



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana*

John Gómez**

Universidad Católica de Colombia

Resumen

El derecho laboral colombiano, reconoce la estabilidad en el empleo, como uno de los principios a tener en cuenta en la celebración de relaciones contractuales en el ámbito laboral. Sobre esta premisa ha fundado a su vez un derecho de protección constitucional excepcional, o estabilidad ocupacional reforzada, sobre un grupo de trabajadores que, a consideración del Legislador y la jurisprudencia, tienen una mayor exposición a la vulneración de derechos frente a sus demás compañeros y superiores. A este grupo, pertenecen entre otros los trabajadores sindicalizados, a los cuales se les reconoce un fuero sindical, que es objeto de revisión en el actual documento. Al respecto, se pretende analizar cómo se produce el reconocimiento del fuero sindical en los argumentos de la jurisprudencia constitucional, para defender la estabilidad laboral reforzada consignada para los trabajadores sindicalizados en la normatividad colombiana, evidenciando en su desarrollo que, ello tiene soporte en la realización de un Estado colombiano más garantista a partir de la Constitución de 1991, a su vez también, sobre la base del reconocimiento de las disposiciones internacionales relacionadas con la materia, y que son de carácter vinculante para el Estado colombiano.

Palabras claves: Derechos laborales, protección constitucional, estabilidad ocupacional reforzada, fuero laboral, fuero sindical.

* Artículo de Reflexión elaborado como Trabajo de Grado para optar al Título de Abogado, bajo la Dirección del Dr. Luís Fernando Vallecilla docente de la Facultad de Derecho Universidad Católica de Colombia. Sede Bogotá D.C., 2018.

** Gómez John , Optante al Título de Abogado. Seminario Derecho Penal y Criminología Universidad Católica de Colombia..Julio 2012 Curso de Actualización de Derecho Privado Universidad Católica de Colombia. Abril 2018. Actualmente Abogado Interno Gerencia Corporativa de Riesgos Brinks de Colombia S.A.

Reinforced labor stability for workers with trade union immunity in Colombian constitutional jurisprudence

Abstract

Colombian labor law recognizes the stability in employment, as one of the principles to be taken into account in the conclusion of contractual relations in the workplace. Based on this premise, it has also founded an exceptional constitutional protection right, or reinforced occupational stability, over a group of workers who, to the consideration of the Legislator and the jurisprudence, have a greater exposure to the violation of rights in front of their other colleagues and superiors. This group includes, among others, unionized workers, who are granted a trade union immunity, which is subject to revision in the current document. In this regard, it is intended to analyze how the recognition of trade union immunity occurs in the arguments of constitutional jurisprudence, to defend the reinforced labor stability consigned for unionized workers in the Colombian regulations, evidencing in its development that it has support in the realization of a Colombian State with more guarantee from the Constitution of 1991, in turn also, on the basis of the recognition of the international dispositions related to the matter, and that are binding for the Colombian State.

Keywords: Labor rights, constitutional protection, reinforced occupational stability, labor law, trade union immunity

Sumario

Introducción. 1. La institución de la estabilidad ocupacional reforzada. 1.1. Grupos poblacionales protegidos con la figura de la estabilidad ocupacional reforzada. 1.2. Necesidad de protección al trabajador sindicalizado a través de la figura de estabilidad laboral reforzada. 2. Estabilidad laboral reforzada por vínculo sindical. 2.1. El fuero sindical. 2.2. Fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana. Conclusiones. Bibliografía.

Introducción

En Colombia, la expedición de la Constitución Política de 1991 trajo consigo un nuevo panorama jurídico-institucional, bajo la premisa de insertar al país en la ruta de Estado Social de derecho, como se declara al Estado colombiano según lo señalado en el preámbulo constitucional. A partir de este proceso, se genera en el país un mejor panorama de reconocimiento y promoción de derechos, en otrora sin el estatus de constitucional, como sucede en el caso de los derechos laborales declarados de carácter fundamental (Barona, 2010).

El cambio constitucional, permitió a su vez la creación de la Corte Constitucional colombiana que, se debe decir, ha asumido un rol fundamental en la búsqueda de la garantía de derechos de la sociedad colombiana, saliendo avante desde una prolífera jurisprudencia en la defensa y protección de una gran variedad de derechos constitucionales, como sucede en el caso de los derechos laborales; al respecto se debe señalar que este Tribunal, desde su activismo judicial, ha logrado consolidar las tesis respecto a los límites y alcances de los derechos y principios laborales constitucionales (Burgos, 2008).

