

T-728-98

Sentencia T-728/98

FUERO SINDICAL-Definición

JURISDICCION LABORAL-Conflictos por razón del fuero sindical de trabajadores particulares

JUEZ DE TUTELA-Incompetencia para conocer de conflictos sobre existencia de fuero sindical/ACCION DE TUTELA-Subsidiariedad

La jurisprudencia de la Corte ha señalado la incompetencia del juez de tutela para definir asuntos relacionados con la existencia del fuero sindical de trabajadores despedidos para los efectos de obtener su reintegro mediante el mecanismo tutelar, ya que si aquella se admitiera, se estaría sustituyendo la competencia atribuida a la jurisdicción de trabajo para conocer y decidir los conflictos laborales sobre fuero sindical de los trabajadores, lo que implicaría claramente, eliminar por completo la acción de reintegro prevista en la ley, ante la justicia laboral y, una manifiesta usurpación de funciones, que el legislador en la disposición vigente radicó en cabeza de esta. No se puede olvidar que, como igualmente se ha expresado de manera reiterada por esta Corporación, la acción de tutela es de naturaleza subsidiaria y residual, y no tiene cabida cuando existen otros mecanismos de defensa judicial, a fin de que mediante ella se pueda obtener la satisfacción de los mismos derechos invocados, a través de un procedimiento igualmente especial, salvo la existencia del perjuicio irremediable que a juicio de la Corte no se encuentra debidamente acreditado en este proceso.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Reintegro de trabajador amparado o no por fuero sindical

La Corte ha expresado que, en el marco de las relaciones de los trabajadores particulares con sus empleadores, la ley laboral ha fijado mecanismos que buscan garantizar a los representantes de las organizaciones sindicales estabilidad en sus condiciones de trabajo, la que por razón del cargo desempeñado en el sindicato, podría verse afectada por ciertas conductas y decisiones de los empresarios, dirigidas en últimas, a entorpecer la organización que ellos representan. Uno de los mecanismos que consagra la legislación en este campo es la acción de reintegro que tiene el trabajador que ha sido despedido, trasladado o

desmejorado, sin permiso del juez del trabajo, no obstante encontrarse amparado por el fuero sindical, lo que le permite obtener mediante un proceso de naturaleza especial, el restablecimiento pleno de sus derechos y el pago de salarios correspondientes, que constituyen las mismas pretensiones perseguidas a través de un mecanismo que como la tutela, no es el instrumento idóneo para obtenerlas.

FUERO SINDICAL-Existencia debe ser probada

Referencia: Expediente T-176.600

Peticionarios: Héctor Arturo Alderete Fernández y Otros contra la Sociedad CARTON DE COLOMBIA S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA

Santa Fe de Bogotá, D.C., noviembre veintiseis (26) de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Para su revisión constitucional, fue remitido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el proceso de la referencia promovido por los señores Hector Arturo Alderete Fernandez, Jorge Enrique Quintero Cuervo, Francklyn Lamprea Reyes, Jair Ricardo Giraldo y Francisco Rueda Mayor contra la sociedad CARTON DE COLOMBIA S.A.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, correspondió a la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, revisar las sentencias proferidas por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali el 29 de mayo de 1998, y por el Tribunal Superior de Cali el 30 de junio del mismo año.

Los mencionados ciudadanos instauraron acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, contra la sociedad Cartón de Colombia, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales de asociación y libertad sindical, la garantía constitucional del fuero sindical, y los derechos al debido proceso, a la defensa y al trabajo en condiciones dignas y justas, con fundamento en los siguientes

HECHOS :

Los demandantes fueron vinculados mediante contratos de trabajo a término indefinido a la sociedad accionada. Dentro de la vinculación laboral, se afiliaron al Sindicato Nacional de Trabajadores de Cartón de Colombia (SintraCarcol), desempeñando en el mes mayo de 1998 cargos directivos dentro de la organización sindical que a continuación se relacionan: Hector Arturo Alderete Hernández, Presidente de la Junta Directiva Nacional; Jorge Enrique Quintero Cuervo, Fiscal de la Subdirectiva Cali; Franklin Lamprea Reyes, Vicepresidente de la Subdirectiva Cali; Jair Ricardo Giraldo, Fiscal de la Junta Directiva Nacional y Francisco Rueda Mayor, Presidente de la Subdirectiva Cali; razón por la cual aducen que gozaban de la garantía del fuero sindical, según el artículo 39 de la Carta Política y los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agregan que el 5 de mayo de 1998 fueron citados por la accionada a una diligencia de descargos de naturaleza disciplinaria por haber realizado una reunión el 29 de abril de 1998, en la cual se dio un informe a los trabajadores frente a la puerta de acceso a la planta principal de la empresa. Afirman, así mismo, que dentro de “las citadas diligencias”, solicitaron la práctica de unas pruebas testimoniales con el fin de desvirtuar los cargos imputados, a lo cual se negaron los directivos de la empresa, limitándose a señalar que la misma había decidido terminar unilateralmente y con justa causa sus contratos de trabajo.

Consideran que la empresa al haber terminado unilateralmente la relación laboral sin autorización judicial o sin justa causa previamente calificada por el juez del Trabajo, violó sus derechos fundamentales invocados, afectando el funcionamiento directivo de la organización sindical, al surgir un peligro real, que causa un perjuicio irremediable en la vida de ésta.

