

Apoyo jurídico al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, dirigido a trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar protegidos por la garantía de fuero circunstancial

Catalina Cossio Gallego

Trabajo de grado para optar por título de abogada.

Director

Israel Vargas Gómez

Tutor

Mónica Paola Gómez Gómez

Karen Alejandra Parra González

Universidad Industrial de Santander

Escuela de derecho y ciencia política

Bucaramanga

2023

**Dedicatoria**

*A Dios, por haberme permitido llegar a este punto en compañía de las personas que amo.*

*A mis padres, por luchar incansablemente por mí.*

**Agradecimientos**

*Al equipo del Centro de Atención Laboral de Villavicencio por haberme acogido en su organización, al profesor Israel Vargas Gómez por guiarme en este proyecto, a la Universidad Industrial de Santander por ayudar a formarme en mi carrera y convertirme en la profesional que quiero ser, a mis padres, mi familia, mi pareja y amigos por confiar en mí, apoyarme y darme ánimo incluso cuando yo no lo hacía.*

**Tabla de contenido.**

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	11
1. Planteamiento del problema .....	12
2. Alcance del trabajo .....	13
3. Objetivos.....	15
3.1 Objetivo general .....	15
3.2 Objetivos específicos .....	15
4. Metodología.....	16
5. Información sobre la organización .....	17
6. Marcos de referencia .....	23
6.1 Marco de antecedentes jurídicos.....	23
6.2 Marco conceptual .....	32
7. Cronograma .....	36
8. Desarrollo de la practica jurídico social .....	38
8.1 Primer informe.....	38
8.2 Conclusiones del primer informe .....	49
8.3 Segundo informe.....	51
8.4 Conclusiones del segundo informe y la cartilla.....	56

8.5	Tercer informe .....	65
8.6	Conclusiones del tercer informe .....	75
9.	Conclusiones del proyecto.....	76
	Referencias bibliográficas.....	78

**Lista de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Cronograma de actividades realizadas desde octubre de 2022 hasta febrero del 2023 ..	36
Tabla 2. Información de los temas por los que acudieron las personas naturales al CAL.....	39
Tabla 3. Información de los temas por los que acudieron las personas jurídicas al CAL .....	40
Tabla 4. Información de los sindicatos que acudieron al CAL.....	41
Tabla 5. Información de las consultas de los trabajadores y sindicatos que acudieron al CAL ...	42
Tabla 6. Información de la estructura y diseño de la cartilla “Garantías que reconoce el fuero circunstancial durante el conflicto colectivo de trabajo”.....	52

**Lista de figuras.**

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Organigrama de la entidad.....	19
Figura 2. Infografía de servicios de los CAL.....	22
Figura 3. Mapa de localización de los CAL .....	59
Figura 4. Pagina 1 de la cartilla .....	68
Figura 5. Paginas 2 y 3 de la cartilla.....	69
Figura 6. Paginas 4 y 5 de la cartilla.....	70
Figura 7. Paginas 6 y 7 de la cartilla.....	71
Figura 8. Paginas 8 y 9 de la cartilla.....	69
Figura 9. Paginas 10 y 11 de la cartilla.....	73
Figura 10. Pagina 12 de la cartilla .....	74

**Lista de videos**

**Pág.**

Video 1. Vista de la cartilla animada en formato POWER POINT..... 67

### Resumen

**Título:** Apoyo jurídico al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, dirigido a trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar protegidos por la garantía de fuero circunstancial.\*

**Autor:** Catalina Cossio Gallego. \*\*

**Palabras clave:** Derecho laboral, apoyo jurídico, Centro de Atención Laboral, garantías que reconoce el fuero circunstancial.

### Descripción

Este proyecto se basó en el apoyo jurídico al Centro de Atención Laboral de Villavicencio, dicho acompañamiento realizado en el CAL tenía como finalidad brindar asesoría jurídica en materia de derecho laboral a los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar con un enfoque en el tema de las garantías que reconoce el fuero circunstancial durante el conflicto colectivo de trabajo, de la asesoría jurídica brindada se desprendía el análisis de las principales problemáticas por las cuales acudían los trabajadores al CAL Villavicencio, con base en esto se realizó una cartilla que busca convertirse en una herramienta que proporcione nuevos procesos de información y formación a los trabajadores y sindicatos, para que estos tengan mayor conocimiento y claridad sobre el tema.

---

\* Tesis de Grado.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Israel Vargas Gómez.

### **Abstract**

**Title:** Legal support for the Labor Attention Center (CAL in spanish) of Villavicencio, aimed at workers in the oil palm and sugar cane sector protected by the guarantee of circumstantial jurisdiction\*

**Author:** Catalina Cossio Gallego<sup>†</sup>

**Keywords:** Labor law, legal support, Labor Attention Center, guarantees that recognize circumstantial jurisdiction.

### **Description**

This project was based on the legal support to the Villavicencio Labor Attention Center, this accompaniment carried out in the CAL was intended to provide legal advice on labour law to workers in the oil palm and sugar cane sector with a focus on the issue of guarantees recognized by the circumstantial jurisdiction during the collective labour conflict, the legal advice provided revealed the analysis of the main problems for which the workers came to CAL Villavicencio, based on this, a card was made that seeks to become a tool that provides new information and training processes to workers and unions, so that they have greater knowledge and clarity on the subject.

---

\* Degree work.

<sup>†</sup> Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Israel Vargas Gómez.

## **Introducción**

El derecho laboral está formado por un conjunto de diversas normas que se encargan de sentar las bases de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, este derecho en específico se limita a las relaciones del trabajo y a la representación del interés general; el Centro de Atención Laboral como parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical, tiene entre sus objetivos la protección de dichas relaciones laborales a través de la formación de los trabajadores sobre estándares y derechos laborales, así como de un acompañamiento por medio de asesoría legal.

El Centro de Atención Laboral de Villavicencio, fue el CAL en el cual se desarrolló esta práctica jurídico social, el enfoque principal de este CAL es brindar atención a trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar.

Mis funciones en apoyo al CAL Villavicencio giran en torno a brindar asesoría gratuita a los trabajadores y sindicatos, para que ellos sepan que derechos están siendo vulnerados y porque razón, así mismo, si de dicha asesoría surge la elaboración de acciones jurídicas está dentro de mi labor el realizar las mismas y finalmente brindarles un acompañamiento durante el proceso de radicación y posteriores respuestas a las acciones.

Este proyecto en específico se basó en el tema de la garantía del fuero circunstancial, esto tomando como precedente que a pesar de ser un tema con poca demanda en el CAL Villavicencio, ya que, la mayoría de las asesorías brindadas giraban en torno a otros aspectos, es un tema que

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

pocas veces trasciende a la realización de acciones jurídicas y alrededor del cual hay mucha desinformación desde lo que implica, su concepto y su trámite.

A través de este proyecto, de las asesorías y el acompañamiento a los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar respecto a la garantía del fuero circunstancial, se analizaron cuáles eran los puntos débiles que evitaban que no se diera una aplicabilidad efectiva de esta garantía y se proyectó una cartilla encaminada a visualizar mecanismos de protección del fuero circunstancial, todo esto direccionando a que los trabajadores cuenten con las herramientas necesarias, en este caso a través de procesos de información que logren la protección de sus derechos.

### **1. Planteamiento del problema**

Los usuarios atendidos en el centro de atención laboral de Villavicencio suelen buscar orientación sobre la forma en la cual pueden ser reintegrados a su trabajo después de ser despidos sin justa causa por hacer valer sus derechos ante sus empleadores, al solicitar reajustes a sus salarios, entrega de dotaciones o la presentación de un pliego de peticiones tendiente a la firma de una Convención Colectiva, así mismo los sindicatos adscritos al centro de atención laboral de Villavicencio refieren constantemente a trabajadores a los cuales se les han trasgredido sus derechos o recurren personalmente solicitando asesoría a causa de prácticas antisindicales que atentan contra su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y a su vez a la libertad sindical, poniendo de manifiesto que la desigualdad económica y de poder entre empleador y

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

trabajador constituye un escenario propio para la existencia de limitaciones y obstáculos para que el trabajador tenga un libre ejercicio de sus derechos. (Pérez, 2019)

Son múltiples las situaciones en las cuales los empleadores se valen del ejercicio de presiones a través de amenazas de pérdida de beneficios e incluso de la pérdida del empleo en el momento en el cual los trabajadores intenten acceder a mejores condiciones laborales, llegando así a obstaculizar este tipo de prácticas que solo buscan garantizar los derechos de asociación, negación, huelga y demás como medios de protección a través del fuero circunstancial, para que de esta forma los trabajadores no tengan temor alguno a recibir represalias por presentar dichas solicitudes y entablar diálogos con el empleador que busquen un mejor espacio laboral; esto traducido hace referencia a la prohibición de despedir injustificadamente durante el proceso y la terminación del conflicto a quienes presentan los pliegos sean o no sindicalizados.

### **2. Alcance del trabajo**

Se espera que, al término de la práctica, a través del apoyo jurídico-practico brindado al Centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, se haya realizado un análisis de la efectividad y la aplicabilidad en la práctica del fuero circunstancial con respecto al sector de la palma de aceite y la caña de azúcar atendidos por el CAL de Villavicencio.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Cabe recordar que dicho fuero circunstancial se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo en el trabajo y que no afecta únicamente a los trabajadores sindicalizados sino a la universalidad de trabajadores inmersos en el conflicto (Corte Constitucional, SU-432, 2015), a partir de la observación de la puesta en práctica de dicha garantía, se podrá establecer la propuesta idónea y los modelos de acción pertinentes para fortalecer la garantía del fuero circunstancial de los trabajadores del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar que se encuentran cobijados bajo el CAL de Villavicencio y se promueva una real aplicación y protección a la colectividad de trabajadores.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Asesorar y acompañar a través del CAL de Villavicencio a los trabajadores del sector de Palma de Aceite y la Caña de Azúcar adscritos al CAL con especial énfasis en los asuntos que se atañen protección de las garantías del fuero circunstancial.