Lo que ha prosperado es un escenario de protección laboral en el que, sobre la base de los principios constitucionales, ha llevado a la materialización de distintos tipos de instituciones jurídico-laborales como sucede en el caso de la estabilidad ocupacional reforzada, mecanismo excepcional de protección jurídico-laboral de una serie de trabajadores en específico, y de la que hace parte la protección de los trabajadores sindicalizados en Colombia (Toro, 2016).

Así, la estabilidad laboral reforzada, hoy comprendida a título de estabilidad ocupacional reforzada, es una figura jurídico-laboral, con un ámbito de aplicación excepcional sobre personas o grupos poblacionales específicos, cuya naturaleza se define

en la ponderación de derechos de estos trabajadores, sobre condiciones que los limitan en un escenario de equidad laboral (Ibáñez & Villegas, 2015).

Este es el panorama, sobre el cual se proyecta la realización del actual documento, en el cual se busca profundizar en el problema jurídico que subyace a la manera cómo se genera la extensión del fuero sindical en los argumentos de la jurisprudencia constitucional, para defender la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados a tenor de la normatividad colombiana; entendiendo que esto se produce sobre unos límites materiales, decantados precisamente en la jurisprudencia sobre la temática (Goyes & Hidalgo 2012).

Siguiendo una metodología como la seguida por Burgos (2008) el actual documento da cuenta de la independencia judicial sobre la cual se ha precisado en el análisis de la estabilidad ocupacional reforzada en la jurisprudencia constitucional, dando cuenta para ello de la configuración normativa que da origen a los distintos tipos de estabildades ocupacionales reforzadas, incluyendo la sindical.

En este sentido, su objetivo se establece sobre el análisis de la naturaleza jurídica de la institución jurídico-laboral de la estabilidad ocupacional reforzada en particular, sobre aquella que protege al trabajador sindicalizado. Conforme a una revisión de textos sobre el tema, su normatividad y jurisprudencia, se proyecta identificar la manera como se ha institucionalizado la figura de la estabilidad ocupacional reforzada en la normatividad colombiana, con especial interés a la que resulta en el caso del trabajador sindicalizado.

1. La institución de la estabilidad ocupacional reforzada

La figura o institución de la hoy ampliada estabilidad laboral reforzada a estabilidad ocupacional reforzada, deviene del tratamiento normativo excepcional por el cual se cobija a sujetos de especial protección constitucional frente a situaciones de vulnerabilidad que se

pueden dar con sus compañeros de trabajo o superiores, teniendo su naturaleza en el principio de estabilidad laboral que se reconoce constitucionalmente (Ceballos, 2009).

La estabilidad laboral o estabilidad en el empleo, aunque no se reconozca a título de derecho en abstracto, sí es principio por medio del cual se busca regular las relaciones contractuales de orden laboral en el país conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del Texto Constitucional Echeverri (2013) cuyo fin, se establece en el entendido de que los trabajadores en el país, no se expongan a un tratamiento arbitrario por parte de sus superiores, y sean despedidos a su discreción sin que exista una justificación para ello.

Sobre esta base jurídica, se funda la estabilidad ocupacional reforzada, la cual sí es exigible a título de derecho, siendo titulares de este, las personas con algún tipo de discapacidad física que afecta su capacidad productiva, las mujeres en estado de embarazo o cuando es el caso, su compañero o compañera permanente, los trabajadores sindicalizados o, según jurisprudencia reciente, las personas que se encuentran próximas a adquirir el estatus pensional (Castillo, 2018).

A continuación, se profundiza en el alcance de esta protección para cada uno de los casos previamente citados, haciendo finalmente énfasis en el caso de los trabajadores sindicalizados. De igual manera, se presenta la figura del fuero, que se reconoce como el mecanismo de materialización de la protección indicada que, para el caso sindical, se extiende a un grupo preciso de los trabajadores que se encuentran sindicalizados.

1.1. Grupos poblacionales protegidos con la figura de la estabilidad ocupacional reforzada

La estabilidad ocupacional reforzada, se reconoce según lo comentado, a título de derecho conforme al desarrollo jurisprudencial de los principios que rigen las relaciones laborales en el país, sin embargo, suma a la precisión de este contenido constitucional, las condiciones normativas definidas en normas como el Código Sustantivo del Trabajo (CST),

el cual, en su artículo 239, precisa sobre la protección especial y prohibición de despido, de la mujer en estado de embarazo (Castro & Caballero, 2015).

