

ESTABILIDAD LABORAL Y FUEROS.

SANDRO SÁNCHEZ SALAZAR

FUERO SINDICAL

Fundamentos normativos

Artículo 39 CP.

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

“
“ **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTÍCULO 405
MODIFICADO POR EL DECRETO 204 DE 1957 ARTÍCULO 1:**

Definición. 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 de trabajo”.

”

A decorative graphic consisting of several parallel white lines of varying lengths, slanted upwards from left to right, located in the bottom right corner of the slide.

Fundamentos normativos

Convenio 135 de la O.I.T. Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa:

“Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.”

Fundamentos normativos

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Resolución XXIX de la IX conferencia Interamericana, realizada en Bogotá en 1948) manifestó:

Artículo 1. La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

DERECHO DE ASOCIACIÓN

Artículo 26. Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. (...)

Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.”

EN QUE CONSISTE LA GARANTÍA?

- ▶ No ser despedido.
- ▶ No ser desmejorado en sus condiciones de trabajo.
- ▶ Ni trasladados a otra **sección de la Empresa** o a un Municipio distinto.

Sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.


TITULARES

- ▶ **Fundadores** de un sindicato, desde la constitución hasta 2 meses después de su inscripción en el registro sindical, sin exceder de 6 meses.
 - ▶ Adhrentes.
 - ▶ Junta directiva, sub directivas, federaciones y confederaciones -10-.
 - ▶ Comité seccional- dos-.
 - ▶ Comisión Estatutaria de Reclamos -2-.
- Término de duración mandato y seis meses más *

Art 407 C. S. del T.

- ▶ Directivos que no cumplieron su período:
- ▶ A) renuncia voluntaria antes de cumplir la mitad del período Ipso facto se pierde.
- ▶ B) Por destitución Ipso facto se pierde.
- ▶ C) Renuncia voluntaria después de haber cumplido la mitad del período Fuero por 6 meses más.
- ▶ D) Por ser sustituidos, en cualquier tiempo, con motivo de la función de dos o más sindicatos, conservan fuero por seis meses más.

Cambios Junta C-465 de 2008

- ▶ Causales para levantar el fuero- Art 410 C.S.T-.
 - ▶ Cuando no se requiere levantamiento del fuero.
 - ▶ Término de prescripción –art 118A C.P.T y S.S-
 - ▶ Sentencia C-1232 de 2005.
 - ▶ Papel de los sindicatos.
 - ▶ Como se prueba?
- 

FUERO SINDICAL EN RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 409 del C.S del T, fue declarado **inexequible** por la Honorable Corte Constitucional mediante sentencia **C-593 de 1993** M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz que dijo

“En consecuencia, **los empleados públicos** tienen el derecho de constituir sus sindicatos sin intervención del Estado, de inscribir las correspondientes Actas de Constitución que les otorgan reconocimiento jurídico y, en consecuencia, **tendrán legalmente** unos representantes sindicales a los cuales no se puede negar que el Constituyente de 1991 reconoció: **"el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión."**

Ley 584 de 2000 en su artículo 12 en su Parágrafo 1 que dice:

“Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, **los servidores públicos,** exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración”.

DECRETO 760 DE 2005

ARTICULO 24. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio los empleados amparados con fuero sindical en los siguientes casos:

24.1 Cuando no superen el período de prueba;

24.2 Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado que lo ocupa no participe en él:

24.3 Cuando los empleos provistos en provisionalidad sean convocados a concurso y el empleado no ocupare los puestos que permitan su nombramiento en estricto orden de mérito”.

Sentencia C-1119 DE 2005 Corte Constitucional.