#### **3.2 Objetivos específicos**

Identificar tanto la normatividad vigente, como la jurisprudencia relevante existente en Colombia acerca de la protección del fuero circunstancial de los trabajadores.

Determinar la cantidad de trabajadores sector de Palma de Aceite y la Caña de Azúcar que acuden al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, para que se haga efectiva la garantía del fuero circunstancial.

Establecer que tan efectiva fue realmente la aplicabilidad de la garantía del fuero circunstancial de los trabajadores del sector de Palma de Aceite y la Caña de Azúcar que acudan al centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Analizar a partir de la experiencia recolectada a través de la atención y asesoramiento, que se les brinda a los trabajadores del sector de Palma de Aceite y la Caña de Azúcar a través del centro de atención laboral (CAL) de Villavicencio, cuáles serían los modelos de acción a seguir para que se dé una real protección del fuero circunstancial.

Proyectar las acciones encaminadas a visualizar los mecanismos de protección del fuero circunstancial de los trabajadores del sector de Palma de Aceite y la Caña de Azúcar, para que se dé una real aplicabilidad de dicha garantía de los trabajadores.

### 4. Metodología

- **Primer ciclo:** Esta fase estará enfocada en el análisis de los procesos que se llevan en el centro de atención laboral de Villavicencio, como medio de recolección de información que permita reconocer a los usuarios del sector de la palma de aceite y la caña de azúcar que acuden en busca de asesoría y orientación cuando se encuentran en situaciones de desprotección a causa de pliegos de peticiones que realizan a sus empleadores.
- **Segundo ciclo:** A partir de lo desarrollado en la primera etapa, se continuara con la recolección de normatividad y jurisprudencia vigente y el planteamiento de análisis de la investigación con datos obtenidos en el primer ciclo que nos permitan establecer que tanto los trabajadores sindicalizados como los no sindicalizados han podido acceder a la aplicabilidad

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

del fuero circunstancial ante la ocurrencia de represalias antisindicales que atenten contra sus derechos. Materialización y corrección de resultados a plasmar en el tercer ciclo.

- **Tercer ciclo:** Presentar al centro de atención laboral de Villavicencio una cartilla física y virtual encaminada a el conocimiento y los medios de acción para hacer valer la garantía del fuero circunstancial como parte de un fortalecimiento de los mecanismos de protección de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a través de la información.

### **5. Información sobre la organización**

**Los Centros de Atención Laboral – CAL** hacen parte de una serie de proyectos en cabeza de la Escuela Nacional Sindical, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

El objetivo principal es brindar asesoría tanto legal como psicosocial a los trabajadores de diversos sectores, tales como la caña de azúcar, flores, puertos, minería y mi sección en específico la palma de aceite; todos estos sectores son priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos.

Adicional a estas labores los Centros de Atención Laboral también tienen como objetivo el formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales, de manera que, además de recibir apoyo por medio de las acciones que guarden los derechos laborales, también

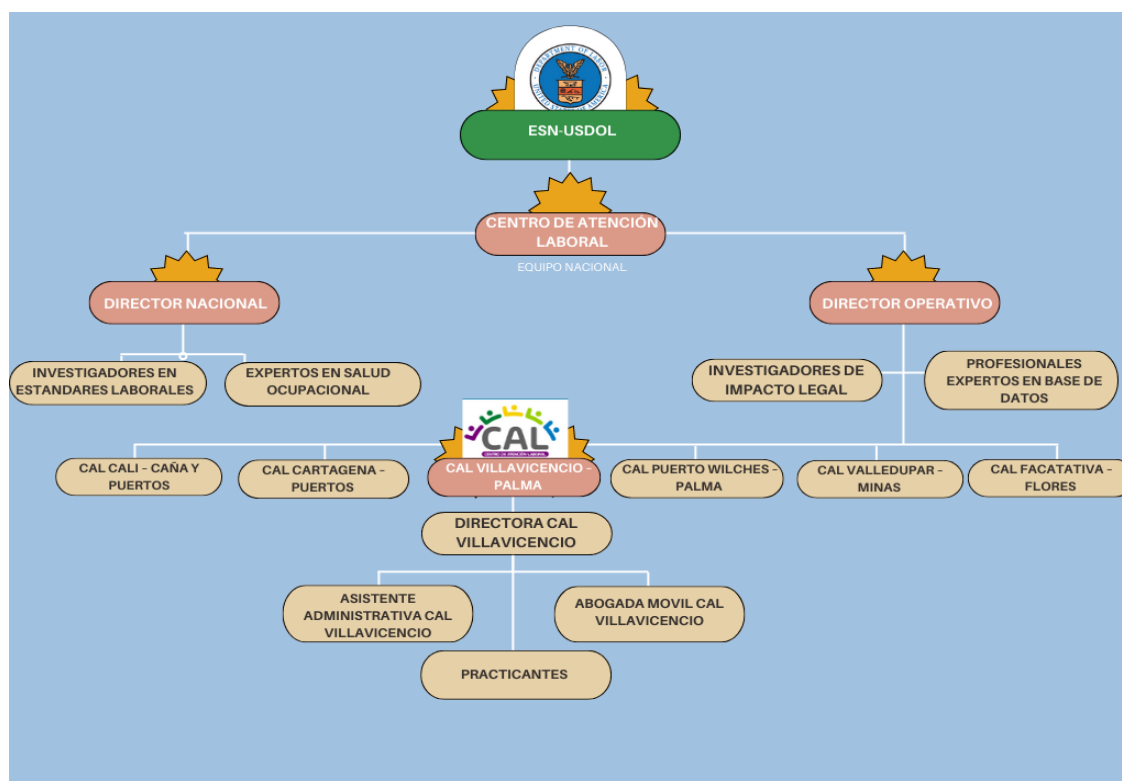
## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

tendrán el conocimiento sobre todo lo que atañe a la parte legal. Este proyecto en específico busca el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través de la defensa de los derechos de los trabajadores.

Para realizar las actividades cada CAL cuenta con un equipo compuesto por estudiantes de último año de los programas de Derecho y Psicología, acompañados y coordinados por Profesionales del Derecho sobre todo con enfoque en la defensa de los derechos de los trabajadores y sindicalistas elegidos por las centrales sindicales; también se tienen algunos convenios con instituciones enfocadas en defender los derechos humanos a través de la cual se hace trabajo conjunto.

Para el caso específico realizare mi practica jurídico- social en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, colaborando en la asesoría de todos aquellos trabajadores que necesiten proteger sus derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo, de su seguridad social, de la libertad sindical, de los derechos constitucionales de estabilidad laboral reforzada y los derechos vulnerados por diversas conductas tales como el acoso o la tercerización laboral e ilegal. Todo esto mediante acciones jurídicas tales como derechos de petición, memoriales, reclamaciones de pago, acciones de tutela, entre otros.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Figura 1.***Organigrama de la entidad.*

*Nota:* El gráfico representa la organización jerárquica del Centro de Atención Laboral. Tomado de Nuestros Servicios, 2020. <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>.

### ¿Qué servicios brindan los CAL?

Se pueden realizar en dicho centro de atención laboral tanto asesorías jurídicas o acciones Judiciales en las siguientes materias:

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

- ❖ **Derechos Laborales:** cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
  
- ❖ **Seguridad y salud en el trabajo:** recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.
  
- ❖ **Seguridad Social:** salud, pensiones, riesgos laborales
  
- ❖ **Libertad Sindical:** asociación sindical, negociación colectiva y huelga
  
- ❖ **Derechos constitucionales:** estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
  
- ❖ **Derechos vulnerados:** por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios. (CAL, 2020).

Además del asesoramiento en materia jurídica y la realización de acciones para la protección de los derechos laborales, el CAL, también ofrece los siguientes servicios:

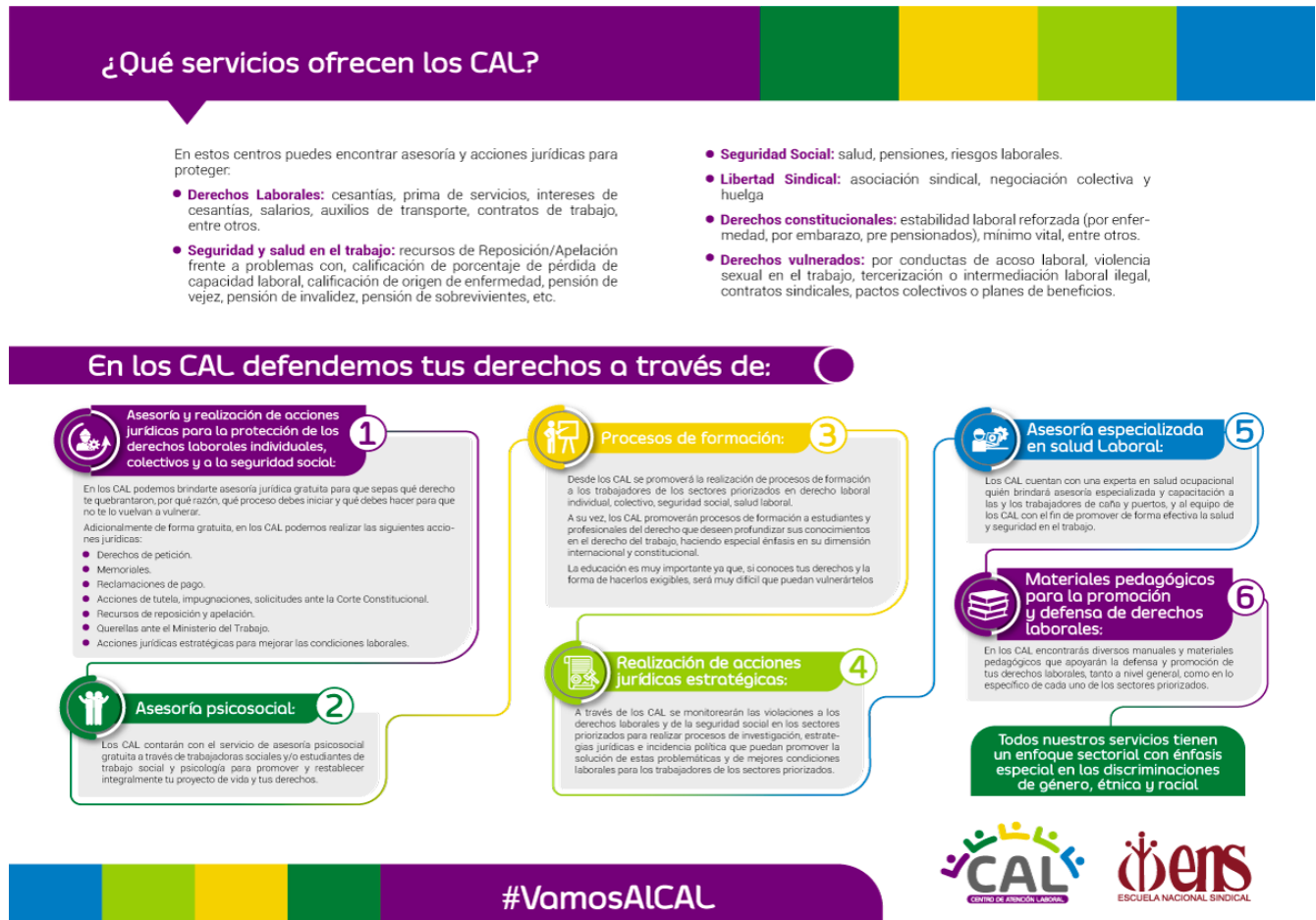
## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