La norma en comento, establece inicialmente que; “ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia (...)” (CST, artículo 239,p. 230), sin embargo, al respecto se debe reconocer que, en prolífera jurisprudencia, como son las Sentencias T-1062 de 2004, T-793 de 2005, T-145 de 2007, T-589 de 2006, T-578 de 2007, T-354 de 2007, entre otras, la Corte ha logrado dar claridad y efectiva protección a la mujer en estado de embarazo, considerando por ejemplo, su extensión al caso de las parejas de las mujeres, cuando se encuentre que su despido conduce a una situación de vulnerabilidad manifiesta para la madre al ser dependiente económicamente de su pareja (Román, Castaño & Villamizar, 2017).

En igual sentido se puede mencionar el caso de los trabajadores con algún tipo de discapacidad quienes a través de la Ley 361 de 1997, modificada por el Artículo 137 del Decreto 19 de 2012, tienen una conquista normativa en esta materia, que a su vez ha sido apoyada por la jurisprudencia constitucional que la respalda, generando a través de esta una mejor claridad sobre el tema, creando incluso sub-reglas de aplicación en el análisis de este tipo de casos, como se señala en Sentencia T-988 de 2012 (Buitrago, Giraldo & Silva, 2015).

Tanto las trabajadoras en estado de embarazo, como los trabajadores en situación de discapacidad, tienen conforme a estas reglas jurídicas, una protección especial frente a la situación de despido, contemplando que para hacer efectiva la misma, se debe contar la autorización del inspector del trabajo, y en caso de su desconocimiento, es reconocible una indemnización, sin perjuicio de las demás medidas encaminadas a la tutela efectiva del derecho (Gómez, 2015).

Esto se hace efectivo, a partir del reconocimiento del fuero laboral de estos trabajadores, siendo esta una figura de protección especial, por medio de la cual se pretende

garantizar la estabilidad laboral de estas personas, al ser más vulnerables a situaciones de arbitrariedades por parte de sus compañeros de trabajo o superiores, que pueden llegar incluso a su despido injustificado, bajo la consideración de menor productividad por su condición (Vallejo, Hernández & Posso, 2017).

Precisamente sobre este posible escenario, es que en lo más reciente en la jurisprudencia constitucional se empezó a precisar aún más en el fuero laboral de los trabajadores pre-pensionados, al considerar que estos se encontraban frente a una situación de vulneración en sus derechos laborales, sobre todo a su estabilidad laboral, que desprende de la reducción de su capacidad productiva por estar evidente en la parte final de su etapa productiva (Botero, 2016).

En consideración de la Corte, en lo que refiere a esta situación particular, se identifica que el reconocimiento de la protección, y en efecto, el reconocimiento de un fuero laboral a los trabajadores pre-pensionados, se hace efectivo en la medida que se reconoce que, derivado de su desvinculación laboral, viene derivada una situación de afectación al mínimo vital de la persona, ante sus pocas posibilidades de conseguir un empleo, y por efecto, el impedimento para la realización de sus derechos a la seguridad social, en particular para acceder a una pensión (Corte Constitucional, Sentencia T-229 de 2017).

Con lo anterior se logra considerar en tanto un panorama de protección especial que no se reduce exclusivamente a razones de salud o condición física, como sucede en el caso de las mujeres en estado de embarazo o personas con algún tipo de discapacidad, sino también una protección entendida en términos de la lectura a las realidades organizacionales y de posible conflicto en la relación empleador-trabajador, que es lo que centralmente sucede en el caso del trabajador sindicalizado.

En este sentido, la protección laboral especial que se otorga a trabajadores sindicalizados, es el tema que se pretende analizar en lo que sigue del desarrollo del actual documento, siendo justificado su desarrollo, en la medida que se quiere evidenciar la

manera como se ha extendido el fuero sindical en la normatividad colombiana, debate que lleva de igual manera, a la revisión de la naturaleza de la institución jurídica de la estabilidad ocupacional reforzada.

