



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

Bogotá, D.C.

08SE201812030000040965 de 31 de octubre de 2018
Al responder por favor citar este número de radicado

**ASUNTO: Radicado N° 06EE201812000000023112 de 27 de abril de 2018
Fuero Circunstancial**

Respetado Señor (a), reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solito concepto respecto al fuero circunstancial, esta Oficina se permite informarle lo siguiente:

Esta oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los **funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias** cuya decisión esté atribuida a los jueces.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Por consiguiente, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

El fuero circunstancial encuentra su origen en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo, y es definido así:

"ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120



causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de conflicto."

En estas condiciones, la garantía del fuero circunstancial se dirige a los trabajadores sindicalizados o no cuando hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en este sentido la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia SU432 de 2015, estableció lo siguiente:

(...) FUERO CIRCUNSTANCIAL-Finalidad

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. (...)

De acuerdo con la normatividad y jurisprudencia señalada, la Oficina Asesora Jurídica considera que el fuero circunstancial refiere a la protección reforzada que se traduce en el amparo de los trabajadores y de su estabilidad laboral estén o no sindicalizados y que hayan presentado pliego de peticiones al empleador, con el fin de suscribir una convención o un pacto colectivo, es decir que la protección contemplada en la norma se predica de los trabajadores que hacen parte del conflicto laboral para que no puedan ser despedidos sin justa causa durante los términos proscritos por la norma para la duración del arreglo directo.

Lo anterior de conformidad con lo reiterado por la Corte suprema de Justicia tal como a continuación se transcribe el acápite pertinente de la Sentencia T 386 de 2011 así:

(...)

"La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia también se ha encargado del fuero circunstancial. Así, mediante sentencia del 5 de octubre de 1998, reconoció que esa protección del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, incluye todo el conflicto. En ella dice:

"El artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita (art. 25 citado) precisa que dicha protección 'comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso'".



Igualmente, esa Corporación en la citada sentencia, cuando se procede en contra de lo señalado en el artículo 25 del decreto 2351/65, es terminante al señalar:

“Dicho, en otros términos, el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada, como garantía para el trabajador involucrado en un conflicto colectivo con su patrono; y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye así un acto ilegal e ilícito, no debe producir efecto en perjuicio del trabajador”

(...)

Así las cosas y en atención a su interrogante esta oficina se permite indicarle que cuando una organización sindical presente al empleador pliego de peticiones, la protección derivada del fuero circunstancial se aplicara a todos los trabajadores que hagan parte de dicha asociación indistintamente de que sus afiliados se beneficien de una convención suscrita por otra organización.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor: Yadira R.

Elaboró: Yadira R.

Revisó: Marisol P.

Aprobó: Marisol P.

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lrodriguezg_mintrabajo_gov_co/Documents/Año 2018/Consultas Colectivo/Radicado N° 06EE2018120000000023112 fuero circunstancial.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/lrodriguezg_mintrabajo_gov_co/Documents/Año%202018/Consultas%20Colectivo/Radicado%20N%2006EE2018120000000023112%20fuero%20circunstancial.docx)

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120