Las tasas tan bajas de sindicalización en Colombia, que están por el 3.5% al 4% en el sector privado, es decir, en empresas, sobre todo grandes, porque en las medianas y pequeñas pocos sindicatos existen, y en las grandes, la división debilita a esa escasa tasa de sindicalización, donde parece son más valiosos los intereses individuales que los colectivos, proteger la negociación colectiva es supremamente importante, para que los sindicatos no desaparezcan, en la lucha por mejores condiciones de trabajo, y derechos para la familia, o como dice el artículo 25 de nuestra Constitución Política, trabajo en condiciones dignas y justas.

Y hoy defender la negociación colectiva en todos sus etapas, es permitir que se defiendan los derechos ya alcanzados, fruto por lo general de luchas de obreros que tenían menores títulos académicos, pero mucho espíritu de lucha, compromiso y sacrificio si era necesario, todo lo que hoy muchos miran con desdén, llenos de títulos académicos, al parecer de dudosa procedencia, por la escasa capacidad de sus titulares, para enfrentar los obstáculos que se le presentan, defendiendo la herencia que está en convenciones colectivas, que van perdiendo por partes, en medio de una imagen más propia de los tiempos de las redes sociales, que de trabajadores defendiendo su trabajo y luchando por mejores condiciones, de acuerdo a la empresa donde trabajan, porque son los que crean la riqueza de ella, de la que únicamente gozan sus dueños de manera avarienta, cuando la riqueza es para compartir, para que cambie sociedades como las nuestra.

En medio de esa realidad, cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones, muchos empleadores quisieran romperlo por dentro, despidiendo afiliados, para debilitarlos en conjunto, momento en que surge protector el fuero circunstancial, que de acuerdo al artículo 25 del decreto 2351 de 1965, prohíbe que un empleador, desde que el sindicato presenta su pliego de peticiones, despida a alguno de los miembros del sindicato, sin justa causa, e incluso si lo despide aduciendo justa causa, si el trabajador acude a la jurisdicción laboral y el empleador no puede probar la justa causa, y queda probado el fuero circunstancial, lo que procede es el reintegro, con el pago de todas las acreencias laborales desde el despido, hasta que se materialice el reintegro de manera material.

Entonces ese fuero, para el que ahora hay solo dos años para demandar, que empiezan a contar desde la fecha del despido, cuando se presenta un despido injusto, se erige en defensa de la negociación, porque el empleador sabe que de lograr el trabajador su reintegro, ese despido le saldrá caro, tendrá que volver a ver al trabajador ingresar por la

puerta de la fábrica, o el puesto de trabajo, y pagarle los años que haya estado fuera, sin embargo contra eso que legalmente se puede lograr, el peor enemigo es el mismo trabajador, que llamado por el empleador, cuando demanda, inicia la defensa de su derecho, recibe ofertas económicas, muy pírricas por lo general, que la mayoría de las veces los trabajadores, por ignorancia y falta de confianza en su abogado, prefieren recibir alguna suma, que podría parecer importante, pero que no lo es, perdiendo lo que verdaderamente vale su proceso.

El temor empresarial a los procesos de fuero circunstancial, hace que se limite en su facultad de despedir, aunque a veces despiden disfrazado en justa causa, entre la presentación del pliego de peticiones del sindicato del que hacía parte del trabajador, y el momento en que se resuelva el conflicto colectivo, en sus diferentes escenarios. La firma de una convención colectiva, la expedición de un laudo arbitral por el Tribunal de Arbitramento, sin que ninguna parte presentara recurso de anulación, o cuando alguna de las partes (empresa o sindicato), o ambas presentan el recurso, éste es resuelto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, momentos en que termina la protección y el sindicato, con la fuerza lograda en la negociación deberá defender la estabilidad laboral de sus afiliados.

Herramientas existen, es cuestión de conocerlas y usarlas para defender los intereses de los trabajadores y sus familias, pasar de quejarse a lograr resultados, que expuestos por los sindicatos cambian la visión que tiene la sociedad de nosotros, teniendo hoy una herramienta muy útil, las redes sociales, por lo general despreciadas por la inmensa mayoría de los sindicatos existentes.

Total Page Visits: 794 - Today Page Visits: 6