1.2. Necesidad de protección al trabajador sindicalizado a través de la figura de estabilidad laboral reforzada

Sobre el escenario jurídico-institucional previamente indicado, se ha logrado generar mayor claridad y definición en los alcances de las prerrogativas y garantías otorgadas a los trabajadores en Colombia, como sucede en el caso de la estabilidad ocupacional reforzada, la cual se reconoce, como una garantía en materia de derechos laborales, a través de la cual, se protege de manera especial la estabilidad laboral de ciertos trabajadores, en el entendiendo de su mayor estado de debilidad manifiesta ante una situación de despido (Almario, 2016).

Son parte de esta protección laboral excepcional entre otras, los trabajadores sindicalizados que asumen un fuero laboral, definido como aquel que se produce en defensa de la estabilidad laboral del trabajador que reivindica una situación de conflicto con sus derechos laborales, siendo parte escanciar, de la estructura sindical de una organización así reconocida (Corte Constitucional, Sentencia SU-432 de 2015).

Conforme a lo previamente expuesto, Francisco Ostau (2017), desarrolla el análisis de la extensión de estas prerrogativas a trabajadores sindicalizados, que da vía a la institución del fuero sindical. Por medio de esta, se protege a este tipo de trabajador, frente a las arbitrariedades de despido que puede asumir el empleador, por encontrar en este un eventual riesgo de conflicto organizacional (Charria, 2013).

Así como lo dispuesto en el caso de la protección del trabajador sindicalizado, se puede encontrar un desarrollo jurídico-institucional de elementos por los cuales, se ha dado respaldo a la naturaleza de su fuero como lo afirma Ostau (2017), sirviendo ello a la

extensión de esta protección a un tipo de fuero laboral explicado de manera prolífera en la jurisprudencia colombiana (Corte Constitucional, Sentencia SU-432 de 2015).

Sobre este panorama de protección, su contenido normativo y desarrollo jurisprudencial, se enfoca la realización de lo que resta del documento, en atención a reconocer cuál es la manera como se genera la extensión del fuero sindical en los argumentos de la jurisprudencia constitucional, para defender la estabilidad laboral reforzada consignada para los trabajadores sindicalizados en la normatividad colombiana.

2. Estabilidad laboral reforzada por vínculo sindical

Como se ha indicado, la relación patronal que subsiste entre el empleador y su trabajador, puede estar mediada por diferencias en términos de la solicitud por parte de este último, de condiciones de dignificación laboral, las cuales pueden llegar a posibilitar el conflicto, en tanto se de una lectura equivocada de estas pretensiones, como mecanismo que entorpece el entorno laboral García (2001); dicho de otra manera, la expansión de reacciones contestatarias entre las condiciones ofrecidas por el empleador, y las condiciones que supone el trabajador que son justas.

Esta es una historia que ha marcado la sociología del trabajado, profundizada sobre todo en lo extenso de la primera parte del siglo XX y, que lleva a casos como el colombiano, a la conquista de algunas prerrogativas laborales que fueron consignadas en el CST, expedido hacia los finales de la década del cincuenta (Monsalve & Vargas, 2018). Este, que se mantiene en la actualidad, establece el fuero sindical, como medida desprendida hacia la protección del trabajador frente a la toma de decisiones arbitrarias del empleador, por considerar que el mismo conduce como se advierte, a situaciones de conflicto laboral.

Como se verá a continuación, la realización de este derecho constitucional de los trabajadores en Colombia y en general de todos los fueros en el aparte anterior citados, no

descansa tan solo en un interés del Constituyente y Legislador colombiano por reconocer benevolentemente esta garantía, sino en la responsabilidad de Estado por materializar normas de derecho internacional de carácter vinculante para el país como son 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.

Es precisamente sobre este escenario de necesaria protección laboral, sobre la cual se amplía la discusión en la siguiente sección del documento, siendo importante resaltar en su análisis que, desde la década de los noventa, ha sido de importancia el rol asumido por la Corte Constitucional para defender los derechos de los trabajadores sindicalizados. Lo que se pretende, es dimensionar los elementos que se citan para el reconocimiento del fuero sindical, a la luz de los principios y derechos de los trabajadores amparados en la Constitución de 1991.

2.1. El fuero sindical

A partir de la Constitución colombiana de 1991, se reconoce a los administrados un nuevo escenario de protección de derechos, más amplio que el concebido a tenor del Texto que deroga, a saber, la Constitución Política de 1886. Esto, conforme al diseño constitucional por medio del cual se establece que Colombia es un Estado Social de derecho, en el cual, el reconocimiento de derechos para la dignificación de las personas, pasa a un lugar estelar que sitúa a los derechos fundamentales, es un espectro más amplio de reconocimiento (Villar, 2007).