Existe pues una relación directa entre el retiro del servicio en estos casos, con el proceso de selección para cargos de carrera administrativa cuya competencia es del resorte de la Comisión Nacional del Servicio Civil. En efecto, se trata de situaciones objetivas previamente establecidas por la ley como causal de retiro del empleo las que dan lugar a ello. De ahí que no sea necesaria la autorización judicial que se echa de menos por los demandantes, pues no se trata de verificar la existencia o no de justas causas del despido de trabajadores amparados con fuero como una medida fuitiva del derecho de asociación sindical, sino de dar cumplimiento a los procesos de selección para el ingreso a la función pública, fundados en el mérito y la igualdad de oportunidades de todos los aspirantes (CP. art. 125).

Recuérdese que los servidores que desempeñan funciones en provisionalidad se encuentran en condición de transitoriedad y de excepción que encuentra su justificación en la continuidad del servicio, de suerte que se pueda dar cumplimiento a los fines esenciales del Estado. En tal virtud gozan solamente de una estabilidad relativa hasta tanto se pueda proveer el empleo con quienes superen el concurso público de méritos. Así las cosas, en las circunstancias previstas por el artículo 24 del Decreto-ley 760 de 2005 la desvinculación del trabajador se da por mandato constitucional y legal y no por despido o decisión unilateral del nominador. En efecto, una de las causales del retiro del servicio es la calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, como lo dispone el artículo 125 de la Ley Fundamental, que se da cuando no se supere el período de prueba; y las otras dos causales, por no participar en el concurso o por el hecho objetivo de no alcanzar los puntajes requeridos en el mismo para adquirir la vocación de ser nombrado en período de prueba en estricto orden de méritos.

- ▶ Se observa entonces, que no existe extralimitación en el ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas al Presidente de la República para expedir los procedimientos que se han de surtir por y ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, pues como lo sostienen tanto la entidad interviniente como el Ministerio Público, lo regulado por la norma cuestionada no es un asunto propio del fuero sindical, sino del procedimiento que ha de surtirse ante el organismo constitucional competente, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 125 de la Constitución Política. No se trata en este caso de una modificación al Código Sustantivo del Trabajo en relación con la garantía del fuero sindical, sino una normatividad tendiente a hacer efectivos los principios que orientan la función pública mediante el adecuado funcionamiento de la carrera administrativa.”

FUERO CIRCUNSTANCIAL

Decreto 2351 de 1965 art 25.

Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono 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 del conflicto.

C-201

de

2002

CASOS DONDE SE DESCONOCE EL FUERO CIRCUNSTANCIAL.

Preaviso-contrato a termino fijo.

Decaimiento o inactividad del conflicto.

No agotar en debida forma las etapas del conflicto

Abusar de fuero-carrusel sindical



**Fueros de
prepensionados,
maternidad y
salud**



1. Fuero de prepensionados



La protección se activa ante el despido **sin justa causa** y en perjuicio del **mínimo vital** de un trabajador(a) próximo (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar **los dos** requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el RPM o el capital necesario en el RAIS) y consolidar así su derecho a la pensión.

H <59 y >62 años y M <54 y >57 años
con posibilidad de cotizar 156 semanas o menos para llegar a las 1300 (RPM) o las 1150 (RAIS) semanas

Art. 12 Ley 790 de 2002 (s.público)
SU-897 de 2012, T-357 de 2016, T-325
de 2018 y **SU-003 de 2018**

T-500 de 2019

T-055 de 2020

T-385 de 2020

(garantía de pensión mínima)

**Consecuencias
jurídicas**



Ineficacia del despido y reintegro del trabajador sin solución de continuidad.

Contexto de la persona frente a la fecha de desvinculación

Condición de prepensionado (+ afectación del MV)

1) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.

Sí

2) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.

No

3) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.

Sí

4) Está a tres años o menos de cumplir la edad pero a más de tres años de cumplir las semanas

No

2. Fuero de maternidad

**Arts. 236 al 241
del C.S.T. (L. 2141
de 2021)**

SU-070 de 2013,

SU-071 de 2013

SU-075 de 2018

T-030 de 2018

T-395 de 2018

Concepto 23851,

mayo 13/20.