PRETENSIONES :

En primer término, los peticionarios solicitan como medida provisional en aplicación del artículo 7º del Decreto 2591 de 1991, que se ordene en el auto admisorio de la tutela, su reintegro a los cargos que desempeñaban, previo el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta tanto se resuelva la misma.

En ese sentido, solicitan igualmente, que se ordene a la empresa hacia el futuro, abstenerse de repetir estos actos que violan los derechos fundamentales de los trabajadores y que no

puede justificarse por desconocimiento de las normas constitucionales y legales.

II. LOS FALLOS QUE SE REVISAN

Correspondió conocer en primera instancia al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, el cual previamente en la decisión, comunicó la iniciación del proceso a la empresa accionada con el fin de permitirle ejercer su derecho de defensa, y esta por medio de apoderado afirmó, dentro del término legal, en relación con la demanda, lo siguiente:

El fuero sindical está consagrado en la Carta Política (Art. 39) como una garantía y no como un derecho, donde resulta ser un mecanismo de defensa de aquella, razón por la cual no tienen la misma naturaleza ni alcance. Agrega que el fuero no puede tener el rango de derecho constitucional fundamental, que se consagra en la medida en que todas las personas puedan tener el mismo carácter, sin distinción alguna.

Con respecto al debido proceso, indica que éste se predica de las actuaciones judiciales y administrativas, sin poderlo extender a las acciones de los particulares.

Igualmente, afirma que los accionantes no se encuentran en estado de indefensión porque el régimen que los acoge en su relación laboral contiene oportunidades de protección y defensa de sus derechos y la de los directivos está debidamente amparada por las normas que desarrollan el fuero sindical. En cuanto al derecho al trabajo y las libertades sindicales y de asociación, considera que estos no han sido vulnerados pues los trabajadores de la empresa los ejercitan plenamente en la actualidad, y las decisiones adoptadas frente a los peticionarios sólo los afecta a ellos como consecuencia de sus propias y personales actuaciones.

Además, señala que la tutela es improcedente porque existe el procedimiento específico ante la jurisdicción laboral para los casos en que, como el presente, se discute si el motivo de despido se fundamentó o no en una justa causa.

Así mismo, sostiene que los peticionarios no gozan de fuero sindical. Y agrega que los Estatutos del Sindicato son violatorios de la ley, la cual prohíbe la existencia de subdirectivas “cochinillos”, como la subdirectiva Cali, en el domicilio principal del sindicato que es la misma ciudad. Además, la sede principal de la empresa es el Municipio de Yumbo, la cual no realiza

ningún tipo de actividad en Cali ni posee instalaciones industriales en ella, por lo que al haberse establecido esta ciudad como sede principal del sindicato, hay una riña con la función natural de la directiva sindical, ya que se trata de un sindicato de empresa.

Por todo lo anterior, la accionada tenía libertad para cancelarles los contratos de trabajo a los accionantes invocando una justa causa, teniendo en cuenta que no gozan de fuero sindical, el cual, como privilegio de pocas personas, no es un derecho fundamental, por lo que no se presume sino que debe estar plenamente probado.

El Juzgado del conocimiento declaró improcedente la tutela al señalar que la existencia del fuero sindical debe ser probada fehacientemente; sin que por la vía de la tutela sea posible entrar a determinar si gozan los accionantes de fuero sindical o no, en razón a que ellos dicen entablar la acción por su fuero sindical, y la demandada afirma lo contrario; agrega que el fuero es un privilegio de unas pocas personas, que otorga la ley y debe ser probado, y que por ende no es un derecho fundamental; la tutela entonces es improcedente ya que si está en discusión el fuero, debe ser resuelto por la justicia ordinaria, por lo que ni siquiera como medio para evitar un perjuicio irremediable podría aceptarse la demanda. Así, toda vez que los peticionarios tienen a su alcance los medios legales para la defensa de sus derechos, en este caso la justicia ordinaria laboral, y como es sabido la tutela no puede utilizarse para reemplazar procesos ordinarios o especiales, deberá rechazarse la petición de amparo.

Y afirma que así lo ha sostenido la Corte Constitucional en diferentes providencias, por lo cual estima que son argumentos suficientes para declarar improcedente la presente "acción", señalando que no por ello puede considerarse temeraria la tutela, pues los accionantes creen tener el fuero sindical y aunque ligados por el contrato de trabajo con la demandada, están amparados por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, y a pesar de esto vieron amenazado su derecho a la asociación sindical, independientemente de la cancelación de sus contratos de trabajo por la función que ellos ejercen en la misma, dejando en claro la demandada en su contestación, que los accionantes nunca han gozado de fuero sindical, hecho que no puede ser motivo de prevención para el futuro.

Impugnada la anterior providencia, correspondió resolverla al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Laboral, el cual mediante sentencia del 30 de junio de 1998, resolvió confirmarla con fundamento en las siguientes razones.

En primer lugar, estima que para la protección de los derechos de los peticionarios existen mecanismos previamente establecidos, como lo es la acción especial de fuero sindical ante la justicia del trabajo, que es la jurisdicción llamada a dirimir las controversias entre los trabajadores que invocan dicha garantía y se encuentran realmente amparados por ella, y sus empleadores, para lo cual se establece un procedimiento especial, expreso y concreto; de allí que es la misma Corte Constitucional la que reiteradamente ha dicho que no es propio de la acción de tutela el sentido de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes.