- ❖ **Asesoría psicosocial:** Los CAL contarán con el servicio de asesoría psicosocial gratuita a través de trabajadoras sociales y/o estudiantes de trabajo social y psicología para promover y restablecer integralmente tu proyecto de vida y tus derechos.
  
- ❖ **Procesos de formación:** los CAL promoverán procesos de formación a estudiantes, profesionales del derecho y trabajadores.
  
- ❖ **Asesoría especializada en Salud Laboral:** Los CAL cuentan con una experta en salud ocupacional quién brindará asesoría especializada y capacitación al equipo de los CAL con el fin de promover de forma efectiva la salud y seguridad en el trabajo.
  
- ❖ **Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales:** En los CAL encontrarás diversos manuales y materiales pedagógicos que apoyarán la defensa y promoción de los derechos laborales. (CAL, 2020)

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Figura 2.**

### Infografía de servicios de los CAL



*Nota:* El gráfico representa la información sobre los servicios que provee el CAL (Centro de Atención Laboral). Tomado de Nuestros Servicios, 2020. <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>.

## **6. Marcos de referencia**

### **6.1 Marco de antecedentes jurídicos**

#### **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo – OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

Esta convención es la declaración del compromiso que adquirieron los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, de salvaguardar y respetar los valores fundamentales, reafirmando los compromisos y las obligaciones que son inherentes de todos aquellos pertenecientes a la organización internacional del trabajo, por medio de la promoción de sistemas de normas internacionales del trabajo guiado por condiciones de equidad, seguridad y trabajo digno, así como por una serie de principios y derechos que giran alrededor de (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil, (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y finalmente (v) un entorno de trabajo seguro y saludable (OIT. Suiza, 1998).

Estos principios y deberes se convierten en parte fundamental del análisis a la protección del fuero circunstancial, ya que, este constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical, traducéndose en la continuidad de la

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas.

### **Constitución Política de Colombia**

Es necesario recurrir a esta norma, en tanto es el medio por medio del cual se establecen los derechos de los individuos, entre esos, los trabajadores colombianos y así mismo las vías de hecho para hacer efectivos dichos derechos; si bien el fuero circunstancial no esta expresamente regulado por nuestra Constitución Política, el derecho al trabajo si goza de esta protección en diversos artículos, posicionando este al mismo nivel y con el mismo valor que la vida, la justicia, la igualdad entre otros.

A través de esta norma se podrán vislumbrar los mínimos de regulación y principios del derecho al trabajo, así como, las obligaciones que le impone el Estado a los empleadores de propiciar buenos entornos de trabajo, es decir, la obligación de brindar la garantía de un trabajo en condiciones dignas y seguras, en el entendido que el trabajo no solo busca que se dé un mínimo vital que supla las necesidades básicas de los trabajadores, sino que, debe tener la integridad de un bienestar económico, social, psíquico y de salud para los trabajadores.

Algunos de los artículos que nos servirán como referentes son los siguientes:

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

- Artículo 25, el trabajo como derecho y obligación social a la que toda persona tiene derecho en condiciones dignas y justas
- Artículo 39, derecho de los trabajadores a constituir sindicatos
- Artículo 53, principios mínimos fundamentales que se deben implementar en las normas que rijan las relaciones laborales
- Artículo 55, se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales. (C.P, 1991)

Partiendo de esto nuestra constitución actúa como la base orientadora y como uno de los antecedentes y cimientos más importantes para la creación de una normatividad futura que permitiera la creación de un bloque de constitucionalidad entorno a la garantía del fuero circunstancial. (C.P, 1991)

### **Código Sustantivo del Trabajo**

Colocando de presente que el fuero circunstancial es la garantía a no ser despedidos sin justa causa -entre la fecha de presentación del pliego de peticiones y la terminación de la negociación colectiva- de que gozan todos los trabajadores, sean sindicalizados o no; esta garantía se convierte en una pieza clave para temas como la libertad sindical, ya que, evita que los trabajadores que pertenezcan a un sindicato puedan plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos, creando el fuero circunstancial las bases sociales para que se establezcan diálogos constructivos frente a las condiciones laborales.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

De esta forma, en la segunda parte del Código Sustantivo del trabajo, titulada Derecho Colectivo del trabajo (CST, 1990) se regulan estos temas que son claves a la hora de hablar del fuero circunstancial, tales como, el derecho de asociación sindical, la protección de este derecho, todo lo relacionado con los temas sindicales y lo relativo a los conflictos colectivos del trabajo.

### **Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social**

La necesidad de recurrir a esta norma radica en la consagración de ciertos procedimientos enfocados en la solución de conflictos surgidos a partir de la relación laboral, de tal modo que, al buscar la protección de los trabajadores a través de la garantía del fuero circunstancial se activan los mecanismos por medio de los cuales se puede dar cumplimiento a los derechos de los trabajadores en las relaciones de trabajo, en el caso del fuero circunstancial a pesar de no consagrar la ley un trámite especial, este se surte a través de un proceso ordinario de primera instancia. (C.P.L, 1948)

### **Decreto Ley 2351 de 1965**

Este decreto ley es relevante para el desarrollo del proyecto ya que, contiene el marco principal regulatorio de la garantía del fuero circunstancial, señalando en su artículo 25 lo atinente a la 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

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

(Presidencia De Colombia, Decreto 2351, 1965)

### **Decreto 1373 de 1966**

Por su parte esta norma complementa lo referido en el decreto ley anterior al enunciar en su artículo 10 que la protección en conflictos colectivos del artículo 25 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. (Ministerio de Justicia y Derecho, Decreto 1373, 1966).

### **Decreto 1469 de 1978**

Este decreto es importante para el proyecto ya que, permite evidenciar con mayor claridad como es la Ley en Colombia respecto a la figura del fuero circunstancial y complementa el artículo 10 del decreto 1373 de 1966, estipulando frente a la protección del mismo lo consagrado en el artículo 36:

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 colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. Para efectos de la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la justa causa que haya de invocar el patrono para terminar el contrato de trabajo deberá ser comprobada ante el Inspector de Trabajo. Los trabajadores afectados por una decisión del patrono, violatoria de los requisitos señalados en este artículo, quedarán en la situación prevista por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Las normas del presente capítulo no se aplican a los empleados públicos, sujetos a estatuto especial. (Ministerio de Justicia y Derecho, Decreto 1469, 1978)

### **SU 432- 2015. Corte Constitucional. MP. María Victoria Calle Correa**

Esta sentencia es la de mayor relevancia, ya que, al ser una sentencia de unificación, unifica la posición de la Corte Constitución en relación al fuero circunstancial garantizando la igualdad y seguridad jurídica en las decisiones judiciales que se lleguen a tomar a futuro; al respecto la corporación teniendo diversos precedentes de fallos anteriores determino que:

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

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato (Corte Constitucional, SU-432, 2015).

### **SL 3317-2019 Rad. 78682. Corte Suprema de Justicia. MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo**

Esta sentencia debe ser tenida en cuenta para el desarrollo de este proyecto, en el entendido que relaciona directamente lo consagrado en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 y estipula una posición respecto a los beneficios que puede traer la garantía del fuero circunstancial a la libertad de asociación (Corte Suprema de Justicia, SL3317, 2019), ya que, al impedir que un afiliado de un sindicato sea despedido selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo evita que se genere temor y por lo mismo se diluyan los movimientos sindicales; de esta forma, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos que hagan frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias, en otras palabras lo que busca el fuero es disuadir al empleador de adoptar medidas injustas contra los trabajadores inmersos en un procedimiento de negociación colectiva y al hacer esto se está garantizando el derecho a la negociación voluntaria, libre y emancipada del temor a la pérdida del empleo.

### **SL 3344-2020 Rad. 82156. Corte Suprema de Justicia. MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo**

Esta sentencia es relevante en la materia de estudio ya que, enfatiza sobre la finalidad del fuero circunstancial y las libertades del comité sindical, enunciando que el fuero circunstancial desde el punto de vista teológico, es aquella garantía de la que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a no ser despedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva,

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

teniendo como fin la protección de los trabajadores frente a las represalias antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial, siendo de esa manera el fuero una medida legal encaminada a hacer posible el principio derivado del convenio 98 N° 98 según el cual ninguna persona debe ser objeto de discriminación o perjudicada “en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales” (Corte Suprema de Justicia, SL3344, 2020) sosteniendo que el fuero circunstancial es esencial para la protección del derecho de sindicación y la libertad sindical.

