

FUERO SINDICAL: ANALISIS A LA FIGURA JURIDICA DEL FUERO
CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y TRABAJADORES
PRIVADOS

LINA MARCELA NOREÑA AGUIRRE

DIANA MARCELA URUEÑA ROJAS

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, D.C.

2015

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

**FUERO SINDICAL: ANALISIS A LA FIGURA JURIDICA DEL FUERO
CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y TRABAJADORES
PRIVADOS**

LINA MARCELA NOREÑA AGUIRRE

DIANA MARCELA URUEÑA ROJAS

**Trabajo de grado para optar al título de
Especialista en Derecho al Trabajo**

ASESOR

EMILCE GARZON PEÑA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, D.C.

2015

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, ____ septiembre de 2015

DEDICATORIA

Este trabajo de grado está dedicado a cada una de las personas quienes ayudaron diariamente a que esta meta se cumpliera, a cada uno de ellos, docentes, compañeros de trabajo en estos 5 años, a todos nuestros familiares, padres, madres hermanos y primos, gratamente les dedico este triunfo.

Lina Marcela Noreña Aguirre

Dedico a ti, Señor Jesús, este trabajo. Te doy las gracias porque siempre estuve en tu mano, no me soltaste, me sostuviste y me diste fuerzas cuando más te necesite; me diste la provisión, la capacidad y el talento. Todo te lo debo a ti.

Diana Marcela Urueña Rojas

AGRADECIMIENTOS

A esas personas que a diario discutían por enseñarnos la importancia de salir adelante, a esas mujeres que todas las mañanas eran nuestro más eficiente despertador, informado que era un nuevo día para aprender, a esos hombres que de una manera u otra siempre estaban presentes para cuando el dinero de nuestros empleos, no alcanzaba para los múltiples compromisos que cada semestre traía, a ellos que también con su apoyo y perseverancia, hoy podemos decir terminamos un escalón más de esas escaleras inmensas que la vida y el éxito nos traen en cada despertar. Esta tesis y todos nuestros triunfos venideros se las dedicamos a ustedes.

Lina Marcela Noreña Aguirre

Primeramente a ti mi amado Dios, la gloria sea para ti, porque sin ti, no sería nadie a mis amadas hijas, que han soportado mis ausencias y mi cansancio sin reprochar, al contrario, me comprendieron, me animaron, me colaboraron y me apoyaron incondicionalmente. Mis hermosas, gracias.

Diana Marcela Urueña Rojas

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO 1. DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y FUEROS SINDICALES EN COLOMBIA	134
1.1 DERECHO A LA LIBRE ASOCIACION SINDICAL ¡Error! Marcador no definido.	4
1.1.2 Concepto.	524
1.1.3Protección.	525
1.1.4Bloque de Constitucionalidad.	525
1.1.5Convenios Organización Internacional del Trabajo – OIT.....	526
1.1.6Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	26
1.1.7Pacto internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales.	27
Convención Americana sobre Derechos Humanos.	28
1.1.9Constitución Política de Colombia.	28
1.1.10Leyes.....	30
1.1.11Ley 26 de1976.	30
1.1.12Ley 27 de 1976.	30
1.1.13Ley 278 de abril 30 de 1996.	30

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

1.1.14Ley 411 de noviembre 5 de 1997.	31
1.1.15Ley 524 de agosto 12 de 1999.	32
1.2 FUERO SINDICAL.....	32
1.2.1Concepto.	32
1.2.2 A quienes cobija.	32
1.1.3Derecho de asociación sindical de los empleados públicos.....	34
CAPITULO 2 FUERO CIRCUNSTANCIAL EN COLOMBIA.	36
2.1Concepto.	36
2.1.1A quienes cobija.	37
2.1.2 Terminación del contrato de trabajo.	38
2.1.3Situaciones en las que no se aplica el fuero circunstancial.	38
2.1.4Fin de la figura jurídica.....	38
2.1.5Fuero Circunstancial en Empleados Públicos.....	39
2.2 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA.	40
2.2.1 Servidores Públicos.	41
2.2.2 Trabajadores Oficiales.	41
2.2.3Empleados Públicos.....	42
2.2.4Trabajadores Privados.	42

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

2.3EL FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A LOS TRABAJADORES PRIVADOS Y OFICIALES.	43
2.3.1La Negociación Colectiva:	43
2.3.2 Objetivos de la Negociación Colectiva.....	43
2.3.3Etapas de la Negociación Colectiva.	44
2.4EL FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A LOS EMPLEAD PUBLICOS.45DIFERENCIA ENTRE SERVIDORES PUBLICOS Y TRABAJADORES PRIVADOS..	46
CAPITULO 3. DESIGUALDAD EN LA APLICABILIDAD DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL.	52
CONCLUSIONES	596
BIBLIOGRAFÍA	¡Error! Marcador no definido.8

LISTADO DE TABLAS

Página

Tabla 1. Diferencias entre Servidores Publicos y Trabajadores Privados;**Error! Marcador**

no
de
fin
id
o.

Tabla 2. Comparacion del Fuero Circunstancial frente al Fuero Sindical;**Error! Marcador no
definido.**

RESUMEN

En Colombia en artículo 39 de la Constitución Política, plantea el derecho a la sindicalización, en él se estipula la garantía de los fueros sindicales que se conciben como “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 del trabajo”(Codigo Sustantivo del Trabajo)

Dentro de estos fueros, existe un fuero especial que se desarrolla en el momento de instauración del conflicto colectivo, al cual se le denomina Fuero Circunstancialy “es la garantía de no ser despedidos sin justa causa comprobada de que gozan los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones”(Decreto 2351, 1965) Y (Decreto 1373, 1966).

Este trabajo pretende descubrir las diferencias, similitudes, garantíasde la figura del fuero circunstancial frente al sector público y privado.