En cuanto a la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio, señala que no se dan los elementos del perjuicio irremediable, a saber, la gravedad y la inminencia, ni que la protección deba ser impostergable, pues si bien los despedidos fueron miembros principales de la Directiva Sindical, es claro que el Sindicato no por ello va a dejar de funcionar, toda vez que debe necesariamente existir un número de suplentes igual, y en su defecto no hay nada que impida a la asamblea elegir a otras personas para dichos cargos y el perjuicio sufrido por parte de los desvinculados puede ser reparado mediante otros mecanismos judiciales a los que deben acudir dentro de los dos meses siguientes a la fecha del despido para evitar que se configure el fenómeno de la prescripción.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia

Con fundamento en los artículos 86 y 241 numeral noveno de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala es competente para revisar las sentencias proferidas por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali y por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de esa misma ciudad.

El asunto que se debate

Corresponde a la Corte determinar si mediante el ejercicio de las acciones promovidas, es procedente ordenar el reintegro de los demandantes a los empleos que venían desempeñando, al haber sido despedidos por la sociedad accionada, no obstante encontrarse

protegidos según la demanda, por el fuero sindical y si además, el juez de tutela tiene competencia para decidir asuntos en los cuales se controvierte si realmente ellos se encontraban amparados por la referida garantía.

Previamente al análisis de la jurisprudencia de la Corporación, sobre la materia conviene precisar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra el reconocimiento a los representantes sindicales del fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 405 del C.S.T., el fuero sindical es 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. En esos términos, puede afirmarse, entonces, que aquel constituye un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical.

Por su parte, y en desarrollo de lo anterior, el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que si 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.

En consecuencia, el trabajador que goza de fuero sindical y sea despedido sin permiso del juez del trabajo, tiene derecho a promover la acción de reintegro ante el mismo juez dentro de los dos meses siguientes al despido.

Ahora bien, en la Ley 362 del 18 de febrero de 1997, estableció lo siguiente:

“Artículo 2°- Asuntos de que conoce esta jurisdicción. 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 corresponde a los empleados públicos;...”.

De conformidad con el precepto transcrito, resulta claro que la jurisdicción laboral es la

competente para conocer de los conflictos que se susciten por razón del fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales, así como de los empleados públicos, mediante el agotamiento de los procedimientos establecidos en el Código Procesal del Trabajo. Cabe advertir que la ley mencionada, al atribuir dicha competencia a la jurisdicción del trabajo para conocer de los asuntos sobre fuero sindical de trabajadores particulares, como es el caso de los peticionarios, tiene efecto general e inmediato y por consiguiente es aplicable a las controversias que se generen sobre el despido de trabajadores que ostentan realmente esa garantía sindical.

Así pues, es el mismo Código del Trabajo el que establece las acciones y los procedimientos a seguir, tanto para proteger al trabajador amparado por el fuero sindical, como para restituirle sus derechos cuando estos han sido desconocidos o vulnerados.

De otro lado, la jurisprudencia de la Corte ha señalado la incompetencia del juez de tutela para definir asuntos relacionados con la existencia del fuero sindical de trabajadores despedidos para los efectos de obtener su reintegro mediante el mecanismo tutelar, ya que si aquella se admitiera, se estaría sustituyendo la competencia atribuida a la jurisdicción de trabajo para conocer y decidir los conflictos laborales sobre fuero sindical de los trabajadores mencionados, lo que implicaría claramente, eliminar por completo la acción de reintegro prevista en la ley, ante la justicia laboral y, una manifiesta usurpación de funciones, que el legislador en la disposición vigente, anteriormente citada, radicó en cabeza de esta. No se puede olvidar que, como igualmente se ha expresado de manera reiterada por esta Corporación, la acción de tutela es de naturaleza subsidiaria y residual, y no tiene cabida cuando existen otros mecanismos de defensa judicial, como ocurre en el asunto sub examine, a fin de que mediante ella se pueda obtener la satisfacción de los mismos derechos invocados, a través de un procedimiento igualmente especial, salvo la existencia del perjuicio irremediable que a juicio de la Corte no se encuentra debidamente acreditado en este proceso.

Como lo ha reiterado esta Corporación en otras oportunidades con ocasión de controversias suscitadas entre trabajadores amparados por el fuero sindical, al referirse a un asunto similar¹:

“...si lo que se pretende a través de la tutela, es el reintegro de los trabajadores

sindicalizados fundadores, adherentes o directivos despedidos por la empresa, ella no es procedente al tenor de lo dispuesto en el artículo 1o. del Decreto 306 de 1992, y reiterado en innumerables providencias de esta Corporación, entre ellas las números T-07 de 1992 y T-044 de 1994.

En el mismo sentido se pronunció el Defensor del Pueblo, quien manifiesta que “comparte parcialmente el fallo de tutela proferido por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, en cuanto a su improcedencia respecto a la solicitud de que se ordene por esta vía el reintegro del trabajador accionante despedido, gozando de la garantía constitucional del fuero sindical, toda vez que lo consagrado en el Decreto 306 de 1992, artículo 1o., lo impide”.

En relación con el reintegro de los trabajadores despedidos y la condena de perjuicios a la empresa TEXTILIA LTDA., debe manifestar la Corte que no es el juez de tutela quien debe tomar medidas tendentes al reintegro de los trabajadores o a la imposición de una condena de perjuicios, por existir otros medios de defensa judiciales, sino que es la jurisdicción ordinaria quien deberá pronunciarse a fin de que si lo encuentra pertinente, ordene bien el reintegro de los trabajadores, o el resarcimiento de los daños ocasionados, si se comprueba que estos se produjeron” (Sentencia No. T-094 de 1994, MP. Dr. Hernando Herrera Vergara).