Arts: 5 (**familia**), 13 (debilidad manifiesta), 11 (vida del hijo por nacer), 42 (familia), 43 (protección del embarazo y la lactancia), 44 (vida del hijo por nacer) y 53 (principios laborales de protección especial de la mujer y la maternidad)

T-279/2021: no aplica en suspensiones por fuerza mayor ni reducción de jornada laboral

Nº	Causa	Efecto
1	En los contratos a término indefinido (CTI), contratos a término fijo (CTF) y contratos por obra o labor (COL), si el empleador conoce del estado de embarazo y no solicita autorización del inspector de trabajo.	Protección integral = Reintegro + Salarios y prestaciones dejadas de percibir + Indemnización (60 días).
2	En los CTI, CTF y COL, si el empleador no conoce del estado de embarazo, no solicita autorización del inspector de trabajo y alega una justa causa .	Protección débil = pago de cotizaciones durante la gestación o pago de licencia de maternidad (si el embarazo ya culminó).
3	En los CTI, CTF y COL, si el empleador no conoce del estado de embarazo, no solicita autorización del inspector de trabajo y no alega una justa causa .	Protección intermedia = Pago de cotizaciones durante la gestación o pago de licencia de maternidad (si el embarazo ya culminó) + Reintegro solo si se demuestra que las causas del contrato laboral no han desaparecido. Si no resulta posible el reintegro, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.
4	En los CTF y COL, si el empleador conoce del estado de embarazo, no solicita autorización del inspector de trabajo y alega la expiración del plazo o la finalización de la labor contratada .	Protección intermedia + Inspector de trabajo.
5	En los CTF y COL, si el empleador no conoce del estado de embarazo, no solicita autorización del inspector de trabajo y no alega una justa causa .	Protección intermedia.
6	En los CTF y COL, si el empleador no conoce del estado de embarazo, no solicita autorización del inspector de trabajo y alega una justa causa distinta a la expiración del plazo o la finalización de la labor contratada.	Protección débil.
7	En los CTF y COL, si el empleador no conoce del estado de embarazo, no solicita autorización del inspector de trabajo y alega la expiración del plazo o la finalización de la labor contratada .	Protección intermedia.

Trabajadora

“Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto” (Art. 239 CST).

*Finaliza la semana 18 y hasta en el periodo de lactancia (6 meses) no opera la presunción ni se requiere autorización previa del inspector.

Empleador



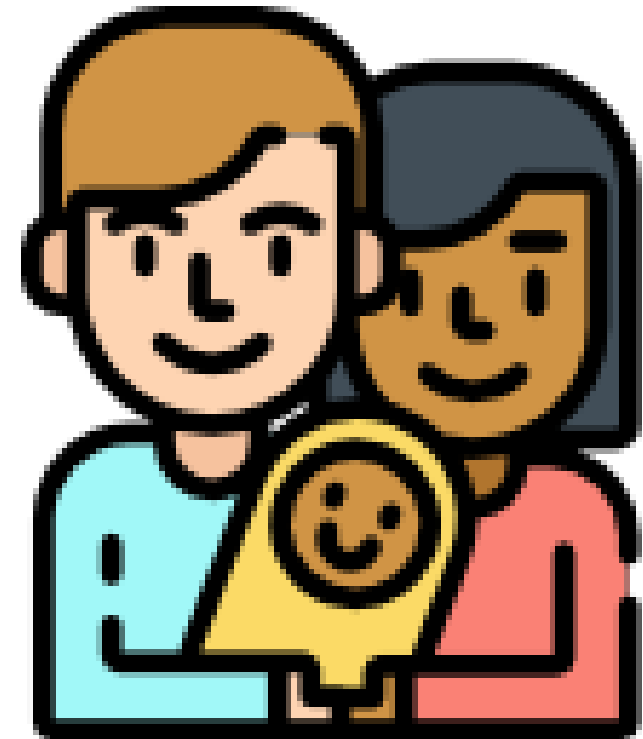
Negación indefinida sobre el desconocimiento del estado de embarazo.

