condiciones convenientes de existencia, las enfermedades generales y profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los menores, de los niños y de las mujeres, las pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores que se encuentran en el extranjero, la afirmación del principio de Libertad Sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas¹⁰”*

Se halla integrado por Estados miembros; de acuerdo con estatutos de la organización, hay dos clases de Estados miembros, que son los que tenían esa calidad antes del 1 de noviembre de 1945 y los que la adquirieron después de esta fecha. Esta organización se encuentra constituida por tres órganos cada uno con funciones específicas:

¹⁰ CAMPOS RIVERA, Domingo, “Derecho laboral Colombiano”, Editorial Temis S.A., 1997, Santa fe de Bogotá, Pág. 84

- Consejo de Administración: Lo integran cuarenta miembros que representan a los gobiernos de los Estados, al capital y al trabajo; se encarga de controlar actividades de la Oficina Internacional del Trabajo y nombra su presidente o director, preparan el orden del día de las sesiones de la conferencia, examina la legalidad de los nombramientos de los representantes a ella, analiza las quejas que se presenten frente a los Estados miembros por incumplimiento de las obligaciones atinentes a la organización, elabora el presupuesto de la entidad, etc.

 - Oficina Internacional del trabajo: Esta sujeta al consejo de administración y a las reglas que este dicte. Sus funciones específicas están determinadas en los Estatutos, entre ellas encontramos, centralizar y distribuir las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de los trabajadores y al régimen de trabajo, estudiar las diferentes cuestiones que deben someterse anualmente a la conferencia, practicar todas las encuestas que acuerde la conferencia, etc.

 - Conferencia Internacional del Trabajo: Es el órgano deliberante de la organización; A través de las *convenciones* y de las *recomendaciones* internacionales del trabajo se concreta su actividad, orientada al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, a la superación de las diferencias existentes entre el capital y el trabajo, sobre la base de la justicia y la equidad, y al avance de la legislación laboral en el mundo¹¹.
- **Las recomendaciones:** Son sugerencias que se hacen a los Estados, tendientes a buscar la humanización del trabajo, la racionalización de la actividad laboral, el empleo de nuevos y más adecuados métodos de trabajo que hagan

¹¹ *Ibid.*, P. 85, 86 y 87.

más productiva su labor y menos peligroso su ejercicio. Son simples acuerdos a que llegan los delegados a la Conferencia, sobre métodos más acordes con la naturaleza de la labor, de manera que expongan menos al hombre a los peligros de su actividad y hagan más productivo su esfuerzo.

- **Las convenciones** : Las recomendaciones se convierten en convenciones una vez que han sido ratificadas por los Estados. En tal virtud, se devienen en verdaderas leyes que obligan su cumplimiento dentro del Estado que las ratifica. Una convención solo es obligatoria en cuanto no sea contraria a la Constitución, y solo en cuanto sus disposiciones sean más favorables al trabajador, en caso de que restrinja derechos y garantías concedidos por la Ley Nacional, no rige.

- **Convenios o convenciones internacionales del trabajo ratificados:** Colombia como país miembro de la Organización de las Naciones Unidas –ONU- y por consiguiente de la OIT, ha ratificado Convenios Internacionales, entre ellos encontramos:

Por la Ley 29 de 1931

- 1) Convenio N° 1, por el cual se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho a la semana.
- 2) Convenio N° 2, relativo al desempleo.
- 3) Convenio N° 3, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.
- 4) Convenio N° 4, relativo al trabajo nocturno de las mujeres.
- 5) Convenio N° 5, por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales.
- 6) Convenio N° 7, por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo,
- 7) Convenio N° 8, relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio.

- 8) Convenio N° 9, relativo a la colocación de la gente de mar.
- 9) Convenio N° 11, relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas.
- 10) Convenio N° 12, relativo a la indemnización por accidente de trabajo en la agricultura.
- 11) Convenio N° 13, relativo al empleo de la cerusa en la pintura.
- 12) Convenio N° 14, relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.
- 13) Convenio N° 15, por el cual se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.
- 14) Convenio N° 16, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.
- 15) Convenio N° 17, relativo a la indemnización por accidentes de trabajo.
- 16) Convenio N° 18, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.
- 17) Convenio N° 19, relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.
- 18) Convenio N° 20, relativo al trabajo nocturno en las panaderías.
- 19) Convenio N° 22, relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar.
- 20) Convenio N° 23, relativo a la repatriación de la gente de mar.
- 21) Convenio N° 24, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.
- 22) Convenio N° 25, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas.
- 23) Convenio N° 26, relativo al establecimiento de métodos para fijación de salarios mínimos.

Por la Ley 54 de 1962

- 1) Convenio N° 52, sobre vacaciones anuales pagadas.

- 2) Convenio N° 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- 3) Convenio N° 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

Por la Ley 20 de 1967

- 1) Convenio N° 101, relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura.

Por la Ley 22 de 1967

- 1) Convenio N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por la Ley 23 de 1967

- 1) Convenio N° 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- 2) Convenio N° 30, relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas.
- 3) Convenio N° 62, relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación.
- 4) Convenio N° 81, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.
- 5) Convenio N° 106, relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.
- 6) Convenio 116, por el cual se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la organización Internacional del trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la

preparación, por parte el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de los convenios.

Por la Ley 31 de 1967

1) Convenio N° 107, relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones tribuales y semitribuales en los países independientes.

Por la Ley 37 de 1967

1) Convenio N° 88, relativo a la organización del servicio de empleo.

Por la Ley 18 de 1968

1) Convenio N° 99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

Por la Ley 26 de 1976

1) Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

2) Convenio N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Los principios de Versalles fueron completados mas adelante en el año de 1944 en la Reunión de la Conferencia Internacional de Filadelfia. Agregando algunos que sin duda, más allá de la concreta lucha de los derechos laborales significa una mejor concepción social y un mayor respeto del ser humano.

Constitución de México

El primer documento positivo o escrito en donde encontramos consagrada la institución del FUERO SINDICAL en sentido amplio es el artículo 123 Titulo VI “Del trabajo y de la previsión social” de la Constitución Mexicana de 1.917, “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”¹². En varias de sus fracciones se encuentra tipificado el concepto amplio de FUERO SINDICAL, es decir, la protección de los trabajadores en su actividad sindical y en relación con el empleador, el Estado y los trabajadores no sindicalizados. En el titulo VI Del trabajo y de la Previsión Social, podemos encontrar lo referido:

Titulo Sexto: “Del trabajo y de la previsión social”

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los

¹² Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, 5 de febrero de 1917, Titulo sexto “Del trabajo y de la previsión social”, artículo 123.

derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la

obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el¹³

En 1910 se inicia el movimiento armado de la Revolución Mexicana, a causa de las condiciones sociales, económicas y políticas generadas por la permanencia de Porfirio Díaz en el poder por más de 30 años. Este movimiento es justamente el contexto en el que se promulga la Constitución que se rige en México hasta la fecha. Venustiano Carranza, en su carácter de primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo, convocó en diciembre de 1916 al Congreso para presentar un proyecto de reformas a la Constitución de 1857. El documento sufrió numerosas modificaciones y adiciones para ajustarse a la nueva realidad social del país. Así, se promulgó el 5 de febrero de 1917 la Carta Magna vigente, en el Teatro de la República de la ciudad de Querétaro, que conjuntó los ideales revolucionarios del pueblo mexicano y que por su contenido social ha sido definida como la primera Constitución social del siglo XX en el mundo¹⁴.

La nueva Constitución incluía una gran parte de los ordenamientos de la de 1857, especialmente lo referente a los derechos humanos, ya como "garantías individuales". La forma de gobierno siguió siendo republicana, representativa, democrática y federal; se refrendó la división de poderes en Ejecutivo, Judicial y Legislativo, si bien este último dejó de ser unicameral para dividirse en cámaras de

¹³ *Ibíd.*, Título VI, Art. 123.

¹⁴ GONZALEZ A., Gerardo, *Historia de las Constituciones mexicanas*, En: Diario Yucatán, México, 2001.

Diputados y Senadores. La constitución vigente determina la libertad de culto, la enseñanza laica y gratuita y la jornada de trabajo máxima de 8 horas, y reconoce libertades como de expresión y asociación de los trabajadores.

Constitución de Weimar:

Dentro del orden cronológico de expedición de normas escritas sobre protección a la actividad sindical, aparece la Constitución de Weimar en Alemania, sancionada en el año de 1919 estableció una República Federal con nueve Estados y la elección de un presidente por votación popular, el cual a su vez tenía la facultad de elegir al canciller para que formara un gobierno una de sus facultades consistía en intervenir a los Estados federales con el fin de prevenir problemas de orden social. En esta constitución podemos ver plasmadas las garantías al trabajador en su Título V “la vida Económica”;

Titulo V “La Vida económica”

Art.157- La fuerza de trabajo gozará de la protección especial del Reich. Se establecerá en todo el Reich un derecho del trabajo uniforme.

Art.159- Se garantiza a todos y en todas las profesiones la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y económicas. Todos los convenios y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad serán nulos.

Art. 160- Quién a título de empleado u obrero se halle en una relación laboral o de servicio dependiente tiene derecho al tiempo libre necesario para el ejercicio de sus derechos políticos y, mientras ello no cause grave perjuicio a la empresa, para el desempeño de cargos públicos no retribuidos. La Ley determinará en qué medida ha de conservarse el derecho a la retribución en tales casos.

Art. 165- Los obreros y empleados serán llamados a colaborar al lado de los patronos y con igualdad de derechos en la regulación de las condiciones laborales y retributivas, así como en todo el desarrollo económico de las fuerzas productivas. Serán reconocidas las agrupaciones de ambas clases y sus acuerdos. Para defensa de sus intereses sociales y económicos tendrán los obreros y empleados representaciones legales en consejos obreros de empresa, así como en los consejos obreros de distrito, agrupados por sectores económicos, y en un consejo obrero del Reich. Los consejos obreros de distrito y el consejo obrero del Reich, unidos con las representaciones de los patronos y demás clases interesadas, formarán consejos económicos de distrito y un consejo económico del Reich con competencia sobre todas las cuestiones de orden económico y de cooperación en la ejecución de las Leyes socializadoras. Los consejos económicos de distrito y del Reich estarán constituidos de forma que se hallen representados en ellos todos los grupos profesionales importantes, en proporción de su importancia económica y social. Los proyectos de Leyes político-sociales y político-económicos de interés fundamental deberán, antes de ser presentados, ser sometidos por el Gobierno del Reich a informe del consejo económico del Reich. A su vez, el consejo económico tendrá derecho a solicitar por sí mismo tales proyectos de Ley. Si el Gobierno no los hiciesen suyos, habrá, no obstante, de presentarlos al Reichstag con indicación de su parecer. El consejo económico podrá, a través de uno de sus miembros, defender ante el Reichstag sus proyectos. Podrán ser transferidas a los consejos obreros y a los consejos económicos facultades de control y de administración en las esferas competenciales que tengan asignadas. Es de competencia exclusiva del Reich regular la organización y atribuciones de los consejos obreros y de los consejos económicos, así como sus relaciones con otras corporaciones sociales autónomas.

La Constitución de Weimar junto a la Constitución de México sancionada dos años antes, dieron origen al “constitucionalismo social, que estableció el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores. La cuestión social, se produce tras quebrar la idea de la igualdad social, demostrando que los trabajadores vivían en una situación inferior y deprimida. Esto supone que el derecho social se redefina y establezca que la justicia se realiza únicamente en el caso que se establezca un tratamiento desigual. Es así, como tanto la Constitución de Weimar como la OIT, en 1919, establecen los principios del derecho social¹⁵. La Constitución de Weimar junto a la Constitución de México sancionada dos años antes, dieron origen al constitucionalismo social, que estableció el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores

1.1.3 Antecedentes del Fuero sindical en la Legislación Colombiana. A partir de 1921, paulatinamente se van consagrando en todas las Constituciones de los países latinoamericanos algunas instituciones que corresponden total o parcialmente al concepto de FUERO SINDICAL y al mismo tiempo se expiden normas legales que reglamentan los preceptos Constitucionales, en esta forma se le va dando una estructuración jurídica a la institución de FUERO SINDICAL como garantía de protección a los trabajadores.

En Colombia la regulación de FUERO SINDICAL no se consagra constitucionalmente, sino que aparece por primera vez en la ley 78 de 1.919, norma que consagra tímidamente algunos preceptos por los cuales se protege a los trabajadores que se organicen en sindicatos, pero esta norma era casi utópica, ya que el movimiento sindical colombiano no existía; y en la Ley 21 de 1920 se consagra por primera vez el Derecho de Asociación Sindical a través del

¹⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Weimar, Constitución de Weimar.

procedimiento a seguir en caso de declaratoria de huelga. Las Leyes 78 de 1919 y 21 de 1920, tienen las siguientes características¹⁶:

- a) No regulan la huelga sino el derecho a no trabajar, eliminando las sanciones penales y civiles para algunos sectores de trabajadores que participen en un cese colectivo de labores. La expedición de estas Leyes obedece a la necesidad inmediata de intervención del Estado en los movimientos huelguísticos para detenerlos. Se radica la titularidad del Derecho a no trabajar en cabeza de los trabajadores que vayan a paralizar labores, quienes deberán nombrar tres delegados para que los representen (...).
- b) Establece las etapas previas de arreglo directo y conciliación (...).
- c) Antes de la “gran huelga ferroviaria del Pacífico” de septiembre de 1926 los trabajadores presentan su pliego de peticiones al General Vásquez Cobos y ante la negativa de este a recibir a los negociadores, los organizadores inmediatamente lanzan la huelga sin esperar la intervención gubernamental para que el patrono le diera cumplimiento a la Ley 21 de 1920, paralizando toda la actividad ferroviaria y de la región, obteniéndose un triunfo al lograr por primera vez la jornada de ocho horas y el descanso dominical remunerado (...).
- d) En unos determinados servicios prohíbe la huelga y ordena la solución del conflicto mediante Tribunal de Arbitramento obligatorio. La enumeración traída por la Ley 21 de 1920 no se debe a la importancia del servicio donde prohíbe la Ley la

¹⁶ SILVA ROMERO, Marcel, “Flujos Y Reflujos”, Universidad Nacional de Colombia, 2000, Bogotá, Págs. 41 y 42.

huelga sino que es precisamente en esos sectores donde los trabajadores más la están ejerciendo (Transportes y minas)¹⁷.

e) (...)

f) Se legaliza el esquirolaje¹⁸ prohibiendo a los huelguistas impedir laborar a quienes deseen hacerlo o a quienes los patronos contraten para reemplazarlos.

g) Despenaliza el derecho a no trabajar de los trabajadores particulares pero se mantiene la amenaza de cárcel para los empelados públicos.

h) (...).

El primer cuadro legal se va a completar con las Leyes 37 de 1921 y 32 de 1922 sobre seguro obligatorio, Decreto 1326 de 1922 regulador del procedimiento para el trámite de las peticiones de reconocimiento de personerías jurídicas, la Ley 83 de 1923 que crea la Oficina General del Trabajo, Ley 15 de 1925 sobre condiciones de higiene social y asistencia, la Ley 57 de 1925 sobre accidentes de trabajo y 57 de 1926 (consecuencia de la huelga ferroviaria del pacifico) sobre descanso dominical remunerado¹⁹.

Ya en su gobierno, los liberales impulsan la aprobación de la Ley 83 de 1931, reguladora del reconocimiento estatal de los sindicatos. Antes que nada los

¹⁷ Para el Gerente de la Tropical Oil Company, en el movimiento y huelga de 1924 en Barrancabermeja, la ley prohibía que sus trabajadores recurrieran a ella por encontrarse los yacimientos petroleros en la expresión legal de "minas" de la Nación, aunque el abogado de la petrolera no lo considerara así jurídicamente.

¹⁸ Los esquiroleros practicaban el esquirolaje, según el diccionario Lexis 22, esquirol, es el obrero que sustituye a un huelguista o no toma parte en una huelga.

¹⁹ SILVA ROMERO, op. cit., p.42 y 43.

condiciono a que fueran apolíticos (es decir no revolucionarios) y a encuadrarse dentro de una clasificación: a. mixtos –constituidos por patronos y trabajadores, b. de oficios varios, c. gremiales y d. industriales. Estos dos últimos así los definió: “Artículo 3º los sindicatos son gremiales o industriales. Los primeros son formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; los segundos, los formados por individuos de varios oficios, profesiones o especialidades que contribuyan a la preparación, elaboración o explotación de un mismo producto de una misma empresa²⁰”.

Varios autores han incurrido en un error histórico al “descubrir” que el sindicalismo de industria fue la más importante creación de la ley 83 de 1931. En el texto normativo se define el sindicalismo “industrial” pero en su contenido consagró el sindicalismo de empresa, o de base²¹.

Simultáneamente con la celebración de huelgas encontramos leyes intermedias como la Ley 10 de 1934 que reguló el contrato de trabajo, cesantías y otros derechos de los trabajadores; así como el estatuto sobre la jornada de trabajo en el sector público y privado, que la estableció por ocho horas; entre otros.

Con la reforma a la Constitución de 1936 no se profundiza en la existencia y viabilidad de la normatividad laboral en cuanto a derecho laboral colectivo se refiere, ya que como vimos anteriormente ello había correspondido a las leyes 78 de 1919, 21 de 1920 y 83 de 1931. Sin embargo se dio gran importancia a garantizar y constitucionalizar el derecho al trabajo, la huelga y asociación salvo en los servicios públicos, pero para los representantes de estas asociaciones

²⁰ SILVA ROMERO, “Tesis sobre la estructura sindical Colombiana y el Derecho de Asociación, op. cit., 76.

²¹ *Ibid.* p., 77.

sindicales no se dieron garantías reales. La carencia de garantías reales para los representantes de los sindicatos dio lugar a que se diera un despido sistemático de las juntas directivas pues cada vez que se formaba un sindicato o presentaban un pliego de peticiones se producían enfrentamientos entre empleadores y trabajadores con intervenciones violentas, tal y como ocurrió en el caso de 1945 con la HUELGA DE FEDENAL²² en el río Magdalena.

En materia constitucional, la reforma de 1936 en cuanto al ámbito laboral colectivo no hace sino reiterar lo ya existente. Definitivamente no nos encontramos frente a una reforma innovadora en esta materia, sino por el contrario es de resaltar el elevar a rango constitucional las limitaciones impuestas hasta ese momento al derecho de asociación y huelga.

Entre 1944 y 1945 se da un desarrollo jurídico con la concreción de los criterios Constitucionales, como se encuentra plasmado en el Decreto 2350 de 1944 y la Ley 6 de 1945²³:

- *Se presenta como un decreto de actualización más que de modernización de la normatividad laboral:*

²² A comienzos de diciembre de 1945 los trabajadores del río Magdalena agrupados en FEDENAL, filial de la CTC, se declararon en huelga. El movimiento fue declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo, al paso que el 18, al día siguiente de iniciado, el Presidente de la República declaraba que era preciso eliminar una supuesta "creencia nacional" en la existencia de dos gobiernos, uno en Bogotá y otro en el río Magdalena. La declaración presidencial respaldó la intransigencia patronal y avaló la represión militar a los huelguistas. Los voceros de los gremios patronales y los dirigentes de los partidos aplaudieron la conducta oficial.

²³ SILVA ROMERO, "Flujos Y Reflujos", op cit., p. 71 a 81.

Hasta este momento la prodigalidad en cuanto a legislación laboral colectiva era extensa, desde la ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo hasta 1944 (con 30 leyes y 47 Decretos en materia laboral)²⁴ referente a todas las cuestiones estructurales, siendo el decreto 2350 una compilación actualizada de la normatividad previa existente.

Este Decreto se encarga de la actualización de las diversas clasificaciones de sindicatos, que trae consigo la ley 83 de 1931, cambiando el nombre de Sindicato de Industria por el de Sindicato de Empresa; crea el FUERO SINDICAL, ordena la retención de las cuotas de afiliación por el patrono, prohíbe a los empleados públicos el ejercicio real del derecho de Asociación, diferencia convención (escritura pública en la Ley 21 de 1920) de Contrato Sindical (contratos con alguna tradición), adopta el principio de favorabilidad, suprime el esquirolaje legalizado, renueva el listado de actividades del servicio público donde más huelgas se desarrollan (ley 78 de 1919 y 21 de 1920), ordena Tribunales de Arbitramento.

El Decreto 2350 a diferencia de los anteriores decretos y leyes, concede estabilidad únicamente para los fundadores y directivos sindicales, siendo esto un avance significativo, lográndose primero protección al Derecho de Asociación y segundo ubicar en una perspectiva distinta a los dirigentes sindicales frente a las reivindicaciones de estabilidad.

²⁴ CORREA, Francisco Antonio, "Codificación Colombiana del Trabajo", Librería colombiana Camacho Roldán & Cia Ltda., Bogotá, 1947.