Además, en la sentencia T-399 de 1996, la Corte expresó que, en el marco de las relaciones de los trabajadores particulares con sus empleadores, la ley laboral ha fijado mecanismos que buscan garantizar a los representantes de las organizaciones sindicales estabilidad en sus condiciones de trabajo, la que por razón del cargo desempeñado en el sindicato, podría verse afectada por ciertas conductas y decisiones de los empresarios, dirigidas en últimas, a entorpecer la organización que ellos representan. Uno de los mecanismos que consagra la legislación en este campo es la acción de reintegro que tiene el trabajador que ha sido despedido, trasladado o desmejorado, sin permiso del juez del trabajo, no obstante encontrarse amparado por el fuero sindical, lo que le permite obtener mediante un proceso de naturaleza especial, el restablecimiento pleno de sus derechos y el pago de salarios correspondientes, que constituyen las mismas pretensiones perseguidas a través de un mecanismo que como la tutela, no es el instrumento idóneo para obtenerlas.

Así mismo, cabe advertir que como se señaló en la sentencia No. C-710 de 1996, para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia

en el sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización. Por tanto, cualquier decisión del patrono que modifique las condiciones de su contrato de trabajo, debe ser autorizada por el juez laboral. Y el reintegro y pago de los salarios dejados de percibir, son las condenas que se imponen al empleador que ha despedido o desmejorado en sus condiciones al trabajador amparado por el fuero sindical.

En consecuencia, con fundamento en lo establecido en las normas legales y aplicando la jurisprudencia de la Corporación sobre la materia, la tutela es improcedente para obtener el reintegro y pago de los salarios dejados de percibir, cuyas pretensiones son propias de la decisión de la jurisdicción especial del trabajo, como se ha expresado, mas aún cuando lo que se controvierte es si realmente los trabajadores accionantes gozan o no de fuero sindical, con el cumplimiento de los requisitos legales que deben acreditarse ante la misma.

Igualmente, es preciso agregar a lo anteriormente señalado, que la tutela no ha sido instituida como un mecanismo alternativo o adicional para suplantar al juez ordinario ni a los medios de defensa consagrados en el ordenamiento jurídico para la protección de los derechos, sino como uno excepcional que tan solo procede cuando no existen los mecanismos idóneos de protección de los derechos, o cuando a pesar de existir, se invoca como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Por consiguiente, los demandantes afectados con la determinación de la accionada de terminar unilateralmente y sin justa causa sus contratos de trabajo, gozan de las acciones de fuero sindical para poder obtener mediante un trámite especial y en forma definitiva, el amparo de los derechos aquí pretendidos, en el evento de que el juez competente del trabajo determine que evidentemente el despido de los mismos se hizo sin sujeción a las normas respectivas.

Así mismo, el mecanismo transitorio invocado, sólo es viable en materia de tutela cuando se encuentre fehacientemente comprobado el perjuicio irremediable por parte de los accionantes, que ostente el carácter de inminente al encontrarse en una grave situación que requiere de medidas urgentes y cuya protección es impostergable. Presupuestos que, como lo advierten las sentencias de instancia, no se encuentran acreditados en el asunto sub examine.

A lo anterior debe agregarse que de lo que se trata en este proceso, no es únicamente de

definir si el despido se hizo o no sin justa causa, o con desconocimiento del fuero sindical, sino además que la controversia se plantea en torno a si los demandantes tienen realmente o no la calidad de trabajadores amparados por el fuero sindical, ya que como aparece acreditado a folio 209 del expediente, “de acuerdo con todo lo anterior y partiendo de la base que el fuero lo da la ley, los señores Hector Arturo Alderete Hernández, Jorge Enrique Quintero Cuervo, Franklin Lamprea Reyes, Jair Ricardo Giraldo y Francisco Rueda Mayor, no gozan de fuero sindical. La existencia del fuero sindical en cabeza de una persona no se presume. Necesita ser probada de manera fehaciente...” (arts. 363, 371 y 407 del CST). Por el contrario, los accionantes en diversos escritos aportados al proceso, aseveran que tienen fuero sindical. En consecuencia, el juez constitucional carece de atribuciones para definir si realmente los trabajadores demandantes gozan o no de fuero sindical, y para inmiscuirse dentro del ámbito de una controversia laboral que es del resorte exclusivo de la jurisdicción del trabajo, según lo previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, en el Código Procesal del Trabajo, y especialmente en el artículo 2o. de la Ley 362 de 1997 vigente.

Por todo lo anterior, habrán de confirmarse las sentencias que se revisan, como así se dispondrá en la parte resolutive de esta providencia.

IV. DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de Tutela de la Corte Constitucional, obrando en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia de 30 de junio de 1998 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali en relación con la acción de tutela promovida en este proceso, que a su vez confirmó la sentencia dictada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de la misma ciudad, de fecha 30 de junio de 1998.