### **SL 415- 2021 Rad. 70830. Corte Suprema de Justicia. MP. Iván Mauricio Lenis Gómez**

La Corte Constitucional reitero a través de esta sentencia parámetros del derecho laboral colectivo en relación con las normas internacionales del trabajo – Convenios de la OIT- los cuales reconocen el derecho que asiste a todas las organizaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo (Corte Constitucional, SL415, 2021) prerrogativa que se otorga a todos sin discriminación alguna ya sea que pertenezcan al sector privado o público. La Sala ha establecido que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva, con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical, pues la pluralidad convencional al interior de las compañías esta también permitida y a esta no pueden oponerse meros argumentos de conveniencia, todo esto amparado por las directrices del Comité de Libertad Sindical de la OIT; no obstante, es preciso aclarar que los trabajadores afiliados a varias organizaciones sindicales deben escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, por lo cual no es posible la duplicidad de beneficios convencionales.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**SL 2139- 2021 Rad. 73066. Corte Suprema de Justicia. MP. Gerardo Botero Zuluaga**

A través de esta sentencia, la Corte Constitucional enfatiza sobre la presentación de un pliego de peticiones, centrándose la discusión en determinar quién era el culpable de la demora en la solución del conflicto, al respecto la Sentencia CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843 determinó :

“El fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el lapso que dure la negociación colectiva, **no es indefinido**, por cuanto este se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto, es decir, subsiste durante los términos legales de las etapas establecidas para su arreglo; situación de la que se deriva dicha protección puede así mismo culminar cuando quiera que concurren eventos en los que no sea posible ponerle fin de forma normal, por cuanto no existe por parte de quienes lo promueven el interés suficiente de concluirlo, luego de que no sea posible lograr el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas para su cabal solución, es decir, la declaratoria de huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento. (Corte Constitucional, SL SL2139-2021 Rad. 73066. MP. Gerardo Botero Zuluaga)

Frente a esto la sala manifestó que en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego dentro del término legal, establecido por el artículo 433 del CST y frente a esto la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en el ordenamiento para forzarlo a las conversaciones, resultaría razonable entender la declinación del pliego de

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

peticiones y el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

### 6.2 Marco conceptual

**Relación laboral:** Nexo jurídico que se da entre el empleador y el trabajador. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. (OIT, 2006)

**Sindicato:** Son aquellas que crean los trabajadores para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos, actúan en nombre y representación de los trabajadores o de los empleadores, según estén constituidos por uno u otros. (IT Seafers, s.f)

**Libertad Sindical:** Derecho fundamental de los trabajadores para agruparse y defender intereses comunes, dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga, y su objeto que es la defensa de los intereses comunes. (Ceupe, 2018)

**Derecho de asociación sindical:** Es un derecho fundamental que consiste en la disposición de los trabajadores para unirse y constituir formalmente organizaciones permanentes que los una en

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

la defensa de sus intereses comunes de profesión u oficio. (Corte Constitucional, Sentencia 797, 2000).

**Pliego de Peticiones:** Solicitud escrita que los obreros o empleados presentan al patrón o empleador conteniendo aspiraciones de orden económico o social y cuya finalidad es obtener mejoramientos de salarios o sueldos y otras conquistas sociales. (Ulloa, 1964)

**Negociación colectiva:** Es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. (OIT, 1998)

**Conflicto colectivo:** Conflicto que afecta a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a los integrantes de una determinada categoría profesional, o que forman un determinado grupo, cuando la cuestión suscitada afecta a los intereses generales de los trabajadores. (Sesame, 2020)

**Convención colectiva:** Es un documento en el que se acuerdan determinadas condiciones laborales, y la encontramos definida en el artículo 467 del código sustantivo del trabajo de la siguiente forma: “Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

trabajo durante su vigencia” (C.S.T, 1990, Art. 467). Generalmente los sindicatos se constituyen para mejorar las condiciones laborales del trabajador de una empresa, y ese mejoramiento se puede hacer mediante una convención colectiva en la que se acuerdan las condiciones que regularán a los trabajadores que hacen parte de ese sindicato.

**Despido sin justa causa:** Un contrato de trabajo se termina sin justa causa cuando, entre otras cosas, el empleador no le da razón al trabajador sobre la terminación del contrato de trabajo, o cuando el trabajador no ha cometido ninguna causa justificable para que constituya un despido. (Vargas, 2022)

**Garantía foral:** La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva. (Corte Constitucional, Sentencia T-148, 2013)

**Fuero circunstancial:** Es aquel que se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y que cubre no solo a los empleados sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto de este tipo (Gerencie, 2023). Es una especie de privilegio o prerrogativa que se reconoce a un sector o actividad, y en este caso, a unos trabajadores que están en determinadas circunstancias. Se trata de proteger a los trabajadores de ser despedidos de forma

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

arbitraria por el empleador en las circunstancias que determina la ley. (Departamento Administrativo de la Función Pública, Concepto 352391, 2021)

**Reintegro laboral:** Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad o confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral o definitiva. (Agencia Nacional de Seguridad Vial, Concepto de Reintegro laboral, 2023)

**Reintegro sin solución de continuidad:** Se entiende «sin solución de continuidad», cuando la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral. Es así como, la «no solución de continuidad», se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, que debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, Concepto 82151, 2019)

**Estabilidad laboral:** consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. (Corte Constitucional, Sentencia T-796, 2013)

**Fuero sindical:** Es la figura jurídica que protege a los directivos de un sindicato de ser despedidos sin la previa intervención de un juez laboral, y de ser trasladados de lugar de trabajo. La protección es contra un despido injusto e ilegal, permitiendo sólo el despido justo, pero con previa validación de la autoridad judicial competente. Con ello la ley protege al trabajador para que pueda desarrollar libremente su actividad sindical sin temor a que el empleador tome represalias en su contra, como el despido, ya sea directo o indirecto. (Gerencie, 2022)

**Estabilidad laboral reforzada:** En la figura jurídica que protege al trabajador de ser despedido sin una causa objetiva cuando se encuentra en debilidad manifiesta por circunstancias que a ley señala. (Gerencie, 2022)

### 7. Cronograma.

**Tabla 1.**

*Cronograma de actividades realizadas desde octubre de 2022 hasta febrero del 2023*

ACTIVIDADES	2022												2023							
	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
	Semanas																			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

<i>Actividad 1: Conocimiento del CAL Villavicencio, investigación y recopilación de información.</i>																												
<i>Actividad 2: Recolección de normatividad y jurisprudencia vigente, planteamiento de análisis de la investigación, materialización de resultados</i>																												
<i>Actividad 3: Proyección y elaboración de una cartilla física y virtual encaminada a el conocimiento y medios de acción para hacer valer la garantía del fuero circunstancial, dirigida a los sindicatos asociados al CAL Villavicencio</i>																												

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

*Nota:* Cronograma de actividades realizadas desde octubre de 2022 hasta febrero del 2023 durante la práctica en el CAL. Tabla basada en información propia.

### **8. Desarrollo de la practica jurídico social**

#### **8.1 Primer informe**

Este primer informe tiene como objetivo presentar las actividades realizadas en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio con relación a los casos específicos relevantes para el tema de esta práctica, de modo que se expondrá el número de trabajadores que acudieron en busca de la protección de sus derechos a través de la garantía del Fuero Circunstancial, esto se hará a través de los registros ingresados a la base de datos del CAL Villavicencio; por último se hará un análisis de las problemáticas que surgen con mayor frecuencia y un camino hacia las posibles soluciones de las mismas, todo esto a través de la normatividad vigente en Colombia respecto al tema.

A continuación, se presentarán dos tablas las cuales fueron creadas con base en la atención brindada a usuarios a través de asesorías, así como también se esboza la información brindada a sindicatos constituidos en las empresas del departamento del Meta y el municipio de Villavicencio; en el desarrollo del primer ciclo del proyecto, se recopiló la siguiente información, la cual se encontrará clasificada entre las personas naturales y jurídicas que acudieron al CAL Villavicencio:

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Tabla 2.***Información de los temas por los que acudieron las personas naturales al CAL*

<b>TEMA POR EL QUE ACUDIERON PERSONAS NATURALES AL CAL</b>				
<b>VILLAVICENCIO: FUERO CIRCUNSTANCIAL</b>				
<b>NÚMERO DE USUARIOS</b>	<b>NÚMERO DE ASESORÍAS</b>	<b>NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS</b>	<b>SECTOR ECONOMICO</b>	
			<b>PALMA DE ACEITE</b>	<b>CAÑA DE AZUCAR</b>
<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>3</b>

*Nota:* Información de los temas por los que acudieron las personas naturales al CAL, adaptado de datos del CAL, 2022)

En esta primera tabla se puede observar que se atendieron 18 trabajadores en el Centro de Atención Laboral – CAL de Villavicencio por temas relacionados con la garantía del Fuero Circunstancial, de los cuales 15 de ellos trabajaban directamente con empresas dedicadas al

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

manejo de la palma de aceite y 3 de ellos con empresas dedicadas al manejo de la caña de azúcar; de estos 18 trabajadores a los cuales se brindó una asesoría por parte del CAL Villavicencio, ninguno de los casos llevo a la realización de una acción jurídica.

