



Función Pública

Concepto 352391 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000352391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000352391

Fecha: 24/09/2021 12:24:26 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: RETIRO DEL SERVICIO. Trabajadores Oficiales. ¿El fuero circunstancial le aplica a los trabajadores oficiales con contrato a término fijo? RADICACIÓN. 20219000578782 del 13 de agosto de 2021.

Acuso recibo de su comunicación de la referencia, en la que manifiesta que en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. en la que se encuentra vinculado, la organización sindical mayoritaria denunciará la convención colectiva de trabajo, por lo que consulta si al entrar en conflicto el fuero circunstancial le aplica a todos los trabajadores afiliados a la organización sindical y si en ese orden de ideas la Empresa puede terminar los contratos laborales del personal término fijo que gozan del fuero circunstancial.

Al respecto, me permito informarle que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia ordenar a las entidades la forma de administrar su personal, las consideraciones que se realizan parte de la premisa que son de carácter general y abstracto.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera importante manifestar que, según su escrito, se trata de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P., empresa de servicios públicos de carácter oficial, constituida como sociedad por acciones, por lo que las personas que prestan sus servicios allí son trabajadores oficiales, quienes tienen una vinculación de carácter contractual.

Ahora bien, en relación con la vinculación de los trabajadores oficiales se tiene que se realiza mediante la suscripción de un contrato de trabajo, situación que les permite acordar las condiciones laborales, en consecuencia, se colige que las condiciones de los trabajadores oficiales se encuentran reguladas en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención colectiva o pacto colectivo en el caso que exista, lo no regulado en estos instrumentos, se debe acudir a lo previsto en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

Respecto a la duración de los contratos de trabajo, el Decreto [1083](#) de 2015 señala:

ARTÍCULO 2.2.30.6.1. Duración del contrato. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la

realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

De conformidad con lo anterior, tenemos que la duración del contrato está supeditada a lo que se haya pactado en el mismo, por lo tanto se deberá tener en cuenta el contrato suscrito para determinar si se trata de un contrato por tiempo determinado, de obra o labor, tiempo indefinido o un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Igualmente, el mismo Decreto 1083 de 2015, señala lo siguiente en relación con la terminación del contrato de trabajo de trabajadores oficiales:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

(...)”

Con fundamento en la normativa expuesta, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que el contrato de trabajo termina por cualquiera de las causales descritas en el Artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015.

Ahora bien, es necesario indicar que, en materia laboral colectiva, se aplica lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y sus Decretos Reglamentarios.

En ese sentido, la figura del fuero circunstancial está regulada en el Artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:

“ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de/conflicto.”

Por su parte, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública emitieron circular conjunta No. 100-003-2019, dirigida a todos los representantes legales de entidades y organismos del sector público del nivel central y descentralizado, del orden nacional y territorial, de órganos autónomos e independientes, de los organismos de control y de las autoridades electorales, mediante la cual se señaló: *“En igual sentido, los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto gozaran del amparo del fuero circunstancial, el cual se constituye en una garantía para la protección del conflicto colectivo”.*

Sobre el particular, el Consejo de Estado, en sentencia 16100 de 2007¹, indicó:

“En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”, al tenor del Artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el Artículo 25 del Decreto (sic) de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente “fuero circunstancial”, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Por su parte, la Corte Constitucional, en Sentencia SU- 432 del 9 de Julio de dos mil quince (2015)², explicó:

“102. En ese marco, el fuero circunstancial es aquel que se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y que cobija no solo a los empleados sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto de este tipo. En el escenario de la iniciación del conflicto no solo algunos miembros de un sindicato corren el riesgo de sufrir una persecución por su actividad. Se hace imprescindible por lo tanto asegurar la permanencia de todos aquellos que participan en el conflicto para evitar estrategias destinadas a (i) amenazar la existencia de los sindicatos mediante el despido selectivo de sus miembros, y (ii) disuadir a los empleados no sindicalizados de organizarse y elevar reclamos laborales. Así, el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, prescribe que “los trabajadores que hubieren presentado al patrono [hoy empleador] un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo directo”.

103. En la sentencia C-201 de 2002⁽¹⁰³⁾ la Corporación declaró executable el Artículo mencionado y se pronunció sobre el fuero circunstancial en los siguientes términos:

“(…) el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores ‘para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia’, al tenor del Artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el Artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente ‘fuero circunstancial’, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

104. Al analizar el alcance del fuero circunstancial en el fallo citado, la Corte Constitucional recogió la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, y expresó: “de acuerdo con (...) la Corte Suprema de Justicia –decisión de 5 de octubre de mil novecientos noventa y ocho (1998); MP Germán Valdés–, “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”.

105. Además, destacó que el irrespeto por el fuero circunstancial también conduce a la ineficacia del despido y al reintegro de los afectados, sin solución de continuidad en materia salarial y prestacional. Continuó entonces la Corporación con esta referencia, tomada de la sentencia de la Sala de Casación Laboral previamente citada:

“Por eso cuando el Artículo 25 establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores (...) el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el Artículo 8º, lo que resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia (...) supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el Artículo 14º Código Sustantivo del Trabajo, debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo.”⁽¹⁰³⁾

106. Para terminar, indicó que la competencia para determinar las causas aducidas por el empleador para terminar el contrato de trabajo de un empleado amparado por el fuero circunstancial deben ser objeto de análisis por parte de la justicia laboral.

107. En suma, 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” (Negrilla nuestra)

Según la jurisprudencia y normativa en cita, el desconocimiento del fuero circunstancial por parte de la entidad genera 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.

En consecuencia, y en atención a su consulta, esta Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

En virtud del Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial es aquel que tienen los trabajadores para no ser despedidos sin justa causa durante el conflicto colectivo, esto es desde la presentación del pliego de peticiones hasta cuando se haya solucionado el conflicto con la firma de una nueva convención o hasta la ejecutoria del laudo arbitral si fuera el caso.

En ese sentido, si la terminación del contrato a término fijo es previa a la fecha de expiración del plazo, la entidad deberá revisar el caso en particular, verificar si al trabajador le es aplicable el fuero circunstancial y de ser así poner a consideración de un juez laboral las causas que pretende argumentar para la terminación, con el ánimo de que éste revise si hay o no una justa causa de despido y autorice la terminación del contrato.

En el evento que requiera mayor información frente al particular, le sugiero elevar sus escritos al Ministerio del Trabajo, entidad facultada para pronunciarse en torno a la convención colectiva suscrita por parte de las empresas y las organizaciones sindicales de los trabajadores oficiales y de la negociación colectiva que se suscribe entre la Administración y las organizaciones sindicales de los empleados públicos.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto Ma. Camila Bonilla G.

Reviso: Harold I. Herreño

Aprobó: Armando Lopez C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Sección Segunda Subsección "B", CP.Alejandro Ordoñez Maldonado, Bogotá, D.C. quince (15) de febrero de dos mil siete (2007). Exp. No.: 19001-23-31-000-2001-16100-01(0009-05).

2. Sala Plena. MP. María Victoria Calle Correa. Exp. T-4033860

Fecha y hora de creación: 2025-06-17 10:38:13