Basados en la hipótesis que existe un desarrollo normativo más favorable para los trabajadores privados ya que ellos cuentan con un mecanismo de protección que garantiza su estabilidad laboral, impidiendo que el empleador los despidan sin justa causa comprobada y del cual se benefician todos los trabajadores, sin que tengan o no que estar afiliados al sindicato, salvo los trabajadores que cumplen funciones de dirección denominado fuero circunstancial, esta figura los cobija desde el momento en que presentan a su empleador el pliego de peticiones y hasta que se suscriba la convención o pacto colectivo o hasta la ejecutoria del laudo arbitral, mientras que los empleados públicos, en la etapa de negociación que culmina con un acuerdo colectivo, solo cuentan con las garantías del fuero y el permiso sindical, dada su vinculación legal y reglamentaria (se refiere a que la relación de trabajo, está previamente determinado en la ley, lo que imposibilita que el empleado pueda discutir las condiciones del empleo, ni fijar alcances distintos de los concebidos por las normas generales y particulares que la regulan).

Para determinar todo lo expuesto, se realizó un trabajo de análisis documental, normativo, de orden cualitativo, el cual se divide en tres capítulos:

- **CAPITULO 1. EL DERECHO A LA LIBRE ASOCIACION:**

En este capítulo se define el derecho a la libre asociación tomando como marco normativo la Constitución Política de Colombia, los convenios 151 y 154 de la OIT, los decretos y demás normas que se encargan de explicar en qué consiste este derecho y su aplicación.

- **CAPITULO 2. EL FUERO CIRCUNSTANCIAL EN COLOMBIA:**

Aparte dar un concepto del fuero Circunstancial, en este capítulo se pretende dar un enfoque a la aplicación de esta figura frente a los servidores públicos y trabajadores oficiales, puesto que existe unas causales que determina quienes gozan de este fuero y quienes no, para lo cual fue necesario exponer como se clasifican los trabajadores en Colombia.

▪ CAPITULO 3.DESIGUALDAD EN LA APLICABILIDAD DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL.

Para desarrollar este capítulo, se elaboró un cuadro comparativo entre el fuero sindical y circunstancial el cual permite evidenciar la situación de desventaja en que se encuentran los Empleados Públicos frente a los Trabajadores Oficiales o privados en una situación de conflicto colectivo ya que no cuentan con la figura del fuero circunstancial.

La finalidad de ese cuadro comparativo es lograr evidenciar la situación real de los Empleados Públicos y las consecuencias que conllevan el no estar cobijados por este fuero a pesar de contar con otros mecanismos de protección.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende realizar un análisis de la figura del fuero circunstancial frente al sector público y privado, en aras de evidenciar las similitudes, diferencias, garantías y desarrollo jurídico que existen entre un sector y otro, puesto que con ello se puede evidenciar si todos los trabajadores en Colombia se encuentran en igualdad de condiciones frente a esta figura del fuero circunstancial o cuáles serían los motivos por los que se podría presentar una diferenciación en el monto de su aplicación.

**CAPITULO 1. DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y FUEROS SINDICALES
EN COLOMBIA**

1.1 DERECHO A LA LIBRE ASOCIACION SINDICAL.

1.1.2 Concepto

La libre asociación sindical es un derecho fundamental que tienen los trabajadores y empleadores a asociarse y a constituir sindicatos libremente sin la intervención de los empleadores o del Estado en procura de promover, defender y mejorar sus intereses comunes que nacen de las relaciones laborales y profesionales y su reconocimiento jurídico -del sindicato- se produce desde su fundación. La Corte Constitucional en su sentencia C-149 de 200 lo definió: *“El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el*

cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política. El derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público. La asociación sindical comporta un carácter voluntario, ya que su ejercicio discrecional es una autodeterminación del trabajador de vincularse con otros individuos, y que perdura durante esa asociación.”

El derecho de libre asociación comprende:

- Derecho de conformación de sindicatos
- Decisión autónoma y libre tanto del trabajador como del empleador de afiliarse y desafiliarse de la organización.
- Personería jurídica automática
- Autodeterminación de la estructura y funcionamiento de la organización sindical
- Poder para determinar el objeto, retiro y exclusión de sus miembros, régimen disciplinario, constitución y manejo del patrimonio, procedimiento para la disolución, disolución y liquidación.

- Formulación de los planes, políticas y programas de acción
- Derecho de constitución y afiliación a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.

1.1.3 Protección

En Colombia, el derecho de libre asociación sindical está protegido por las normas internacionales que el Estado ha reconocido e incluido en el ordenamiento jurídico a través del bloque de constitucionalidad, fundamentado en los artículos 9, 53 y 93 de la Carta Magna, por la Constitución Política y la Ley a saber:

1.1.4 Bloque de Constitucionalidad

En sentencia T568/99 la Corte Constitucional estableció frente al bloque de constitucionalidad: “... *para efectos de determinar cuáles son las normas aplicables en un conflicto acerca de la violación del derecho fundamental a la asociación sindical de conocimiento de un juez, sin importar si es ordinario o de tutela, se debe tener en cuenta que él está obligado a aplicar el bloque de constitucionalidad, que debe construirse a partir del Preámbulo de la Constitución, la Constitución de la OIT y los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical, además de los artículos pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos.*” (T568, 99)

1.1.5 Convenios Organización Internacional del Trabajo – OIT

➤ Convenio 87 Adoptado en San Francisco California el 9 de Julio de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

- Disposiciones frente a la libertad sindical:

“Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6. Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a

condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Art. 8. 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Art. 9. 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Art. 10. En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

- Disposiciones frente a la protección del derecho de sindicación:

Art. 11.—Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.(Convenio 87 de la OIT)

Este convenio en relación a la libertad sindical postuló los derechos a: Constituir organizaciones y a la afiliación a las mismas sin que medie autorización ni distinción; redactar sus estatutos, elegir sus representantes y organizar su administración y actividades y el derecho a constituir federaciones y confederaciones.