El marco del debate probatorio

¿Y en el caso de madres adoptantes?

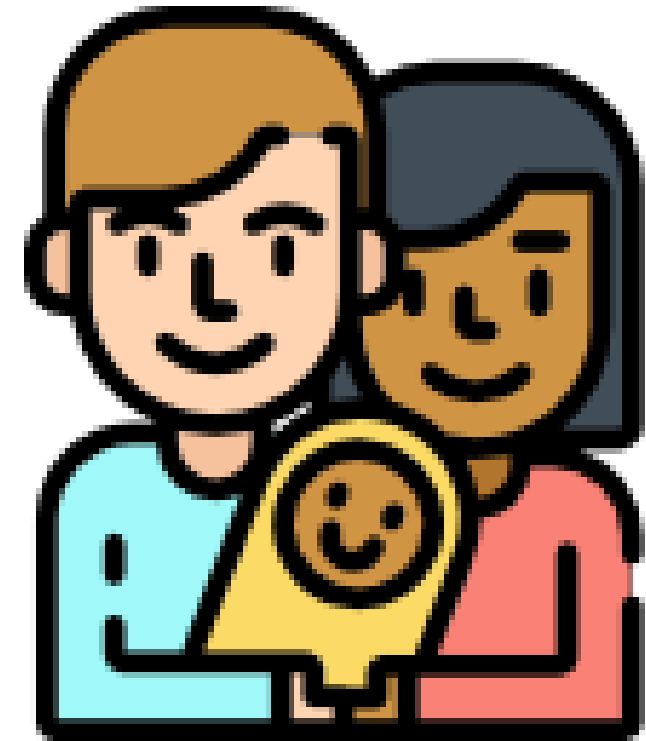
T-499A de 2017

Fecha de notificación de la aprobación
de la solicitud por el Comité de Adopciones del ICBF



Derecho cierto e indiscutible

T-438 de 2020: no se admite la terminación por mutuo acuerdo, sí se admite transacción ex post (T-280 de 2020)





*¿Es un caso de abuso si el trabajador **miente** o **calla** en el proceso de selección?*

Prohibición de exigencia de prueba de embarazo para ingreso o estabilidad, salvo por razones objetivas (T-583 de 2017, Ley 2114 de 2021).

Ley 2114 de 2021: la realización de preguntas relacionadas con **planes reproductivos** queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con **consentimiento previo** de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

3. Fuero de maternidad extendido



L. 2141 de 2021,
Art. 239 y ss CST
C-005 de 2017
T-176/2020

Supuesto de hecho

Despido sin autorización del inspector de trabajador(a) cuya **cónyuge, compañera permanente o pareja** se encuentre en estado de embarazo o dentro de las **18 semanas** posteriores al parto y que **no tenga empleo formal**; con conocimiento de esta situación por el empleador (notificación + declaración)*.

Consecuencias jurídicas

Ineficacia + Reintegro +
Indemnización 60 días

*El fuero no aplica después de la semana 18 posterior al parto y antes de los 6 meses (Art. 239 CST).

** Se discute si se requiere o no autorización del inspector de trabajo cuando ya ha culminado el embarazo (Art. 240 CST).

FUERO DE SALUD O ESTABILIDAD LABORAL OCUPACIONAL REFORZADA

Qué es?

Un derecho fundamental del cual gozan las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda

**PRESUPUESTOS
GENERALES DEL
FUERO DE
SALUD O
ESTABILIDAD
LABORAL
OCUPACIONAL
REFORZADA**

¿A quién protege?