Segundo. LÍBRENSE por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, cópiese, publíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, envíese al Despacho de origen y cúmplase

HERNANDO HERRERA VERGARA

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

Magistrado

ANA CRISTINA CAMARGO ALARCON

Secretaria General (ad hoc)

Aclaración de voto a la Sentencia T-728/98

PERJUICIO IRREMEDIABLE-Despido de trabajador amparado por fuero sindical sin previa autorización judicial/FUERO SINDICAL-Protección especial por despido de trabajador sin previa autorización judicial (Aclaración de voto)

En los eventos en que esté suficientemente claro que un trabajador está protegido por el fuero sindical y no obstante eso el empleador lo despide sin la previa autorización judicial, esta omisión PER SE demuestra la existencia de uno de los cuatro elementos del perjuicio irremediable: la gravedad; (los otros tres elementos son la inminencia, la urgencia de la medida de amparo y la impostergabilidad de la tutela). Ocurre que las normas legales desde 1945 y la Constitución de 1991 han concedido especial protección al fuero sindical, no hay indefensión jurídica al respecto, la esencia de esa protección radica en la imposibilidad de despedir al trabajador aforado sin una previa decisión judicial, luego, si llegare a ocurrir un despido sin tal requisito legal hay un menoscabo grave al haber jurídico del trabajador que goza de fuero sindical y, tal despido sin autorización judicial, se convierte en la prueba de uno de los requisitos para que haya perjuicio irremediable. Hoy, con la garantía foral con rango constitucional se aprecia con claridad la gravedad de considerar como lo normal que se viole un elemento esencial del fuero sindical: la prohibición de despedir sin previa autorización. De ahí que cuando esto ocurra está patente la gravedad que se requiere como uno de los elementos integradores del perjuicio irremediable. Pero, no debe olvidarse que la gravedad no es el único requisito para que pueda hablarse de un perjuicio irremediable. Pedagógicamente la jurisprudencia constitucional es la llamada a trazar pautas sobre los derechos fundamentales y por eso la Corte Constitucional tiene el derecho y el deber de fijar criterios sobre algo que está dentro de tales derechos como es el derecho de asociación,

dentro de éste el fuero sindical es preponderante.

FUERO SINDICAL-Historia de la normatividad (Aclaración de voto)

FUERO SINDICAL-Características (Aclaración de voto)

FUERO SINDICAL-Necesidad de autorización judicial para el despido (Aclaración de voto)

Antes de explicar las razones para la aclaración, es conveniente recordar que en este caso concreto la improcedencia de la acción de tutela señalada en el fallo de instancia, tuvo como una de las razones la siguiente: señalar que por la vía de tutela no es posible entrar a determinar si los accionantes gozan o no de fuero sindical. La confirmación del fallo impugnado hizo énfasis además en la subsidiariedad de la tutela y en la no existencia de fundamento para que operara como mecanismo transitorio. Escogido el caso para revisión, en la sentencia de la Corte Constitucional se hace el análisis constitucional y legal del fuero sindical y especialmente del derecho del trabajador a la acción de reintegro; luego se analiza lo referente a la competencia para conocer de los conflictos que se susciten por razón del fuero sindical, los cuales deben ser definidos por la jurisdicción ordinaria y se recuerda que hay abundante jurisprudencia de la Corte Constitucional señalando la incompetencia del juez de tutela para definir asuntos relacionados con el reintegro de los trabajadores aforados; por supuesto que, en la sentencia T-728/98, motivo de la presente aclaración, expresamente se dice que sí cabría la tutela si existiera un perjuicio irremediable, pero, “a juicio de la Corte no se encuentra debidamente acreditado en este proceso”.

La aclaración del voto radica en lo siguiente:

Si bien es cierto se acepta la valoración que la sentencia hace del caso concreto en cuanto la misma sentencia indica que no está fehacientemente comprobado el perjuicio irremediable por parte de los accionantes, máxime cuando la controversia se plantea también en la discusión de si los solicitantes tienen o no la calidad de trabajadores aforados, también es cierto que ha debido desarrollarse el planteamiento de cuándo sí podría prosperar la tutela como mecanismo transitorio.

En mi sentir, en los eventos en que esté suficientemente claro que un trabajador está protegido por el fuero sindical y no obstante eso el empleador lo despide sin la previa

autorización judicial, esta omisión PER SE demuestra la existencia de uno de los cuatro elementos del perjuicio irremediable: la gravedad; (los otros tres elementos son la inminencia, la urgencia de la medida de amparo y la impostergabilidad de la tutela). En la sentencia 225/93 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) se dijo sobre el requisito de la GRAVEDAD:

“No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección.....”.

Ocurre que las normas legales desde 1945 y la Constitución de 1991 han concedido especial protección al fuero sindical, no hay indefensión jurídica al respecto, la esencia de esa protección radica en la imposibilidad de despedir al trabajador aforado sin una previa decisión judicial, luego, si llegare a ocurrir un despido sin tal requisito legal hay un menoscabo grave al haber jurídico del trabajador que goza de fuero sindical y, tal despido sin autorización judicial, se convierte en la prueba de uno de los requisitos para que haya perjuicio irremediable.

Para sustentar la afirmación anterior, se hacen las siguientes consideraciones:

1ª.- La historia sobre el fuero sindical en Colombia indica que lo normal, según la ley, es que se pida la autorización judicial para despedir al trabajador aforado. Esta regla adquiere mayor peso cuando el artículo 39 de la Constitución vigente reconoce a los representantes sindicales el mencionado fuero.