- *Preferencia por el sindicato de Empresa:*

Reafirma las clases de sindicatos que se encontraban funcionando hasta la fecha, es decir, de empresa (antes industriales), gremiales y oficios varios, pero la aprobación de los pliegos de peticiones, el nombramiento de negociadores, conciliadores, árbitros y la celebración de convenciones colectivas son prioridad de los sindicatos de empresa y en algunos casos se les obliga a consultar con los sindicatos gremiales para acuerdos convencionales²⁵. (Ver Cuadro 1)

- *División de los sindicatos por vinculo laboral:*

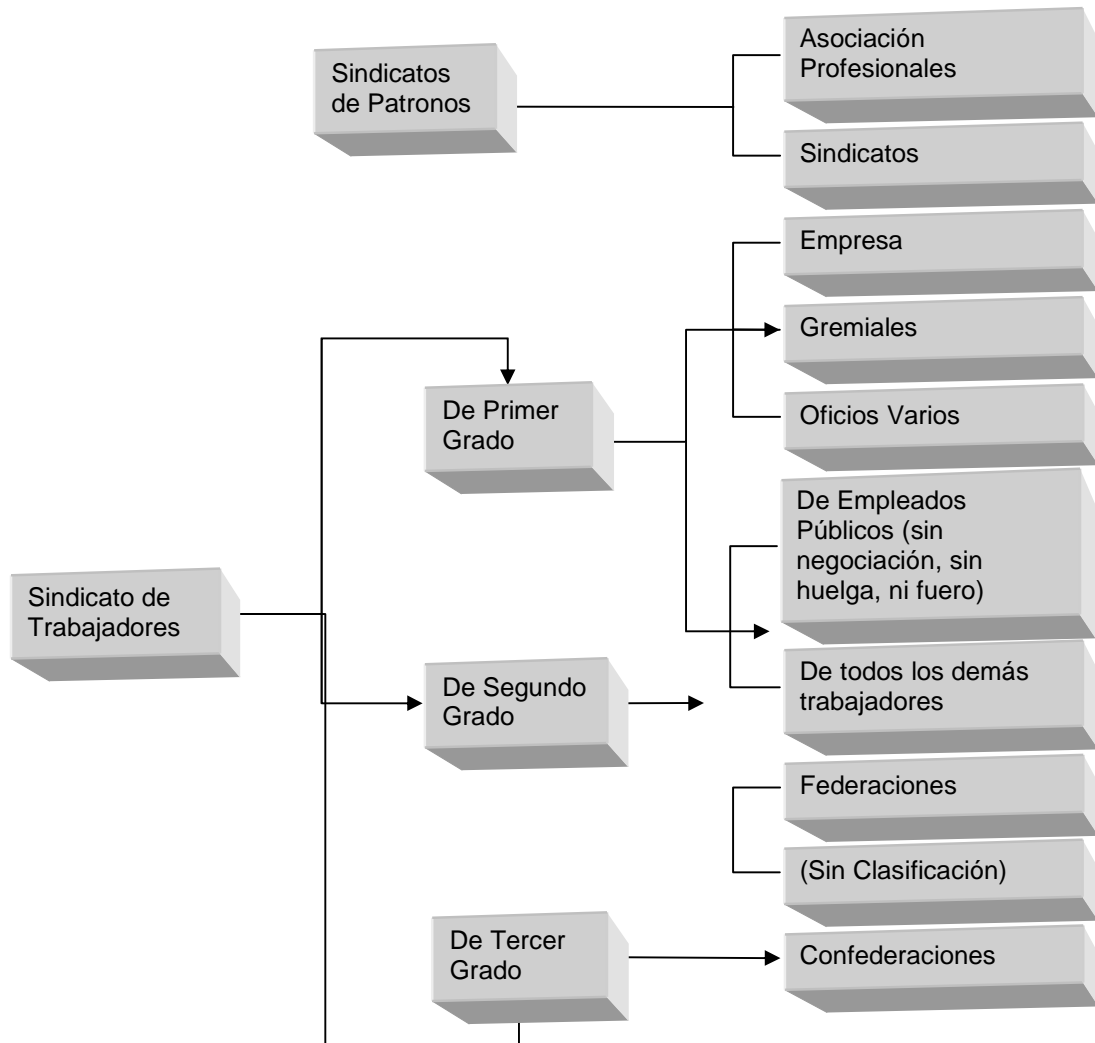
En el artículo 20 se establece que” Los empleados públicos no podrán formar parte de los sindicatos que no estén formados exclusivamente por empleados públicos, ni de otras asociaciones profesionales que persigan fines distintos de los simplemente culturales, recreativos, de seguros y auxilio mutuos, o cooperativos.

La contravención a este precepto será causal de mala conducta que provocará la pérdida del empleo. Para los empleados públicos no regirá en ningún caso el fuero establecido en el artículo 18²⁶.

²⁵ Decreto 2350/44, Art.17, Los sindicatos de empresa son la base de la organización sindical; a ellos corresponde en primer término, la representación de sus afiliados en todas sus relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones (...).

²⁶ *Ibíd.*, artículo 18 (...) en consecuencia, desde la referido notificación , hasta que al respectivo sindicato se le otorgue personería jurídica, sin pasar en ningún caso de tres meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa (...),

Figura 1. Estructura de los sindicatos según decreto 2350 de 1944



Fuente: Flujos y Reflujos, Universidad Nacional de Colombia, 2000,

- ***El Decreto 2350 como Estatuto Laboral:***

Este decreto es llevado al Congreso de la República para su posterior conversión en legislación permanente, esta iniciativa legislativa que sería mas tarde la ley 6

de 1945, no sería vista con buenos ojos por los dirigentes sindicales y políticos de la época, tal es el caso de Torres Giraldo: quien analizó la evidencia de un compilado de normas laborales en conjunto pero que carecían de unidad si se le veía desde la óptica de un estatuto de trabajo, en conexidad con las materias y coherencia en su tratamiento, siendo nada mas que una estructura jurídica dispersa. Algunos aspectos desfavorables eran, la excesiva intervención oficial de las organizaciones sindicales y las restricciones y trabas en sus luchas para relacionarse con los organismos del Estado, pero aún así, se veía como un aspecto positivo la creación de la Institución del Fuero Sindical como un impedimento al paralelismo de organizaciones sindicales en las empresas, así también como la categorización de los contratos colectivos de trabajo y con ellos los respectivos sindicatos.

- *Principales características de la ley 6 de 1945 en su parte colectiva:*

- Avance en la autonomía sindical:

Es una Ley breve pero precisa acerca de las disposiciones sobre regulación sindical siendo este el rasgo más distintivo; esta ley se eleva por encima de la restricción de normas anteriores y no establece limitación alguna a los sindicatos. Exige la obligación semestral de presentar al ministerio una relación pormenorizada de ingresos y egresos y someterse a la inspección control y vigilancia del gobierno en la materia. Se da un enorme paso al restringir el esquirolaje legalizado en las leyes 78 de 1919 y 21 de 1920, la prohibición de laborar a quienes deseen impedir a su patrono cuando este decide contratar personal distinto en medio de una huelga legal; cabe anotar que además se

elimina la prohibición antes sancionada con la pérdida de empleo, a los empleados públicos de formar sindicatos con trabajadores.

- Noción de Empresa:

Esta Ley a diferencia de las anteriores estructura los derechos laborales colectivos sobre la concepción de “empresa” constituyéndola en su eje central.

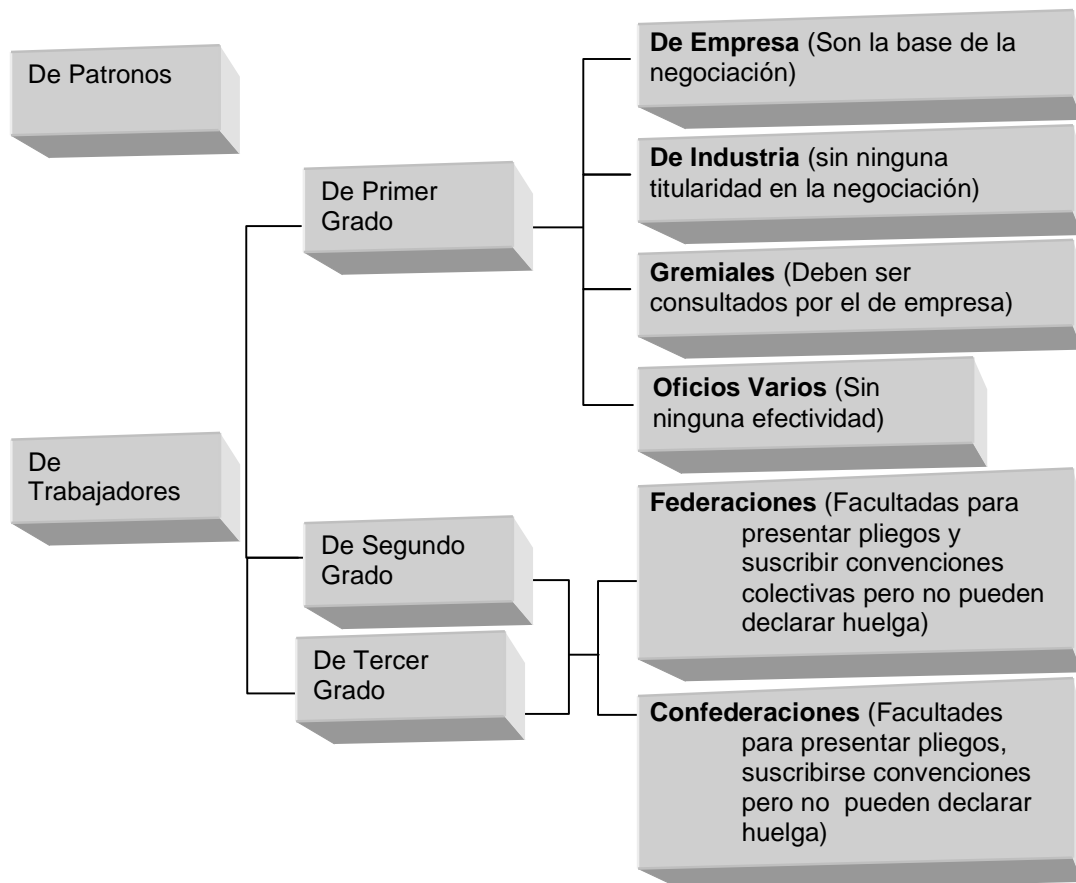
- Preferencia por los Sindicatos de Empresa:

Encontramos que el proyecto de Ley presentado al Congreso era el Decreto 2350 de 1944 con la clasificación de sindicatos ya reseñada, pero de un día para otro, sin que figure dentro del relato de las discusiones del Congreso en sustentación alguna, se adicionan los Sindicatos de Industria al lado de los tres anteriores.

- Extensión de las Convenciones Colectivas de Trabajo:

A los trabajadores no sindicalizados se les extiende la convención de tres maneras; la primera es la automática, que es cuando se extienden las convenciones a todos los trabajadores en el evento en que el sindicato pactante tenga afiliados mas de la 1/3 parte del total de trabajadores de la empresa, segundo por adhesión, se da únicamente a quienes se adhieran cuando el sindicato no tiene el porcentaje anterior, y tercero por acto gubernamental, se establece la posibilidad de extensión de la convención por acto gubernamental.

Figura 2. Estructura de los sindicatos según Ley 6 de 1945



Fuente: Flujos y Reflujos, Universidad Nacional de Colombia, 2000,

Se concreta la reforma Laboral planteada por el presidente López en su segundo gobierno, que comprendía desde luego una economía en vías de desarrollo y con miras de adoptar modelos capitalistas, y principalmente la importancia de la relación patrón-obrero, proponiendo una organización de dichas fuerzas, con la

implantación de sistemas de contratación jurídicos que ofrecieran mayor estabilidad e igualdad, a lo que el fortalecimiento del sindicalismo sería quizás la solución más próxima para poder llegar a tal objetivo, y armonizar la condición obrera junto con las necesidades estructurales de la industrialización, garantizando y protegiendo el derecho a la huelga, reconociendo legalmente las asociaciones sindicales, así como apoyando económicamente a las centrales obreras y de arbitramento.

En el año de **1946** se expide el **decreto 2313**, el 3 de agosto, reglamentario de la Ley 6 de 1945, en un intento de mermar las amplias garantías otorgadas por el Decreto 2350 de 1944, el presidente Lleras Camargo, quien asumió la presidencia de la república debido a la renuncia presentada ante el congreso por el también presidente Alfonso López Pumarejo, en los últimos días de su gobierno expide este decreto con el fin exclusivo de ejercer un control policivo y absoluto sobre las garantías anteriormente dadas al sindicalismo y el derecho de asociación en Colombia; algunas prohibiciones en esta norma:

- El Estado entra a intervenir ordenando como debe llevarse a cabo la reunión de la fundación.

- El contenido de los estatutos del sindicato, establece los requisitos para ser directivo sindical.

- Establece los libros que debe llevar el sindicato, reconoce personería jurídica para poder actuar como sindicato.

- El ministerio era el encargado de aprobar las modificaciones a los estatutos y sin su autorización no tenían validez.

- Establece como deben elegirse las juntas directivas.

- Establece como deben reunirse las asambleas del sindicato y cuales son sus funciones exclusivas.

- Establece como debe llevarse el presupuesto sindical.

- Establece cuales son las funciones principales de los sindicatos.

- Se permite solo un sindicato en cada empresa queda prohibido el paralelismo sindical.

- Se prohíbe participar en asuntos partidistas así como en asuntos religiosos, entre otras flagrantes prohibiciones y atentados a las garantías y el libre desarrollo de este derecho.

Un grupo de juristas democráticos de la época, demandaron el decreto y la resolución 17 del 13 de mayo de 1947 del Ministro de Trabajo que había decretado la supresión. El Consejo de Estado, en Sala unitaria, El 26 de mayo de

1947, suspendió provisionalmente el Art. 42 del decreto 2313 de 1946²⁷ por exceder los mandatos de la Ley reglamentada y la resolución: "...debe correr la misma suerte que la disposición que la sustenta; porque si no fuera suspendida, su anulación después de cumplida la pena, resultaría inútil y baldía"²⁸. El control del Estado sobre los sindicatos es tan excesivo que sus regulaciones exceden ampliamente los mandatos de la Ley 6 de 1945, que se caracterizaba por otorgar una protección especial y reconocimiento a las garantías sindicales, mientras que el decreto 2313 del 46 es en realidad un estatuto policivo que impide el accionar sindical si estos se apartan aunque sea un poco de la norma.

Las continuas inestabilidades de los surgidos decretos hicieron necesario la creación de una legislación procesal que compaginara con las normas sustantivas en materia laboral, por ello se crea el decreto-**ley 2158 de 1948**, conocido como el Código Procesal y Sustantivo del Trabajo, en su parte colectiva, en su artículo 116 pierde de cierta forma protección el fuero sindical ya que cuando un trabajador cometía justa causa para que el patrono suspendiera su contrato de trabajo, tenía la facultad de prescindir de sus servicios y en 48 horas posteriores al despido debía presentar demanda para solicitar ante el Juez permiso para despedir y consignar una suma equivalente a 15 días de salario que podía incrementarse a juicio del Juez, si el Juez consideraba que no se daba una justa causa para el despido levantaba la suspensión y el trabajador aforado podía continuar laborando. Algunas características de este decreto:

²⁷ El artículo 42 del decreto 2313 de 1946 contemplaba: "Cualquier acto, omisión o situación que implique violación de las normas legales o de las obligaciones especiales del artículo 41, se castigarán así: ..." multa de 20 a 300 pesos, requerimiento de la autoridad del trabajo para que el sindicato cese en la situación de prolongada ilegalidad, suspensión de la personería hasta por tres meses o promover ante la justicia del trabajo el juicio de disolución.

²⁸ Tomado del Periódico El Tiempo, martes 27 de mayo de 1947.

○ En las relaciones patrono-obrero, la finalidad es lograr igualdad y justicia dentro unos parámetros de coordinación económica y equilibrio social.

○ Se da una división en cuanto a los trabajadores de la siguiente manera:

Particulares Individual = Código Sustantivo del Trabajo
Colectivo = Asociación, negociación-contratación y huelga (salvo en los Servicios públicos) según el Código Sustantivo del Trabajo.

Oficiales Individual = Ley 6ª, Decreto 2127 de 1945, etc.
Colectivo = Asociación, negociación-contratación, (sin huelga) según el Código Sustantivo del Trabajo.

Empleados Individual = Leyes especiales

Públicos Colectivo = Asociación (sin negociación-contratación ni huelga) Código Sustantivo del Trabajo²⁹.

○ Limita la actividad sindical a la negociación-contratación y asesoría disciplinaria.

○ Se perfeccionan las prohibiciones a los sindicatos, tales como la no participación en política partidista, no tener actividades lucrativas, no se permite la

²⁹ SILVA ROMERO, "Flujos y Reflujos", op. Cit, p. 104.

representación judicial de los trabajadores por parte de la organización sindical en los conflictos jurídicos individuales con fuente formal en la convención colectiva de trabajo, etc.

- Se refuerza la noción de empresa³⁰.

- Se consagra definitivamente la intervención del Estado en todas las actividades del sindicato, se recogen las disposiciones del decreto 2313 de 1946 reglamentario en la parte colectiva de la Ley 6^a de 1945.

- Eliminación absoluta de la autonomía sindical.

- Se mantiene la prohibición de paralelismo a nivel de los sindicatos de primer grado y se disminuye las posibilidades de las federaciones.

La exacerbación de la violencia liberal-conservadora, más la división interna del conservatismo, llevó al golpe militar del general Rojas Pinilla. Se tenía la idea de que Rojas permanecería un año en el poder y convocaría a elecciones para el período 1954-1958. Sin embargo, una asamblea constituyente terminó eligiendo al general para ese período (54-58). Luego, los dos partidos tradicionales se pusieron de acuerdo para derrocar el gobierno a Rojas, quien, en su afán de impedir un derramamiento de sangre, nombró una junta que lo reemplazó y que, atendiendo el consejo de los jefes políticos, convocó el plebiscito en 1957.

³⁰ Ver cuadro dos p. 27.

En el año de **1957** se expide el **decreto 204**, en el que se dictan normas sobre fuero sindical que marcan la pauta para la legislación sustantiva y procesal actual en materia laboral, un claro ejemplo de esto son los artículos:

ARTICULO 1o. El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTICULO 405. FUERO SINDICAL. Definición, 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.

En la ley sustantiva laboral, se encuentra vigente esta definición de fuero sindical, que logró reunir las condiciones necesarias para mantener la protección de esta garantía Constitucional.

ARTICULO 2o. El artículo 113 del Código Procesal del Trabajo quedará así:

ARTICULO 113. SOLICITUD DEL PATRONO. La solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o un Municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren.

Respecto a este artículo conserva su esencia en la Legislación actual, ya que varia en cuanto a su composición escrita verbigracia encontramos la denominación “solicitud del patrono” y en la Ley 712 de 2001 vemos “demanda del empleador”, pero en síntesis protege los mismos derechos.

En este período se produce un momento crítico para las clases gobernantes, debido a la inconformidad de algunas de sus medidas gubernamentales que iban en detrimento de la industria y comercio Colombianos, por lo que las centrales obreras deciden ir a paro nacional el 25 de enero de 1965, ello conlleva a que se implementaran grandes reformas a nivel laboral; el presidente de la república nombra a siete Ministros, con los que se acordó primero, una significativa reforma al Código sustantivo de trabajo en temas de salario, indemnizaciones por despidos por justa causa injustificada en el empleo, se establece un principio de estabilidad en el empleo; cabe anotar que el paro nacional no se llevo a cabo debido a que el gobierno acepto los puntos propuestos en memorando presentado por la UTC (Unión de trabajadores de Colombia)³¹.

Dentro de este contexto se desarrolla el decreto **2351 de 1965** que se caracteriza por centrarse en la parte colectiva laboral y por otorgar al trabajador estabilidad laboral, a continuación algunos aspectos:

- Desaparece la cláusula de reserva y plazo presuntivo, y se toma la vocación el contrato de trabajo de permanencia donde el empleador no puede darlo por terminado sino por una justa causa de despido, de lo contrario se sanciona al

³¹ ALAPE, Arturo. “Un día de septiembre, testimonios del paro cívico”. Ediciones Armadillo. Bogotá, 1980, págs. 114 y 115.

patrono con el pago de una indemnización o con el reintegro del trabajador si este tiene más de 10 años de servicios. En el evento en que se despida sin una justa causa a varios trabajadores, el Ministerio de Trabajo, tiene la facultad de denominar estos despidos como colectivos y en consecuencia declarar su nulidad, por lo que tal situación no produciría efecto alguno.

- Antes de convertirse este decreto en Ley permanente (*Ley 48 de 1968*), se pensó en un principio en la igualdad respecto a la relación patrono-trabajadores oficiales y privados, pero con la modificación del artículo 8 del decreto 2351 de 1965, en su parte individual, no cobijaba a los trabajadores oficiales y éstos continuaban con las disposiciones de la Ley 6 de 1945, siendo la única herramienta de defensa los diferentes convenios colectivos con carácter de Ley.
- El número de trabajadores de una misma empresa define su representatividad sindical en los conflictos colectivos. Se prohíbe el paralelismo sindical este procede únicamente para los sindicatos de empresa.
- Prohibición de despidos mientras se encuentren en medio del trámite del conflicto colectivo.
- Se establece como causal de huelga justa cuando el empleador no pague los salarios o los disminuya colectivamente, ello no será motivo de cancelación o suspensión de los contratos de trabajo debiendo cancelar el patrono todas sus obligaciones para con los trabajadores posteriormente.
- Viabilización de los tribunales de arbitramento.

Las conquistas obtenidas por la expedición de este decreto, un número considerable de los sectores de trabajadores sienten conformidad frente a lo allí expuesto y adelantan tareas para afianzar los logros obtenidos, lográndose así romper con la radicalización sindical.

Posteriormente encontramos el decreto **939 de 1966**, la que va a establecer una causal más al tópicico de los tribunales de arbitramento, convirtiendo en obligatorio recurrir a estas instancias cuando una huelga dure más de 40 días y los trabajadores no lo hayan requerido, el Ministerio de Trabajo los convocará para dar resolución a los puntos del pliego de peticiones no acordados con anterioridad.

Durante el gobierno de el presidente Lleras se trata de disminuir la actividad huelguística en el sector privado presentando un proyecto de Ley ante el Congreso con miras a convertir el decreto 2351 de 1965 en legislación permanente. **La Ley 48 de 1968** trae consigo una variación a las normas de la representatividad sindical vistas en el decreto 2351 de 1965. Los sindicatos gremiales podían acceder a una negociación siempre y cuando reunieran un número considerable de trabajadores que desempeñasen el mismo oficio o profesión, ello genero divisiones en los sindicatos, y no favoreció en lo más mínimo las negociaciones llevadas a cabo. Se pone de presente una limitación al sindicato de empresa y es la de no poder ser representante de las aspiraciones de tipo gremial de unos sectores empresariales que bien podían sobresalir dentro del conjunto empresarial.

Esta Ley crea otra importante causal, que se refiere a que cuando una huelga tenga repercusión en la economía nacional, el presidente de la república, bajo concepto de la Corte Suprema de Justicia, sala laboral, queda facultado para ordenar se levante la huelga y requerir así un Tribunal de arbitramento.