Personas con discapacidad, invalidez, con pérdida de la capacidad laboral, en incapacidad médica laboral o debilidad manifiesta

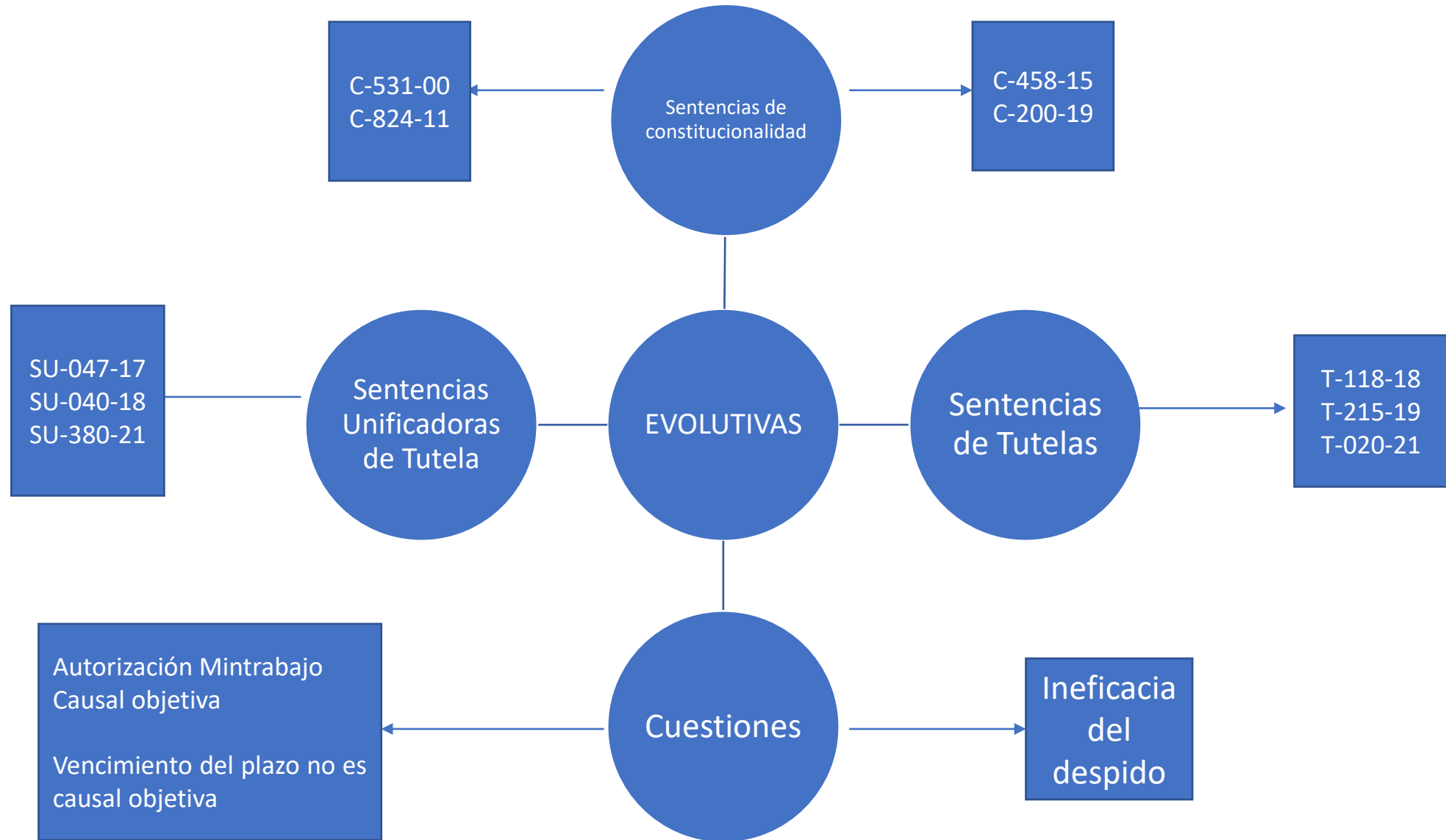
¿Qué norma donde se desprende el fuero de salud o estabilidad laboral ocupacional reforzada?

Ley 361 de 1997 Art 26- Sentencia C-531 de 2000

¿Es relativa o Absoluta?

Relativa

Líneas de decisión de la Corte Constitucional



Gracias