En este sentido, muchos de los derechos de los trabajadores consignados en el Decreto 2663 de 1950, o Código Sustantivo Trabajos, adquieren el estatus de derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, en armonía con una serie de principios señalados en el artículo 53 del Texto Constitucional. De igual manera, se encuentra un artículo constitucional que es central para efectos del problema jurídico que resulta del

actual documento, como es el Artículo 39 sobre libertad de asociación sindical, derecho fundamental de los trabajadores en Colombia, y que a la letra reza:

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

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

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública (pp. 19-20).

Al respecto de este postulado constitucional, se debe resaltar el derecho que subsiste para que los trabajadores en Colombia, puedan acudir a la asociación sindical como mecanismo para la representación laboral y defensa colectiva de sus derechos; de igual importancia también resulta, la capacidad autonómica que se reconoce en estas organizaciones, para actuar conforme a los intereses que reconozca ellos desde su dinámica organizacional interna, sin que sobre estos incida una agenda de acciones determinada por la empresa u organización desde la cual esta se desprende (Valero, 2016).

La defensa constitucional de la labor constitucional, es en este sentido una realidad prevista por el Constituyente de 1991, quien como resultado elevó una serie de derechos antes estipulados en leyes ordinarias, a derechos constitucionales de carácter fundamental. Esto es lo que en efecto sucede en el caso de la protección jurídica de los trabajadores en Colombia, señalada en los artículos 405 y 406 del CST; en lo preciso, el artículo 405 es el

que define el fuero sindical, con su última modificación sucedida en 1957, y señalando sobre este lo siguiente:

Artículo 405. Definición. Modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (pp. 355-356).

La protección así concebida, es una figura por medio de la cual se pretende el respeto por el derecho a los trabajadores que se afilien a la actividad sindical o constituyan uno en la empresa u organización de la que hacen parte, a su vez que también guardando de su derecho de asociación, limitando el despido de los mismos, salvo, como sucede en el caso de los trabajadores con algún tipo de discapacidad, o las mujeres en estado de embarazo, que esto suceda previa autorización del inspector del trabajo.

En los argumentos de lectura e interpretación de la Corte Constitucional sobre esta figura, como se profundiza en la siguiente sección del documento, se encuentra el reconocimiento de una sociología laboral, cuyo respaldo histórico lleva a plantear que, por lo general, el trabajador sindicalizado es susceptible de entrar en conflicto con quien funge como su empleador, a tenor de su actividad de defensa y protección de los derechos de los trabajadores a quien representa, siendo ello, una situación que merece de una guarda excepcional, para evitar arbitrariedades en su trato con sus superiores y empleador.

Sin embargo, se debe advertir que no se trata de una protección que se logra de facto por el simple hecho de ingresar al sindicato, toda vez que esta es una protección extendida a un grupo específico de trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 406 del CST Cialti y Villegas (2017), sobre el cual también, la Corte ha entrado a generar algunas precisiones, como se presenta en la siguiente sección del documento. Por el momento, es

pertinente señalar textualmente lo que expresa la norma, la cual tuvo su cambio más reciente a través de la Ley 584 de 2000, quedando actualmente de la siguiente manera:

Ley 584 de 2000 Artículo 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. *Modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:* 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 (p. 2).

Como sucede en el caso de la Sentencia C-201 de 2002, la jurisprudencia constitucional ha generado algunas precisiones sobre el contenido de esta norma, siendo este también parte de los debates a agotar en la siguiente sección del documento. Por el momento, resulta pertinente reconocer como la norma lo muestra, que la protección no

deviene de la simple afiliación a un sindicato, sino de la condición de rol representacional, que se logra por ser parte fundamental en el desarrollo de las relaciones del sindicato; elemento sobre el cual también se profundiza en la siguiente sección del documento.

2.2. Fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana

Para el Alto Tribunal Constitucional, la defensa de la figura del fuero sindical resulta relevante, en tanto se evidencia su función de protección de la libertad de asociación sindical, reconociendo en esta a su vez, un mecanismo que históricamente ha evidenciado ser un instrumento idóneo, para la defensa de los intereses de los trabajadores en Colombia, protegiendo a estos de las arbitrariedades que en situaciones de reivindicación de derechos laborales, puede asumir el empleador; todo en el marco de la materialización del ya citado artículo 39 de la Constitución colombiana. Al respecto reitera esta Corporación lo siguiente:

Ha sostenido esta Corte, que 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 (Corte Constitucional, Sentencia T-326 de 1999, p. 1).