➤ Convenio 98 adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva.

Disposiciones:

“Art. 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Art. 2. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Art. 3. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Art. 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Art. 5. 1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Art. 6. El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la Administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Art. 7. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Art. 8. 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Art. 9. 1. Las declaraciones comunicadas al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;*
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;*
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;*
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.*

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo miembro podrá comunicar al director general una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Art.10. 1. Las declaraciones comunicadas al director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al director general una declaración por la que modifiquen, en

cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Art. 11. 1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Art. 12. 1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.

2. Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Art. 13. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las

ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Art. 14. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Art. 15. 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido actuales para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.”(Convenio 98 de la OIT)

Teniendo en cuenta lo anterior, con este convenio se pretende proteger el derecho de sindicación contra actos de: discriminación antisindical, injerencia de las organizaciones de empleadores en las de trabajadores y viceversa.

Frente a la negociación colectiva: se debe dar solo con representantes de los trabajadores en el evento de que no exista organización sindical.

➤ Convenio 151 Adoptado en Ginebra el 27 de Junio de 1978, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. (entrada en vigor: febrero 25 de 1981)

Con este convenio, la OIT planteó la necesidad de unificar criterios, proteger y garantizar el derecho de asociación de todos los empleados al servicio del Estado que no comportan cargos de dirección o de confidencialidad;

El otorgamiento de permisos sindicales a los representantes de las organizaciones sindicales para el desarrollo de sus funciones,

Adoptar medidas para estimular y fomentar la negociación colectiva entre las autoridades públicas y las organizaciones sindicales de empleados públicos frente a las condiciones de empleo que permitan su participación en la determinación de tales condiciones.

Propone procedimientos independientes e imparciales como la mediación, la conciliación y el arbitraje para la solución de los conflictos que se generen producto de la determinación de las condiciones de empleo.

Los empleados públicos también gozan de los derechos civiles y políticos para el desarrollo de la actividad sindical, excepto las obligaciones derivadas de su condición y la naturaleza de su función.

➤ Recomendación 159 de 1978 de la OIT, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, complementario del Convenio 151 de 1978, para efectivizar su implementación.

La OIT recomienda prever en la legislación nacional de cada Estado los procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de los empleados públicos, así

como las personas u órganos competentes que representen la autoridad pública en la negociación de condiciones de empleo y su aplicación.

➤ Convenio 154 Adoptado en Ginebra el 3 de Junio de 1981, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Define la negociación colectiva como: *“comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”*(Convenio 154 de ala OIT)

Y la adopción de medidas para fomentar la negociación colectiva para:

1. Que todos los trabajadores y empleadores tengan acceso a ella.
2. Impulsar el desarrollo gradual
3. Establecer reglas de procedimiento convenidas por las partes
4. Que no se dificulte la negociación colectiva por falta de regulación, deficiencia o inconveniencia de las disposiciones.
5. Los órganos y medios regulatorios deben estar encaminados a impulsar la negociación colectiva.

➤ Recomendación 163 de 1981 de la OIT, desarrolla las medidas necesarias para fomentar la negociación colectiva, complementario del Convenio 154 de 1981.

Los Estados pueden implementar medidas adecuadas para facilitar la creación y desarrollo de asociaciones representativas de trabajadores y empleadores, el reconocimiento de las mismas con las cuales se ha llevar a cabo la negociación colectiva, esto, bajo criterios imparciales y objetivos.

1.1.6 Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 20:

- *“Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.*
- *Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.”*

1.1.7 Pacto internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales, en su artículo 8 garantizó:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”

1.1.8 Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 16 frente a la libertad de Asociación indica:

- *“Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*
- *El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la Ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad*

nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

- *Lo dispuesto en este código no impide la imposición de restricciones legales, aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía."*

1.1.9 Constitución Política de Colombia

Nuestra constitución, consagra en sus artículos 38, 39 y 55 el derecho de libre asociación, derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, garantiza el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

“Artículo 38: Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.”

“Artículo 39: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

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

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 55: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.”

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.(Constitucion Policita de Colombia, 1991)

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.”

1.1.10 Leyes

Código Sustantivo del Trabajo: En la segunda parte, titulada Derecho Colectivo del Trabajo, el código laboral regula desde el artículo 353 hasta el artículo 428 el Derecho de asociación sindical, la protección del derecho de asociación, todo lo atinente a los sindicatos, su organización, constitución, personería jurídica, registro sindical, funciones y facultades sindicales, prohibiciones y sanciones, régimen interno, disolución y liquidación, fuero sindical, derecho de asociación sindical de los trabajadores oficiales y las federaciones y confederaciones.

Del artículo 429 al artículo 451 regula todo lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo, define la huelga, etapas de arreglo, mediación, la declaratoria y desarrollo de la huelga, la suspensión colectiva ilegal del trabajo.

1.1.11 (Ley 26 , 1976), sobre derecho de asociación sindical, “Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación adoptado por la trigésima primera reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1948)”.

1.1.12 Ley 27 de 1976, sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, “Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1949)”.

1.1.13 Ley 278 de abril 30 de 1996 , reglamentada por el decreto nacional 427 de 2008, por medio de la cual se crea la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política.

Esta comisión cumple funciones de: fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, fijar de manera concertada las políticas salariales y laborales, definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.

1.1.14 Ley 411 de noviembre 5 de 1997, Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

Esta ley se reglamentó con el decreto 160 de febrero de 2014, mediante el cual el Estado Colombiano regula el procedimiento para la negociación colectiva exclusivamente en lo referente a las condiciones de empleo definido como los “aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos” entre las entidades y autoridades públicas y las organizaciones sindicales de empleados públicos, entendiéndose como empleado público: “Persona con vínculo laboral legal y reglamentario a la que se le aplica este decreto”.