La aprobación de los convenios 87 y 98 de la OIT. en el año de 1976, trata de llenar esos vacíos que la ley algunas veces contiene, por lo que se adoptarían estas convenciones como punto de partida a la protección de los derechos del trabajador desde las instancias internacionales. Fue gracias a el **decreto 1949 de 1978** que se logra la adopción de estos convenios creados en el año de 1948 pero ratificados solo hasta el año 1976 en nuestro país. Dice el convenio 87 de la OIT en uno de sus capítulos “Todos los trabajadores tienen derecho, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas con la sola condición de observar sus estatutos, redactados libremente, organizar su administración y sus actividades, formular su programa de acción y elegir sus representantes. Todo esto sin la intervención de las autoridades públicas”.

Belisario Betancourt gana las elecciones presidenciales del año 1982, y se presenta un proyecto de ley a nombre del liberalismo esto es lo que más adelante pasara a ser la **Ley 39 de 1985**, uno de los puntos de dicho proyecto de refería a las negociaciones de los pliegos de peticiones, asunto que no aportó mayores reformas, en aquel momento al llegar la propuesta al senado, el ponente designado, ve con buenos ojos tener el concepto de las centrales obreras y de algunos gremios a los que por supuesto convoca y de los que no obtuvo una asistencia masiva. Este proyecto buscaba, reducir todos los términos legales de negociación así la etapa directa de arreglo será de (15) quince días, elimina la etapa de conciliación y establece la de mediación pues al día siguiente de que se termine la negociación y por diez días el Ministerio del Trabajo intervendrá obligatoriamente para solucionar le conflicto, se suprime la orden a los trabajadores de abandonar el sitio de trabajo.

En el gobierno de Betancur se reconoce la personería jurídica a los sindicatos mixtos, conformados por trabajadores oficiales y empleados públicos. En Colombia son una de las expresiones más avanzadas de autonomía sindical. Al analizar los efectos de la reforma de 1968 se advertía cómo a través de la reforma de estatutos de los establecimientos públicos y de las empresas industriales y comerciales del Estado, las juntas directivas, clasificaban a muchos trabajadores oficiales que eran sindicalizados y venían beneficiándose de convenciones colectivas de trabajo, donde se pactaban cláusulas de estabilidad superior a la ley, como empleados públicos, perdiendo su derecho a continuar en el sindicato de trabajadores oficiales, a las prerrogativas de la convención colectiva y pasaban a ser de libre nombramiento y remoción, pudiendo ser desvinculados en cualquier momento y sin ninguna indemnización cuando el cacique político así se lo pidiera a sus delegados en la junta directiva de la institución, en el clásico funcionamiento del “clientelismo político”³².

En relación con la parte del derecho colectivo se crea antecediendo a la constitución Política la **ley 50 de 1990**, la cual restringe el desarrollo del derecho de asociación exclusivamente a los trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a término indefinido, que van desapareciendo paulatinamente en virtud de sus disposiciones y en la misma medida los sindicatos. Soporta sindicatos pero pone trabas o más bien no permite la creación de unos nuevos, en cuanto a las negociaciones de los pliegos de peticiones, deben ser trabajadores que se encuentren al servicio de la empresa únicamente. Esta ley elimina el proteccionismo en la parte individual del derecho laboral, y en la parte colectiva deja vivas las consecuencias del proteccionismo y lo perfecciona, lo que va a dar por resultado la imposibilidad real de desarrollar el sindicalismo. Así las normas regulatorias son inoperantes para la inmensa mayoría de trabajadores reduciendo la posibilidad de sindicalización exclusivamente a los antiguos trabajadores que

³² SILVA ROMERO, “Flujos y Reflujos”, op. Cit. P. 211.

tuviesen contrato de trabajo a término indefinido que paulatinamente van desapareciendo.

La exigencia del gobierno acerca de que la personería jurídica de los sindicatos tendría que estar en cabeza del Ministerio de Trabajo, fue bastante criticada a Colombia por los diferentes estamentos internacionales tanto así que se consideró como una burla a los convenios suscritos y ratificados anteriormente. Más adelante se corrige este garrafal error y se dispone que la personería jurídica la obtenga un --sindicato al momento de constituirse o fundarse como tal.

Hasta este punto encontramos los antecedentes históricos más relevantes en cuanto a legislación laboral colombiana se trata, ya que con ellos buscamos establecer las causas directas basadas en el comportamiento normativo responsable de las producciones legales actuales en materia laboral.

2. DESARROLLO CONCEPTUAL SOBRE FUERO SINDICAL

2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE FUERO SINDICAL

2.1.1 Nociones de Fuero Sindical. Lingüísticamente, la palabra *fuero* es una derivación del vocablo *forum*, que en latín significa “lugar donde se aplica la justicia”, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define fuero en los siguientes términos: “*Fuero*. Cada uno de los privilegios y exenciones que se conceden a una providencia, ciudad o persona. Lugar o sitio donde se hace justicia. Competencia a la que legalmente las partes están sometidas y por derecho les corresponde. Aquel de que gozan ciertas personas para llevar sus causas a Tribunales por privilegio del cuerpo de que son miembros. Dícese cuando por el rango del tribunal, la calidad del justiciable o la índole del asunto, ha de conocer aquel de cuestiones diferentes, aunque conexas, respecto de la que estrictamente le competen. Citar a uno que comparezca en juicio ante el Juez o Tribunal competente. Estar o quedar uno sujeto al de un Juez determinado”³³.

La palabra *fuero* se refiere a la protección especial otorgada a ciertas personas por razón del cargo o del *status* que ocupan dentro de determinada organización. En materia laboral, dicha protección ha sido objeto de las más diversas tesis, unas propenden a que se entienda que el fuero está institucionalizado para proteger los intereses del sindicato, y otras le dan categoría de privilegio personal destinado a

³³ Real Academia de la Lengua, Diccionario de la Lengua Española, Decimonovena edición, Madrid, 1970, pág. 440, columna 2.

custodiar solo al dirigente. Una tercera tesis sostiene que el fuero es el punto de equilibrio que garantiza la armonía de las relaciones obrero-patronales³⁴.

Con la denominación de *fuero sindical* se conoce en Colombia una institución del derecho colectivo del trabajo, creada por el legislador como medio protector del derecho de asociación sindical de los trabajadores. Desde que se institucionalizó por primera vez en nuestra legislación mediante Decreto 2350 de 1944, *el fuero sindical*, ha venido siendo objeto de diferentes regulaciones, y no siempre para perfeccionarlo y hacerlo muy eficaz como instrumento de protección de los trabajadores y las organizaciones sindicales, hasta llegar a las normas particulares³⁵; el Código Sustantivo de Trabajo en su Artículo 405 define esta institución así: “*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 de trabajo*”

La palabra fuero (del latín clásico forum: Tribunal) que con tan variadas y múltiples acepciones ha sido utilizada tradicionalmente en la terminología jurídica en la institución aludida se emplea en el sentido de *garantía de estabilidad en el empleo y de inmodificabilidad de las condiciones de trabajo*, otorgada por la ley a ciertos trabajadores en razón de sus actividades sindicales y con relación a sus respectivos patronos; garantía que subsiste mientras no sobrevenga alguno de los hechos o motivos legales en virtud de los cuales ella cesa o se extingue³⁶.

³⁴ CONTI PARRA Augusto, “Fuero Sindical en Colombia”, Editorial Temis, 1981, Bogotá, Pág. 45.

³⁵ ZULUAGA RAMIREZ, Bernardo, “Derecho Colectivo del Trabajo, Los sindicatos”, Editorial Copiyepes, 1994, Bogotá, Pág. 176.

³⁶ *Ibid.*, p. 177

Guillermo Cabanellas precisa: “Es sabido que la etimología latina forma, foro o Tribunal, es aceptada generalmente para la voz de fuero, superada por muy pocas acepciones jurídicas. Ninguna de estas se refiere al concepto que hemos dado, plegándonos, empero, a utilizar una denominación que no corresponde de manera alguna pero que el uso ha aceptado”³⁷.

El fuero sindical tiene como finalidad proteger el libre ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores consagrado Constitucionalmente y podemos decir que opera en dos sentidos:

- a. Individualmente, cuando pone a cubierto a los trabajadores amparados en él, de los desmanes y represalias patronales en razón de sus actividades sindicalistas.
- b. Colectivamente, en cuanto tiende a impedir que los patronos atenten contra la existencia, estabilidad o funcionamiento de las organizaciones sindicales³⁸.

El efecto que tiene la institución del fuero sindical es otorgarles a los trabajadores amparados con él una situación de estabilidad laboral, en el sentido de la protección y conservación de sus empleos, al igual que las condiciones favorables para el desempeño del mismo. En consecuencia, con respecto a dichos

³⁷ CABANELLAS Guillermo, “Derecho Sindical y Corporativo”, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959, Buenos Aires, pág.751.

³⁸ ZULUAGA RAMIREZ, op. cit., p. 177

trabajadores la Ley impone a los patronos tres prohibiciones u obligaciones de no hacer, sin la previa autorización del Juez del trabajo, las cuales son:

- a. No despedirlos, esto es, no poner termino a los contratos de trabajo como una simple decisión unilateral de su voluntad.
- b. No desmejorarlos en sus condiciones de trabajo.
- c. No variarles su lugar de trabajo, bien sea trasladándolos a otro establecimiento o a un Municipio distinto.

2.1.2 Clases de fuero sindical. En la Legislación Colombiana encontramos la siguiente clasificación³⁹:

A. **Fuero Legal.** Trabajadores que ampara. No todos los trabajadores pueden gozar de FUERO SINDICAL. El alcance de la protección solo se extiende a ciertos y determinados trabajadores por la condición de directores sindicales que la organización les otorga; de manera que, a excepción de los fundadores o adherentes de un sindicato en formación, los aforados deben sujetar el ejercicio de la garantía tanto al carácter del cual se invisten como a las reglas que en materia de períodos indica la Ley.

B. **Fuero de fundadores y de adherentes.** Es el mencionado en el literal a) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 57 de

³⁹ CONTI PARRA Augusto, "El Fuero Sindical en Colombia", Editorial Temis, Bogotá, 1981, págs. 189 a 198.

la Ley 50 de 1990, cuyo tenor es el siguiente: los fundadores de un sindicato, desde el día de su Constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses. Este fuero corresponde más a la categoría de una protección especial que a la de un fuero en sentido estricto, pues se instituye para proteger a los directivos frente a las labores que se desarrollan en pro de la organización sindical. Sin embargo, el artículo 406 del CST, habla de “trabajadores amparados en el FUERO SINDICAL”, expresión que obliga legalmente a convenir en que se trata de un fuero extraordinario que protege del despido injusto a quienes han decidido constituir su sindicato.

Los fundadores de un sindicato obtendrán su granjería foral a partir del momento mismo de la constitución del sindicato, es decir, toda organización sindical adquiere su personería jurídica a partir de la fecha de celebración de la asamblea constitutiva.

C. **Fuero de directivos o fuero ordinario.** Conforme a la redacción del literal c) del citado artículo 406 del código sustantivo del trabajo este amparo se confiere a:

- miembros principales y suplentes de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, aunque la junta directiva se componga de más miembros.
- Miembros de comités seccionales, sin exceder de un principal y un suplente.
- Todos los anteriores tienen una protección por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.

D. **Fuero de reclamantes (para los miembros de las comisiones de reclamos).** De la norma pertinente, literal d) artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo se infieren las siguientes condiciones para su aplicación:

- Amparo previsto para los miembros de la comisión estatutaria de reclamos.
- Que éstos sean designados por los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales. Entiéndase, aunque la norma no lo precisa, que la designación será efectuada por la junta directiva u órgano administrativo superior de la organización sindical, a diferencia de los citados órganos directivos que son designados por la asamblea general o cuerpo legislativo del sindicato.
- La garantía foral se confiere por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más.
- No podrá existir en una misma empresa, más de una comisión estatutaria de reclamos.

E. **Fuero circunstancial.** Regulado por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no es en sentido riguroso un fuero aunque así se le conozca jurisprudencial y doctrinariamente, pues se trata de una garantía de carácter general para amparar a los trabajadores involucrados en un conflicto económico o de intereses mientras éste se realiza.

Comprende a todos los trabajadores de una empresa cuando quiera que estén o no afiliados a un sindicato y tengan vocación para ser beneficiarios de la convención colectiva resultante de la negociación de un pliego de peticiones, interpretación derivada de lo dispuesto en el artículo 38 del mismo Decreto 2351 de 1965 – CST, art. 471- , en virtud de lo cual, cuando un sindicato agrupa a más de la tercera parte del total de los trabajadores de una empresa, las normas de una convención colectiva se extienden a todos sean o no sindicalizados.

F. **Fuero convencional.** Bajo esta figura se dan dos situaciones: la del acuerdo entre las partes firmantes de una convención colectiva para conferir un aforo especial a personas distintas a las determinadas por la ley laboral, como es el caso de las reseñadas en los literales anteriores y la posibilidad de ampliar mediante el mismo mecanismo contractual, el término señalado en las mismas disposiciones laborales.

Sobre la viabilidad de este fuero podemos señalar dos posiciones: la primera que los fueros sindicales están expresamente determinados por la Ley laboral y que por tanto no resulta predicable a la luz de una presunta autonomía de las partes firmantes de una convención colectiva convertir aforos adicionales; segunda que la Ley ha señalado un mínimo de eventos justificativos de tal fuero, sin que esto signifique que con ello limita la posibilidad de extender esta garantía a otros trabajadores, pues de la redacción de la norma que lo consagra no parece inferirse que éstos estén limitados a los indicados y que no sienta contrario al orden público o al interés de los trabajadores las partes pueden válidamente pactarlos, tesis esta última apoyada por este autor.

2.1.3 Trabajadores amparados con el fuero sindical. En el artículo 406 del CTS, modificado por la ley 584 de 2000, se consagra el amparo del fuero sindical a:

a. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al 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 (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

d. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

Así mismo, en sus párrafos señala: **Parágrafo 1.** Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 2. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”.

Por su lado, el artículo 407 del CST. establece:

"En caso de sustitución o cambio de un miembro de la junta directiva, éste continuará gozando de fuero sindical, durante los tres meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria antes de vencerse la mitad del período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyo caso no se goza de fuero sindical.

Cuando hay fusión de dos o más organizaciones sindicales siguen gozando de fuero los directivos que no queden incorporados en la nueva junta directiva con motivo de la fusión. Este fuero se extiende hasta tres (3) meses después de la elección de la nueva junta directiva".

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos señalar respecto al artículo 407 del CST., que se mantiene el criterio de extender el fuero sindical por tres meses, ya que no fue modificado por el decreto 2351 de 1965 en forma taxativa, el cual extendió el fuero sindical hasta por seis meses el período estatutario a la junta directiva. Sin embargo, interpretando en forma sistemática, es necesario decir que para los casos contemplados en el artículo 407 debe ampliarse a seis meses la protección. Ya que la intención de la ley es otorgar una garantía al trabajador aforado y no puede haber diferencia entre un miembro de la junta directiva que cumple su período estatutario normal y uno que renuncia, o que al fusionarse dos o mas sindicatos, este dirigente no hace parte de la nueva junta directiva. En las dos situaciones el trabajador es representante de la asociación sindical, los efectos que se derivan de tal situación son los mismos y por tanto debe protegerse en las mismas condiciones⁴⁰.

En cuanto al artículo 406 del CST., antes del fallo de la Corte Constitucional del 14 de diciembre de 1993 sobre la inexecutable del artículo 409 del CST y la ley 584/2000, no gozaban de fuero sindical los empleados públicos y los trabajadores oficiales y particulares que desempeñan puestos de dirección, confianza o manejo⁴¹.

⁴⁰ OSTA DELAFONT DELEÓN Francisco Rafael, "Tratado de Derecho del Trabajo", Tomo II, Tercera Edición, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá, 2006, Pág. 309.

⁴¹ Sentencia del 30 de abril de 1987, Tribunal superior del Distrito Judicial de Bogotá, MP Graciela Moreno de Rodríguez.

Así, mediante este fallo la Corte señala: "El numeral 2 del mismo artículo, que autorizaba la restricción estatutaria de la admisión de altos empleados en los sindicatos de empresa, fue expresamente derogado por el artículo 116 de la ley 50 de 1990. En consecuencia, los trabajadores que ocupan puestos de dirección, confianza o manejo, también pueden, según la legislación colombiana, ingresar a los sindicatos; y mal haría la Corte en pretender desconocer un derecho que la ley les otorga, aduciendo para justificar tal exabrupto, una interpretación de un convenio que, en su texto vigente, expresamente niega toda autorización a la desmejora del estatuto y derechos de tales trabajadores".

Y con relación a los empleados directivos agrega: "La aplicación analógica de estas normas sustantivas, permite afirmar que los representantes del patrono no están incluidos entre los trabajadores sindicalistas que pueden representar válidamente al sindicato. De esta manera no se discrimina a los empleados directivos, que tienen su derecho de asociación sindical y se benefician de los logros de su organización y, a la vez, se protege al sindicato de la injerencia del patrono en el manejo de los asuntos sindicales y en la representación del sindicato".

Al establecer el artículo 39 de la C.P. el reconocimiento a los representantes sindicales del fuero sindical, y no hacer ninguna clasificación o discriminación sino simplemente reconocer el fuero a los trabajadores, que ostenten la calidad de los representantes sindicales, incluye a los empleados públicos que sean representantes sindicales o fundadores y tienen fuero sindical, ya sea que estén vinculados o no a un sindicato de empleados públicos o a uno mixto. Ahora bien, el Art. 406 del CST ha consagrado que los que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración no gozan de la garantía foral. De

esta manera, Este artículo esta violentando el derecho de asociación de los funcionarios públicos que sin ser representantes del empleador o de dirección, confianza y manejo estarían desprotegidos del ejercicio del derecho de asociación sindical⁴².

Al respecto, la Corte Constitucional mediante sentencia C-201/200213 señaló: La Corte Constitucional ya se ha ocupado del asunto bajo análisis, relativo al fuero sindical de los empleados públicos, jurisprudencia que será reiterada en esta oportunidad. En sentencia C-593 de 1993, la Corte declaró inexecutable el numeral 1 ° del artículo 409 del CST, que excluía del fuero sindical a los empleados públicos, al considerar que el Constituyente de 1991 había ampliado dicha figura para estos trabajadores, toda vez que el artículo 39 superior no hacía ningún tipo de distinción entre trabajadores privados y públicos. La Corte sostuvo los siguientes argumentos: "El Constituyente de 1991 no excluyó del derecho de asociación sindical a los empleados públicos, sino que le dio consagración constitucional al derecho que les reconocían la ley y la jurisprudencia anterior y amplió las garantías para su ejercicio, al no excluirlos del derecho al fuero sindical.

En consecuencia, los empleados públicos tienen el derecho de constituir sus sindicatos sin intervención del Estado, de inscribir las correspondientes Actas de Constitución que les otorgan reconocimiento jurídico y, en consecuencia, tendrán legalmente unos representantes sindicales a los cuales no se puede negar que el Constituyente de 1991 reconoció: "el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión."

⁴² OSTAUFONT DELEÓN Francisco Rafael, op. cit., p. 311

Por su parte, el párrafo 1° del artículo 12 Ley 584 de 2000, que modifica el artículo 406 del CST., consagra expresamente el fuero sindical para los servidores públicos, así: "Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración". En conclusión, la Corte considera innecesario declarar la constitucionalidad condicionada del precepto acusado y, en consecuencia, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo lo declara exequible.

- El fuero sindical de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades públicas que se suprimen o se fusionan:

Al respecto vale la pena recordar que el fuero sindical, como una garantía constitucional reglamentada por el Código Sustantivo del Trabajo, establece claramente en su artículo 411 los casos en que no se necesita calificación judicial para su levantamiento. Por lo tanto, la liquidación de la empresa o su fusión, no es causal de pérdida de fuero sindical sin calificación judicial, es necesario que cuando se presenten las causales de la terminación de la relación laboral (ya sea pública o privada), se solicite el levantamiento del fuero sindical. Igualmente, mediante decreto 2160 de 2004 se estableció que dispuesta la supresión de cargos de la entidad en liquidación, el liquidador procederá a solicitar permiso al juez laboral para retirar a los servidores amparados por fuero sindical. Así, el término de prescripción de la acción empezará a correr a partir del día siguiente al de la publicación del acto que ordena la supresión del cargo.

De la misma manera, por medio del proyecto de ley 136 de 2004⁴³ se establece que para el retiro de los servidores amparados por fuero sindical no se requerirá previa autorización judicial. Al respecto, la Corte Constitucional mediante sentencia T-512/2001 ha manifestado lo siguiente: *“La estructura, funciones y planta de personal de las entidades públicas no constituyen elementos inalterables. Las necesidades del servicio, los nuevos retos a los que se enfrentan las entidades públicas, la superación de ciertos problemas, los factores económicos, son, entre muchas, razones por las cuales en algunas ocasiones resulta necesario proceder a reestructurar entidades públicas”*.

La Corte ha señalado que tales procesos no puede realizarse de manera libre, sino que a las autoridades les asiste el deber de respetar ciertos parámetros. Entre ellos, se ha destacado la necesidad de respetar y proteger los derechos de los trabajadores. Mediante la sentencia C-209 de 1997, la Corporación fijó su posición en los siguientes términos: El Estado, para cumplir con sus fines, debe reajustar la estructura orgánica y funcional que le sirve de medio para obtenerlos. Por lo tanto, en lo que respecta a la administración pública, resulta razonable que se produzca la correspondiente valoración del desempeño de las entidades que la conforman, a fin de evaluar su misión, estructura, funciones, resultados, etc, y adecuarlas a los objetivos demarcados constitucionalmente. Lo anterior se confirma con el carácter instrumental que tiene aquella frente a las políticas de gobierno, en lo relacionado con la ordenación y racionalización de la prestación de las funciones de responsabilidad *del Ejecutivo, dentro de los principios de eficiencia, eficacia y celeridad*.