**Tabla 3.**

*Información de los temas por los que acudieron las personas jurídicas al CAL*

<b>TEMA POR EL QUE ACUDIERON PERSONAS JURIDICAS AL CAL VILLAVICENCIO: FUERO CIRCUNSTANCIAL</b>				
<b>NÚMERO DE USUARIOS</b>	<b>NÚMERO DE ASESORÍAS</b>	<b>NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS</b>	<b>SECTOR ECONOMICO</b>	
			<b>PALMA DE ACEITE</b>	<b>CAÑA DE AZUCAR</b>
<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

*Nota:* Información de los temas por los que acudieron las personas jurídicas al CAL, adaptado de datos del CAL Villavicencio, 2022)

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Por otro lado, en la segunda tabla se puede observar que el Centro de Atención Laboral de Villavicencio atendió 5 sindicatos de la región de la Orinoquia Colombiana por temas relacionados con la garantía del Fuero Circunstancial, todos los sindicatos estaban directamente relacionados con el manejo de la palma de aceite y se les brindaron asesorías que tampoco llegaron a la realización de acciones jurídicas.

Los sindicatos presentados en la tabla anterior que acudieron al CAL Villavicencio por temas relacionados con el fuero circunstancial son los siguientes:

**Tabla 4.**

*Información de los sindicatos que acudieron al CAL*

SINDICATOS		BENEFICIARIOS
SINTRAIMAGRA		5
SINTRAIMAGRA		15
SINTRAIMAGRA		25
SINALTRABIMBO		27
SINTRAGROCOL	SECCIONAL	25
ACACIAS		

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

*Nota:* Información de los sindicatos que acudieron a los servicios del CAL; adaptado de datos del CAL, 2022.

Ahora bien, algunas de mis funciones en apoyo al Centro de Atención Laboral de Villavicencio, son brindar asesoría jurídica gratuita para que los trabajadores sepan que derechos están siendo vulnerados y por que razón, así como elaborar acciones jurídicas tanto a trabajadores como a sindicatos guiándolos en el proceso que se debe iniciar y que debemos hacer con el fin de que no se vuelva a presentar dicha vulneración, todo esto en aras de brindar una colaboración legal a los usuarios y de esa manera poder cumplir con los fines que se llevan al interior del CAL Villavicencio, con el objetivo de que los usuarios tengan una mayor claridad en el tema y de ser necesario se logrará resolver la situación jurídica que los estuviera afectando.

En el tema en específico del Fuero Circunstancial, las principales consultas de los trabajadores y sindicatos se pueden dividir de dos maneras:

### **Tabla 5.**

*Información de las consultas de los trabajadores y sindicatos que acudieron al CAL.*

Solicitud de información	Caso específico – problemática vigente para el momento de la consulta
Organización sindical desea conocer acerca del fuero circunstancial.	Asesoría Sindical acerca de trabajadores sindicalizados que han venido siendo despedidos

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

	de forma sistemática desde julio de 2018 en vigencia de conflicto obrero patronal con su empresa. Se busca interrumpir la prescripción de los derechos laborales que tienen por el hecho de haber sido despedidos gozando de fuero circunstancial.
Asesoría Jurídica relacionada con la protección derivada del fuero circunstancial, las personas que son beneficiarias y alcance de la protección misma.	Asesoría brindada a trabajadores de una misma empresa con iniciativa sindical, respecto de la posibilidad de presentación de un pliego de peticiones, sobre el derecho fundamental de asociación sindical y sobre las protecciones derivadas del mismo acto, como es el fuero circunstancial.
Asesoría jurídica relacionada con la garantía del fuero circunstancial, trabajador en consulta desea saber que es y que puede incluir un pliego de peticiones.	El usuario indica que es afiliado a un sindicato en Puerto López y que presentaron Pliego de Peticiones a la Empresa, pero debido al proceso de reorganización que se viene efectuando, tanto Sindicato como Empresa suscribieron un Acta en la cual se suspendía el proceso de negociación hasta que no se tuviese más estabilidad en la operación. El usuario

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

	<p>consulta si pese a la suscripción de esa Acta él cuenta con la protección del fuero circunstancial, toda vez que la Empresa ha terminado contratos de trabajo recientemente y desea saber si tiene esa protección ante una eventual terminación de su contrato.</p>
	<p>Usuario refiere que labora para empresa que se encuentra en Liquidación Judicial, así mismo, manifiesta que hace parte de un sindicato, por lo que desea saber lo correspondiente al tema de fuero circunstancial.</p>

*Nota:* Información de las consultas de los trabajadores y sindicatos que acudieron al CAL, creada a partir de información proveída por el CAL, 2022.

Como ya lo enuncié de las 23 personas atendidas en total, las principales consultas se pueden dividir por un lado en solicitud de información por parte de trabajadores y sindicatos que desconocen que acoge la garantía del fuero circunstancial y la presentación de una situación específica que sentían que podía llegar a trasgredir sus derechos dada la falta de conocimiento en el tema.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Para recopilar los datos de la tabla anterior se verificó la información en la base de datos del Centro de Atención Laboral de Villavicencio y se revisó tanto el trámite jurídico, como el motivo del caso de cada usuario, sea persona natural o jurídica, de manera que, se pudieran sintetizar las 23 consultas teniendo en cuenta la recurrencia de las solicitudes.

La mayoría de las asesorías brindadas en el CAL Villavicencio solicitando información se realizaron conforme a lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1965:

**ARTÍCULO 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.

Y el Decreto 1469 de 1978:

**ARTÍCULO 36.** 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 colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Para efectos de la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la justa causa que haya de invocar el patrono para terminar el contrato de trabajo deberá ser comprobada ante el Inspector de Trabajo.

Los trabajadores afectados por una decisión del patrono, violatoria de los requisitos señalados en este artículo, quedarán en la situación prevista por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, respecto a las principales inquietudes de los usuarios, la Corte Constitucional en sentencia SU 432 de 2015, especificó que:

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

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Por otro lado, dado que, entre las consultas más recurrentes se encontraban inquietudes de trabajadores que requerían saber si pese a la suscripción de un Acta donde se suspendía proceso de negociación entre Sindicato – Empresa, ellos contaban con la protección del Fuero Circunstancial. Se le indica a los usuarios que si bien el fuero circunstancial se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y que cubre no solo a los empleados sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto laboral colectivo, para la mayoría de casos que nos han planteado no se encuentra activado toda vez que por decisión de las partes que conforman el conflicto colectivo, es decir Empresa – Sindicato, se determinó suspender el proceso de negociación quedando el mismo en la etapa de presentación y radicación del Pliego de Peticiones, de modo que todos los efectos que se derivan del conflicto estas suspendidos hasta tanto no se reanude el mismo con la instalación de la mesa de negociación, suscripción del Acta de Garantías y desarrollo de las demás etapas de negociación hasta su culminación bien sea por firma de una Convención Colectiva de Trabajo o por la suscripción de un Laudo Arbitral, de modo que si la Empresa decide terminar el Contrato de trabajo del usuario antes de que se cumpla el termino señalado para reanudar el proceso de negociación el trabajador no será beneficiario de la protección del fuero circunstancial.

Con base en esta información y las asesorías brindadas podemos afirmar que la mayor problemática que tienen los trabajadores y sindicatos frente a la garantía del fuero circunstancial es la desinformación que se presenta en el entorno laboral sobre el tema, dado que, a causa de esta desinformación no cuentan con las herramientas para acceder a mejores condiciones

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

laborales, herramientas que permiten garantizar los derechos de asociación, negación, huelga y demás como medios de protección a través del fuero circunstancial, de ahí la importancia de que uno de los medios a través del cual el Centro de Atención Laboral busca proteger los derechos de los trabajadores es por medio de los procesos de información, promoviendo la realización de estos entre los trabajadores de los sectores priorizados en derecho laboral individual, colectivo, seguridad social y salud laboral, ya que, la importancia de la educación en estos aspectos recae en la ventaja de conocer los derechos y así mismo la forma de hacerlos exigibles para evitar vulneraciones.

Se debe resaltar que el tema de la protección a la garantía del fuero circunstancial no es un punto recurrente en el Centro de Atención Laboral, ya que, como lo mencioné los datos acá plasmados se reunieron a través de la base de datos del CAL Villavicencio, base de datos que se alimenta con la información suministrada por parte de abogados y practicantes. En mi caso específico durante el tiempo de desarrollo de mi practica he brindado alrededor de 91 asesorías, de las cuales solo el 4% aproximadamente han estado relacionadas con la garantía del fuero circunstancial.

De modo que, conforme a todo lo expuesto el propósito de este proyecto radica en la elaboración de una cartilla física y virtual encaminada a el conocimiento y medios de acción para hacer valer la garantía del fuero circunstancial, por esta razón, esta primera fase se enfoca en el

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

conocimiento del CAL Villavicencio, a través de una investigación y recopilación de información acerca del manejo del tema específico.

### **8.2 Conclusiones del primer informe**

Una vez determinada la cantidad de trabajadores del sector de la Palma de Aceite y la Caña de Azúcar que acudieron al Centro de Atención Laboral de Villavicencio, se pudo llegar a la conclusión de que la mayor problemática gira entorno al desconocimiento de la garantía del fuero circunstancial lo que hace que los trabajadores y sindicatos no tengan herramientas que les permitan una adecuada garantía de sus derechos.

Respecto a la atención brindada sobre la garantía del fuero circunstancial, se tienden a brindar más asesorías encaminadas a la explicación propia del tema, lo que incluye la garantía, a quienes acoge y en que consiste, más no se brindan asesorías con un enfoque específico sobre determinada situación en las empresas que puedan llegar a activar la protección del fuero circunstancial a los trabajadores.

Esto también está relacionado con el aspecto de la no realización de acciones jurídicas sobre el fuero circunstancial en el centro de atención laboral de Villavicencio, ya que, de las 23 personas que necesitaron asesoría ninguna requirió de otro servicio adicional, por lo cual, se resolvían las dudas en consulta y al no ser un caso específico o problemática vigente por la cual estuvieran acudiendo a nosotros, se daba por archivado el caso.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

De todos los sindicatos a los cuales el centro de atención laboral de Villavicencio brinda atención, solo 5 de ellos han manifestado interés ya sea, en informarse para brindar orientación a los trabajadores pertenecientes al sindicato o en exponer los conflictos que se presentaban en las empresas, así pues, la mayoría de consultas han sido solicitadas por parte de trabajadores los cuales comunican que no tienen ninguna información respecto al fuero circunstancial y desean saber en qué consiste.