En efecto, y como se ha reiterado en el documento, la protección surge sobre la lectura de un panorama histórico-social donde la actividad sindical, ligada a la de los movimientos sociales, ha sido de una parte víctima de represalias de todo tipo, incluyendo la de mayor exposición al despido injustificado por adherir a este tipo de organizaciones, como también de estigmatización ideológica y pragmática al considerar su realización, contestaría al *statu quo*, y en dicho sentido, desestabilizadora de los órdenes sociales, aún cuando estos son injustos.

En efecto, la jurisprudencia constitucional reconoce una guarda de los derechos de los trabajadores en Colombia, y especial protección del trabajador sindicalizado por medio de la figura del fuero sindical, en reconocimiento de los preceptos constitucionales mencionados, pero también de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), máxime teniendo en cuenta que estas hacen parte integral del bloque de constitucionalidad de 1991, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 en el que a la letra se indica: “(...) los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna” (p.27).

Desde esta perspectiva es responsabilidad del Estado colombiano corresponder a aquellas disposiciones en las que se insta a los Estados parte de OIT, a defender la actividad sindical y, en consecuencia, la constitución de sindicatos, los pactos colectivos, el derecho a la huelga, entre otras acciones que devienen del ejercicio de la acción sindical. Al respecto, de manera precisa se debe citar la Recomendación 143 de la OIT (1971) , por medio de la cual se protege al trabajador de toda acción encaminada al trato arbitrario por parte de su empleador o superiores, en razón de su vínculo sindical. Sobre ello la Corte se ha pronunciado en los siguientes términos:

Es compromiso de la Organización Internacional del Trabajo, acorde con los países miembros de la Organización, adoptar medidas específicas de protección contra todo acto incluido el despido que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión. La Recomendación 143 de

la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, del 2 de junio de 1971, prevé i) que en todo despido de los gestores sindicales se deben precisar los motivos, a fin de calificar su justificación, ii) que deberá establecerse igualmente el grado de consulta, con un organismo independiente, quien deberá ser el que califique el despido, iii) que esta consulta deberá surtirse antes de que el despido pueda ser definitivo, y iv) que se deberá establecer un procedimiento especial y ágil para que los trabajadores aforados puedan obtener su reintegro, en caso de haber sido despedidos de modo injustificado (Corte Constitucional, Sentencia T-1046 de 2006, pp. 6-7).

Como se ha señalado, en Colombia tiene lugar normativamente el procedimiento dictado por la Resolución 143 de la OIT (1971) , para proteger al trabajador sindicalizado, empero, es importante este ejercicio constitucional de reiterar la conexidad de este precepto de derecho internacional con las normas domésticas, a fin de no encontrar reparos en el ejercicio de realización de derechos de los trabajadores sindicalizados en Colombia, sin embargo, resulta fundamental dejar claro que, el derecho sindical y su actividad no es derecho abstracto, pues como se había advertido, sobre este pesa algunas restricciones.

Uno de las restricciones más importantes para efectos del estudio que se ha desarrollado, corresponde con una actividad por su naturaleza asignada a la actividad sindical, como lo es el derecho a la huelga, que se encuentra amparada en la Constitución colombiana, en su artículo 56, donde desde el enunciado constitucional, se aclara que si bien este es un derecho de los trabajadores, este no goza de titularidad para el caso de los trabajadores de servicios públicos, como lo afirma el Tribunal Constitucional, en Sentencia C-201 de 2002:

El sentido y alcance del derecho de huelga alcanzó una nueva dimensión a instancias del Constituyente de 1991 dado que, mientras en la Constitución de 1886 el derecho de huelga estaba proscrito para cualquier servicio

público, en la actual Carta sólo se excluye de su disfrute a los trabajadores de la esfera de los servicios públicos esenciales que determine la ley. Claro es entonces que hoy, por regla general, el derecho de huelga se predica de los trabajadores vinculados a los servicios públicos, a menos que tales servicios correspondan al catálogo de los esenciales por disposición legal, caso en el cual, a pesar de que los respectivos trabajadores se encuentren sindicalizados, el derecho de huelga se halla al margen de su patrimonio jurídico laboral (p. 25).