⁴³Senado de la República. Comisión Primera. Proyecto de ley N° 136 de 2004. "Por medio de la cual se modifica el decreto - ley 254 de 200 sobre procedimiento de liquidación de entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional. Texto aprobado por la Comisión Primera del H. Senado de la República.

2.1.4 Justas causas para el despido de los trabajadores. La garantía de fuero sindical no es absoluta y no convierte en inamovibles a los trabajadores beneficiados por él. La legislación garantiza la estabilidad del trabajador dentro de los parámetros del contrato de trabajo y de la ley laboral que en estos casos establece.

En este sentido, el artículo 410 del CST., modificado por el artículo 8° del decreto 204 de 1957 señala:

"Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono, durante más de ciento veinte días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST para dar por terminado el contrato de trabajo".

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa: Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del

servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 63. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

- 1) Al haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- 3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
- 6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 7) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8)

días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

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

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

12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

[...]

Causales que no requieren calificación judicial:

El artículo 411 del C.S. T., establece que cuando se presenta la figura de la terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasionado transitoria, por mutuo consentimiento

o por sentencia de autoridad competente, no se requiere previa calificación judicial de las causas para darse por terminado.

2.4.2 Suspensión del Contrato de trabajo del trabajador aforado:

Art. 412 del CST., modificado por el Art. 57 del decreto 204 de 1957, señala: "Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial".

La suspensión de la relación laboral está determinada por el tiempo, y sus causas están enumeradas en el artículo 51 del CST. Respecto del fuero sindical no produce ningún efecto, tampoco es necesaria para la suspensión del Contrato de Trabajo la calificación judicial.

2.1.5 Acciones legales para la protección de fuero sindical como garantías judiciales

2.1.5.1 Acción de levantamiento de fuero sindical. Es el mecanismo dado al empleador para que una vez producido el hecho previsto en la ley, como causal, pueda acudir al juez de trabajo y obtener la autorización judicial para despedir o trasladar a un trabajador aforado⁴⁴.

La demanda debe contener los requisitos del Art. 25, C.PL. (Modificado por la ley 712 de 2001 Art. 12). Así, la solicitud del empleador debe:

"Expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren" (Art. 2º; decreto 204 de 1957).

⁴⁴ OSTAU DELAFONT DELEÓN Francisco Rafael, op. cit., p. 324

El contenido de la sentencia de levantamiento del fuero sindical es regulado por el artículo 408 del CST en el cual "El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa".

"Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare 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".

"Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, 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".

La Corte Constitucional mediante sentencia C-201/2002 considera:

"La Corte debe decidir si las normas demandadas facultan al empleador para desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores que gocen de fuero sindical, así como al juez laboral para autorizarlo en tal sentido. El fuero sindical, institución consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, "es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir

que mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos".

Como puede verse claramente, las normas acusadas consagran una garantía para el trabajador aforado en el sentido de que el *ius variandi* no pueda ser ejercido por el empleador sin la respectiva autorización judicial. Dicha protección, que tiene asidero constitucional y sobre la cual ha sido particularmente prolija la jurisprudencia de esta Corte, es diametralmente opuesta a la supuesta facultad que tienen el empleador y el propio juez para llevar a cabo el primero, y autorizar el segundo, una desmejora en las condiciones de los trabajadores que gozan de fuero sin que se califique la justa causa para ello, como equivocadamente deduce el demandante del texto de las normas acusadas".

Agrega la Corte "Para garantizar la efectividad de dicha institución, el trabajador aforado y el sindicato al que pertenece cuentan con un mecanismo de defensa -la acción de reintegro-, a través del cual pueden acudir ante el juez del trabajo para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y en caso que se demuestre que éste fue realizado sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización".

Por último, la Corte concluye que "el daño sufrido por el trabajador aforado, provocado por el despido sin justa causa declarada mediante sentencia judicial, debe ser reparado de manera integral, esto es, de acuerdo con lo que se lo que se logre probar en cada caso, lo cual incluye, además del pago de los salarios no

devengados, con sus reajustes y prestaciones, cualquier otro valor dejado de percibir o pagado por el trabajador, como consecuencia directa del despido injusto. Siendo entendido, además, que la reparación integral incorpora la correspondiente indexación".

2.1.5.2 Acción de Reintegro. El trabajador solicita al Juez laboral reintegro a la empresa luego de ser despedido, no obstante gozar de fuero sindical, sin autorización del Juez laboral. Al trabajador le corresponde demostrar que gozando del fuero sindical, fue despedido sin permiso, para que por medio de sentencia emitida por el Juez laboral de ordene su reintegro a la empresa con el pago de los salarios y prestaciones dejados de devengar desde la fecha de despido.

En este proceso de reintegro no se discute entonces si el trabajador ha cometido una falta que amerita el despido, se discute si el trabajador gozando del fuero fue despedido sin previa autorización. El trabajador debe ejercer la acción de reintegro en los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha de despido, pues la acción de reintegro prescribe o se extingue a los dos (2) dos meses luego de producida la desvinculación laboral.

La demanda de reintegro debe llenar los requisitos del artículo 118 C.EL. que establece que el fuero sindical se demuestra con la certificación de inscripción en el Registro Sindical o en la comunicación al empleador de la elección con los nombres de la Junta Directiva Sindical. Las pretensiones más importantes son: el

reintegro del trabajador a su trabajo y la cancelación de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure el despido⁴⁵.

Al respecto ALFONSO MELUK expresa: "El trabajador amparado por el fuero sindical que hubiese sido despedido sin permiso del juez del trabajo, dará lugar a la acción de reintegro que sufrirá los mismos trámites de la solicitud de despido por parte del patrono, y se llenarán las mismas formalidades. Sólo que la acción de reintegro prescribe en dos meses contados a partir de la fecha de despido"⁴⁶.

Mediante Sentencia C-381 de 200022 la Corte Constitucional ha determinado la situación del fuero sindical y su acción de reintegro en el sentido que el sindicato es parte de esta acción.

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso señalar que posterior a la anterior jurisprudencia, se produce la ley 712 de 2001 que aclara muchas de las decisiones de la Corte Constitucional, de esta manera:

1) Modifica el artículo 113 CPL. estableciendo la presunción de la existencia del fuero sindical con la resolución de inscripción de la Junta Directiva o la comunicación al empleado de la inscripción.

⁴⁵Ver sentencia de la Corte Suprema de Justicia 11654 de 20 de mayo de 1999, en la cual se manifiesta que el tiempo que el trabajador estuvo por fuera de la empresa también se tiene en cuenta para efecto en la liquidación y pago de las prestaciones sociales.

⁴⁶ MELUK Alfonso, Procedimiento de trabajo. Editorial Kelly, Bogotá, sin fecha, p. 245.

La condición de prescripción que estableció la Corte Constitucional se aclara en el artículo 118A de la ley 712 de 2001 en el sentido de expresar que las acciones que emanan del fuero sindical prescribe en 2 meses para el trabajador a partir del despido; traslado o desmejoro de sus condiciones de trabajo y para el empleador, desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que invoca (causa justa) o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente para el despido. En el caso de los empleados públicos, trabajadores oficiales se suspende el término prescriptivo en la vía gubernativa y corre una vez agotada esta.

2) Igualmente, se aclara la participación del sindicato como parte del proceso de fuero sindical en el artículo 11 de la ley 712 del 2001, facultando al sindicato para intervenir en el proceso ya sea instaurando la acción por delegación del trabajador, de esta manera debe ser obligatoriamente notificado del acto admisorio para que coadyuve al aforado si lo considera, salvo los derechos en litigio. Lo anterior se puede confirmar mediante la sentencia C-240 de artículo 2005 en la cual, según la Corte, la organización sindical debe tener la posibilidad jurídica de actuar en igualdad de condiciones al demandado, debiendo ser notificado en la misma oportunidad procesal⁴⁷.

3) Por último acaba con la conciliación obligatoria que establecía el artículo 114 de CPL, en el proceso del fuero sindical al modificar el citado (Art. 45 ley 712 del año 2001) sin embargo esto no quiere decir que puede haber conciliación voluntaria en el que el empleador reintegre al trabajador.

⁴⁷ Corte Constitucional, sentencia C- 240 de marzo 15 de 2005. M.P Alfredo Beltrán Sierra.

2.1.5.3 Acción de restitución o reinstalación. Esta acción está dirigida a amparar a los trabajadores que gocen de la garantía del fuero sindical, con el fin de que no sean desmejorados en sus condiciones de trabajo, trasladados a otros establecimientos de la misma empresa ni a otros municipios, sin justa causa y previa autorización judicial (artículo 450 C.S. del T.). Doctrinariamente se denomina acción de restitución porque no se trata de despido para el cual la ley consagra la acción de reintegro, sino que son circunstancias diferentes al despido. El empleador atenta contra el derecho de asociación con los actos de traslado o desmejoramiento.

El desmejoramiento ha de ser entendido como aquellos actos del empleador que tiene como objetivo desarrollar actividades antisindicales en contra de los trabajadores aforados dirigidos a aspectos psicológicos, como por ejemplo, producir comentarios que tiendan a disminuir el status político y sindical del dirigente, de la misma manera cuando se discrimina al trabajador aforado tildándolo de mal trabajador o ubicándolo en instalaciones no propias para desarrollar su trabajo habitual.

2.2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES DEL FUERO SINDICAL POSTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1991

Con la implantación de la nueva carta política se concibe a Colombia como un Estado Social de Derecho, se da el significado del Estado bajo dos premisas importantes, como un Estado de Bienestar y como un Estado Constitucional y democrático, esta nueva caracterización que se le ha dado al Estado ha influido directa y notablemente en una acaudalada producción jurídica no solo en materia legislativa sino también puntualmente en cuanto a jurisprudencia se trata. Esta

serie de reformas normativas implantadas apuntaban a un renacimiento y reconocimiento de los derechos fundamentales tocando de fondo temas sociales, económicos y políticos, por lo que no podía dejarse de lado el ámbito laboral. A pesar de todas estas garantías que se otorgaron con la nueva carta, fue solo hasta 1992 que se empiezan a formular cambios en la normatividad por medio de reformas laborales y abundante jurisprudencia de la Corte Constitucional. Entre las Leyes de mayor relevancia encontramos:

- **Ley 411 de 1997**

Por medio de la sentencia C-377 de 1998, la Corte Constitucional examinó la constitucionalidad de la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de 1978 de la OIT declarándola exequible. La Corte condicionó el alcance de los artículos 7 y 8 del Convenio 151 de 1978 de la OIT en relación con los empleados públicos, por cuanto la norma autoriza a tener en cuenta las especificidades de las situaciones nacionales al establecer que "el artículo 7° no consagra un derecho de negociación colectiva pleno para los servidores públicos sino que establece que los Estados deben adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales que estimulen la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de servidores públicos".

- **Convenio 151 :**

Aunque este convenio se adopta el 27 de junio de 1978, fue aprobado en Colombia solamente hasta el año de 1997 con la Ley 411, conocido también como el convenio sobre: "la protección del derecho de sindicación y los procedimientos

para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, en su Parte I, Campo de aplicación y definiciones,

ARTÍCULO 1º.

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Dentro de los aspectos más trascendentales apuntados a nuestra investigación se encuentra la parte segunda de esta ley, con el título Protección del derecho de sindicación en sus Artículos 4º y 5º, donde se otorgan ciertas garantías y protección a los empleados públicos

ARTÍCULO 4º

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
- b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

ARTÍCULO 5º.

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Encontramos también que esta Ley no deja aun lado los derechos y las garantías inherentes a cualquier individuo que por el hecho de pertenecer al sector público no deja de tener, ello lo vemos en la parte V Artículo 8 y VI Artículo 9 respectivamente,

ARTICULO 8º.

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las

condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

ARTICULO 9º

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

○ **Ley 584 de 2000**

Se manifiesta cada vez más el ánimo por implementar las garantías y derechos en el campo Laboral para los trabajadores, como lo podemos observar en esta ley cuando se implementa para el Código Sustantivo del Trabajo el reconocimiento de los Derechos de Asociación y Libertad de Asociación reiterados en nuestra Carta Política, así también como la importante institución del Fuero Sindical que ampara a los trabajadores que gozan de su protección y les otorga seguridad y estabilidad laboral, a saber,

ARTICULO 1o. Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 38, el cual quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus

intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTICULO 2o. Modifíquese el artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 358. Libertad de afiliación.

Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

ARTICULO 3o. Modifíquese el numeral tercero del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 42, el cual quedará así:

ARTICULO 12. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 57, el cual quedará así:

Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical.

Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al 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 (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores⁴⁸.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

⁴⁸Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

o **Ley 712 de 2001**

Esta Ley realiza una importante reforman sobre algunas de las disposiciones del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como entró a denominarse y se dan por sentadas las garantías constitucionales sobre la reglamentación legal de la institución denominada Acción de fuero, siendo un logro significativo para los derechos del trabajador aforado, y una salida más viable a la continua violación de sus derechos, como lo podemos ver a medida que se va desarrollando en cada punto del capítulo de procedimientos especiales:

ARTÍCULO 113. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.

ARTÍCULO 114. Traslado y audiencia. Recibida la demanda, el juez en providencia que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia.

Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del quinto (5o.) día hábil siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda y propondrá las excepciones que considere tener a su favor. Acto seguido y en la misma audiencia se decidirá las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio.

A continuación y también en la misma audiencia se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes.

ARTÍCULO 115. Inasistencia de las partes. Si notificadas las partes de la providencia que señala la fecha de audiencia, no concurrieren, el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga, o los que de oficio juzgue conveniente allegar.

ARTÍCULO 117. Apelación. La sentencia será apelable en el efecto suspensivo. El Tribunal decidirá de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente.

Contra la decisión del Tribunal no cabe recurso alguno.

ARTÍCULO 118. Demanda del trabajador. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.

ARTÍCULO 118A. Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo, culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

Artículo 118B. Parte Sindical. La organización Sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero sindical así:

1. Instaurando la acción por delegación del trabajador.

2. <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio por el medio que el Juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si lo considera.

3. Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado, salvo la disposición del derecho en litigio.

2.2.1 Convenios OIT en materia de derechos de asociación y libertad sindical. A comienzos del siglo XX la lucha de los trabajadores tenía como objetivo lograr el reconocimiento de las organizaciones sindicales, en busca de un mejoramiento respecto a sus condiciones de vida. Logros que fueron tangibles con la creación de la OIT. y la elaboración de normas enfocadas al campo laboral por parte de este estamento.

Los trabajadores se enfocaban en la continua lucha por alcanzar una significativa intervención en la producción industrial, propendían por salarios justos que les permitieran llevar una vida digna, y por el funcionamiento de normas que se encargaran de regular las condiciones más humanas de trabajo. El derecho de asociarse o asociación, surge del principio de que es de la naturaleza de todos los seres humanos la convivencia en sociedad; y por está razón el derecho de asociación y libertad sindical van íntimamente ligados en su desarrollo normativo; al ser la libertad sindical la esencia del derecho de asociación, la OIT se ha pronunciado sobre la Libertad sindical y el derecho de asociación en convenios y recomendaciones⁴⁹.

➤ **Convenio 87**

Es el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, expedido en el año de 1948, es el que mayor relevancia tiene en cuanto a la cuestión laboral, en su parte primera hace referencia a la libertad sindical y en la segunda a la protección del derecho de sindicalización:

⁴⁹ Según boletín oficial de la Oficina Internacional del Trabajo (Vol. LXXIV. Serie B número 1, 1991)

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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

Artículo 3

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

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

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

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

Referente a este convenio podemos decir que la libertad sindical de que habla es la condición fundamental para que ocurra el derecho de asociarse o no asociarse sindicalmente. Igualmente podemos observar que se busca brindar una atmósfera de “igualdad” al decir que se aplica este tanto a empleadores como a trabajadores sin mediar su clasificación o relaciones laborales; se habla de una autonomía en cuanto al control del Gobierno en su estructura y funcionamiento teniendo aún así toda la protección del Estado.

➤ **Convenio 98**

En el año de 1949 se expide este convenio que trata sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, siendo una precisa continuación de las garantías que consagra el convenio 87:

Artículo 1

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

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

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

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

.Artículo 2

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

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

Artículo 3

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

La realización de este convenio se fundamenta en garantizar la libertad sindical y el derecho de asociación como atrás quedo visto, dando protección a las organizaciones sindicales, tanto a sus dirigentes como a sus integrantes, así como la protección de las esferas de negociación colectiva.

El código sustantivo del trabajo, modificado por el decreto 204 de 1957 en su artículo 405, define al fuero sindical como “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”.

En múltiples oportunidades se ha reiterado que la importancia del fuero sindical radica en la relación directa con la especial protección que la constitución concede a las diferentes asociaciones sindicales; por lo que estas asociaciones llevan a costas el resguardo y defensa de los intereses de sus asociados, y por ello, el sistema jurídico ha creado los instrumentos necesarios para que el ejercicio de la actividad sindical no se vea en detrimento debido a la posición dominante que detentan los empleadores frente a los trabajadores. Frente a esta problemática la corte Constitucional ha señalado: La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos”⁵⁰

La Carta política además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93, reunió las garantías que sobre la materia se contemplan en los convenios internacionales; “La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de

⁵⁰ Sentencia C-593 de 1993

Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan⁵¹:

- a. que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses,
- b. que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección,
- c. que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización,
- d. que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y
- e. que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización.

La intensificación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones en cuanto a estabilidad laboral de los beneficiados de esta medida, sino también en la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluirse el artículo 39 Superior cuando se refiere a “todos” para determinar la categoría de trabajadores susceptibles de sindicalización, impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de

⁵¹La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.

desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato⁵².

Esta calificación⁵³ es una de las características definitorias de la figura del fuero sindical, en ese orden de ideas, corresponde al Juez determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto. Cualquier decisión de las anteriormente mencionadas que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. En el evento en que se de infracción alguna de las garantías básicas del trabajador puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada ante un juez constitucional por medio del mecanismo de la acción de tutela. Ahora bien cuando el empleador despide, traslada o desmejora a un trabajador aforado, sin que medie autorización judicial, el trabajador puede acudir a la jurisdicción laboral en acción de reintegro. Corresponde al operador judicial, en esta hipótesis, determinar si el patrono estaba obligado a solicitar permiso judicial para el despido, y si el mismo cumplió con tal deber⁵⁴.

⁵² sentencia SU-036 de 1999

⁵³ La calificación judicial del despido, traslado o desmejora de los trabajadores aforados está a cargo de la justicia laboral ordinaria. Es decir la competencia para desatar los problemas suscitados con ocasión del fuero sindical, sin importar si se trata de empleados públicos, corresponde a la jurisdicción laboral. El artículo 2º de la ley 362 de 1997 señala que: “ (...)La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. También conocerá de la ejecución de las obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales y del que corresponda a los empleados públicos”

⁵⁴ Sentencia T-683 de 2006

2.2.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de fuero sindical y garantías del trabajador año 2002 a 2007, vigencia ley 712 de 2001.

Derecho de asociación, libertad sindical y fuero sindical:

➤ Sentencia C 201 de 2002

"En la sentencia T-441/9M.P. Alejandro Martínez Caballero la Corte expresó, sobre el derecho de asociación sindical, lo siguiente: 'Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público'.

'La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación'.

'Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por

el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva'.

'Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social'.

"En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del Art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos. (...)"

- A su vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido lo siguiente: "156. La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues,

del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito si presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad”.

157. “El Preámbulo de la Constitución de la OIT incluye el "reconocimiento del principio de libertad sindical" como requisito indispensable para "la paz y armonía universales”.

158. Esta Corte considera que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos.

159. La libertad de asociación, en materia laboral, en los términos del artículo 16 de la Convención Americana, comprende un derecho y una libertad, a saber: el derecho a formar asociaciones sin restricciones distintas a las permitidas en los incisos 2 y 3 de aquel precepto convencional y la libertad de toda persona de no ser compelida u obligada a asociarse (...) Caso Baena Ricardo y otros. Sentencia del 2 de febrero de 2001. Citada por: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. "Compilación de jurisprudencia y doctrina nacional e internacional" Volumen II. Bogotá, 2001, Pág. 24.

➤ **Sentencia T 1334 de 2001**

La Corte Constitucional Colombiana, se ha venido pronunciando sobre el fuero sindical. A manera de precedente jurisprudencial vale destacar la sentencia de tutela T-1334 de 2001, donde se resume el carácter de derecho fundamental del fuero sindical haciendo énfasis en la autorización judicial para el despido como garantía de tutela de tal derecho.

Ha reiterado esta Corporación en múltiples oportunidades, que la relevancia de la figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados. La Corte ha señalado al respecto:

“La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.”

Aunque tal institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, con la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales: “Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)”

➤ **Sentencia T- 80/02, agregó:**

“Esta Corporación se ha pronunciado en reiteradas oportunidades sobre el derecho de asociación sindical, afirmando que el mismo: “debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política.”

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso BAENA Ricardo y otros contra Panamá. Sentencia de 2 de febrero de 2001, abordó el fuero sindical como institución indisolublemente del derecho a la libertad de asociación consagrado en el artículo 16 de la CADH.

Señala la Corte Interamericana de Derechos humanos:

El artículo 16 de la Convención señala que:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

La Convención Americana es muy clara al señalar, en el artículo 16, que la libertad de asociación sólo puede estar sujeta a restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, y que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás.

3. FUERO SINDICAL EN LA JURISDICCION LABORAL DE BUCARAMANGA

3.1 PRECISIÓN METODOLÓGICA

Nuestro trabajo de investigación se enfoca hacia un método descriptivo, pues por medio de la recopilación de estadísticas, información y entrevistas en el Palacio de Justicia de la ciudad de Bucaramanga desarrollamos el planteamiento del problema hallando unos resultados que se arrojan en las conclusiones encontradas en el último capítulo de la misma, y que son la base para las posibles propuestas que se producen de la hipótesis planteada acerca del tema en cuestión.