2ª. Es la práctica de los empleadores, no objetada debidamente por la jurisdicción ordinaria, la que ha permitido que lo excepcional (acción de reintegro instaurada por el trabajador despedido sin autorización judicial) haya cubierto la casi totalidad de las controversias llevadas en los juzgados laborales cuando se trata de temas de fuero sindical.

Desarrollo los anteriores planteamientos así:

PRIMERO. HISTORIA DE LA NORMATIVIDAD SOBRE EL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA

Dos aspectos se estudiarán:

- a. Característica de la garantía foral,
- b. Necesidad de autorización judicial para despedir al trabajador aforado y la excepcional medida en caso de despido sin autorización.

1.- Características del fuero sindical

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

Este es el desarrollo normativo:

El Decreto Ley 2350 de 1944, expedido a raíz del frustrado golpe de estado de Pasto y ante las exigencias sindicales de la época, expresó:

Artículo 18.- “La notificación formal de cualquier número de trabajadores suficiente para constitución de un sindicato que se haga ante un inspector, juez o tribunal, de su propósito de organizarse como tal, notificaciones que serán transmitidas inmediatamente a la empresa o patrono correspondientes, coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la referida 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 desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa calificada por el correspondiente Tribunal de Trabajo. El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la Junta Directiva de todo Sindicato, en cuanto su número no exceda de diez, sean principales o suplentes, desde que sea notificada su elección y por tiempo que dure su mandato y tres meses más.

La Ley 6ª de 1945, de capital importancia en materia laboral reiteró:

Artículo 40. “La notificación formal de cualquier número de trabajadores suficientes para la constitución de un sindicato que se haga por escrito directamente al patrón o por conducto de un Inspector, Juez o Tribunal de Trabajo, de su propósito de organizarse como tal, coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la

referida notificación hasta que al respectivo sindicato se le otorgue Personería Jurídica, sin pasar en ningún caso de tres (3) meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, calificada previamente por el correspondiente Juez de Trabajo.

“El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la Junta Central de todo sindicato sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y de los miembros de las subdirectivas o comités seccionales, previstos en los respectivos estatutos y que actúe en municipio distinto de la sede de la Directiva Central, sin pasar de aquél los mismos límites. Este amparo se hará efectivo desde cuando sea notificada la elección y por el tiempo que dure su mandato que no podrá ser menor de seis meses y tres meses más.

El Decreto Reglamentario de la ley 6ª, lo fue el 2313 de 1946 y al respecto estableció:

Artículo 67.- Se entiende por “fuero sindical la protección especial que el Estado otorga a los miembros de todo sindicato en proceso de organización y de las directivas sindicales y consiste en el derecho que se les reconoce a no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin autorización del juez competente, en los términos de la Ley.

El Código Sustantivo del Trabajo que entró en vigencia el primero de enero de 1951 volvió a ocuparse del fuero sindical esta vez para reglamentar íntegramente los aspectos sustanciales de la institución, acogiendo en líneas generales la normatividad anterior, precisando algunos conceptos en introduciendo algunas innovaciones. Este código comprende los decretos extraordinarios 2663 y 3743 de 1950, el último de los cuales dispuso su edición como tal. Fue el Código, entonces, producto también de legislación de emergencia y en ejercicio de las facultades extraordinarias del art. 121 de la Constitución Nacional. El capítulo VIII del Título I de la Segunda parte (Derecho Colectivo de Trabajo) de la referida codificación, trató del fuero en los siguientes términos:

Artículo 405.- Se denomina “Fuero Sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados o 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.

Artículo 409.- No gozan del fuero sindical:

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

1. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

El Artículo 2º del decreto legislativo 616 de 1954 modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedó así:

Artículo 405.- Fuero sindical. Definición. Se le denomina “Fuero Sindical” la garantía 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 municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el Ministerio del Trabajo.

El Artículo 1º del decreto legislativo 204 de 1957 volvió a modificar el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo así:

“Artículo 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 municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de Trabajo.

Es digno también de mención el Decreto extraordinario 2351 de 1965 en cuanto en el artículo 24 establece cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical:

“Están amparados por el fuero sindical”:

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

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

c- Los miembros de la Junta Directiva de todo Sindicato, Federación o Confederación de Sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suficientes y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos que actúen en municipio distinto de la sede de la Directiva Central, sin pasar del mismo número y sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.

Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la Junta Directiva, Subdirectiva o comité Seccional de la respectiva organización sindical y por seis meses (6) meses más”.

Un paso muy importante en esta especial protección que el Estado da al fuero sindical, ocurre en la Constitución de 1991 que en el 4° inciso del artículo 39 estableció:

“Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”.

Y, recientemente se precisó la competencia para dilucidar las controversias sobre fuero sindical en el artículo 2° de la ley 362 de 1997 que dice:

“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”.

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

trasladar o desmejorar al trabajador aforado SIN PREVIA autorización judicial, salvo algunas circunstancias excepcionales que la propia ley establece. Claro que podría ocurrir que pese a la prohibición de despedir sin previa autorización, el empleador de todas maneras lo hiciera y entonces, sería absurdo que el representante sindical perjudicado tuviera que acudir a un dispendioso juicio ordinario laboral. Se estableció entonces una acción teóricamente rápida a la cual se le dio el nombre de “Acción de reintegro”. Pero, eso no altera un aspecto que es de la esencia del fuero: previamente debe haber autorización judicial, aspecto que se analizará a continuación.