Conforme a esta realidad, se puede dimensionar el contenido de un derecho a la actividad sindical por parte de los trabajadores en Colombia, cuya realización efectiva en situaciones como la huelga, se encuentra restringido a que esta no afecte la prestación de un servicio público esencial, situación que es lógico, si se tiene en cuenta que, aunque un trabajador de una organización de este tipo puede ver en tela de juicio la realización efectiva de sus derechos fundamentales laborales, la no prestación del servicio puede llevar a un panorama de mayor afectación en garantía de derechos, derivado de la afectación a la que se expone la población usuaria del servicio público esencial.

En este orden de ideas, se considera que la realización del derecho sindical en Colombia, responde a un soporte normativo que se ha visto fortalecido con un desarrollo jurisprudencial, en el que la Corte Constitucional ha jugado un papel fundamental, al dar una mayor estructura a la realización efectiva de este derecho, en una tarea que se ha sido soportada, en la reiteración del carácter vinculante de las normas de derecho internacional parte del bloque de constitucionalidad, en materia de reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Conclusiones

En materia de derechos laborales, se considera que la Constitución Política de 1991 es un gran derrotero en lo que corresponde a la mejora del panorama de reconocimiento de derechos trabajadores, al elevar como se ha reiterado en el documento, a rango constitucional una serie de prerrogativas para los trabajadores que antes, solamente se encontraban insertas en el CST, tal y como sucede en el caso del derecho sindical, la asociación sindical y la realización de la actividad sindical, que no aparecían de manera expresa en la derogada Constitución de 1986.

En este sentido, el artículo 39, 53, 55 y 56 son ejemplo de ello, al ser garantes de la libertad sindical en Colombia, la asociación sindical, la fijación de convenciones colectivas de trabajo y, el derecho a huelga, como parte de la realización material del derecho sindical en el país, teniendo en cuenta que, como estas normas lo indica, al igual lo ha señalado la jurisprudencia, no se trata de un derecho en abstracto sino, de un derecho que tiene un amplia realización, pero que en su ejercicio debe cuidar de no vulnerar otros derechos individuales y colectivos de carácter fundamental.

Reconocer esta nueva dimensión del derecho sindical, con carácter constitucional y un respaldo en normas de derecho internacional, coloca al trabajador colombiano sindicalizado y al fuero sindical, en un estatus de reconocimiento y protección de mayor garantía frente a la toma de acciones de su empleador o superiores; reiterar y, entre otros asuntos, procedimentalmente delimitar de mejor manera las condiciones en las cuales se reconoce de legal el despido del trabajador, colabora en gran medida para que el trabajador colombiano acuda con mayor claridad a esta figura, al momento de ver amenazados o vulnerados sus derechos laborales.

Referencias

- Almario, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 10(1), 93-112.
- Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, 2(2), 252-264.
- Botero, A. (2016). Protección pensional a las personas sin ingresos: un mandato constitucional. *Revista Derecho del Estado*, 37, 69-94.
- Buitrago, A., Giraldo, Y., & Silva, A. (2015). La discapacidad en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Republicana*, 18, 135-158.
- Burgos, J. G. (2008). Independencia judicial en Colombia: una aproximación descriptiva a la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana. 1994-2007. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 3(1), 225-262.
- Castillo, C. A. (2018). *Estabilidad laboral reforzada de las personas pre-pensionadas en Colombia: extensión de la protección constitucional más allá del retén social*, (Trabajo de grado) Facultad de Derecho Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.
- Castro, O. E., & Caballero, L. (2015). Nivel de protección jurídica laboral a la maternidad en Colombia. *Criterios*, 6(1), 252-272.
- Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 2(1), 153-182.

- Charría, J. M. (2013). La ponderación como método para resolver conflictos de principios y derechos laborales y de seguridad social: el caso colombiano. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4(7), 97-117.
- Cialti, P. H., & Villegas, J. (2017). La representatividad sindical como herramienta de promoción sindical en Colombia. *Vniversitas*, 135, 53-98.
- Echeverri, Á. (2013). La noción del servicio público y el Estado Social de derecho: el caso colombiano. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 7(2), 111-127.
- García, M. Á. (2001). El sindicalismo tras la reestructuración productiva. *Papers: Revista de Sociología*, 65, 11-30.
- Gómez, D. A. (2015). Protección a la mujer durante embarazo y en el periodo posterior al parto la licencia de maternidad. *El Centauro*, 5(5), 75-84.
- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.
- Ibáñez, J., & Villegas, R. (2015). Estabilidad ocupacional reforzada: un mecanismo de defensa en el contrato de aprendizaje. *Revista Saber, Ciencia y Libertad (en germinación)*, 8, 1-125.
- Monsalve, E., & Vargas, C. (2018). El contrato sindical en Colombia: ¿Un mecanismo de promoción de la sindicalización o de violación de derechos laborales? *Revue Européenne du Droit Social*, 39(2), 17-24.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT. (2 junio 1971). *Resolución R -143 Recomendaciones sobre los representantes de los trabajadores*. Ginebra.OIT.