El punto sobre el cual se construye nuestra propuesta radica en la apreciación de los distintos fenómenos que inciden en el desconocimiento de las garantías procesales, tratamos de buscar las causas de él porque resultan ser violados los derechos y garantías de los trabajadores, por los empleadores y hasta por la misma administración de justicia en cabeza de algunos de los Jueces Laborales del Circuito de Bucaramanga, se realizaron entrevistas como antes lo mencionamos, a un Abogado, y dos de los Jueces del Distrito de Bucaramanga, así como a través de derecho de petición elevado al Consejo Seccional de la Judicatura de Bucaramanga se nos permitió el acceso a las estadísticas de los Juzgados en cuanto a las demandas de levantamiento de fuero y acción de

reintegro ingresadas entre los años 2002 a 2007, en donde pudimos encontrar información valiosa para nuestra investigación.

Recuento del estudio de campo

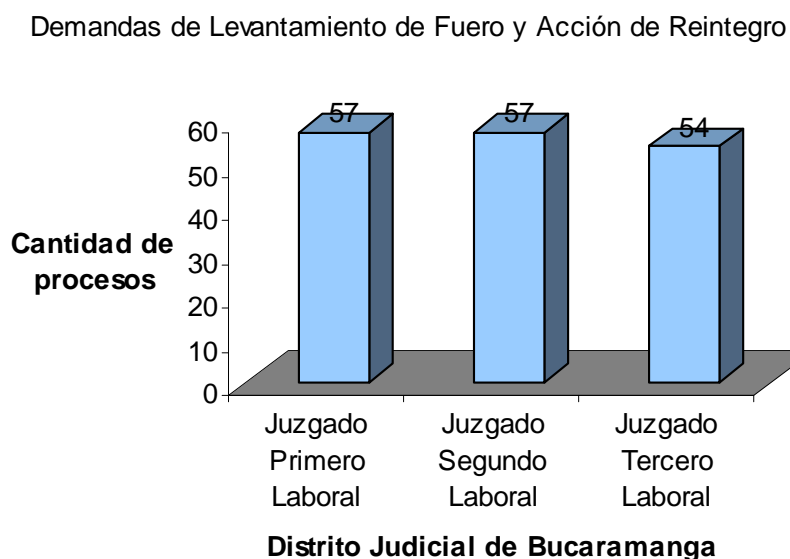
Nos trasladamos a la Ciudad de Bogotá a realizar una entrevista a el doctor Marcel Silva Romero, Abogado especialista en materia laboral y escritor del libro “Flujos y Reflujos”, el cual ha sido una herramienta importante para el desarrollo del marco teórico de nuestra investigación, además de obtener la entrevista con dicho catedrático del derecho recibimos un aporte documental pieza fundamental en la precisión de los conceptos y demás teorías desarrolladas. Así mismo acudimos al Palacio de Justicia de la Ciudad de Bucaramanga y allí contamos con la colaboración del Doctor Luís Javier Avila, Juez Primero Laboral del Circuito, donde revisamos los libros radicadores y hallamos detalladas las demandas que ingresaron desde el año 2002 a 2007, de la misma forma nos permitió el acceso a ciertos procesos de levantamiento de fuero sindical y de acciones de reintegro los cuales estudiamos hasta su sentencia; además el Señor Juez nos concedió una entrevista en la que le preguntamos acerca de los criterios que tenía para fallar en este tipo de procesos.

Por medio de derecho de petición elevado al Tribunal seccional de la Judicatura de Bucaramanga, se nos otorgo el permiso para poder acceder a los libros radicadores de los Juzgados segundo y tercero Laborales del Circuito y observar el flujo entrante de demandas referentes a levantamientos de fuero y acciones de reintegro en el Distrito Judicial de Bucaramanga, pero no se nos permitió tomar como muestra algunos procesos. Con el fin de conocer los criterios en los que los Jueces Laborales se basan para emitir sus fallos, fue pertinente realizar algunas

entrevistas para tener certeza y plasmar en nuestra investigación la posición de los Jueces Laborales respecto a este tema; al llegar al Juzgado segundo se nos facilitó el material que necesitábamos como ya lo mencionamos antes, pero al proponer la idea de una entrevista a la Señora Juez Segunda del Circuito, se negó inmediatamente aduciendo que no era muy diestra en esos temas que estábamos *investigando* “*que habían otros jueces que si lo eran como el Juez Primero Laboral que era de corte más filosófico*” además expresó que: “*no quería tener ningún problema con los sindicatos ya que no sabía que alcances podría llegar a tener nuestro trabajo de investigación*”, tomamos entonces los libros radicadores y allí encontramos discriminadamente cada etapa procesal y estado del proceso hasta segunda instancia; nos trasladamos a el Juzgado Tercero Laboral del circuito e igualmente se nos permitió el acceso a los libros radicadores en los cuales encontramos también la información de cada proceso por lo que tomamos las estadísticas y le comunicamos al Señor Juez la inquietud de querer entrevistarle concediéndonos la entrevista.

3.2 ESTADÍSTICAS DE LOS HALLAZGOS EN LOS JUZGADOS PRIMERO, SEGUNDO Y TERCERO LABORALES EN EL DISTRITO DE BUCARAMANGA

Figura 3. Demandas de levantamiento y acción de reintegro, años 2002-2007

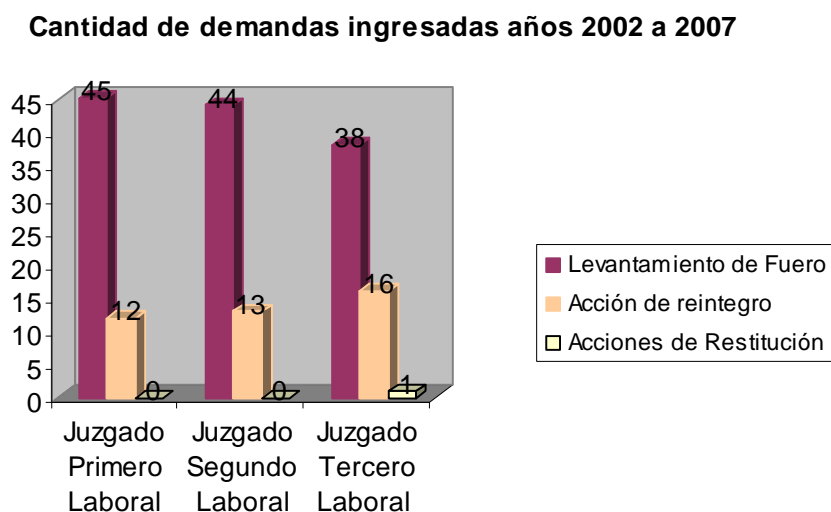


Fuente: Distrito Judicial de Bucaramanga

Como podemos observar se mantiene un reparto equitativo en cuanto a las demandas que ingresaron en los años 2002 a 2007 en materia de levantamiento de fuero sindical y acciones de reintegro, teniendo en cuenta que los Juzgados primero y segundo tienen más antigüedad que el tercero y cuarto que son más recientes. Es evidente también que en el período estudio de investigación, el ingreso de demandas es demasiado bajo, se accede más a la justicia para cuestiones de índole ordinaria, que para asuntos especiales; pero estas cifras no quieren decir que realmente el trabajador sea respetado y protegido en sus

derechos, ni tampoco que los empleadores se ciñan a la Ley, respetando las condiciones especiales de los trabajadores aforados, sino que simplemente la posición que han asumido muchos Jueces en este tema ha sido apartarse de hacer uso del bloque de constitucional del que habla el artículo 93 de la Constitución Política y proferir fallos que en muchos casos por no referirnos a todos, no se protege al trabajador, todo esto genera una desconfianza ante la justicia y se opta por no acceder a ella.

Figura 4. Cantidad de demandas ingresadas, años 2002-2007

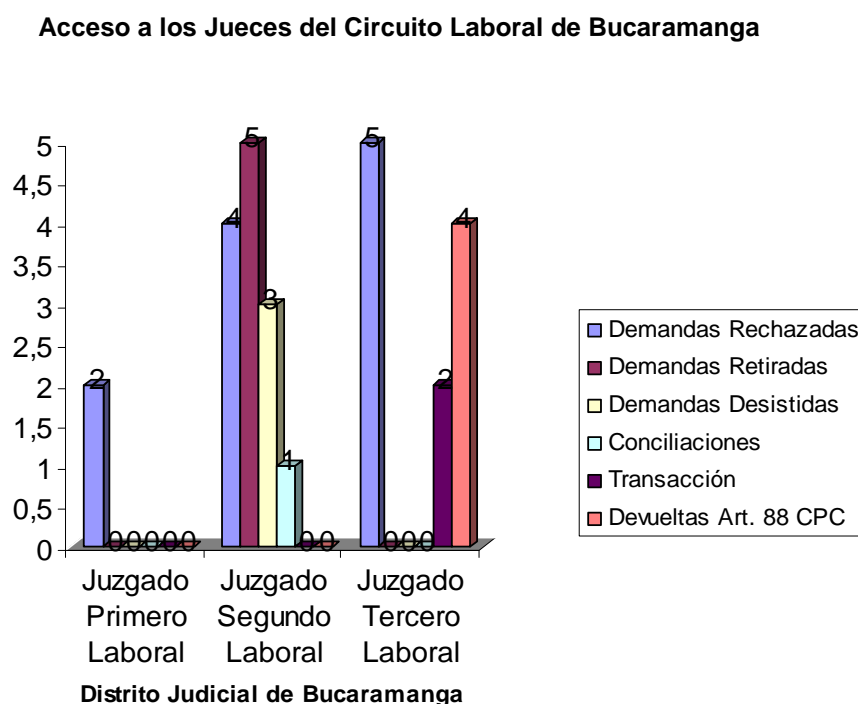


Fuente: Distrito Judicial de Bucaramanga

Las demandas de levantamiento de fuero se presentan en mayor número, se acude al Juez en más ocasiones por parte del empleador solicitando permiso para despedir que de los mismos empleados para solicitar el reintegro, existen dos razones por las cuales se da esta situación, la primera es debido a que muchos de

los trabajadores que acceden a la justicia no poseen los recursos necesarios para mantener las acciones empleadas para la protección de sus derechos en materia sindical, como por ejemplo las acciones de reintegro, litigio que además de ser extenso es oneroso, situación que pone en desventaja a los trabajadores frente a los empleadores en el proceso. De igual forma respecto a las muestras tomadas en la investigación hallamos una sola demanda de acción de restitución que fue desfavorable para la parte demandada ya que se realizó el traslado de la trabajadora, quien acudió a la segunda instancia y allí confirmaron la primera sentencia.

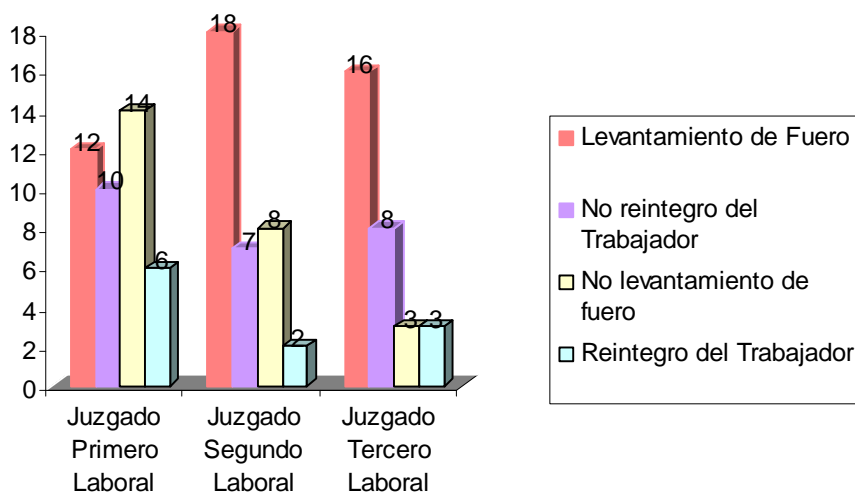
Figura 5. Acceso a los jueces del Circuito Laboral de Bucaramanga



Fuente: Distrito Judicial de Bucaramanga

La cantidad de demandas que se aprecian en la gráfica nos muestra que para el período tomado que es de 6 años se produce una cifra considerable de las diferentes demandas que no llegaron al litigio laboral y que fueron rechazadas, retiradas, desistidas, conciliadas, transadas y devueltas de acuerdo al artículo 88 del CPC, teniendo en cuenta que la cifra de demandas que ingresaron en el Circuito Laboral es de 57. No podría hablarse de una causa específica del porque sucede en gran cantidad este fenómeno pues podría ser por que los abogados no se ciñen a las formalidades que la Ley exige en cuanto a la presentación de las demandas en los Juzgados ocasionándose el rechazo de las mismas, otra posibilidad es que los empleadores en su afán de no entrar en litigio y por propender la defensa de sus intereses proponen conciliaciones y transacciones dentro del curso del proceso motivo por el cual el juzgado archiva, y el trabajador accede muchas veces a renunciar a su fuero para obtener un beneficio propio, olvidando, movimos quizás por la necesidad, que la Constitución busca proteger el derecho de asociación y de libertad sindical de manera colectiva y jamás individual.

Figura 6. Comportamiento de las acciones de levantamiento de fuero y reintegro en el Distrito Judicial de Bucaramanga



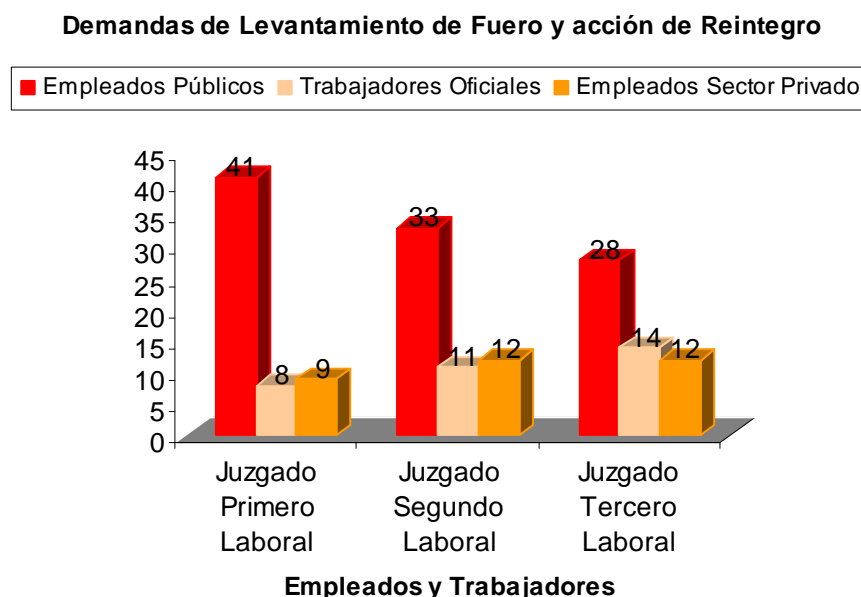
Fuente: Distrito Judicial de Bucaramanga

Podemos inferir de la gráfica 4, que teniendo en cuenta que el acceso a la justicia por los procesos especiales de fuero sindical, se presentan en una cantidad demasiado baja, la mayoría de estos procesos no son favorables hacia el trabajador y el principio de la igualdad en las relaciones empleador-trabajador no es aplicable, pues es de costumbre como lo muestran las tablas que la justicia favorezca a los empleadores produciéndose así un gran flujo de sentencias y procesos en los que se levanta fuero en mayor proporción a las acciones de reintegro que más adelante en segunda instancia no prosperarán (gráfico 6). Sobre este tema el Señor Juez Primero Laboral, Doctor Luís Javier Avila caballero, aduce: “Se puede decir con vergüenza que es muy poco lo que se ha avanzado en materia de Fuero Sindical, con el agravante de que estos procesos mueren en el tribunal y en esa medida la “Corte Suprema” no dicta jurisprudencia salvo que en algunos casos lleguen procesos por Fuero Circunstancial que estos si por el

trámite ordinario que se les imprime pueden llegar a la “Corte” en casación. En esos casos la “Corte Suprema” ha aprovechado (la Sala Laboral) para dar directrices en materia de Fuero Sindical”.

Lo anterior quiere decir que los Jueces Laborales del Circuito y los de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, no tienen en cuenta los criterios auxiliares de que habla el Art. 93 de La Constitución en estas materias, al obviar la interpretación de sentencias y convenios siendo sus fallos mecánicos y exegéticos y dejando de lado los pronunciamientos de la Corte Constitucional y de los mismos estamentos internacionales.

Figura 7. Demandas de Levantamiento y acción de reintegro de trabajadores, empleados públicos y empleados sector privado.

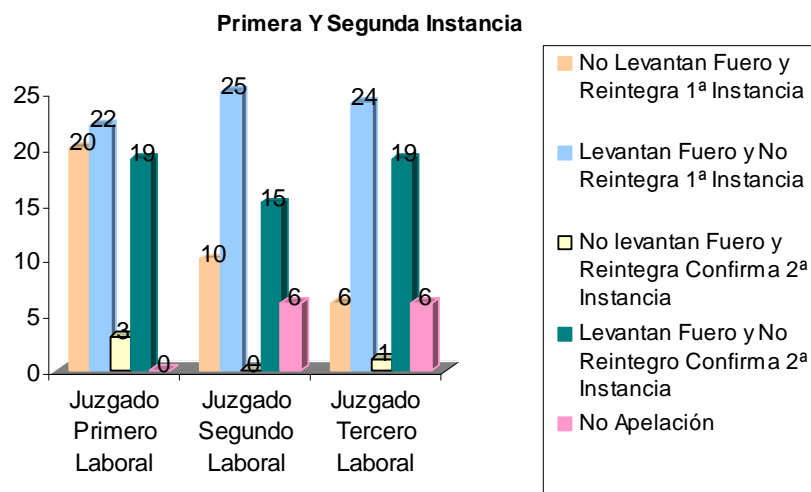


Fuente: Distrito Judicial de Bucaramanga

Según esta gráfica se demuestra claramente que se ven más afectados los empleados públicos con los fallos de levantamiento de fuero ya que es promovida desde el mismo Estado la reestructuración de las Instituciones y empresas Estatales razón por la cual se impulsan las acciones de levantamiento de fuero y autorización para despedir a los trabajadores de estas aún cuando estén investidos de la garantía de fuero sindical.

La reestructuración de estas instituciones y empresas se justifica en la optimización de los recursos y la economía que de esta reestructuración se deriva aun cuando este yendo en contra de los derechos y garantías constitucionales adoptadas gracias a los convenios internacionales que protegen a los trabajadores tanto de las empresas privadas como de las públicas por el hecho de pertenecer a estas organizaciones sindicales ya que estas organizaciones son las encargadas de conseguir mejores condiciones para los trabajadores puesto que son las que entran a negociar con los patronos las convenciones colectivas y las mejoras para los trabajadores que de esto se derive.

Figura 8. Primera y segunda instancia



Fuente: Distrito Judicial de Bucaramanga

De esta gráfica podemos concluir que de la cifra de los procesos de levantamiento de fuero y permiso para despedir que se presentan en el Circuito de Bucaramanga en los juzgados Primero, Segundo y Tercero son bastante reducidas las sentencias en que no se levanta la garantía del Fuero Sindical en primera instancia y no hay segunda instancia. Mientras que el número de sentencias de estas mismas que van a segunda instancia el número de sentencias la mayoría son revocadas. Hay una constante en cuanto a que los procesos en los que no se levanta el Fuero en primera instancia en segunda instancia se confirma, observando con gran preocupación que no ocurre que en primera instancia se autorice el levantamiento y en el tribunal se revoque la sentencia del A quo.

3.3 FALLOS EN PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

Juzgado Primero Laboral del Circuito (Sentencia 2003-0463)

Antecedentes:

De acuerdo a lo expuesto por el demandante (FL. 28), los funcionarios señalados en la solicitud de despido, prestan sus servicios a la Contraloría Departamental de Santander, "y se encuentran amparados por fuero sindical por estar afiliados a los sindicatos ASDECOL, SINTRAGOBERNACIONES y SINTRACODES, cuyas organizaciones se encuentran en etapa de negociación".

Señala que en cumplimiento a las previsiones de la Ley 617 de 2000 la Contraloría Departamental de Santander contrató con la Universidad Cooperativa de Colombia "la elaboración de estudio técnico, el cual concluyó que se hacía necesario implementar una nueva estructura orgánica para la entidad...". Que con base en ese estudio, la Asamblea Departamental de Santander mediante ordenanza 003 del 14 de marzo de 2001, estableció la estructura orgánica de la Contraloría Departamental, suprimiendo los cargos de técnicos, auxiliares, secretarías y Profesionales Universitarios", para obtener en esa forma una reducción en su planta de personal de 124 funcionarios a 70, esto es, una supresión de 54 cargos.

Sostiene que en cumplimiento a las disposiciones citadas, la Contraloría Departamental procedió a desvincular 23 funcionarios para los cuales alcanzaba la

referida disponibilidad presupuestal y quienes no gozaban de ningún fuero sindical.

Decisión de Primera Instancia:

“Una vez se agotó el debate probatorio, el cognoscente definió el litigio mediante decisión del 26 de marzo del presente año (FL.175) a través de la cual declaró probada la excepción de prescripción de la acción de despido respecto de los trabajadores (lista mencionada dentro del proceso), De igual manera aceptó el desistimiento formulado por el accionante en lo que concierne a los demandados GERMÁN MEDINA DELGADO, CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ Y ELIDÍ JOHANNA ALVAREZ DOMÍNGUEZ.

Mediante sentencia complementaria (FL.200), el cognoscente adicionó la decisión de fecha 26 de marzo del año en curso "en el sentido de que OLGA LUCIA ARDILA MATEUS también queda amparada por la prescripción que se declara probada a favor de los demandados representados por la profesional del derecho Matilde Isabel Espitia Herrera.

Contra la decisión se alió al accionado mediante los recursos de reposición y subsidiariamente el de apelación. Desestimado el primer gravamen dado que la sentencia no es reponible por el Juez que la dictó, según el perentorio mandato del artículo 309 del Código de Procedimiento Civil, se concedió el de apelación subsidiariamente interpuesto.