La primera vez que se pronuncia el legislador sobre la previa autorización judicial, señalando el procedimiento que debe agotarse, fue en el Parágrafo 1º del artículo 40 de la ley 6ª de 1945 que dice:

“Lo dispuesto en este artículo no impide que el patrón pueda suspender provisionalmente a cualquier trabajador por justa causa, siempre que llene estos requisitos.

“Que en el término de la distancia y 48 horas más, a partir del día de la suspensión, presente solicitud de autorización para el consiguiente despido definitivo, ante el respectivo Juez de Trabajo; y que, con dicha solicitud, deposite el valor de quince (15) días de salario del “trabajador suspendido, como caución inicial que puede ser aumentada por exigencia del juez, para garantizar que se pagará al trabajador los salarios correspondientes al período de la suspensión, si no prospera la autorización del despido definitivo. El juez, dentro de los tres (3) días siguientes a la prestación de la solicitud, autorizará, al despido definitivo si comprobare la justa causa invocada por el patrón.

El Art. 78 del decreto reglamentario 2313 de 1946 señaló cuáles eran las justas causas para autorizar el despido, traslado o desmejoramiento de un trabajador amparado por el fuero:

“ a) La expiración de plazo pactado o presuntivo.

a. La liquidación definitiva de la empresa, clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de 120 días, por razones técnicas o económicas, y

a. Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente cualquier otro contrato de trabajo, de acuerdo con la Ley”.

Y, a continuación el mismo decreto agregó:

“Art.79.- La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitoria, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa.

Art. 80.- El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce las sanciones disciplinarias distintas del despido o el traslado a otro establecimiento de la misma empresa o a otro municipio, en los términos del respectivo reglamento de trabajo debidamente aprobado.

Art. 81.- Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren la intervención judicial, a menos de que se trate de clausura de las actividades de la empresa no mayor de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, en cuyo caso deberá obtenerse la autorización del juez en relación con los trabajadores amparados por el fuero.

Art. 82.- Se entenderá que el patrono ha ejercido la facultad consagrada en el parágrafo 1º del artículo 40 de la Ley 6ª de 1945, por el solo hecho de ocurrir al juez dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al retiro del trabajador, en la forma indicada en dicha disposición”.

Tres años después de haberse producido la Ley 6ª de 1945 y dos años después de proferido el Decreto 2313 de 1946 vuelve el fuero sindical a ser materia de reglamentación en un nuevo estatuto, el Decreto 2158 de 1948 que empezó a regir el 8 de julio de ese mismo año (es el Código de Procedimiento Laboral). Las disposiciones de este decreto que se ocuparon de la materia fueron los artículos 112 a 118 correspondientes al acápite segundo del Capítulo XVI que trata de los procedimientos especiales.

Art. 113.- Solicitud del patrono para despido. La solicitud del patrono para obtener el permiso de despido de trabajadores amparados por el fuero sindical, deberá expresar la causa justa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren. Con la solicitud se hará el depósito de que habla el parágrafo 1º del artículo 40 de la Ley 6ª de

1945.

Lo novedoso del Código de Procedimiento Laboral, en materia de fuero, es que adicionalmente establece lo siguiente:

Art. 118.- Acción de reintegro. La demanda del trabajador amparado en el fuero sindical que haya sido despedido sin sujeción a las normas que lo regulan, para que se les reintegre o pague a título de indemnización los salarios correspondientes al tiempo en que permanezca cesante se iniciará y tramitará conforme al procedimiento especial señalado en este capítulo, en lo pertinente.”

Con posterioridad al Código de Procedimiento se expidió el Código Sustantivo del Trabajo y allí se habló, no del despido sino de la suspensión provisional, mientras se tramitaba ante el Juez el despido definitivo, dice el artículo 408:

“1.- El patrono puede suspender provisionalmente a cualquier trabajador amparado por el fuero, por justa causa siempre que llene estos requisitos: que en el término de la distancia y dos días hábiles más a partir del día de la suspensión, presente solicitud de autorización para el despido definitivo ante el respectivo Juez de Trabajo, y que, con dicha solicitud deposite el valor de quince días de salario del trabajador suspendido como caución inicial que pueda ser aumentada por estimación del juez para garantizar que pagará al trabajador los salarios correspondientes al período de suspensión, si no prospera la autorización de despido definitivo”

2.- El Juez, previo el trámite previsto en el Código Procesal del Trabajo autorizará el despido definitivo si se comprobare la justa causa invocada por el patrono si lo negare declarará en la sentencia la obligación alternativa del patrono prevista en el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo pero con la modificación de que la indemnización especial equivale a seis meses de salario ahí ordenada se pagará al sindicato respectivo, sin perjuicio de los derechos que correspondan al trabajador por los salarios y prestaciones sociales considerando el caso como despido injusto.

3.- Las disposiciones anteriores rigen en lo pertinente cuando se pide permiso para despedir al trabajador sin que se haya suspendido provisionalmente”.

Y los artículos 410 y 411 agregaron:

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

a. La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo.

a. La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

a. Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la Ley.

Artículo 411.- “La terminación del Contrato de trabajo por la realización de la obra contratada o por la ejecución del trabajo accidental ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.”

Nuevamente en ejercicio de las atribuciones consagradas en el artículo 121 de la Constitución, el Presidente de la República expidió el 26 de febrero de 1954 el Decreto 616 de esa fecha que reglamentaba el fuero sindical. Este estatuto subrogó los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del Código Sustantivo del Trabajo y suspendió todas las disposiciones que le fueran contrarias. (Art. 15) y, trasladó la competencia para autorizar el despido al Ministerio del Trabajo. Estos son los artículos mas interesantes de dicho decreto:

Artículo 3º.- “El artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 408.- Solicitud del patrono. La solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para trasladar o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que lo demuestren”.