Entre los servicios que ofrece el CAL se encuentra la protección de los derechos a través de los procesos de información, donde se promueve la realización de jornadas de educación a los trabajadores y sindicatos, así mismo se cuenta con materiales pedagógicos para la promoción y defensa de los derechos laborales.

Teniendo esto en cuenta, es necesario proyectar e incluir en estos servicios brindados por el CAL, una acción encaminada específicamente a visualizar los mecanismos de protección del fuero circunstancial a los trabajadores del sector de la Palma de Aceite y la Caña de Azúcar, esto con el fin de que se tenga el conocimiento necesario para darle una real aplicabilidad a dicha garantía de los trabajadores, dentro del marco de protección al Derecho de Asociación sindical-negociación colectiva de Trabajo y estabilidad contractual laboral dentro de las relaciones individuales de trabajo.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

### **8.3 Segundo informe**

En el primer informe presentado se hizo un recuento de las actividades realizadas en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio con relación a los casos específicos relevantes para el tema de esta práctica, de ese modo, se expuso el número de trabajadores que acudieron en busca de la protección de sus derechos a través de la garantía del Fuero Circunstancial.

De los resultados esbozados en el primer informe gracias a la recopilación de información obtenida de las bases de datos del Centro de Atención Laboral de Villavicencio se logró analizar cuál era la principal problemática a la que se enfrentan los trabajadores y sindicatos frente a la garantía del fuero circunstancial, siendo esta la desinformación que se presenta en el entorno laboral sobre el tema, la cual impide que se estos sectores cuenten con herramientas que les permitan acceder a mejores condiciones laborales, herramientas que a su vez permiten garantizar los derechos de asociación, negociación, huelga y demás como medios de protección a través del fuero circunstancial.

Ahora bien, teniendo en cuenta la problemática encontrada se planteó como solución la creación de una cartilla física y virtual que permita brindarle a los trabajadores y sindicatos una protección de sus derechos a través de procesos de información, donde se promueva la educación en estos aspectos, ya que, supone una ventaja el conocer los derechos y así mismo la forma de hacerlos exigibles para evitar vulneraciones a los mismos, en particular garantizar la estabilidad

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

laboral de los afiliados al sindicato y beneficiarios de la negociación colectiva de trabajo durante el conflicto colectivo de trabajo.

En este segundo informe se presentará el modelo de la cartilla física y virtual, presentando su contenido, su diseño, así como los medios a través de los cuales podrá llegar a las manos de los trabajadores y los sindicatos adscritos al Centro de Atención Laboral de Villavicencio.

### **Tabla 6.**

*Información de la estructura y diseño de la cartilla “Garantías que reconoce el fuero circunstancial durante el conflicto colectivo de trabajo”.*

TITULO DE LA CARTILLA	GARANTÍAS QUE RECONOCE EL FUERO CIRCUNSTANCIAL DURANTE EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO
TIPO DE CARTILLA	<p><b>1. Libro de bolsillo</b></p> 



## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

## TIPO DE CARTILLA

COLORES DE LA  
CARTILLA

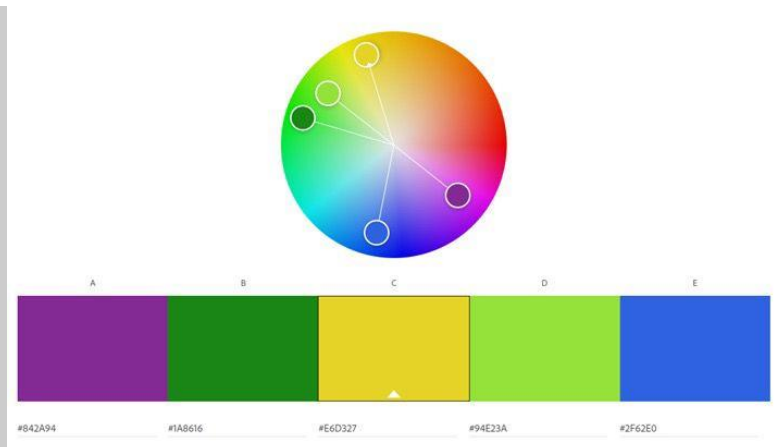
Cada color representa uno de los sectores a los cuales el Centro de Atención Laboral presta sus servicios, siendo estos:

- Morado: Sector de Flores
- Verde Oscuro: Sector de la Palma de Aceite
- Amarillo: Sector de Minas
- Verde Claro: Sector de la Caña de Azúcar
- Azul. Sector Puertos

El enfoque visual principal se daría en tonos verdes, ya que, corresponden al sector de la Palma de Aceite y la Caña de azúcar, siendo estos los principales sectores a los cuales está dirigido el proyecto.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

COLORES DE LA  
CARTILLA



CONTENIDO DE LA  
CARTILLA

**Tabla de contenido:**

1. Información general
  - 1.1 ¿Qué es el Centro de Atención Laboral?
  - 1.2 ¿Qué servicios presta el Centro de Atención Laboral?
  - 1.3 ¿Dónde se encuentra y cuáles son los sectores del Centro de Atención Laboral?
2. Fuero Circunstancial
  - 2.1 ¿Qué es el Fuero Circunstancial?
  - 2.2 ¿Cuándo se configura el fuero circunstancial?
  - 2.3 ¿A quiénes protege el Fuero Circunstancial?
  - 2.4 ¿Cuál es el trámite especial que sigue la Garantía de Fuero Circunstancial?
  - 2.5 Aspectos prácticos de la garantía del fuero circunstancial

	2.6 Tipos de acuerdos y tiempos en los que se tiene la garantía de fuero circunstancial
	2.7 Conclusiones

*Nota:* Información de la estructura y diseño de la cartilla “*Garantías que reconoce el fuero circunstancial durante el conflicto colectivo de trabajo*”. Elaboración propia.

A continuación, se desarrollará el contenido de la cartilla.

## **GARANTÍAS QUE RECONOCE EL FUERO CIRCUNSTANCIAL DURANTE EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **Tabla de contenido:**

1. Información general
  - 1.1 ¿Qué es el Centro de Atención Laboral?
  - 1.2 ¿Qué servicios brinda el Centro de Atención Laboral?
  - 1.3 ¿Dónde se encuentra y cuáles son los sectores del Centro de Atención Laboral?
  
2. Fuero Circunstancial
  - 2.1 ¿Qué es el Fuero Circunstancial?
  - 2.2 ¿Cuándo se configura el fuero circunstancial?

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

2.3 ¿A quiénes protege el Fuero Circunstancial?

2.4 ¿Cuál es el trámite especial que sigue la Garantía de Fuero Circunstancial?

2.5 Aspectos prácticos de la garantía del fuero circunstancial

2.6 Tipos de acuerdos y tiempos en los que se tiene la garantía de fuero circunstancial

2.7 Conclusiones

### **1. Información general**

#### **1.1 ¿Qué es el Centro de Atención Laboral?**

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de una serie de proyectos en cabeza de la Escuela Nacional Sindical, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El objetivo principal es brindar asesoría tanto legal como psicosocial a los trabajadores de diversos sectores que son priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos. Este proyecto en específico busca el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través de la defensa de los derechos de los trabajadores.

#### **1.2 ¿Qué servicios brinda el Centro de Atención Laboral?**

Se pueden realizar en dicho centro de atención laboral tanto asesorías jurídicas o acciones Judiciales en las siguientes materias:

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

- Derechos Laborales
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad Social
- Libertad Sindical
- Derechos constitucionales
- Derechos vulnerados

Además del asesoramiento en materia jurídica y la realización de acciones para la protección

de los derechos laborales, el CAL, también ofrece los siguientes servicios:

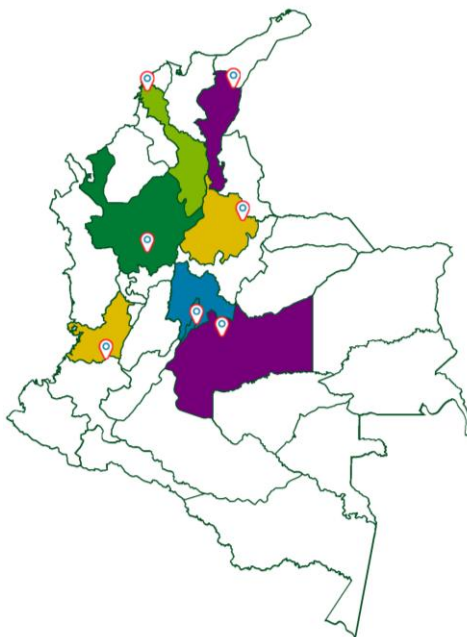
- Asesoría psicosocial
- Procesos de formación
- Asesoría especializada en Salud Laboral
- Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales

### **1.3 ¿Dónde se encuentra y cuáles son los sectores del Centro de Atención Laboral?**

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Figura 3.**

*Mapa de localización de los CAL*



*Nota:* Mapa de Localización de CAL en Colombia, tomado de CAL, 2022.

<https://calcolombia.co/>.

El Centro de Atención Laboral – CAL se encuentra en:

- Valledupar: Minas
- Puerto Wilches: Minas
- Villavicencio: Palma de Aceite y Caña de Azúcar
- Facatativá: Flores

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

- Cali: Minas, Caña de Azúcar
- Medellín: Flores
- Cartagena: Puertos

## 2. Fuero Circunstancial

### 2.1 ¿Qué es el Fuero Circunstancial?

Es una garantía de estabilidad dentro del conflicto colectivo<sup>4</sup> de trabajo que gozan todos los trabajadores sindicalizados, por medio de la cual los afiliados al sindicato y beneficiarios del conflicto colectivo **no pueden ser despedidos sin justa causa** -entre la fecha de presentación del pliego de peticiones<sup>5</sup>, y la terminación de la negociación colectiva<sup>6</sup>; esta garantía se convierte en una pieza clave para temas como la libertad sindical, ya que, evita a los trabajadores no tener temor a ser despedidos

---

<sup>4</sup> Conflicto Colectivo: Es aquel que afecta a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a los integrantes de una determinada categoría profesional o que forman un determinado grupo, cuando la cuestión generada afecta a los intereses generales de los trabajadores

<sup>5</sup> Pliego de peticiones: Solicitud escrita que los trabajadores o empleados presentan al patrón o empleador conteniendo aspiraciones de orden económico o social y cuya finalidad es mejorar las condiciones de trabajo y empleo y otras conquistas sociales.