El desacuerdo del recurrente con la decisión de instancia, gravita en el hecho de que el juez de primer grado no tuvo en cuenta que el término transcurrido desde la fecha de expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte de la Gobernación de Santander, se llevó a cabo el 26 de septiembre de 2002 para la terminación de la ejecución definitiva de la nueva estructura orgánica en cumplimiento a lo dispuesto en la Ordenanza 003 de marzo 14 de 2001 y la demanda de solicitud de permiso para despedir ue presentada el día 8 de octubre de 2002, es decir, que solo transcurrieron 13 días entre estos sucesos y por lo tanto el término de prescripción de la acción –dos meses- no había operado.

Censura la decisión del a quo de transformar "la excepción de caducidad interpuesta como previa por la doctora MATILDE ISABEL ESPITIA, en la de prescripción cuando realmente esta excepción (la de prescripción, no invocada) no debió ser materia de estudio en este momento procesal".

Decisión en Segunda Instancia:

“El punto medular que debe abordar la Sala, se contrae al examen de la prescripción de la acción para obtener el levantamiento del fuero sindical, deprecada por el Contralor del Departamento de Santander a través de Vocero Judicial, contra los funcionarios ya citados en precedencia.

“(…)De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, adicionado mediante la Ley 712 de 2001, artículo

49, "Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.". Es claro, que en el caso del levantamiento del fuero sindical, lo que se pretende es consumir un requisito necesario para lograr la autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador, precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador.

La razón de la reforma en este campo, tiene soporte en los lineamientos fijados por la Corte Constitucional mediante sentencia C-381 de 2000 en la que analiza la prescripción de las acciones respecto del empleador y frente al silencio legislativo "critica el amplio plazo de 3 años, además acudiendo a los convenios de la OIT, la sentencia condiciona la acción del empleador a la "presentación de la solicitud de levantamiento de fuero inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar autorización". Ante esta posición, se lograba seguridad jurídica reduciendo el término. Y dado que no existe ninguna razón objetiva que justifique un plazo diferente, en aplicación del principio de igualdad, la comisión procedió a unificar el plazo prescriptivo.

En el sub judice, la Asamblea del Departamento de Santander el día 14 de marzo de 2001, expidió la Ordenanza 003 (fl. 18), mediante la cual "se establece la estructura orgánica de la Contrataría Departamental de Santander" y al efecto en su artículo 7º, fijó la planta de personal, escala de remuneración y categorías de empleos para este órgano de control, con una significativa reducción de sus funcionarios.

Entonces, resulta diáfano que el hecho invocado como justa causa por el empleador para demandar el levantamiento de la garantía foral, emergió a la vida jurídica con todos sus efectos, el día 14 de marzo de 2001, con la expedición de la ordenanza 003, por manera que a partir de esa fecha fue de conocimiento del Contralor del Departamento, la supresión de los cargos que desempeñaban los funcionarios cuyo levantamiento del fuero hoy se demanda.

Y tan cierto es este hecho, que es el propio demandante quien señala que en cumplimiento a lo dispuesto en la ordenanza mencionada "La Contraloría Departamental hacia los meses de julio y agosto de 2001, procedió a desvincular 23 funcionarios para los cuales alcanzaba la referida disponibilidad presupuestal Y quienes no gozaban de ningún fuero sindical".

➤ **Juzgado Primero Laboral del Circuito (2004-00373 Acción de Reintegro)**

Antecedentes:

El trabajador WILSON FERRER DÍAZ ha sido empleado de ECOPETROL S.A. en virtud de contrato a término indefinido desde el 21 de julio de 1982 y hasta su despido fechado el 15 de mayo de 2004, tiempo durante el cual se desempeñó conforme a las instrucciones del empleador y sin que existiere queja alguna en su ejercicio laboral, devengando en promedio \$2.235.000 mensuales.

A causa de amenazas recibidas contra la vida del accionante, por ser éste parte de los dirigentes de la organización sindical en Barrancabermeja, se trasladó al municipio de Piedecuesta para que laborara en el ICP, y al continuar las amenazas aún después de esto, se autorizó por parte de la accionada permiso

permanente de seguridad para poder permanecer en su residencia a partir del mes de octubre de 2002 hasta la fecha de su despido.

Luego de convocatoria realizada por al Dirección Nacional de la organización Sindical a un para nacional aprobado por la Asamblea Nacional de Delegados, el 22 de abril de 2004, los trabajadores afiliados al sindicato participaron del cese de actividades, más no los trabajadores que se encontraban laborando en el ICP. Este mencionado cese de actividades fue declarado ilegal ese mismo día, por parte del Ministerio de Protección Social.

El 3 de mayo de 2004, el Jefe de la Unidad de Servicios Técnicos y Laboratorios del ICP, no teniendo conocimiento de la situación de seguridad del demandante, lo convocó a laborar el día 5 de mayor de 2004, comunicación que se publicó en cartelera interna de la empresa y de lo que se enteró el accionante vía telefónica, por lo que requirió al jefe de unidad copia del acta que levantaba su permiso permanente. Frente a este hecho, afirma el demandante que se le citó a rendir descargos por la no comparecencia a laborar, abriéndosele entonces proceso disciplinario. Igualmente, por acta de 11 de mayo de 2004, día en que debía rendir descargos, se levantó acta de no asistencia.

Alega el demandante que posteriormente, el 14 de mayo de 2004, la empresa violando el debido proceso lo despidió no estando autorizado para hacerlo por estar aquel amparado por fuero sindical y gozando de permiso permanente especial remunerado para permanecer en Bucaramanga. Por tal razón, el accionante presentó reclamación administrativa el 6 de julio del mismo año, la cual respondieron el 15 del mismo mes, manifestando que al no existir nuevos

elementos de juicio que permitan modificar la decisión de la empresa, se ratifican en la misma.

Luego de convocatoria realizada por al Dirección Nacional de la organización Sindical a un paro nacional aprobado por la Asamblea Nacional de Delegados, el 22 de abril de 2004, los trabajadores afiliados al sindicato participaron del cese de actividades, más no los trabajadores que se encontraban laborando en el ICP. Este mencionado cese de actividades fue declarado ilegal ese mismo día, por parte del Ministerio de Protección Social.

El 3 de mayo de 2004, el Jefe de la Unidad de Servicios Técnicos y Laboratorios del ICP, no teniendo conocimiento de la situación de seguridad del demandante, lo convocó a laborar el día 5 de mayo de 2004, comunicación que se publicó en cartelera interna de la empresa y de lo que se enteró el accionante vía telefónica, por lo que requirió al jefe de unidad copia del acta que levantaba su permiso permanente. Frente a este hecho, afirma el demandante que se le citó a rendir descargos por la no comparecencia a laborar, abriéndosele entonces proceso disciplinario. Igualmente, por acta de 11 de mayo de 2004, día en que debía rendir descargos, se levantó acta de no asistencia.

Alega el demandante que posteriormente, el 14 de mayo de 2004, la empresa violando el debido proceso lo despidió no estando autorizado para hacerlo por estar aquel amparado por fuero sindical y gozando de permiso permanente especial remunerado para permanecer en Bucaramanga. Por tal razón, el accionante presentó reclamación administrativa el 6 de julio del mismo año, la cual respondieron el 15 del mismo mes, manifestando que al no existir nuevos

elementos de juicio que permitan modificar la decisión de la empresa, se ratifican en la misma.

Decisión de primera Instancia:

En la audiencia de fallo sobre la excepción previa de FALTA DE JURISDICCION Y CLAUSULA COMPROMISORIA expresó:

“Primero: De acuerdo con el párrafo segundo del artículo de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita el 11 de junio de 2001, celebrada entre ECOPETROL S.A. y UNION SINDICAL OBRERA “USO”, en la que se apoya el demandado y que corre folio 104 y siguientes del expediente, dicho Comité de Reclamos no conocerá de los conflictos colectivos de trabajo no de los relacionados con el levantamiento de fuero sindical, ya que según dicho texto, deben tramitarse por las disposiciones pertinentes del código Sustantivo del Trabajo y Procesal laboral.

Segundo: Y en relación con el Tribunal Ad-Hoc, tenemos lo siguiente: a) el CPTSS, en su artículo 130 faculta a los patronos y trabajadores para derogar la jurisdicción a fin de decidir controversias que surjan entre ellos, es decir, permite que las controversias que se susciten por razón de la relación de trabajo sean dirimidas, por arbitradores; b) (CSTSS, Art. 15, confiere validez a la transacción en asuntos de trabajo salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles), c) La ley 712 de 2001 al regular el procedimiento especial de fuero sindical, eliminó la etapa de conciliación, atendiendo criterio asentado por la Corte constitucional en el

sentido de que no le es dable al trabajador disponer de un derecho que le corresponde a la Organización Sindical; d) No obstante haberse eliminado la etapa de conciliación en los fueros el Art. 118b asegura la intervención de la Organización Sindical en esta clase de procesos, para coadyuvar al trabajador.

De las normas citadas extrae el despacho que las controversias que emerjan en relación con el fuero sindical no pueden ser conocidos por Tribunales de Arbitramento ya que en esta clase de procesos no esta legalmente asegurada la intervención de la Organización Sindical, como si ocurre respecto de los procesos de fuero reglados en los artículos 113 y SS del CPTSS, además de que no es posible la conciliación en estos eventos.”

Decisión en Segunda Instancia:

“(…) es claro entonces que el acuerdo del 26 de mayo celebrado entre ECOPETROL y la UNION SINDICAL OBRERA USO, tiene fundamento legal y es obligatorio, de manera que el asunto o los asuntos previstos para que sean dirimidos a través del medio alternativo disolución de conflictos llamado Arbitramento, deben se sometidos a ese trámite, y en esa medida la competencia que se le atribuye al Tribunal de Arbitramento Ad-Hoc, desplaza a la Jurisdicción Ordinaria Laboral del conocimiento de esas controversias. Es el caso del asunto sometido a decisión de la Jurisdicción ordinaria por el demandante en este proceso, cuyo pedimento apoyado en la causa de terminación de su contrato encaja dentro de la controversia prevista para ser dirimida por el tribunal Ad –Hoc varias veces mencionado.

Frente a la prosperidad de las excepciones previstas de la falta de jurisdicción o cláusula compromisoria, el asunto debe ser conocido por la Jurisdicción que corresponda; independientemente de las reglas impuestas en cada una de ellas, por la procedencia de la acción y en consecuencia deberá devolverse el presente proceso al despacho de origen para que una vez en firme el presente proveído sea enviado al correspondiente tribunal de arbitramento Ad – hoc de que trata el Acta de acuerdo Gobierno nacional – ECOPETROL S.A.- UNION SINDICAL OBRERA USO, del 26 de mayo de 2004, para que conozca del asunto según su competencia”

➤ **Juzgado Tercero Laboral del Circuito** (Sentencia 2005-007)

Antecedentes:

La empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga S.A.- E.S.P- TELEBUCARAMANGA solicitó al Ministerio de Protección Social autorización para el despido colectivo parcial de trabajadores, decisión que recayó sobre 95 trabajadores, entre los que se encuentra RICARDO ALDANA LEON, según Resolución N° A-668 de fecha 21 de julio de 2004, acto administrativo que cobró la pertinente ejecutoria. El día 15 de octubre de 2004, fecha en la cual se desató el recurso de apelación interpuesto por los trabajadores contra la resolución que autorizaba el despido de los 95 empleados, “se fundó un sindicato de primer grado y de empresa denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA, S.A. E.S.P-

TELEBUCARAMANGA- SINTRATELEBUCARAMANGA, el cual fue inscrito mediante Resolución N° G-1061 DEL 10 de noviembre del año 2004 emanada del ministerio de protección social.

Los trabajadores cuyo despido se autoriza, en la actualidad están vinculados en forma permanente a la empresa de comunicaciones de Bucaramanga – Telebucaramanga, son miembros del sindicato de trabajadores de telecomunicaciones de Bucaramanga S.A. E.S.P, razón por la cual están amparados por el fuerro establecido en los literales a), b) de la Ley 584 de 2000.

Decisión de primera Instancia:

“Frente al despido colectivo de trabajadores de la empresa de telecomunicaciones de Bucaramanga TELEBUCARAMANGA S.A. E.S.P. , recordó que el ejercicio de esta facultad le impone al empleador la solicitud de autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tal y conforme lo dispone el Decreto 1469 de 1978, en su artículo 37, la cartera Ministerial, para atender la solicitud del empleador- TELEBUCARAMANGA- expidió la Resolución N° 0668 de 21 de julio de 2004, mediante la cual autorizó el despido de 95 trabajadores “proponiendo por mantener la relación de equilibrio entre el personal técnico operativo (misional) y el administrativo (de apoyo)”. “ (...)ante la prueba contundente de la autorización dada por el Ministerio de la Protección Social, es imperioso el levantamiento de los fueros sindicales y el permiso de despido perseguido por la parte demandante”

Decisión en Segunda Instancia:

“(…) Dos son los problemas jurídicos que debe dirimir la Sala el primero, relacionado con la excepción de prescripción y el segundo la Legitimidad de la solicitud del levantamiento de la garantía foral y consecuente permiso para despedir a los trabajadores.

-Prescripción

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 118a del CPTSS, adicionado mediante la Ley 712 de 2001, Atr.49, “las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca con justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”

(…) Así las cosas teniendo en cuenta que la demanda fue presentada el día 17 de enero de 2005, de acuerdo con la constancia que obra en el formulario diseñado para tal efecto (folio 57 cuaderno1), forzoso es concluir que el líbello fue presentado dentro del término de los dos meses y por lo tanto, el fracaso de la excepción de prescripción, conforme lo ordenó el cognoscente no ofrece reparo alguno.

- *Justa causa de despido*

“(…) En el caso de autos, es un hecho cierto e indiscutible que la empresa TELEBUCARAMANGA, solicitó y obtuvo permiso del Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución A-668 para despedir a 95 trabajadores por razones económicas y financieras según el estudio económico técnico citado por el director territorial del Ministerio de la Protección Social, como fundamento de su decisión.”

“(…) Entonces desde esta perspectiva, la autorización Ministerial otorgada al empleador para el despido de los trabajadores señalados en la demanda, constituye un móvil legítimo para demandar el levantamiento de la garantía foral y autorizar el despido, por manera que la determinación patronal no fue producto de una decisión arbitraria o contraria a la estabilidad laboral de los trabajadores aforados y por lo tanto, la petición de levantamiento de la garantía foral y permiso para despedir, dispuesta por el cognoscente se ajusta a derecho y por lo tanto se confirmara.

3.4 ANÁLISIS DE LOS FALLOS ENCONTRADOS

Juzgado Primero Laboral del Circuito (Sentencia 2003-0463)

En este caso es evidente que se debía proteger la garantía foral debido a que según la ley y la jurisprudencia de la Corte Constitucional Sentencia 0381 de 2000

que da lugar a la reforma del CPTSS con la Ley 712 de 2001 donde se unifica el tiempo para interponer esta acción en dos (2) meses, “para el trabajador desde el momento en el que tiene conocimiento del despido, traslado o desmejora de sus condiciones y para el empleador desde la fecha en que se tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”

Es evidente que la parte demandante resulto vencida debido al desconocimiento de la ley para interponer esta acción ya que pretendió hacer uso de esta herramienta teniendo el término para ejecutarla ya vencido, pues no tuvo en cuenta el momento en que quedo en firme el acto administrativo por el cual se reestructura la planta de trabajadores y la fecha en que hizo los despidos de los trabajadores a los que pretendió levantar el fuero.

Juzgado Primero Laboral del Circuito (2004-00373 Acción de Reintegro)

Este caso es considerado como emblemático en el Circuito Laboral de Bucaramanga a razón que fue el ejemplo mas claro de vulneración de garantías de carácter constitucional como lo son: el derecho al debido proceso contenido en el articulo 29 de la Carta Política, el derecho al acceso a la justicia consagrado en el articulo 229 y Convenios OIT, como el convenio 98 sobre “sindicación y negociación colectiva”, Art.4, ocasionándole al trabajador perjuicios graves, debido a su abrupta desvinculación laboral, impidiendo la utilización de mecanismos para defender sus derechos como lo era la acción de reintegro, esta situación dejó al demandante en un limbo jurídico .

El derecho fundamental al debido proceso establece que se aplicara a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, y como tal, este derecho asiste a todas las personas incluso a las jurídicas siendo además un derecho de aplicación inmediata e inviolable. Es claro que son las mismas autoridades estatales las que deben propender para el cumplimiento de esta garantía constitucional orientando sus actuaciones para lograr el respeto y observancia de este importante valor constitucional.

Acceder a la administración de justicia implica necesariamente que el juez resuelva en forma imparcial, efectiva y prudente las diversas situaciones que las personas someten a su conocimiento. Para lograr lo anterior, es requisito indispensable que el juez propugne la vigencia del principio de la seguridad jurídica, es decir, que asuma el compromiso de resolver en forma diligente y oportuna los conflictos a él sometidos dentro de los plazos que define la Ley.

En el caso expuesto, se comete una tajante violación a las garantías Constitucionales del debido proceso y el acceso a la justicia, cuando el Tribunal de segunda instancia revoca el fallo emitido por el Juez Primero Laboral del circuito quien resuelve la excepción de falta de competencia interpuesta por la parte demandada como no próspera, arguyendo que según la Ley laboral, (Art. 405 y SS CPTSS), es la jurisdicción ordinaria la encargada de dirimir los conflictos de trámite especial como lo es la acción de reintegro, ordenando que de este asunto debía conocer el Tribunal de Arbitramento previo acuerdo suscrito entre ECOPETROL-USO y el Gobierno, decisión que fue la mas errónea puesto que además de no poder ser competentes ya habían dejado de sesionar. El Tribunal desconoció, no solo Leyes y Tratados Internacionales sino también que en el acuerdo ocasionado previamente entre el sindicato ECOPETROL- USO y el

GOBIERNO, el Tribunal Ad-hoc se crea para conocer de los conflictos laborales de los extrabajadores despedidos por justa causa y no para asuntos diferentes a los que pudiesen ocurrir después de la suspensión colectiva de labores del 25 de abril de 2004, lo que quiere decir que no podía conocer de asuntos diferentes relacionados con el cese de actividades y la negociación, el caso del señor Ferrer estaba visiblemente fuera de su competencia al momento de solicitar su reintegro.

Juzgado Tercero Laboral del Circuito (Sentencia 2005-007)

Entre las normas protectoras de la estabilidad en el empleo en el ordenamiento jurídico colombiano, se contemplan las que prohíben y reglamentan el despido colectivo de trabajadores, expedidas con el propósito de evitar el desempleo, controlar la terminación unilateral y abusiva por parte del patrono de los contratos de trabajo y proteger el derecho de asociación sindical.

La misma legislación colombiana define esta figura del despido colectivo y delimita los elementos que deben conjugarse y los criterios a tener en cuenta el Ministerio de Trabajo y de Protección Social para calificar esta figura sus alcances y aplicación.

Tres son los aspectos a tener en cuenta: Jurídico, económico y social. Jurídico consiste en los efectos asignados por la ley a las normas que lo prohíben. El contenido económico se manifiesta en las implicaciones que esta clase de despidos pueda tener en la estructura económica del país y en el patrimonio de los

trabajadores afectados. El alcance social se encuentra claramente definido. Lo anterior se orienta a proteger a los trabajadores considerados no individualmente sino como grupo, y a evitar los conflictos sociales y políticos que puedan ocasionar los despidos masivos de trabajadores.

Claramente se observa que a la hora de llevarse a cabo un estudio de reestructuración por parte del Ministerio de la Protección Social evidentemente se tiene mas en cuenta el impacto económico de la empresa que el del trabajador o trabajadores desconociéndose así la razón de ser de la figura del despido colectivo.

Además de ir en contra el mismo Ministerio de la Protección Social de las garantías sindicales al vulnerar el fuero sindical entre otros aspectos por no tener en cuenta o no darle importancia al tipo de contrato y desconocer los logros de los sindicatos.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

CONCLUSIONES

- Los operadores judiciales no dan aplicación a los principios constitucionales, ni al bloque de constitucionalidad pues tienen como único referente a la ley, taxativa y exegéticamente, desmejorando con sus decisiones las posibilidades de los trabajadores que en aras de proteger sus garantías y derechos acuden a la justicia.
- Encontramos que existe un fenómeno que tiene que ver con el respeto excesivo por las decisiones del tribunal ya que los Jueces son presa de la confrontación que ha existido entre la Corte Suprema y la Corte Constitucional viéndose supeditados a los lineamientos impuestos por las altas Cortes en sus fallos.
- Así mismo podemos concluir que la razón por la cual es mayor el número de acciones de levantamiento de fuero que el de acciones de reintegro es debido a que el accionar de estas resulta onerosa para el trabajador.
- La justicia laboral aún cuando existan convenios internacionales suscritos por Colombia y se hayan tratado de integrar en la legislación laboral, esta sigue

conservando su carácter patronalista y mantiene la desigualdad en la relación patrono-trabajador, siendo este un principio fundante en el derecho laboral.

- Con gran extrañeza encontramos que la cantidad de demandas que ingresan en cuanto a procedimientos especiales como acciones de reintegro y levantamientos de fuero sindical mayormente se presentan en el sector público a consecuencia de las reestructuraciones realizadas en las diferentes instituciones y empresas Estatales; esta constante ha ido atentando contra el derecho de asociación y de libertad sindical pues queda evidenciado que los primeros en ser despedidos por estas reestructuraciones son los dirigentes sindicales.

PROPUESTAS

- Mayor preocupación en materia académica respecto al estudio de los derechos y garantías de los trabajadores, fomentando a partir de los grupos de investigación el interés sobre los derechos humanos y en particular en materia laboral.

- Mayor conocimiento de las herramientas de exigibilidad internas e internacionales por parte de los trabajadores, los abogados y los sindicatos, verbigracia todo lo referente a los procedimientos ante la OIT y la comisión interamericana, para que así se garantice el acceso a todos los mecanismos de defensa que se encuentran en los estamentos internacionales.

- Establecer una Defensoría Pública con el objetivo de prestar a los trabajadores de escasos recursos y a los sindicatos un servicio social basado en la defensa y representación en los procesos con el fin de permitirles acceder a la administración de justicia.