Recuperado

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R143,/Document

Ostau , F. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Román, J. Y., Castaño, J. M., & Villamizar, N. I. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, 14, 1-22.

Toro, C. (2016). Fuero de salud: una protección al trabajador en situación de discapacidad. En: L. Montenegro, (editor). *Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI*, (51-64). Universidad Mariana: San Juan de Pasto.

Valero, Ó. (2016) *Régimen de pensiones en las convenciones colectivas de trabajo*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Vallejo, G. A., Hernández, M. I., & Posso, A. E. (2017). La capacidad jurídica de las personas con discapacidad en Colombia y los nuevos retos normativos. *Revista CES Derecho*, 8(1), 3-21.

Villar, L. (2007). Estado de derecho y Estado social de derecho. *Rev. Derecho del Estado*, 20, 73-96.

Normatividad

Código Sustantivo del Trabajo (CST), Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951>

Recuperado de
<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>

Constitución Política de la República De Colombia (05 agosto 1886).Bogotá D.C.:
Asamblea Nacional Constituyente. Recuperado de
https://www.redjurista.com/Documents/constitucion_politica_de_1886.aspx

Constitución Política de Colombia de (1991). *Revisada y actualizada*. Bogotá D.C.: Legis.

Decreto 2663 de 1950 (Agosto 05). Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá:
Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial* 27.407 del 9 de septiembre
de 1950

Decreto 19 de 2012 (enero 10) .Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar
regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración
Pública. Bogotá D.C.: Presidencia de la República de Colombia. *Diario Oficial*
48.308 del 10 de Enero de 2012

Ley 361 de 1997 (Febrero 07). Por la cual se establecen mecanismos de integración social
de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Congreso de
Colombia. *Diario Oficial* 42.978 del 11 de Febrero de 1997

Ley 584 de 2000 (junio 13).Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del
Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Congreso de Colombia. *Diario Oficial*
44.043 del 14 de junio de 2000

Jurisprudencia

Corte Constitucional de Colombia. (11 mayo 1999). Sentencia T-326 /99. Acción de
reintegro de trabajador con fuero sindical-Eficacia para la protección de derechos

fundamentales por despido sin previa calificación judicial. Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz.

Corte Constitucional de Colombia (19 marzo 2002) Sentencia C-201/02. Derecho de Asociación Sindical-Convenios de la OIT. Referencia: expediente D-3692. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería.

Corte Constitucional de Colombia (28 octubre 2004) Sentencia T-1062/04, Despido de mujer embarazada. Referencia: expediente T-946153. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional de Colombia (29 julio 2005). Sentencia T-793/05. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada. Referencia: expediente T-1091578. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional de Colombia (7 diciembre, 2006). Sentencia T-1046/06). Fuero Sindical-Protección por la Constitución y convenios internacionales/Fuero Sindical-Finalidad y definición. Referencia: expediente T-1410097. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional de Colombia-. (1 marzo 2007). Sentencia T-145/07. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada. Referencia: expediente T-1476831. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional de Colombia. (10 mayo 2007) Sentencia T-354/07. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada. Referencia: expediente T-1511511 Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil

Corte Constitucional de Colombia- (27 julio 2007). Sentencia T-578/07. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada. Referencia: expediente T-1585429. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.

Corte Constitucional de Colombia. (23 noviembre 2012). Sentencia T-988/12. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en condición de discapacidad o disminución física. Referencia: expediente T-3592777. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa

Corte Constitucional de Colombia. (9 julio 2015). Sentencia SU-432/15. Conflicto colectivo de trabajo-Derechos de asociación, negociación y huelga. Referencia: Expediente T-4033860. Magistrada ponente: María Victoria Calle Correa

Corte Constitucional de Colombia. (20 abril 2017). Sentencia T-229/17. Estabilidad laboral reforzada de personas próximas a pensionarse. Referencia: Expediente T-5875845. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa