

CIRCULAR CONJUNTA 70 DE 2021

(noviembre 3)

Diario Oficial No. 51.868 de 24 de noviembre de 2021

MINISTERIO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

PARA: REPRESENTANTES LEGALES DE ENTIDADES Y ORGANISMOS DE LAS RAMAS DEL PODER PÚBLICO DEL SECTOR CENTRAL Y DESCENTRALIZADO, ÓRGANOS AUTÓNOMOS E INDEPENDIENTES Y DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL

DE: MINISTERIO DEL TRABAJO Y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO: GARANTÍAS SINDICALES

El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio de la presente Circular emiten los siguientes lineamientos que deben tenerse en cuenta respecto de los funcionarios amparados por fuero sindical así:

1. El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional que ampara los derechos de asociación y libertad sindical, cuyo propósito es proteger de manera especial a los directivos pertenecientes a las organizaciones sindicales para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, según lo señalado en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y jurisprudencia concordante.

2. El artículo [405](#) del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical como la garantía que tienen algunos servidores públicos para no ser despedidos, desmejorados o trasladados, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo, en consecuencia, se debe contar con una autorización judicial previa para terminar la relación legal o reglamentaria o trasladar al funcionario público que se encuentre en una de las siguientes situaciones indicadas en el artículo [406](#) del Código Sustantivo del Trabajo:

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

Además, conforme al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los trabajadores y empleados públicos. Se traduce en la continuidad de la relación laboral o reglamentaria a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y/o empleado público y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación de la relación laboral.

3. Estará prohibida toda clase de discriminación en contra de los empleados públicos amparados de los fueros sindicales y circunstanciales, razón por la cual los servidores públicos que propicien este tipo de actos podrán ser objeto de las sanciones disciplinarias a que haya lugar de acuerdo con lo dispuesto por el Código Disciplinario Único (Ley [734](#) de 2002) y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

4. La Corte Constitucional en Sentencia de Constitucionalidad 381 de 2000, M. P. Dr. Alejandro Martínez Caballero respecto al fuero sindical indicó:

“Alcance del fuero sindical, derecho fundamental de asociación y conciliación.

3. El fuero sindical, conforme a su definición legal, en el artículo [405](#) del estatuto del trabajo, es la garantía que tienen algunos empleados, en virtud de la cual no pueden 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. La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo [39](#), prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales. Por ello, esta Corte ha resaltado en numerosas ocasiones, que la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos”.

La Corte Constitucional en Sentencia Unificadora 432 del 2015 con Magistrada Ponente María Victoria Calle Correa señaló que el fuero circunstancial es:

“El fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.”

Conforme a lo señalado, se solicita a los destinatarios de la presente Circular a cumplir los

lineamientos aquí expuestos, garantizando que los líderes sindicales puedan realizar libremente sus actividades en beneficio de los trabajadores, garantizando el ejercicio de la actividad sindical.

La presente circular se emite en cumplimiento del punto 24 del Acuerdo de Negociación Colectiva, suscrito el 18 de agosto de 2021 entre el Gobierno Nacional y las Organizaciones sindicales de los empleados públicos.

3 de noviembre de 2021

Cordialmente,

El Ministro de Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

El Director Departamento Administrativo de la función Pública,

Nerio José Alvis Barranco.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 15 de enero de 2024 - (Diario Oficial No. 52.621 - 27 de diciembre de 2023)