- Que se de por parte del Estado la capacitación adecuada en materia constitucional y de integración de los tratados y convenios internacionales, y se de una interpretación sistemática y no exegética de la norma.

- Promover una reforma legislativa laboral de carácter urgente en la que se aplique y garantice el principio de igualdad entre las relaciones trabajador-patrono, y que el fuero sindical no sea objeto de conciliación y transacción.

BIBLIOGRAFIA

SILVA ROMERO, Marcel. Flujos y Reflujos. Tercera edición. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas Económicas y Sociales. 2007.

CONTI PARRA, Augusto. El fuero Sindical. Editorial Temis. 1981.

AFANADOR NUÑEZ, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Legis. 1999.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. 1997

RAMIREZ ZULUAGA, Bernardo. Derecho Colectivo del Trabajo, Los Sindicatos. Editorial Copiyepes. 1994

TRIANA, Francisco Yesid. Derechos humanos y garantías sindicales. Bogotá 1978.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y Corporativo. Buenos Aires. Editorial bibliográfica argentina. 1959.

MELUK, Alfonso. Procedimiento de Trabajo. Editorial Nelly.

OSTAUD DELAFOUNT DELEON, Francisco Rafael. Tratado de derecho al trabajo. Tomo II. Tercera edición. Grupo editorial Ibáñez. 2006.

ALAPE, Arturo. Un día de Septiembre, testimonios del paro cívico. Ediciones Armadillo 1980.

CORREA, Francisco Antonio. Codificación colombiana del trabajo. Librería colombiana Camacho Roldán & cía Limitada. 1947

Universidad externado de Colombia. Departamento de derecho laboral. Primer seminario de derecho laboral 1997.

LEGIS EDITORES. Código Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral. (Comentado).

LEGIS EDITOERES. Constitución política de Colombia. (comentado).

Diccionario de la lengua española. Real academia de la lengua española. Decimonovena edición. 1970.

www.wikipedia.com

ANEXOS

Anexo A. Entrevista Doctor Luis Javier Avila Caballero, Juez Primero Laboral del Circuito

1. ¿Cómo integra el bloque de Constitucionalidad en la proyección de los fallos en los procesos Especiales de Levantamiento de Fuero Sindical y Acción de Reintegro?

RTA:

“Esa pregunta la podemos responder de la siguiente manera: Los jueces venimos de una tradición que se asienta en el mito de la ley. Tenemos la percepción aun del fetichismo de la ley, es decir que la ley resuelve todo. En esa medida ha costado mucho trabajo que los operadores judiciales entiendan el cambio que se ha producido con “La Carta del 91”. Ha costado trabajo entender que “La Carta del 91” establece como fuente formal de derecho la aplicación directa de la propia constitución. No ha sido posible que los operadores judiciales en sus fallos den aplicación no solo a los principios de la carta sino al tema del bloque de constitucionalidad. Estamos en una tradición donde se privilegia a la ley y en esa medida el juez tiene como único referente a la ley para dictar los fallos. Además de esa tradición de primacía de la ley existe un fenómeno que tiene que ver con el respeto por las decisiones del Tribunal; y en esa medida hemos sido presa de la confrontación que existe entre la “Corte Suprema de Justicia” y la “Corte Constitucional”. Es decir que la justicia ordinaria sigue los lineamientos de la “Corte Suprema” y en esa medida lo que dice la “Corte Suprema” es acatado por los tribunales y así mismo los jueces no se apartan o acatan de manera y sin ningún reparo las tesis que plantea el “Tribunal” en materia de procesos judiciales,

especialmente de Fuero Sindical. Se puede decir con vergüenza que es muy poco lo que se ha avanzado en materia de Fuero Sindical, con el agravante de que estos procesos mueren en el tribunal y en esa medida la “Corte Suprema” no dicta jurisprudencia salvo que en algunos casos lleguen procesos por Fuero Circunstancial que estos si por el trámite ordinario que se les imprime pueden llegar a la “Corte” en casación. En esos casos la “Corte Suprema” ha aprovechado (la Sala Laboral) para dar directrices en materia de Fuero Sindical. En lo que tiene que ver con las decisiones que adopta la “Corte Constitucional” en materia de Fuero Sindical es poco lo que se atienden sus recomendaciones y si decimos que se atienden poco las recomendaciones de la “Corte Constitucional” peor aún en materia de recomendaciones de la “Organización Internacional del Trabajo”. Así quedaría resuelta la primera pregunta.”

2. ¿Qué criterios utiliza o en cuales se basa para fallar en derecho en los procesos referentes a Fuero Sindical y Acción de Reintegro (precedente judicial o jurisprudencia)?

RTA:

“Como lo hemos dicho anteriormente, desafortunadamente el referente sigue siendo la ley, y sería bueno que los jueces dejáramos a un lado el temor y entendiéramos que por encima de la ley está la constitución y están los tratados internacionales”.

Anexo B. Entrevista Doctor Luis Orlando Hurtado, Juez Tercero Laboral del Circuito

1. ¿Cómo integra el bloque de Constitucionalidad en la proyección de los fallos en los procesos Especiales de Levantamiento de Fuero Sindical y Acción de Reintegro?

RTA:

“Esencialmente a partir de los siguientes aspectos: El artículo 38 de la Constitución Política elevó a rango de Derecho Fundamental el Derecho de Asociación con fundamento en esta norma los trabajadores y los patronos para el aspecto laboral están facultados para organizarse en procura de defender sus intereses contradictorios. Los patronos tienen unos intereses, los trabajadores otros intereses. En desarrollo de esta norma legal existe la normatividad propia del Código Sustantivo de Trabajo que garantiza el Derecho de Asociación y además los aspectos legales que sancionan a quienes perturben la organización sindical, esto en el aspecto legal. De otro lado existe la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con sede en Suiza que es de los organismos más antiguos del mundo hoy vigentes, si no estoy mal creada en 1919, Colombia es socio fundador y como socio fundador ha participado de todos los convenios que ha celebrado la OIT y los países miembros, muchos de esos tratados tienen que ver con el derecho de Asociación, las garantías que tienen los trabajadores por el simple hecho de ser trabajadores dependientes y asalariados. No todos estos convenios pueden traerse a un proceso porque no obstante que Colombia participa en las reuniones anuales de la OIT, firma los convenios, esos convenios para que hagan

parte del bloque de constitucionalidad requieren que sean aprobados por una ley de la República, todos los convenios de la OIT no están aprobados por Colombia, algunos si y entre la celebración del convenio y el momento en que Colombia ratifica por su congreso pasan muchos años, algunos ni siquiera los aprueban. Estos tratados si tienen muchos aspectos que tienen que ver con las garantías sindicales, con el derecho de Asociación y lógicamente las dificultades que hay o las limitaciones que hay para levantar el Fuero porque el Fuero es una garantía que le permite a ciertos trabajadores que señala la ley para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo cuando estén en negociaciones colectivas con el patrono o cuando estén creando el sindicato (organización sindical). Estas normas establecen un poco de garantías que limitan la libertad del patrono de despedirlos, destituirlos y lógicamente establece limites para impedir que se levante el “Fuero Sindical”. Existen otros convenios Internacionales no de igual rango a los Convenios OIT pero fundamentalmente con esos se integra. Ahora jurisprudencialmente hay desarrollos que no son normas pero que son explicación de normas que lo llevan a uno a limitar y a garantizar debidamente este derecho de los trabajadores. En esencia eso”.

2¿Qué criterios utiliza o en cuales se basa para fallar en derecho en los procesos referentes a Fuero Sindical y Acción de Reintegro (precedente judicial o jurisprudencia)?

RTA:

“Fundamentalmente en la ley. La ley regula todo, fundamentalmente en la ley, normalmente a la ley no le escapa nada, la ley contempla las múltiples posibilidades que se den en la relación laboral ya cuando el empleador accione contra el trabajador o cuando las asociaciones sindicales accionen indefensa del

derecho de Asociación o todo lo que tenga que ver con la relación de trabajo. En dificultades de la ley por lo oscura, cuando la ley es aparentemente insuficiente vienen los criterios auxiliares que señala el artículo 230 si no estoy mal de la Constitución Política y en primer lugar está como criterios auxiliares, la jurisprudencia, la doctrina, los tratados internacionales avalados por Colombia, las sentencias fundamentalmente de la Corte Constitucional quien muchas veces señala el sentido y el espíritu de las leyes que aparentemente legisla porque a veces declaran la constitucionalidad o la exequibilidad de la norma condicionada eso el agregarle a la norma algo y ese algo es como dijo la Corte Constitucional como se interpreta la norma o hasta donde llega la norma, esos aspectos los tiene uno. En algunos casos en laboral existe el principio de la favorabilidad es decir aplica al trabajador la norma más favorable. Entonces puede uno acudir a la favorabilidad siempre en defensa del trabajador en aspectos que no regula la ley. De estos aspectos difícilmente se sale uno porque ni siquiera en la Conciliación las partes que quieren conciliar lo que es cierto e indiscutible no se puede permitir. La conciliación es válida para lo que es incierto y discutible. Lo que es cierto e indiscutible jamás se puede conciliar. En los procesos especiales no cabe la Conciliación. No es una etapa propia del proceso pero se puede desistir, más no es requisito de procedibilidad.

Anexo C. Ley 584 de 2000

LEY 584 DE 2000

(junio 13)

Diario Oficial No. 44.043, de 14 de junio de 2000

EL CONGRESO DE COLOMBIA

Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

DECRETA:

ARTICULO 1o. Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 38, el cual quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están

sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTICULO 2o. Modifíquese el artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 358. Libertad de afiliación.

Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

ARTICULO 3o. Modifíquese el numeral tercero del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 42, el cual quedará así:

ARTICULO 362 numeral 3o. Condiciones de admisión.

ARTICULO 4o. Modifíquese los literales e), f) y g) del artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990 los cuales quedarán así:

Artículo 365. Registro Sindical.

Literal e) Nómina de la junta directiva y documento de identidad.

Literal f) Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.

Literal g) Deróguese.

Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

ARTICULO 5o. Modifíquese el artículo 370 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 49, el cual quedará así:

Artículo 370. Validez de la modificación.

Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 6o. Modifíquese el artículo 372 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 50, el cual quedará así:

Artículo 372. Efecto jurídico de la inscripción.

Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano,

dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales.

ARTICULO 7o. Deróguese el literal d) del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo y modifíquese el literal e) el cual quedará así:

Artículo 379. Prohibiciones.

Literal e) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería. Aclara la Corte : "bajo el entendido que conforme a la Constitución Política, la prohibición aquí establecida, no impide promover la huelga por solidaridad." Esta exequibilidad es únicamente por los cargos formulados en la demanda.

ARTICULO 8o. Deróguese el numeral 3 del artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 52 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 9o. Deróguese el artículo 384 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 10. Modifíquese el artículo 388 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 388. Condiciones para los miembros de la Junta Directiva.

Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección.

<Inciso INEXEQUIBLE>

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-311-07, mediante Sentencia C-312-07 de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil.

- Inciso declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-311-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

<Legislación Anterior>

Texto original de la Ley 584 de 2000:

<INCISO 2. INEXEQUIBLE> En ningún caso la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

ARTICULO 11. Modifíquese el numeral tercero del artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, subrogado por el Decreto-ley 2351 de 1965, artículo 23, el cual quedará así:

Artículo 400. Retención de cuotas sindicales.

Numeral 3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está

afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

ARTICULO 12. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 57, el cual quedará así:

Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical.

Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al 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 (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

ARTICULO 13. Créese un artículo nuevo en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 416-A. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales.

ARTICULO 14. Modifíquese el artículo 422 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 422. Junta Directiva.

Para ser miembro del comité ejecutivo y/o la junta directiva de una organización de segundo o tercer grado, además de las condiciones que se exijan en los estatutos, se debe ser miembro activo de una de las organizaciones afiliadas; la falta de esta condición invalida la elección.

<Inciso INEXEQUIBLE>

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Inciso declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-311-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

<Legislación Anterior>

Texto original de la Ley 584 de 2000:

<INCISO 2. INEXEQUIBLE> En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

La condición de ser miembro activo de una de las organizaciones referidas en el primer inciso del presente artículo, no se toma en cuenta cuando se compruebe debidamente que el trabajador está amenazado, despedido o perseguido debido a su actividad sindical, lo cual deberá ser declarado por la mayoría absoluta de la asamblea general o el congreso que haga la elección.

ARTICULO 15. Modifíquese el artículo 425 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 425. Estatutos. Las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.

Dichos estatutos contendrán, por lo menos:

El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones, de las asambleas y/o congresos, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos.

ARTICULO 16. Modifíquese el numeral segundo del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 432. Delegados.

Numeral 2. Tales delegados deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses, tratándose de negociaciones colectivas de sindicatos de empresa. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente según sea el caso.

ARTICULO 17. Modifíquese el inciso cuarto del artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 444 Inciso 4o. Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-449-05 de 3 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño.

ARTICULO 18. Modifíquese el inciso primero del numeral 3o. del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 63 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 448 numeral 3o. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

Deróguese los incisos 2 y 3 del numeral 3o. del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 19. Modifíquese el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Decreto-ley 2351 de 1965, artículo 34, el cual quedará así:

Artículo 452. Procedencia del arbitramento.

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo;

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código;

c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

ARTICULO 20. Modifíquese el numeral primero del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto-ley 2351 de 1965, el cual quedará así:

Artículo 486. Atribuciones y sanciones.

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-449-05 de 3 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño.

ARTICULO 21. Esta ley rige desde la fecha de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,
MIGUEL PINEDO VIDAL.

El Secretario General del honorable Senado de la República,
MANUEL ENRÍQUEZ ROSERO.

La Presidenta de la honorable Cámara de Representantes,
NANCY PATRICIA GUTIÉRREZ CASTAÑEDA.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,
GUSTAVO BUSTAMANTE MORATTO.

REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y EJECÚTESE.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de junio de 2000.

ANDRES PASTRANA ARANGO

El Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, encargado de las funciones del
Despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social,
FABIO OLMEDO PALACIO VALENCIA.

Anexo D. Ley 712 de 2001

LEY 712 DE 2001

(diciembre 5)

Diario Oficial No. 44.640 de 8 de diciembre de 2001

Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPITULO I.

JURISDICCION.

ARTÍCULO 1o. El artículo 1o. del Código Procesal del Trabajo, que en adelante se denominará "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social", quedará así:

Artículo 1o. Aplicación de este Código. Los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social se tramitarán de conformidad con el presente Código.

ARTÍCULO 2o. El artículo 2o. del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 2o. Competencia General. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.

2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.

3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical.

4. Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Numeral declarado EXEQUIBLE, por el cargo formulado, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1027-02 de 27 de noviembre de 2002, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.

6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive.

7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994.

8. El recurso de anulación de laudos arbitrales.

9. El recurso de revisión.

CAPITULO II.

COMPETENCIA.

ARTÍCULO 3o. El artículo 5o. del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 5o. Competencia por razón del lugar o domicilio. La competencia se determina por el último lugar donde se haya prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del demandante.

ARTÍCULO 4o. El artículo 6o. del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 6o. Reclamación administrativa. <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> Las acciones contenciosas contra la Nación, las entidades territoriales y cualquiera otra entidad de la administración pública

sólo podrán iniciarse cuando se haya agotado la reclamación administrativa. Esta reclamación consiste en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que pretenda, y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta.

Mientras esté pendiente el agotamiento de la reclamación administrativa se suspende el término de prescripción de la respectiva acción.

Cuando la ley exija la conciliación extrajudicial en derecho como requisito de procedibilidad, ésta reemplazará la reclamación administrativa de que trata el presente artículo.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-792-06 de 20 de septiembre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil, "en el entendido que el agotamiento de la reclamación administrativa por virtud del silencio administrativo negativo, es optativo del administrado, de tal manera que si decide esperar la respuesta de la Administración, la contabilización del término de prescripción sólo se hará a partir del momento en el que la respuesta efectivamente se produzca".

ARTÍCULO 5o. El artículo 7o. del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 7o. Competencia en los procesos contra la Nación. En los procesos que se sigan contra la Nación será competente el juez laboral del circuito del último

lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio del demandante, a elección de este, cualquiera que sea la cuantía.

En los lugares donde no haya Juez Laboral del Circuito conocerá de estos procesos el respectivo Juez del Circuito en lo Civil.

ARTÍCULO 6o. El artículo 8o. del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social quedará así:

Artículo 8o. Competencia en los procesos contra los departamentos. En los procesos que se sigan contra un departamento será competente el juez laboral del circuito del último lugar donde se haya prestado el servicio, dentro del respectivo departamento o el de su capital, a elección del demandante, cualquiera que sea su cuantía.

En los lugares donde no haya juez laboral del circuito conocerá de estos juicios el respectivo juez del circuito en lo civil.

ARTÍCULO 7o. El artículo 9o. del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 9o. Competencia en los procesos contra los municipios. En los procesos que se sigan contra un municipio será competente el juez laboral del circuito del lugar donde se haya prestado el servicio. En los lugares donde no haya juez laboral del circuito conocerá el respectivo juez civil del circuito.

ARTÍCULO 8o. El artículo 11 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 11. Competencia en los procesos contra las entidades del sistema de seguridad social integral. En los procesos que se sigan en contra de las entidades que conforman el sistema de seguridad social integral, será competente el juez laboral del circuito del lugar del domicilio de la entidad de seguridad social demandada o el del lugar donde se haya surtido la reclamación del respectivo derecho, a elección del demandante.

En los lugares donde no haya juez laboral del circuito conocerá de estos procesos el respectivo juez del circuito en lo civil.

ARTÍCULO 9o. El artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 12. Competencia por razón de la cuantía. Los jueces laborales del circuito conocen en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente y en primera instancia de todos los demás.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Mediante Sentencia C-828-02 de 8 de octubre de 2002, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett, la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el aparte subrayado por carencia actual del objeto.

De las consideraciones se extrae: "... la Sala acoge el concepto rendido por el Procurador General de la Nación, en el sentido de considerar que el salario mínimo se unificó desde el año de 1985, por lo cual la expresión "más alto" utilizada para calificar el salario mínimo legal mensual carece de eficacia normativa".

Donde no haya juez laboral del circuito, conocerá de estos procesos el respectivo juez del circuito en lo civil.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-828-02 de 8 de octubre de 2002, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett.

El fallo de la Sentencia establece además: "Exhortar al Congreso de la República, para que en un término razonable, expida una regulación normativa que garantice el acceso real a la justicia en los asuntos laborales y de la seguridad social, en aquellos municipios donde no existan jueces civiles o laborales del circuito"

ARTÍCULO 10. El artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 15. Competencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

A– La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conoce:

1. Del recurso de casación.
2. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos colectivos de carácter económico.

3. Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de casación o el de anulación.

4. De los conflictos de competencia que se susciten entre tribunales de dos o más distritos judiciales, entre un tribunal y un juzgado de otro distrito judicial y entre juzgados de diferente distrito judicial.

5. Del recurso de revisión que no esté atribuido a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

B– Las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial conocen:

1. Del recurso de apelación contra los autos señalados en este código y contra las sentencias proferidas en primera instancia.

2. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos de carácter jurídico.

3. Del grado de consulta en los casos previstos en este código.

4. Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de apelación o el de anulación.

5. De los conflictos de competencia que se susciten entre dos juzgados del mismo distrito judicial.

6. Del recurso de revisión, contra las sentencias dictadas por los jueces de circuito laboral.

PARÁGRAFO. Corresponde a la sala de decisión dictar las sentencias, los autos interlocutorios que decidan los recursos de apelación y de queja y los que resuelvan los conflictos de competencia. Contra estos autos no procede recurso alguno. El Magistrado ponente dictará los autos de sustanciación.

CAPITULO III.

MINISTERIO PÚBLICO.

ARTÍCULO 11. El artículo 16 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social quedará así:

Artículo 16. Intervención del Ministerio Público. El Ministerio Público podrá intervenir en los procesos laborales de conformidad con lo señalado en la ley.

CAPITULO V.

DEMANDA Y RESPUESTA.

ARTÍCULO 12. El artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 25. Formas y requisitos de la demanda. La demanda deberá contener:

1. La designación del juez a quien se dirige.
2. El nombre de las partes y el de su representante, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas.

3. El domicilio y la dirección de las partes, y si se ignora la del demandado o la de su representante si fuere el caso, se indicará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
4. El nombre, domicilio y dirección del apoderado judicial del demandante, si fuere el caso.
5. La indicación de la clase de proceso.
6. Lo que se pretenda, expresado con precisión y claridad. Las varias pretensiones se formularán por separado.
7. Los hechos y omisiones que sirvan de fundamento a las pretensiones, clasificados y enumerados.
8. Los fundamentos y razones de derecho.
9. La petición en forma individualizada y concreta de los medios de prueba, y
10. La cuantía, cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia.

Cuando la parte pueda litigar en causa propia, no será necesario el requisito previsto en el numeral octavo.

ARTÍCULO 13. El artículo 25A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 25A. Acumulación de pretensiones. El demandante podrá acumular en una misma demanda varias pretensiones contra el demandado, aunque no sean conexas, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1. Que el juez sea competente para conocer de todas.
2. Que las pretensiones no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiarias.
3. Que todas puedan tramitarse por el mismo procedimiento.

En la demanda sobre prestaciones periódicas, podrá pedirse que se condene al demandado a las que se llegaren a causar entre la presentación de aquella y la sentencia de cada una de las instancias.

También podrá acumularse en una demanda pretensiones de varios demandantes contra el mismo o varios demandados cuando provengan de igual causa, o versen sobre el mismo objeto, o deban servirse de las mismas pruebas aunque sea diferente el interés jurídico.

En las demandas ejecutivas podrán acumularse las pretensiones de varias personas que persigan, total o parcialmente, unos mismos bienes del demandado.

Cuando se presente una indebida acumulación que no cumpla con los requisitos previstos en los incisos anteriores, pero sí con los tres numerales del inciso primero, se considerará subsanado el defecto cuando no se proponga oportunamente la respectiva excepción previa.