Se exceptúan los empleados que desempeñen cargos de alto nivel, político, jerárquico o directivo, los trabajadores oficiales, los servidores de elección popular o directivos elegidos por el Congreso o Corporaciones Territoriales y el personal uniformado de las fuerzas militares y de la policía Nacional.

Este decreto define las reglas a seguir en la negociación colectiva, las instancias competentes para discutir los pliegos de solicitudes, la elección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación, términos y etapas en que se desarrolla la negociación.

1.1.15 Ley 524 de agosto 12 de 1999, Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).

1.2 FUERO SINDICAL.

Contemplado en los artículos 405 al 413 del Código Sustantivo del Trabajo

1.2.1 Concepto

El fuero sindical es *“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 del Trabajo”*(Codigo Sustantivo del Trabajo)

La Corte Constitucional, en sentencia C-593 de 1993 se refirió frente al fuero sindical como: *“La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.”*(sentencia C-593 , 1993)

De lo anterior, se desprende la protección de que gozan las asociaciones sindicales encargadas de la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, así como garantizando su ejercicio de la Constitución.

1.2.2. A quienes cobija

Los artículos 406 y 407 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical ampara:

- a) Fuero de los Fundadores

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

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) Fuero de los Adherentes

Los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo de los fundadores.

c) Fuero de Directivos o Fuero Ordinario.

Los miembros de la junta directiva o subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) suplentes; y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente. La protección se hará efectiva por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

d) Fuero de Reclamantes

Dos (2) de los miembros de comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales por el mismo periodo de la junta directiva y seis (6) meses más.

e) Igualmente los servidores públicos, gozan de la garantía del fuero sindical en los términos del artículo 406 del C.S.T.

Cuando se presenten cambios en la junta directiva el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales continúan gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la nueva junta, hasta tres (3) meses después de que esta se realice.

1.2.3 Derecho de asociación sindical de los empleados públicos

Al igual que los demás trabajadores, para los empleados públicos este derecho está contemplado en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política, en los cuales solo se excluyó a los miembros de la fuerza pública. Frente a esto, la Corte Constitucional expresó: “(...) *el artículo 39 de la Constitución únicamente excluyó a los miembros de la fuerza pública, con el objeto de preservar su absoluta imparcialidad, pues la función que cumplen tiene por fin primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio y del orden constitucional (artículo 217 Ibídem). Pero la Carta de 1991 no estableció distinciones entre los demás trabajadores y, por el contrario, reconoció esta garantía a todo ellos, independientemente de su vinculación a empresas privadas o a entidades públicas. No hay, entonces, exclusión constitucional de esta garantía respecto de los trabajadores del Estado.*”

Así mismo, en Sentencia C-593 de 2014, La Corte refirió: “*Resulta entonces que las garantías para los sindicatos y la sindicalización, son significativamente más amplias en la Constitución de 1991, de lo que eran en la Constitución de 1886. Ello no se debe a un capricho del constituyente, ni es resultado de acuerdos obligados por la composición multiestamentaria de la Asamblea Nacional Constituyente; en la regulación actual de las garantías y libertades sindicales y de sindicalización, se desarrolla el Título I de la Carta, "De los Principios Fundamentales" y, en especial, el artículo 1º, que constituye a Colombia como un Estado social de derecho, cuya forma de organización republicana se funda, entre otros valores, en el trabajo. Así mismo, el artículo 2º del Estatuto Superior que, al definir los fines esenciales del Estado, incluyó entre ellos: '...facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica... de la Nación;... asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo'. 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.'

Igualmente, el Estado Colombiano con la ratificación de los convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 de la OIT relativos a la protección del derecho de sindicación, procedimientos para determinar las condiciones de empleo y la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, garantiza a los empleados públicos el derecho de asociación y su desarrollo.

CAPITULO 2. FUERO CIRCUNSTANCIAL EN COLOMBIA

2.1 Concepto

El fuero Circunstancial en Colombia es la garantía con la que cuentan algunos trabajadores de no ser despedidos sin justa causa durante los términos legales de la etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Está regulado en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 el cual señala: *“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 del conflicto.”*

También el Decreto 1373 de 1966 en el artículo 10 se pronuncia al respecto: *“La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, 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”.

Así mismo, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, estipula frente a la protección del fuero circunstancial: *“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un Sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador, hasta cuando se haya solucionado el conflicto mediante la firma de la Convención o el pacto o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.*

Las normas del presente capítulo no se aplican a los empleados públicos, sujetos a estatuto especial.”.

Según lo expuesto, se puede evidenciar lo clara que es la Ley en Colombia respecto a esta Figura, sin embargo, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Agosto 28 de 2003, determino unos alcances dentro de los cuales afirma que el empleador tiene completamente prohibido despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir a los miembros del sindicato si este el que los presenta, o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados, es así como se evidencia la total protección con la que cuentan estos trabajadores a no ser despedidos y la obligación del empleador de regirse a lo estipulado en la norma.

Cabe anotar, que los trabajadores que desempeñen cargos de alta dirección o jerarquía dentro de la empresa, con poder de decisión, capacidad de compromiso y representación, no los cobija el fuero circunstancial.

2.1.1 A quienes cobija

El fuero circunstancial cobija los trabajadores en conflicto colectivo desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones al empleador, hasta que se solucione el conflicto colectivo mediante la firma de la convención, el pacto o quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso, o cuando se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.