Artículo 410.- Justas Causas del despido. Son justas causas para que el Ministerio del Trabajo autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical:

a. La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato;

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 120 días, y

a. Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la Ley”.

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

Igualmente en ejercicio de las atribuciones excepcionales del artículo 121 de la constitución Nacional, la junta Militar de Gobierno de la República produjo el seis de septiembre de 1957 el Decreto extraordinario 204 de esta fecha por el cual se dictaron normas sobre fuero sindical y se reformaron y subrogaron distintas disposiciones anteriores, como también en lo sustantivo y en lo procedimental, relacionado con la institución en estudio. Dicho Decreto derogó los artículos segundo a doce inclusive del Decreto 616 de 1954. A continuación se transcriben los artículos pertinentes del Decreto 204 de 1957.

Artículo 2. El artículo 113 del Código Procesal de Trabajo quedará así:

Artículo 113.- Solicitud del patrono. La solicitud del permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo de su condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa, o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación

pormenorizada de las pruebas que la de muestra.

“Artículo 6. El artículo 118 del Código Procesal del trabajo quedará así:

Artículo 118.- Acción de reintegro. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiera sido despedido sin permiso del juez del trabajo, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 114 y ss. de este Código.

La acción de reintegro prescribirá en dos (2) meses, contados a partir de la fecha del despido.

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

Artículo 7. El artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 408.- Contenido de la sentencia. El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o trasladarlo sino comprobare la existencia de una causa.

Si en el caso 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 regula 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 condenará a 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.

Artículo 8° El artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 410.- Justas causas del despido. 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 y parcial de actividades por parte del patrono por más de 120 días.

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

Artículo 9°.- El artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

Queda pues demostrado que el principio central siempre ha sido la necesidad de la autorización previa para el despido del trabajador aforado y que solo excepcionalmente debería acudir a la acción de reintegro.

SEGUNDO. UNA PRACTICA ABIERTAMENTE INJURIDICA

Lo normal sería que los juicios de levantamiento de fuero sindical, promovidos por los patronos, fueran numerosos. Ocurre lo contrario. Son las acciones de reintegro, iniciadas por los trabajadores despedidos, las más abundantes.

A qué se debe esta incongruencia?

Los patronos ya no acuden al juicio de levantamiento de fuero sindical, previo al despido del trabajador aforado, porque les es más cómodo despedir sin necesidad de proceso. Y los jueces laborales se han convertido en quienes le dan o la calificación jurídica, AD POSTERIORI a la unilateral determinación del empleador. Esto no debiera ser así. Pero, resulta que el patrono está definiendo motu proprio quien tiene o no fuero sindical, despide y se queda esperando la decisión del juzgador. Puede correr con la suerte de una prescripción, o de una opinión favorable dentro de la caótica doctrina que existe sobre fuero sindical, o, en el peor de los casos, si la sentencia protege al trabajador, la sanción será monetaria (salarios caídos y costas) que no tiene comparación con el golpe sufrido por la organización sindical que pierde a uno de sus dirigentes. Se puede afirmar, sin temor a equivocación que la violación del fuero sindical es hoy por hoy una de las más comunes formas de menoscabar el derecho de asociación.

Pero, procedimentalmente, el trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido despedido, trasladado o desmejorado sin permiso judicial, puede pedir el reintegro y que se condene al patrono a pagar a título de indemnización los salarios dejados de percibir por causa del despido, o las indemnizaciones motivadas por el traslado o desmejora, además de las costas del juicio, para lo cual se acudirá a un procedimiento especial. Esta acción se llama de reintegro, la consagra el Artículo 6ª del Decreto 204 de 1957 que se remite al procedimiento indicado en los Artículos 114, 115 y 117 del C. de P. del T. (modificados por los Arts. 3, 4 y 5 del citado Decreto) y a la ley 362 de 1997.

Hoy, con la garantía foral con rango constitucional se aprecia con claridad la gravedad de considerar como lo normal que se viole un elemento esencial del fuero sindical: la prohibición de despedir sin previa autorización. De ahí que cuando esto ocurra está patente la gravedad que se requiere como uno de los elementos integradores del perjuicio irremediable. Pero, no debe olvidarse que la gravedad no es el único requisito para que pueda hablarse de un perjuicio irremediable.

Pero lo conveniente es que la anterior situación (lo normal convertido en excepcional) exija un replanteamiento de la doctrina laboral actual sobre dicho tema (no se habla de jurisprudencia ordinaria porque los juicios de fuero sindical no son susceptibles de recurso de casación). Pedagógicamente la jurisprudencia constitucional es la llamada a trazar pautas sobre los derechos fundamentales y por eso la Corte Constitucional tiene el derecho y el deber de fijar criterios sobre algo que está dentro de tales derechos como es el derecho de asociación (artículo 39 C. P.), dentro de éste el fuero sindical es preponderante.

De ahí que he considerado pertinente hacer la anterior aclaración a la sentencia T-728/98.

Fecha ut supra

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

1 Cfr. Corte Constitucional. Ver entre otras, las sentencias Nos. T-297 de 1994, T-399 de 1996 y T-076 de 1998.