<sup>6</sup> Negociación Colectiva: Mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

cuando plantean reivindicaciones laborales, creando el fuero circunstancial las bases sociales para que se establezcan diálogos constructivos frente a las condiciones laborales.

La disposición normativa que regula el Fuero Circunstancial es el Decreto 2351 de 1965, que en su artículo 25 consagra:

“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.” (Presidencia de la República, Decreto 2351, 1965)

### **2.2 ¿Cuándo se configura el fuero circunstancial?**

El Fuero Circunstancial se configura desde el momento en el cual se presenta el pliego de peticiones hasta la firma de la Convención Colectiva<sup>7</sup> o ejecutoria del laudo arbitral. Frente a la ejecutoria del auto arbitral vale aclarar que estas entenderán: primero, desde la fecha de su expedición o segundo desde la ejecutoria del recurso de anulación emitido por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral.

---

<sup>7</sup> Convención Colectiva: Documento en el que se acuerdan determinadas condiciones laborales.

### **2.3 ¿A quiénes protege el Fuero Circunstancial?**

La garantía del Fuero Circunstancial protege a los trabajadores afiliados a la organización sindical, así mismo se extiende a aquellos trabajadores que se afilian al sindicato una vez se haya presentado el pliego de peticiones, es decir, que protege a la universalidad de trabajadores inmersos en un conflicto colectivo.

### **2.4 ¿Cuál es el trámite especial que sigue la Garantía de Fuero Circunstancial?**

La Garantía del Fuero Circunstancial no tiene consagrado en la ley un trámite especial, por lo cual se surte a través de un proceso ordinario laboral. Es decir, que se llevarán las etapas establecidas en los artículos 77 y 80 del Código Procesal Laboral (dos audiencias). Habiendo la posibilidad de casación si se cumplen con los requisitos de ley.

### **2.5 Aspectos prácticos de la garantía del fuero circunstancial**

Como ya se había mencionado la Garantía del Fuero Circunstancial se surte a través de un proceso ordinario laboral, que será en dos audiencias que se encuentran

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

en el artículo 77 y 80 del Código Procesal Laboral, este proceso tiene como fin resolver las controversias entre empleador/trabajador y está regulado por el Código Sustantivo y Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que hace referencia al procedimiento que se indica en el ítem.

- Este proceso inicia con la presentación de una demanda que debe cumplir los requisitos del artículo 25 del Código Procesal del Trabajo, como es un proceso ordinario, **el trabajador tendrá como plazo máximo 3 años después de la vulneración de su fuero para demandar.**
- **¿Por qué demandaría el trabajador?** Porque si es despedido, dejó de recibir salarios y pagos de prestaciones sociales por el tiempo de la terminación: entonces el trabajador podrá demandar el reintegro (con el pago de lo dejado de percibir durante lo que duró su desvinculación)
- Si el valor anterior es superior a 120 SMLMV, habrá casación.

### **2.6 Tipos de acuerdos y tiempos en los que se tiene la garantía de fuero circunstancial**

**Convención colectiva de trabajo:** Es la que resulta cuando los **trabajadores sindicalizados** presentan un pliego de peticiones, en este caso la garantía de fuero circunstancial puede ir:

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

1. **Cuando existe firma de Convención Colectiva:** El Fuero Circunstancial irá desde la presentación del pliego de peticiones hasta la firma de la convención colectiva.
2. **Cuando no hubo acuerdo en la etapa de arreglo directo:**
  - a. Se votó por tribunal de arbitramento y se expidió laudo arbitral: el Fuero Circunstancial ira hasta la expedición del laudo arbitral.
  - b. b. No obstante si este fue objeto de anulación, el Fuero Circunstancial ira hasta la resolución del recurso por parte de la CSJ.

**Pacto colectivo de trabajo:** Es la que resulta cuando los **trabajadores no sindicalizados** presentan un pliego de peticiones, en este caso la garantía de fuero circunstancial cuenta con las mismas etapas de arreglo directo, por lo cual se aplica de la misma manera.

### 8.4 Conclusiones del segundo informe y la cartilla

#### 2.7 Conclusiones

- El fuero circunstancial es una garantía para los trabajadores que se encuentran en conflicto colectivo.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

- En el caso en que los trabajadores están protegidos por la garantía de fuero circunstancial, el despido solo es posible por justa causa
- Si por algún motivo un trabajador está protegido por la garantía del fuero circunstancial y es despido sin justa causa, el trabajador podrá demandar y solicitar su reintegro.
- Si un juez decide ordenar reintegrar a un trabajador protegido con la garantía del fuero circunstancial, dicho trabajador será reintegrado sin solución de continuidad, es decir, mientras estuvo por fuera de la empresa y regresa a la misma, le pagaran como si hubiera prestado todos los servicios, su salario y prestaciones sociales.
- La garantía de fuero circunstancial inicia con el conflicto colectivo, este se da desde la presentación de un pliego de peticiones hasta el momento en el que se terminó dicho arreglo, con la firma de una convención colectiva de trabajo.
- En el ejercicio de la demanda ordinaria laboral para el restablecimiento de los derechos del trabajador protegido por el fuero circunstancial, se debe procurar el acompañamiento de un abogado experto en la materia.

### **8.5 Tercer informe**

Una vez presentados el primer y segundo informe de este proyecto, los cuales contenían la principal problemática a tratar y la forma de darle solución a la misma, presento en este tercer informe el resultado final de la cartilla física y virtual realizada con el fin de llevar a los trabajadores y sindicatos una protección de sus derechos a través de procesos de información, enfocados en promover la educación y darle un manejo adecuado a los temas relacionados con el

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

derecho laboral desde el centro de atención laboral, específicamente, sobre la garantía del Fuero Circunstancial.

Por lo anterior, con el fin de tener mayor facilidad de medios y llegar a más lugares se ofrecerán dos opciones:

### **1. Cartilla virtual:**

Esta primera opción se puede encontrar en formato PDF o en formato POWER POINT (el cual cuenta con animación), toda la información contenida en la cartilla fue previamente completada y aprobada por mi tutor y mi director de proyecto.

Este material virtual cuenta, con la facilidad de tener una fácil distribución en la red, pudiendo estar en diversas plataformas de internet, con lo cual, se llega a un público mucho más amplio, además de ser sostenible y amable con el medio ambiente.

A continuación, se adjuntará un video cargado a YouTube de la vista de la cartilla en formato POWER POINT, así mismo el enlace directo del archivo.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

### Video 1.

Vista de la cartilla animada en formato POWER POINT.



*Nota:* Vídeo explicativo de la cartilla correspondiente a información sobre el Fuero Circunstancial. Elaboración propia, enlace: [CARTILLA ANIMADA.pptx](#)

Del mismo modo a continuación adjuntare el contenido sin animación.

**Figura 4.**

*Página 1 de la cartilla.*



## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Figura 5.***Paginas 2 y 3 de la cartilla***Tabla de contenido:****01 Información general**

- 1.1** ¿Qué es el Centro de Atención Laboral?
- 1.2** ¿Qué servicios brinda el Centro de Atención Laboral?
- 1.3** ¿Dónde se encuentra y cuáles son los sectores del Centro de Atención Laboral?

**02 Fuero Circunstancial**

- 2.1** ¿Qué es el Fuero Circunstancial?
- 2.2** ¿Cuándo se configura el fuero circunstancial?
- 2.3** ¿A quiénes protege el Fuero Circunstancial?
- 2.4** ¿Cuál es el trámite especial que sigue la Garantía de Fuero Circunstancial?
- 2.5** Aspectos prácticos de la garantía del fuero circunstancial
- 2.6** Tipos de acuerdos y tiempos en los que se tiene la garantía de fuero circunstancial
- 2.7** Conclusiones

**01 Información General****1.1 ¿Qué es el Centro de Atención Laboral?**

Los Centros de Atención Laboral - CAL hacen parte de una serie de proyectos en cabeza de la Escuela Nacional Sindical, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El objetivo principal es brindar asesoría tanto legal como psicosocial a los trabajadores de diversos sectores que son priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos. Este proyecto en específico busca el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través de la defensa de los derechos de los trabajadores.

**1.2 ¿Qué servicios brinda el Centro de Atención Laboral?**

Se pueden realizar en dicho centro de atención laboral tanto asesorías jurídicas o acciones Judiciales en las siguientes materias:

- Derechos Laborales
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad Social
- Libertad Sindical
- Derechos constitucionales
- Derechos vulnerados



## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Figura 6.***Paginas 4 y 5 de la cartilla*

Además del asesoramiento en materia jurídica y la realización de acciones para la protección de los derechos laborales, el CAL, también ofrece los siguientes servicios:

- Asesoría psicosocial
- Procesos de formación
- Asesoría especializada en Salud Laboral
- Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales



## 02 Fuero Circunstancial

### 2.1 ¿Qué es el Fuero Circunstancial?

Es una garantía de estabilidad dentro del conflicto colectivo de trabajo que gozan todos los trabajadores sindicalizados, por medio de la cual los afiliados al sindicato y beneficiarios del conflicto colectivo **no pueden ser despedidos sin justa causa** entre la fecha de presentación del pliego de peticiones<sup>2</sup>, y la terminación de la negociación colectiva<sup>3</sup>; esta garantía se convierte en una pieza clave para temas como la libertad sindical, ya que, evita a los trabajadores no tener temor a ser despedidos cuando plantean reivindicaciones laborales, creando el fuero circunstancial las bases sociales para que se establezcan diálogos constructivos frente a las condiciones laborales.