2.1.2 Terminación del contrato de trabajo

Aunque esta garantía impide que el empleador despida el o los trabajadores sin justa causa con el pago de la indemnización, el contrato de trabajo si se puede dar por terminado cuando se configuren las justas causas establecidas en la ley o el reglamento de trabajo, sin que se requiera autorización del juez laboral. Artículo 62 del C.S.T

2.1.3 Situaciones en las que no se aplica el fuero circunstancial

a) Terminación anormal del conflicto: se presenta cuando el proceso de negociación se estanca por un periodo muy prolongado, y aunque existen los medios legales para culminarlo, no se cumple por parte de sus promotores, lo que supone que no existe conflicto y por consiguiente la protección foral.

b) Cuando las partes negociadoras no cumplen todas las etapas, procedimientos, plazos y términos establecidos para la solución del conflicto colectivo.

Al respecto La Corte Suprema de Justicia en Sentencia CSJ 42225 de 2012 ha dicho:
“Se entiende que ese fuero circunstancial tiene plena vigencia en aquellos tramites en que el conflicto se desenvuelve normalmente, con pleno cumplimiento de las partes negociadoras tanto de las etapas respectivas como de los términos y plazos establecidos en la legislación laboral para cada una de ellas”.

2.1.4 Fin de la figura jurídica

Bajo esta esta óptica es fácil entender que lo que el legislador busca con el fuero circunstancial, es proteger y mantener indemne los trabajadores que han decidido con su pliego de peticiones iniciar el conflicto colectivo, al impedir que el empleador desde su posición dominante, haga uso de su facultad para despedir los trabajadores e influya de manera negativa en el desarrollo de la negociación colectiva. (Sentencia 19170 de 2002 CSJ)

2.1.5 Fuero Circunstancial en Empleados Públicos

Los empleados públicos no gozan de esta protección, como quiera que, el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo limita a estos sindicatos: *“Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, (aun cuando no puedan declarar o hacer huelga).”.*

Aunque constitucionalmente le son reconocidos los derechos de asociación, a constituir sindicatos sin la intervención del Estado, el fuero sindical para los representantes de las

organizaciones sindicales y negociadores, y la suscripción del decreto 160 de 2014 con el cual se regula el derecho de negociación a los empleados públicos contemplado en el Convenio 151 de 1978 de la OIT adoptado por Colombia mediante la Ley 411 de 1997, en lo referente a las condiciones de empleo, a los empleados públicos no les es permitido presentar a su empleador pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, sino presentar un pliego de solicitudes que finaliza con la firma de un Acuerdo Colectivo.

Al respecto el Ministerio del Trabajo, a través del Concepto No. 60188 del 9 de abril de 2014, dijo: (...) *Conforme lo señala la norma (Art. 15 del Decreto 160 de 2014), los empleados públicos gozan de la garantía foral durante el término de la negociación, pero ello no significa que les sea aplicable la protección del fuero circunstancial, por las razones que a continuación se exponen:*

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, el cual afirma: "ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al empleador 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. En esas condiciones, la garantía del fuero circunstancial se dirige a los trabajadores cuando hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones; no obstante, la facultad de presentar pliego de peticiones no se encuentra en cabeza de los sindicatos de empleados públicos, por disposición del Artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo el cual señala: "LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de

peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás aun cuando no puedan declarar o hacer huelga"

2.2 CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA.

Para comprender el tema a tratar es necesario conocer cómo se clasifica los trabajadores en Colombia, ya que como se va a evidenciar más adelante el fuero circunstancial cuenta con varias características y una de ellas consiste en que no es una figura que se aplique a todos los trabajadores, razón por la cual es importante realizar una breve exposición de quiénes se denominan Servidores Públicos (Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales), y Trabajadores Privados.

2.2.1 Servidores Públicos:

“Son los que comprenden a todos los trabajadores que laboran para el Estado, por lo cual los empleados públicos y los trabajadores oficiales son servidores públicos, dicho en otras palabras, los servidores públicos son el género, y los empleados públicos y los trabajadores oficiales son especies de ese género.

Se denominan genéricamente empleados oficiales a las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta.

Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo.” (el servidor publico vs trabajador)

A su vez los servidores Públicos se dividen en:

- Trabajadores Oficiales.
- Empleados Públicos.

2.2.2 Trabajadores Oficiales:

“Los trabajadores oficiales son aquellos trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas, que son vinculados mediante un contrato de trabajo cuya permanencia depende de la duración depende de este y de un trabajo eficiente.

Los llamados trabajadores oficiales se vinculan a la administración mediante contrato de trabajo, por lo tanto su vínculo es de naturaleza contractual, de contrato, trato o relación bilateral. En las empresas industriales y comerciales del Estado del nivel Nacional, territoriales y en las sociedades de economía mixta cuando el capital estatal excede del cincuenta por ciento y es inferior al noventa por ciento, por regla general sus trabajadores son oficiales. En el nivel central nacional quienes laboren en la construcción y sostenimiento de obra pública al igual que los trabajadores de establecimientos públicos en los niveles auxiliar y operativo.

Los trabajadores oficiales en su parte colectiva, es decir, todo lo que tiene que ver con derecho de Asociación, formación de sindicatos, fuero sindical, derecho a la negociación

colectiva entre otros se regulan por el Código sustantivo del trabajo. En las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obra pública y demás dores del Estado NO SE RIGEN POR NORMAS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, SINO POR LOS ESTATUTOS ESPECIALES.” (Decreto 1848 de 1969)

2.2.3 Empleados Públicos.

Son aquellos Trabajadores que presten sus servicios al Estado (Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos) y su vinculación es Legal y reglamentario que se materializa en un acto administrativo de nombramiento y su posterior posesión.

2.2.4 Trabajadores Privados:

Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios a particulares los cuales tienen una vinculación Contractual, se hace mediante contrato de trabajo.

“Entendemos por contrato o convención como « el acto por el cual una parte se obliga para con la otra a dar, hacer, o no hacer alguna cosa; cada parte puede ser una o muchas personas EL CONTRATO DE TRABAJO se define como « aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar UN SERVICIO PERSONAL a otra natural o jurídica, bajo LA CONTINUADA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN de la primera y mediante UNA REMUNERACIÓN LLAMADA SALARIO” (el servidor publico vs trabajador).