ARTÍCULO 14. El artículo 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 26. Anexos de la demanda. La demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos:

1. El poder.

2. Las copias de la demanda para efecto del traslado, tantas cuantos sean los demandados.
3. Las pruebas documentales y las anticipadas que se encuentren en poder del demandante.
4. La prueba de la existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado que actúa como demandante o demandado.
5. La prueba del agotamiento de la reclamación administrativa si fuere el caso.
6. La prueba del agotamiento del requisito de procedibilidad de que trata la Ley 640 de 2001, cuando ella lo exija.

PARÁGRAFO. Ante la imposibilidad de acompañar la prueba de la existencia y representación legal del demandado, se afirmará tal circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda. Esta circunstancia no será causal de devolución. El Juez tomará las medidas conducentes para su obtención.

ARTÍCULO 15. El artículo 28 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 28. Devolución y reforma de la demanda. Antes de admitir la demanda y si el juez observare que no reúne los requisitos exigidos por el artículo 25 de este código, la devolverá al demandante para que subsane dentro del término de cinco (5) días las deficiencias que le señale.

La demanda podrá ser reformada por una sola vez, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del término del traslado de la inicial o de la de reconvencción, si fuere el caso.

El auto que admita la reforma de la demanda, se notificará por estado y se correrá traslado por cinco (5) días para su contestación. Si se incluyen nuevos demandados, la notificación se hará a estos como se dispone para el auto admisorio de la demanda.

ARTÍCULO 16. El artículo 29 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 29. Nombramiento del curador ad litem y emplazamiento del demandado. Cuando el demandante manifieste bajo juramento, que se considera prestado con la presentación de la demanda, que ignora el domicilio del demandado, el juez procederá a nombrarle un curador para la litis con quien se continuará el proceso y ordenará su emplazamiento por edicto, con la advertencia de habersele designado el curador.

El emplazamiento se efectuará en la forma prevista en el inciso segundo del artículo 318 del Código del Procedimiento Civil y no se dictará sentencia mientras no se haya cumplido.

Cuando el demandado no es hallado o se impide la notificación, también se aplicará lo dispuesto en los incisos anteriores, previo cumplimiento de lo establecido en los numerales 1 y 2 del artículo 320 del Código de Procedimiento Civil. En el aviso se informará al demandado que debe concurrir al juzgado dentro de los diez (10) días siguientes al de su fijación para notificarle el auto admisorio de la demanda y que si no comparece se le designará un curador para la litis.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1038-03 de 5 de noviembre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil.

ARTÍCULO 17. El artículo 30 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 30. Procedimiento en caso de contumacia. Cuando notificada personalmente la demanda al demandado o a su representante, no fuere contestada o ninguno de estos compareciere a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin necesidad de nueva citación.

Si el demandante o su representante no concurrieren a las audiencias, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el proceso sin su asistencia.

Si no compareciere ninguna de las partes se seguirá la actuación sin asistencia de ellas. Todo lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77.

Si se presentaren las partes o una de ellas antes de dictarse la sentencia, y el juez estimare justo el motivo de la inasistencia, podrá señalar día y hora para la celebración de audiencia de trámite.

PARÁGRAFO. Si transcurridos seis (6) meses a partir del auto admisorio de la demanda o de la demanda de reconvención, no se hubiere efectuado gestión

alguna para su notificación el juez ordenará el archivo de las diligencias o dispondrá que se continúe el trámite con la demanda principal únicamente.

ARTÍCULO 18. El artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 31. Forma y requisitos de la contestación de la demanda. La contestación de la demanda contendrá:

1. El nombre del demandado, su domicilio y dirección; los de su representante o su apoderado en caso de no comparecer por sí mismo.
2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones.
3. Un pronunciamiento expreso y concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda, indicando los que se admiten, los que se niegan y los que no le constan. En los dos últimos casos manifestará las razones de su respuesta. Si no lo hiciere así, se tendrá como probado el respectivo hecho o hechos.
4. Los hechos, fundamentos y razones de derecho de su defensa.
5. La petición en forma individualizada y concreta de los medios de prueba, y
6. Las excepciones que pretenda hacer valer debidamente fundamentadas.

PARÁGRAFO 1o. La contestación de la demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos:

1. El poder, si no obra en el expediente.

2. Las pruebas documentales pedidas en la contestación de la demanda y los documentos relacionados en la demanda, que se encuentren en su poder.

3. Las pruebas anticipadas que se encuentren en su poder, y

4. La prueba de su existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado.

PARÁGRAFO 2o. La falta de contestación de la demanda dentro del término legal se tendrá como indicio grave en contra del demandado.

PARÁGRAFO 3o. Cuando la contestación de la demanda no reúna los requisitos de este artículo o no esté acompañada de los anexos, el juez le señalará los defectos de que ella adolezca para que el demandado los subsane en el término de cinco (5) días, si no lo hiciera se tendrá por no contestada en los términos del párrafo anterior.

ARTÍCULO 19. El artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 32. Trámite de las excepciones. El juez decidirá las excepciones previas en la oportunidad de que trata el artículo 77, numeral 1 de este código. También podrán proponerse como previas las excepciones de cosa juzgada, así como la de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión. Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo.

Las excepciones de mérito serán decididas en la sentencia.

CAPITULO IX.

NOTIFICACIONES.

ARTÍCULO 20. El artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 41. Forma de las notificaciones. Las notificaciones se harán en la siguiente forma:

A. Personalmente.

1. Al demandado, la del auto admisorio de la demanda y, en general, la que tenga por objeto hacerle saber la primera providencia que se dicte.

2. La primera que se haga a los empleados públicos en su carácter de tales, y

3. La primera que se haga a terceros.

B. En estrados, oralmente, las de las providencias que se dicten en las audiencias públicas. Se entenderán surtidos los efectos de estas notificaciones desde su pronunciamiento.

C. Por estados:

1. Las de los autos interlocutorios y de sustanciación, cuando no se hubieren efectuado en estrados a las partes o alguna de ellas, y

2. Las de los autos que se dicten fuera de audiencia.

Los estados se fijarán al día siguiente al del pronunciamiento del auto respectivo y permanecerán fijados un día, vencido el cual se entenderán surtidos sus efectos.

D. Por edicto:

1. La de la sentencia que resuelve el recurso de casación.
2. La de la sentencia que decide el recurso de anulación.
3. La de la sentencia de segunda instancia dictada en los procesos de fuero sindical.
4. La de la sentencia que resuelve el recurso de revisión.

E. Por conducta concluyente.

PARÁGRAFO. NOTIFICACIÓN DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS. Cuando en un proceso intervengan Entidades Públicas, el auto admisorio de la demanda se debe notificar personalmente a sus representantes legales o a quien éstos hayan delegado la facultad de recibir notificaciones.

Sin embargo, si la persona a quien deba hacerse la notificación, o su delegado, no se encontrare o no pudiere, por cualquier motivo recibir la notificación, ésta se practicará mediante entrega que el notificador haga al secretario general de la entidad o en la oficina receptora de correspondencia, de la copia auténtica de la demanda, del auto admisorio y del aviso.

En los asuntos del orden nacional que se tramiten en lugar diferente al de la sede de la entidad demandada, la notificación a los representantes legales debe hacerse por conducto del correspondiente funcionario de mayor categoría de la

entidad demandada que desempeñe funciones a nivel seccional, quien deberá al día siguiente al de la notificación, comunicarle lo ocurrido al representante de la entidad. El incumplimiento de esta disposición constituye falta disciplinaria.

Para todos los efectos legales, cuando la notificación se efectúe de conformidad con lo dispuesto en los dos incisos anteriores, se entenderá surtida después de cinco (5) días de la fecha de la correspondiente diligencia.

En el expediente se dejará constancia de estos hechos, en diligencia que deberán suscribir el notificador y el empleado que lo reciba.

CAPITULO X.

AUDIENCIAS.

ARTÍCULO 21. El artículo 42 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 42. Principios de oralidad y publicidad. Las actuaciones judiciales en las instancias se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad. Se exceptúan de estos principios las señaladas expresamente en la ley y además los siguientes autos:

1. Los de sustanciación.
2. Los interlocutorios no susceptibles de apelación.
3. Los interlocutorios que se dicten antes de la conciliación y con posteridad a las sentencias de instancias.

4. Los que resuelven los recursos de reposición.

5. Los que decreten pruebas en segunda instancia.

PARÁGRAFO 1o. En los procesos ejecutivos sólo se aplicarán estos principios, en la práctica de pruebas y en la decisión de excepciones.

PARÁGRAFO 2o. El juez podrá limitar la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados.

ARTÍCULO 22. El artículo 45 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 45. Señalamiento de audiencias. Antes de terminar toda audiencia el juez señalará fecha y hora para efectuar la siguiente. En ningún caso podrán celebrarse más de cuatro (4) audiencias de trámite.

Las audiencias de trámite y de juzgamiento no podrán suspenderse para su continuación en día diferente de aquel para el cual fueron inicialmente señaladas, ni aplazarse por más de una vez, salvo que deba adoptar una decisión que esté, en imposibilidad de tomar inmediatamente o cuando sea necesario practicar pruebas pendientes.

Si la suspensión es solicitada por alguna de las partes deberá motivarse.

CAPITULO XII.

PRUEBAS.

ARTÍCULO 23. El artículo 52 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 52. Principio de inmediación. Presencia del juez en la práctica de las pruebas. El juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo por razón del lugar, comisionará a otro juez para que las practique.

ARTÍCULO 24. El artículo 54A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 54A. Valor probatorio de algunas copias. Se reputarán auténticas las reproducciones simples de los siguientes documentos:

1. Los periódicos oficiales.
2. Las resoluciones y certificaciones emanadas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
3. Las convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales, pactos colectivos, reglamentos de trabajo y estatutos sindicales.
4. Las certificaciones que expida el DANE y el Banco de la República sobre indicadores de su competencia.
5. Las certificaciones que emanen del registro mercantil.

Las reproducciones simples de las constancias y certificaciones que hagan parte o deban anexarse a cualquiera de los documentos previstos en los numerales 2, 3, 4 y 5 también se reputarán auténticas.

PARÁGRAFO. En todos los procesos, salvo cuando se pretenda hacer valer como título ejecutivo, los documentos o sus reproducciones simples presentados por las partes con fines probatorios se reputarán auténticos, sin necesidad de autenticación ni presentación personal, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en relación con los documentos emanados de terceros.

ARTÍCULO 25. El artículo 54B del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 54B. Exhibición de documentos. Las partes podrán pedir la exhibición de documentos en forma conjunta o separada de la inspección judicial.

ARTÍCULO 26. El artículo 56 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 56. Renuencia de las partes a la práctica de la inspección. Si decretada la inspección, ésta no se llevare a cabo por renuencia de la parte que deba facilitarla, se tendrán como probados en su contra los hechos que la otra parte se proponía demostrar en los casos en que sea admisible la prueba de confesión, el juez así lo declarará en el acto, y si no fuere admisible la prueba de confesión se le condenará sin más actuaciones al pago de una multa equivalente hasta de cinco (5) salarios mínimos mensuales vigentes a favor del Consejo Superior de la Judicatura.

ARTÍCULO 27. El artículo 57 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 57. Renuencia de terceros. Si la inspección judicial no se llevare a efecto por renuencia de un tercero, sin que aduzca causa justificada para ello, se le

impondrá breve y sumariamente una multa de tres (3) salarios mínimos legales mensuales a favor del Consejo Superior de la Judicatura.

CAPITULO XIII.

RECURSOS.

ARTÍCULO 28. El artículo 62 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 62. Diversas clases de recursos. Contra las providencias judiciales procederán los siguientes recursos.

1. El de reposición.
2. El de apelación.
3. El de súplica.
4. El de casación.
5. El de queja.
6. El de revisión.
7. El de anulación.

ARTÍCULO 29. El artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 65. Procedencia del recurso de apelación. Son apelables los siguientes autos proferidos en primera instancia:

1. El que rechace la demanda o su reforma y el que las dé por no contestada.
2. El que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros.
3. El que decida sobre excepciones previas.
4. El que niegue el decreto o la práctica de una prueba.
5. El que deniegue el trámite de un incidente o el que lo decida.
6. El que decida sobre nulidades procesales.
7. El que decida sobre medidas cautelares.

Artículo 73. Grabación de lo actuado y acta. En la audiencia podrá utilizarse el sistema de grabación electrónica o magnetofónica siempre que se disponga de los elementos técnicos adecuados y así lo ordene el juez. Cuando así ocurra, en el acta escrita se dejará constancia únicamente de las personas que intervinieron como partes, apoderados, testigos y auxiliares de la justicia, de los documentos que se hayan presentado, del auto que en su caso haya suspendido la audiencia y ordenado reanudarla y se incorporará la sentencia completa que se profiera.

Cualquier interesado podrá pedir reproducción magnetofónica de las grabaciones proporcionando los medios necesarios para ello.

En estos casos la grabación se incorporará al expediente.

ARTÍCULO 37-A. El artículo 85A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social quedará así:

Artículo 85A. Medida cautelar en proceso ordinario. Cuando el demandado, en juicio ordinario, efectúe actos que el juez estime tendientes a insolventarse o a impedir la efectividad de la sentencia, o cuando el juez considere que el demandado se encuentra en graves y serias dificultades para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, podrá imponerle caución para garantizar las resultas del proceso, la cual oscilará de acuerdo a su prudente juicio entre el 30 y el 50% del valor de las pretensiones al momento de decretarse la medida cautelar.

En la solicitud, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, se indicarán los motivos y los hechos en que se funda. Recibida la solicitud, se citará inmediatamente mediante auto dictado por fuera de audiencia a audiencia especial al quinto día hábil siguiente, oportunidad en la cual las partes presentarán las pruebas acerca de la situación alegada y se decidirá en el acto. La decisión será apelable en el efecto devolutivo.

Si el demandado no presta la caución en el término de cinco (5) días no será oído hasta tanto cumpla con dicha orden.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos formulados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-379-04 de 27 de abril de 2004, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-476-03 de 23 de septiembre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett.

ARTÍCULO 38. El artículo 74 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

II. PRIMERA INSTANCIA

Artículo 74. Traslado de la demanda. Admitida la demanda, el juez ordenará que se dé traslado de ella al demandado o demandados para que la contesten y al Agente del Ministerio Público si fuere el caso, por un término común de diez (10) días, traslado que se hará entregando copia del libelo a los demandados.

ARTÍCULO 39. El artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 77. Audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio. Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública.

Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija.

En la audiencia de conciliación se observarán las siguientes reglas:

Si alguno de los demandantes o de los demandados no tuvieren capacidad, concurrirá su representante legal.

Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, sin que pueda haber otro aplazamiento.

Cuando en la segunda oportunidad se presente prueba de que existe fuerza mayor para que una de las partes pueda comparecer, la audiencia de conciliación se celebrará con su apoderado, quien se entiende con facultad para conciliar, admitir hechos y desistir.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Inciso 6o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-204-03 de 11 de marzo de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alvaro Tafur Galvis, "bajo el entendido que la norma no impide que las partes puedan restringir las facultades de conciliación del apoderado".

Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:

1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.

2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión.

Las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvención.

3. <Numeral INEXEQUIBLE> Si en el evento del inciso quinto el apoderado tampoco asiste, se producirán los mismos efectos previstos en los numerales anteriores.

4. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.

5. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un salario mínimo mensual vigente.

<Inciso CONDICIONALMENTE exequible> Instalada la audiencia, si concurren las partes, con o sin apoderados, el juez los invitará para que en su presencia y bajo su vigilancia concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio, y si no lo hicieren, deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión. En esta etapa de la audiencia sólo se permitirá diálogo entre el juez y las partes, y entre éstas y sus apoderados con el único fin de asesorarlos para proponer fórmulas de conciliación.

Si se llegare a un acuerdo total se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y se declarará terminado el proceso. El acuerdo tendrá fuerza de cosa juzgada. Si el acuerdo fuese parcial se procederá en la misma forma en lo pertinente.

PARÁGRAFO 1o. Procedimiento para cuando fracase el intento de conciliación. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia:

1. Decidirá las excepciones previas conforme a lo previsto en el artículo 32.
2. Adoptará las medidas que considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias.
3. Requerirá a las partes y a sus apoderados para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el cual desechará las pruebas pedidas que versen sobre los mismos hechos, así como las pretensiones y excepciones que queden excluidas como resultado de la conciliación parcial. Igualmente si lo considera necesario las requerirá para que allí mismo aclaren y precisen las pretensiones de la demanda y las excepciones de mérito.
4. A continuación y en audiencia de trámite el juez decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para nueva audiencia de trámite, que habrá de celebrarse dentro de los 5 días siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas.

PARÁGRAFO 2o. <Parágrafo INEXEQUIBLE> Cuando la ley exija la conciliación extrajudicial en derecho como requisito de procedibilidad, esta reemplazará la etapa de conciliación prevista en el presente artículo, salvo cuando el demandante solicite su celebración.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES y apartes tachados declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-204-03 de 11 de marzo de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alvaro Tafur Galvis. El inciso 6o. se declara EXEQUIBLE, , "bajo el entendido que la norma no impide que las partes puedan restringir las facultades de conciliación del apoderado".

ARTÍCULO 40. El artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 82. Trámite de la segunda instancia. Recibido el expediente por apelación o consulta de la sentencia, el magistrado ponente, dentro de los tres (3) días siguientes, correrá traslado por el término de cinco (5) días, dentro del cual las partes podrán presentar sus alegaciones o solicitar la práctica de las pruebas a que se refiere el artículo 83.

Vencido el término para el traslado o practicadas las pruebas, se citará para audiencia que deberá celebrarse dentro de los veinte (20) días siguientes, con el fin de proferir el fallo.

ARTÍCULO 41. El artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 83. Casos en que el tribunal puede ordenar y practicar pruebas. Las partes no podrán solicitar del Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en primera instancia.

Cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica y la de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta.

Si en la audiencia no fuere posible practicar todas las pruebas, citará para una nueva con ese fin, que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes.

ARTÍCULO 42. El artículo 85 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 85. Trámite para la apelación de autos. Recibidas las diligencias por apelación de autos, el magistrado ponente, dentro de los cinco (5) días siguientes, correrá traslado por el término de cinco (5) días, dentro del cual las partes podrán presentar sus alegaciones; vencido el término, citará para audiencia de decisión dentro de los diez (10) días siguientes.

CAPITULO XV.

CASACIÓN.

ARTÍCULO 43. El inciso segundo del artículo 86 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 86. Sentencias susceptibles del recurso. A partir de la vigencia de la presente ley y sin perjuicio de los recursos ya interpuestos en ese momento, sólo serán susceptibles del recurso de casación los procesos cuya cuantía exceda de ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPITULO XVI.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

ARTÍCULO 44. El artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

II. FUERO SINDICAL

Artículo 113. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.

ARTÍCULO 45. El artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 114. Traslado y audiencia. Recibida la demanda, el juez en providencia que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia.

Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del quinto (5o.) día hábil siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda y propondrá las excepciones que considere tener a su favor. Acto seguido y en la misma audiencia se decidirá las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio.

A continuación y también en la misma audiencia se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes.

ARTÍCULO 46. El artículo 115 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

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

ARTÍCULO 47. El artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 117. Apelación. La sentencia será apelable en el efecto suspensivo. El Tribunal decidirá de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente.

Contra la decisión del Tribunal no cabe recurso alguno.

ARTÍCULO 48. El artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 118. Demanda del trabajador. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.

ARTÍCULO 49. El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social tendrá un artículo nuevo, como 118A :

Artículo 118A. Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Inciso 2o. y 3o. declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1232-05 de 29 de noviembre de 2005, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

ARTÍCULO 50. El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social tendrá un artículo nuevo, como 118B:

Artículo 118B. Parte Sindical. La organización Sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero sindical así:

1. Instaurando la acción por delegación del trabajador.

2. <Aparte subrayado CONDIIONALMENTE exequible> De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio por el medio que el Juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si lo considera.

3. Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado, salvo la disposición del derecho en litigio.

<Jurisprudencia Vigencia>

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-240-05 de 15 de marzo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra, "en el entendido según el cual, la notificación de dicho auto debe realizarse en la misma oportunidad procesal en que se notifique al demandado"

CAPITULO XVII.

ARBITRAMENTO.

ARTÍCULO 51. El artículo 131 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 131. Cláusula compromisoria y compromiso. La cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia.

<Jurisprudencia Vigencia>

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-878-05 de 23 de agosto de 2005, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

CAPITULO XVIII.

DISPOSICIONES VARIAS.

ARTÍCULO 52. TERMINOLOGÍA. En el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las expresiones juicio, juez de trabajo, inspección ocular, recurso de homologación y de hecho se entienden sustituidas por proceso, juez laboral del circuito, inspección judicial, recurso de anulación y de queja, respectivamente.

ARTÍCULO 53. DEROGATORIAS. Deróganse las disposiciones que sean contrarias a la presente ley y en especial los artículos 2o. (Ley 362 de 1997,

artículo 1o.), 17, 18, 20, 21, 24, 35, 36 y 79 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los artículos del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no reformados o no sustituidos y no derogados por la presente ley, continúan vigentes.

ARTÍCULO 54. VIGENCIA. La presente ley entrará en vigencia seis (6) meses después de su publicación. En los procesos iniciados antes, los recursos interpuestos, la práctica de las pruebas decretadas, los términos que hubieren comenzado a correr, los incidentes en curso y las notificaciones que se estén surtiendo, se regirán por las leyes vigentes cuando se interpuso el recurso, se decretaron las pruebas, empezó a correr el término, se promovió el incidente o comenzó a surtir la notificación.

ARTÍCULO 55. La edición oficial del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se hará sustituyendo los textos modificados y corregidos, por los correspondientes de la presente ley.

Ordénase el articulado del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en forma cronológica acorde con las materias de que trata.

El Presidente del honorable Senado de la República,
CARLOS GARCÍA ORJUELA.

El Secretario General del honorable Senado de la República,
MANUEL ENRÍQUEZ ROSERO.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

GUILLERMO GAVIRIA ZAPATA.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,
ANGELINO LIZCANO RIVERA.

REPUBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a 5 de diciembre de 2001.

ANDRES PASTRANA ARANGO

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
ANGELINO GARZÓN.