2.3 EL FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A LOS TRABAJADORES PRIVADOS Y OFICIALES.

El fuero circunstancial es un mecanismo de protección con el que gozan los trabajadores oficiales o del sector privado durante la negociación colectiva que se origina con la presentación del pliego de peticiones y se desarrolla de la siguiente manera:

2.3.1 La Negociación Colectiva:

La Corte Constitucional ha indicado que la Negociación Colectiva es consecuencia de la existencia de Sindicatos y es inherente al derecho de sindicalización y constituye un mecanismo idóneo para fijar las condiciones de empleo, pues la finalidad propia de las asociaciones de trabajadores de celebrar negociaciones colectivas sobre las condiciones materiales, económicas y jurídicas que deben realizarse el trabajo.

“El único que puede presentar pliego de peticiones que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio es el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación para que presente el pliego al empleador.

La negociación colectiva de trabajo tiene por objeto definir por medio de convenciones colectivas de trabajo mejores condiciones de empleo, por encima de los mínimos legales establecidos.” (cartilla guia practica asociacion sindical negociacion., 2011).

2.3.2 Objetivos de la Negociación Colectiva

- 1) Negociación voluntaria y libre de mejores condiciones de trabajo 13
- 2) Defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral
- 3) Garantía de que los representantes de las partes sean oídos y atendidos

4) El afianzamiento de la justicia social de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

2.3.3 Etapas de la Negociación Colectiva

- **Arreglo directo:** Tiene una duración de 20 días calendario prorrogable de común acuerdo hasta por otros 20 días calendario (art. 434 CST).

Este es la primera etapa del procedimiento de negociación colectiva, en la cual ambas partes se reúnen para buscar una solución.

- **Conciliación:**

Esta es la etapa de procedimiento de negociación colectiva, mediante la cual el conciliador debe desempeñar un papel activo en la promoción del acuerdo entre las partes, con el fin de que estas lleguen a una solución conveniente para ambas.

- **La huelga y el Tribunal de Arbitramento:** Si no hay acuerdo en la etapa de arreglo directo, se deja constancia de esto en un acta suscrita por las partes de la cual se entrega copia al día siguiente al Ministerio del Trabajo (art. 436 CST), caso en el cual los trabajadores pueden optar por declarar la huelga o someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores (Sindicato minoritario) o por la asamblea General de los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa. En esta misma reunión se elige el comité de huelga encargado de representar los trabajadores.

Es de resaltar que el fuero Circunstancial No aplica a los trabajadores que cumplen funciones directivas en la Empresa.

2.4 EL FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A LOS EMPLEADOS PUBLICOS.

La garantía del fuero circunstancial no aplica para quienes laboran al Servicio de las Entidades del Estado en virtud de una relación legal y reglamentaria, pero si existe para los trabajadores oficiales, que son aquellos que se vinculan a la administración pública mediante contrato de Trabajo.

Si bien es cierto que el Estado adquirió el compromiso de facilitarles a los empleados públicos su derecho a organizarse en sindicatos, como presupuesto básico para el ejercicio del Derecho de la Negociación Colectiva, a efectos de conseguir por ese medio la solución concertada de los conflictos que se presenten, toda vez que dichas organización sindicales al tenor de lo previsto en los art 39 y 55 de la Constitución tienen derecho a participar en las negociaciones y en la tomas de decisiones que los afecten:

Artículo 55. “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.(Constitucion Policita de Colombia, 1991)

Artículo 39. “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía

judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”(Constitucion Policita de Colombia, 1991)

En desarrollo del Compromiso adquirido por el Estado Colombiano con los Empleados Públicos a su derecho de organizarle en sindicatos se incorporaron los convenios de la OIT 151 y 154, los cuales tienen como tema central el fomento de la negociación colectiva y la protección del derecho de sindicalización.

2.5 DIFERENCIA ENTRE SERVIDORES PUBLICOS Y TRABAJADORES PRIVADOS.

Tabla 1.Diferencia entre Servidores Públicos y Trabajadores Privados.

	TRABAJADORES PARTICULARES Y OFICIALES	EMPLEADOS PUBLICOS
DEFINICION	Trabajadores que prestan sus servicios a particulares y trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas y Empresas Industriales y Comerciales del Estado	Trabajadores que presten sus servicios al Estado (Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos)
VINCULACION	Contractual, se hace mediante contrato de trabajo	Legal y reglamentario que se materializa en un acto administrativo de

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

		nombramiento y su posterior posesión. Esta determinado previamente en la Ley.
NEGOCIACION COLECTIVA	Se origina con la presentación del pliego de peticiones	Inicia con la presentación del pliego de solicitudes el cual se debe presentar dentro del primer bimestre del año.
DESARROLLO NEGOCIACION COLECTIVA	1. Arreglo directo: Tiene una duración de 20 días calendario prorrogable de común acuerdo hasta por otros 20 días calendario (art. 434 CST). 2. La huelga y el Tribunal de Arbitramento: Si no hay acuerdo en la etapa de arreglo directo, se deja constancia de esto en un acta suscrita por las partes de la cual se entrega copia al día siguiente al Ministerio del Trabajo (art.	1. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los

	436 CST), caso en el cual los trabajadores pueden optar por declarar la huelga o someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores (Sindicato minoritario) o por la asamblea General de los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa. En esta misma reunión se elige el comité de huelga encargado de representar los trabajadores. Huelga: Se efectúa 2 días	términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores. La negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador
--	---	---

	después de su declaración y no más de 10 días hábiles después, tiempo en el cual se podrá continuar con la negociación o por mayoría o por asamblea general decidir si someten el diferendo a un Tribunal de Arbitramento. (art. 445 – 447 CST) Tribunal de Arbitramento: Se compone de 3 miembros designados, uno por parte de la empresa, uno por parte del sindicato o sindicatos y uno de común acuerdo nombrado por los dos árbitros anteriores. Si no logran ponerse de acuerdo los 2 árbitros en el nombramiento del tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión dicho árbitro será designado por el Ministerio de la	cuando no haya acuerdo sobre su nombre. Cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador. El mediador, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el
--	---	---

	Protección Social de la lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (art. 453 CST). Los árbitros deben proferir su fallo dentro del término de 10 días, contados desde la integración del tribunal, aunque las partes pueden ampliar este plazo (art. 459 CST). El fallo o laudo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva y su vigencia no puede exceder los 2 años (art. 461 CST). Este tribunal solo puede decidir sobre los puntos sobre los cuales no haya habido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por	orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las
--	---	---

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

	la Constitución nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes.	entidades y autoridades públicas. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas. Los empleados públicos no
RESULTADO NEGOCIACION COLECTIVA	Contrato o Convención colectiva de trabajo, tiene carácter vinculante dado que todo lo que se acuerde en la convención se incorpora al contrato individual de trabajo.	Acuerdo colectivo, el cual debe ser implementado por la autoridad constitucional para obtener su eficacia jurídica.

CAPITULO 3. DESIGUALDAD EN LA APLICABILIDAD DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL.

El Fuero Circunstancial es una garantía de la cual gozan los trabajadores que presentan un pliego de petición a su empleador para no ser despedidos sin justa causa comprobada durante la negociación colectiva, sin embargo, este es un mecanismo de protección que no

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

ampara a los empleados públicos, reflejando con ello la desigualdad de estos frente a los trabajadores oficiales y del sector privado, razón por la cual se desarrolla este trabajo por medio de un comparativo el cual establece las diferencias entre el fuero sindical y el circunstancial con el fin de determinar el motivo por el cual el pliego de solicitudes y el pliego de condiciones no surgen el mismo efecto.

Tabla 2.“Comparación del Fuero Circunstancial frente al Fuero Sindical”(Díaz, 2008)

	FUERO CIRCUNSTANCIAL	FUERO SINDICAL
Fuente Legal	Artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10° del Decreto 1373 de 1966	Artículo 405 Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° del decreto 204 de 1957

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

A quiénes Cobija	A “los trabajadores los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones” que comprende a los “afiliados al sindicato o a los no sindicalizados.	A los fundadores de un sindicato; los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato; 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; y a dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos.
Periodo en que opera la protección.	Desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador 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 pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.	Fundadores desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) A los adherentes, el amparo rige por el mismo tiempo. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación por el tiempo del mandato y seis (6) meses más; y a dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

		En caso de cambio en los miembros de la Junta Directiva, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que sea por renuncia voluntaria antes de la mitad del periodo o por sanción disciplinaria sindical, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto. En fusión de dos o más sindicatos, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva, hasta tres (3) meses
Para qué los ampara.	Para no ser despedidos sin justa causa, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo, sin necesidad de calificación previa	Para: (i) no ser despedidos; (ii) ni desmejorados en sus condiciones de trabajo; y (iii) ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

	del juez laboral. Como consecuencia de la comprobación del despido en ese interregno, la decisión será ineficaz y deberá reintegrarse.	calificada por el juez del trabajo. Si se demuestra el fuero, deberá reintegrarse, mantenerse las condiciones de trabajo anteriores o devolverlo al lugar inicial.
Trámite procesal.	Por no consagrar la ley un trámite especial, el asunto se surte a través de un proceso ordinario de primera instancia.	De conformidad con el capítulo XVI del C P del T y de la S S, se debe tramitar por medio de un procedimiento especial.
Contestación de la demanda	El término para contestar es dentro de los 10 días siguientes a la notificación del auto admisorio de la demanda	Se contesta dentro de audiencia pública
Notificación de la sentencia de segunda instancia	Se profiere en audiencia pública de juzgamiento, por lo tanto se notifica en estrado, estén o no presentes las partes	Se falla de plano, dado que no hay audiencia pública y por ello se notifica por edicto. No es viable el recurso de casación
Prescripción:	3 años contados a partir de la fecha del despido.	Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora.

CONCLUSIONES

1. La libre asociación sindical es un derecho fundamental que tienen los trabajadores y empleadores a asociarse y a constituir sindicatos libremente sin la intervención de los empleadores o del Estado en procura de promover, defender y mejorar sus intereses comunes que nacen de las relaciones laborales y profesionales y su reconocimiento jurídico se produce desde su fundación.

2. El Decreto Ley 2351 de 1965 artículo 25 define el fuero circunstancial de la siguiente manera: “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 del conflicto.”

3. El espíritu de la Ley frente al fuero circunstancial, es el de evitar que el empleador haga uso de su autonomía al despedir a los trabajadores para afectar el devenir de la negociación colectiva, sin dejar a un lado que esto no le impide dar por terminado los contratos de trabajo por justa causa estipulada en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 literal a) y para los trabajadores oficiales en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6 del mismo año.

4. En desarrollo del Compromiso adquirido por el Estado Colombiano con los Empleados Públicos a su derecho de organizarle en sindicatos se incorporaron los convenios de la OIT 151 y 154, los cuales tienen como tema central el fomento de la negociación colectiva y la protección del derecho de sindicalización.

5. Los Servidores Públicos Son los que comprenden a todos los trabajadores que laboran para el Estado, por lo cual los empleados públicos y los trabajadores oficiales son servidores públicos, dicho en otras palabras, los servidores públicos son el género, y los empleados públicos y los trabajadores oficiales son especies de ese género.

6. La vinculación de los Trabajadores Privados y Oficiales es contractual, se hace mediante contrato de trabajo.

7. La vinculación de los Empleados Públicos es Legal y reglamentario que se materializa en un acto administrativo de nombramiento y su posterior posesión.

8. La garantía del fuero circunstancial no aplica para quienes laboran al Servicio de las Entidades del Estado en virtud de una relación legal y reglamentaria, pero si existe para los trabajadores oficiales, que son aquellos que se vinculan a la administración pública mediante contrato de Trabajo.

9. Aunque constitucionalmente le son reconocidos los derechos de asociación, a constituir sindicatos sin la intervención del Estado, el fuero sindical para los representantes de las organizaciones sindicales y negociadores, y la suscripción del decreto 160 de 2014 con el cual se regula el derecho de negociación a los empleados públicos contemplado en el Convenio 151 de 1978 de la OIT adoptado por Colombia mediante la Ley 411 de 1997, en lo referente a las condiciones de empleo, a los empleados públicos no les es permitido presentar a su empleador pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, sino presentar un pliego de solicitudes que finaliza con la firma de un Acuerdo Colectivo.

BIBLIOGRAFIA

- *Libertad de reunion y de asociacion*. (2012 de 05). Recuperado el septiembre de 2015, de <http://derechoyser.blogspot.com.co/2012/05/libertad-de-reunion-y-de-asociacion.html>. (s.f.).
- Decreto 2351, articulo 25 (1965).
- Decreto 1373, Art 10 (1966).
- Decreto 1848 (4 de 11 de 1969).
- Decreto 1848 (1969).
- Ley 26 (1976).

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

- Constitucion Policita de Colombia (1991).
- Constitucion Policita de Colombia (1991).
- sentencia C-593 (1993).
- *cartilla guia practica asociacion sindical negociacion*. (Diciembre de 2011). Recuperado el 09 de 2015, de http://www.sintracolpen.com/docs/cartilla_guia_practica_asociacion_sindical_negociacion.pdf
- sentencia T568 (99).
- T568 (99).
- Arbelaez, J. V. (2012). *Negociacion Colectiva y Empleados Publicos*. Bogota : Ibañez.
- Arbeláez, J. V. (s.f.). *Negociación colectiva y empleados públicos 4 edición*.
- Botero, J. E. (1958). *Comentarios al Fuero Sindical* . Bogota .
- *Cartilla Negociacion Colectiva en el Sector Publico*. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de [file:///C:/Cartilla%20Negociacion%20Colectiva%20en%20el%20Sector%20Publico%20\(3\).pdf](file:///C:/Cartilla%20Negociacion%20Colectiva%20en%20el%20Sector%20Publico%20(3).pdf). (s.f.).
- Charry, G. G. (1979). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Bogota: Banco Popular.
- Coba, A. G. (1963). *El fuero sindical en Colombia*. Bogota.
- Codigo Sustantivo del Trabajo.
- Convenio 154 de ala OIT.
- Convenio 87 Adoptado en San Francisco California el 9 de Julio de 1948.
- Convenio 87 de la OIT.
- Convenio 98 de la OIT.
- Decreto 1848 de 1969.
- Diaz, H. A. (2008). *Modulo de Aprendizaje Autodirigido Plan de Formacion de la Rama Judicial*. Bogota.
- Duque, E. O. (2013). *Derecho Colectivo del Trabajo*. McGraw Hill.
- Duran, A. G. (2013). *El fuero sindical de los servidores públicos*. Bogota: Editorial Ibáñez.

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

- *El fuero Sindical*. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de <http://www.gerencie.com/fuero-sindical.html>. (s.f.).
- *el servidor publico vs trabajador*. (s.f.). Recuperado el 09 de 2015, de Gerencie: <http://www.gerencie.com/servidor-publico-empleado-publico-trabajador>
- En sentencia T568/99 .
- *Fuero circunstancial empleados publicos*. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de [fuero-circunstancial-empleados-publicos.htm](http://www.gerencie.com/fuero-circunstancial-empleados-publicos.htm)
- *Fuero Circunstancial Empleados Publicos*. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de [file:///C:/Users/Juanito/Downloads/Fuero%20circunstancial%20empleados%20publicos%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Juanito/Downloads/Fuero%20circunstancial%20empleados%20publicos%20(3).pdf)
- *fuero circunstancial en la negociacion colectiva terminos*. (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de http://consultaslaborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=312:fuero-circunstancial-en-la-negociacion-colectiva-terminos&catid=1:laboral&Itemid=86
- Guzmán, A. (1963). *El fuero sindical en Colombia*. Bogota: Pontificia Universidad Catolica Javeriana.
- *Laboral para todos*. (s.f.). Recuperado el Septiembre de 2015, de <http://laboralparatodos.com/?p=1146>
- Mier, L. A. (1995). *Competencia del Juez de Trabajo en los procesos de fuero sindical de los empleados publicos* . Bogota.
- *Ministerio del Trabajo*. (s.f.). Recuperado el Septiembre de 2015, de mintrabajo.gov.co
- Pantoja, L. A. (1990). *el proceso del fuero sindical*. jurídicas wilches.
- Pantoja, L. A. (1990). *El Proceso del Fuero Sindical*. Bogota: Librerias Juridicas Wilches.
- Parra, A. C. (1981). *El fuero Sindical en Colombia* . Bogota: Editorial Telmis .
- Ruiz, O. J. (1981). *Cursos de Sindicalismo y Fuero Sindical Teorico Practico*. Bogota: Ediciones Libreria del Profesional.
- Sentencia C-792/02..
- sentencia T568/99 .
- Serrano, D. O. (s.f.). *El fuero sindical*. Bogota: Universidad Externado de Colombia .

FUERO CIRCUNSTANCIAL FRENTE A SERVIDORES PUBLICOS Y PRIVADOS

- *Servidor publico, empleado publico, trabajador.* (s.f.). Recuperado el septiembre de 2015, de <http://www.gerencie.com/servidor-publico-empleado-publico-trabajador>