<sup>1</sup> Conflicto Colectivo: Es aquel que afecta a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a los integrantes de una determinada categoría profesional o que forman un determinado grupo, cuando la cuestión generada afecta a los intereses generales de los trabajadores.

<sup>2</sup> Pliego de peticiones: Solicitud escrita que los trabajadores o empleados presentan al patrón o empleador conteniendo aspiraciones de orden económico o social y cuya finalidad es mejorar las condiciones de trabajo y empleo y otras conquistas sociales.

<sup>3</sup> Negociación Colectiva: Mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.





### 1.3 ¿Dónde se encuentra y cuáles son los sectores del Centro de Atención Laboral?

El Centro de Atención Laboral - CAL se encuentra en:

- Valledupar: Minas
- Puerto Wilches: Minas
- Villavicencio: Palma de Aceite y Caña de Azúcar
- Facatativá: Flores
- Cali: Minas, Caña de Azúcar
- Medellín: Flores
- Cartagena: Puertos

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Figura 7.**

*Paginas 6 y 7 de la cartilla.*

La disposición normativa que regula el Fuero Circunstancial es el DECRETO 2351 DE 1965, que en su artículo 25 consagra:

*“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.”*

## 2.2 ¿Cuándo se configura el fuero circunstancial?

El Fuero Circunstancial se configura desde el momento en el cual se presenta el pliego de peticiones hasta la firma de la Convención Colectiva<sup>4</sup> o ejecutoria del laudo arbitral, Frene a la ejecutoria del auto arbitral vale aclarar que estas entenderán: primero, desde la fecha de su expedición o segundo desde la ejecutoria del recurso de anulación emitido por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral.

<sup>4</sup> Convención Colectiva: Documento en el que se acuerdan determinadas condiciones laborales.

## 2.3 ¿A quiénes protege el Fuero Circunstancial?

La garantía del Fuero Circunstancial protege a los trabajadores afiliados a la organización sindical, así mismo se extiende a aquellos trabajadores que se afilian al sindicato una vez se haya presentado el pliego de peticiones, es decir, que protege a la universalidad de trabajadores inmersos en un conflicto colectivo.



## 2.4 ¿Cuál es el trámite especial que sigue la Garantía de Fuero Circunstancial?

La Garantía del Fuero Circunstancial no tiene consagrado en la ley un trámite especial, por lo cual se surte a través de un proceso ordinario laboral. Es decir, que se llevaran las etapas establecidas en los artículos 77 y 80 del Código Procesal Laboral (dos audiencias). Habiendo la posibilidad de casación si se cumplen con los requisitos de ley.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Figura 8.***Paginas 8 y 9 de la cartilla***2.5 Aspectos prácticos de la garantía del fuero circunstancial**

Como ya se había mencionado la Garantía del Fuero Circunstancial se surte a través de un proceso ordinario laboral, que será en dos audiencias que se encuentran en el artículo 77 y 80 del Código Procesal Laboral, este proceso tiene como fin resolver las controversias entre empleador/trabajador y está regulado por el Código Sustantivo y Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que hace referencia al procedimiento que se indica en el ítem.



- Este proceso inicia con la presentación de una demanda que debe cumplir los requisitos del artículo 25 del Código Procesal del Trabajo, como es un proceso ordinario, **el trabajador tendrá como plazo máximo 3 años después de la vulneración de su fuero para demandar.**
- **¿Por qué demandaría el trabajador?** Porque si es despedido, dejó de recibir salarios y pagos de prestaciones sociales por el tiempo de la terminación: entonces el trabajador podrá demandar el reintegro (con el pago de lo dejado de percibir durante lo que duró su desvinculación)
- Si el valor anterior es superior a 120 SMLMV, habrá casación.

**2.6 Tipos de acuerdos y tiempos en los que se tiene la garantía de fuero circunstancial**

**Convención colectiva de trabajo:** Es la que resulta cuando los **trabajadores sindicalizados** presentan un pliego de peticiones, en este caso la garantía de fuero circunstancial puede ir:

**1. Cuando existe firma de Convención Colectiva:** El Fuero Circunstancial irá desde la presentación del pliego de peticiones hasta la firma de la convención colectiva.

**2. Cuando no hubo acuerdo en la etapa de arreglo directo:**

- Se votó por tribunal de arbitramento y se expidió laudo arbitral: el Fuero Circunstancial ira hasta la expedición del laudo arbitral.
- No obstante si este fue objeto de anulación, el Fuero Circunstancial ira hasta la resolución del recurso por parte de la CSJ.

**Pacto colectivo de trabajo:**

Es la que resulta cuando los **trabajadores no sindicalizados** presentan un pliego de peticiones, en este caso la garantía de fuero circunstancial cuenta con las mismas etapas desde arreglo directo, por lo cual se aplica de la misma manera.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

### Figura 9.

*Paginas 10 y 11 de la cartilla*



### 2.7 Conclusiones

- El fuero circunstancial es una garantía para los trabajadores que se encuentran en conflicto colectivo.
- En el caso en que los trabajadores están protegidos por la garantía de fuero circunstancial, el despido solo es posible por justa causa
- Si por algún motivo un trabajador esta protegido por la garantía del fuero circunstancial y es despido sin justa causa, el trabajador podrá demandar y solicitar su reintegro.
- Si un juez decide ordenar reintegrar a un trabajador protegido con la garantía del fuero circunstancial, dicho trabajador será reintegrado sin solución de continuidad, es decir, mientras estuvo por fuera de la empresa y regresa a la misma, le pagaran como si hubiera prestado todos los servicios, su salario y prestaciones sociales.
- La garantía de fuero circunstancial inicia con el conflicto colectivo, este se da desde la presentación de un pliego de peticiones hasta el momento en el que se terminé dicho arreglo, con la firma de una convención colectiva de trabajo.
- En el ejercicio de la demanda ordinaria laboral para el restablecimiento de los derechos del trabajador protegido por fuero circunstancial, se debe procurar el acompañamiento de un abogado experto en la materia.



**Figura 10.**

*Página 12 de la cartilla*



## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

### **2. Cartilla física.**

La idea de tener el material de forma física es brindarles tanto a trabajadores, como a sindicatos una opción practica en caso de que se realicen brigadas o jornadas de capacitación en sitios con difícil acceso a la red, esto teniendo en cuenta que no todas las personas cuentan con dispositivos electrónicos o acceso a internet para visualizar la cartilla, por lo cual, esta forma fungiría como un medio de llevar la información a otro sector de personas.

De este modo, se entregará una cartilla física a cada interesado.

Nota: Se entregó una muestra del material en forma física al director del proyecto, así como se entregarán las mismas a cada evaluador en el momento de la sustentación del mismo.

### **8.6 Conclusiones del tercer informe**

- Esta cartilla se realizó con base en las asesorías brindadas en el centro de atención laboral de Villavicencio en torno al tema del fuero circunstancial.
- Se determinó que una de las mayores problemáticas respecto al fuero circunstancial es el desconocimiento del tema, lo cual genera una falta de herramientas que permita una adecuada garantía de los derechos de los trabajadores y los sindicatos.
- El fuero circunstancial es una garantía de estabilidad dentro el conflicto colectivo de trabajo que gozan todos los trabajadores sindicalizados.
- A través de la garantía del fuero circunstancial los beneficiarios del conflicto colectivo no pueden ser despedidos sin justa causa.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

- El tener diversos medios de acceso a la cartilla, es decir, presentarla a través de un medio virtual y un medio físico, posibilita más facilidad de acceso y crea un público más amplio.
- La cartilla virtual tiene una producción amable con el medio ambiente y sobrepasa la barrera del tiempo sin deteriorarse, entre muchas otras ventajas.
- La cartilla física permite una consulta ágil del contenido y no se depende de una conexión a internet.

### **9. Conclusiones del proyecto**

La garantía del fuero circunstancial es un tema poco recurrente en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, a pesar de esto, se logró identificar que la mayor problemática gira entorno al desconocimiento de la misma, lo que ocasiona que tanto sindicatos como trabajadores no cuenten con las herramientas suficientes para lograr una adecuada protección de sus derechos.

Por lo cual, las asesorías brindaban trataban sobre la explicación del concepto y lo que implicaba dicha garantía.

A través de este proyecto se busca proteger los derechos de los sindicatos y trabajadores, por medio, de procesos de información, que promuevan jornadas de capacitación y educación sobre este tema, esperando que con el tiempo se trace un camino en el que se tenga una mayor cantidad de material pedagógico enfocado en la promoción y defensa de los derechos laborales.

El fuero circunstancial es una garantía de estabilidad laboral reforzada que protege a los trabajadores que se encuentran en medio de una negociación colectiva, por lo cual, los mismos no pueden ser despedidos sin justa causa.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

En caso de que se presente un despido sin justa causa a un trabajador protegido por el fuero circunstancial, este podrá demandar y solicitar su reintegro sin solución de continuidad, a través de un proceso ordinario laboral que se surtirá en dos audiencias.

La garantía del fuero circunstancial tiene dos acuerdos la convención colectiva de trabajo, la cual resulta de la presentación de un pliego de peticiones y el pacto colectivo de trabajo, el cual se presenta cuando trabajadores no sindicalizados, es decir, que no pertenecen a un sindicato presentan un pliego de peticiones.

Las etapas en las cuales se cuenta con la garantía del fuero circunstancial, ya sea que hablemos de una convención colectiva de trabajo o un pacto colectivo de trabajo son dos, la primera es cuando existe firma de la convención colectiva o del pacto colectivo de trabajo, por lo cual, la garantía del fuero circunstancial ira desde que se presente el pliego de peticiones hasta la firma del documento y la segunda cuando no se logra un acuerdo en la fase arreglo directo por lo cual, se vota por un tribunal de arbitramento y se expide el laudo, yendo el fuero circunstancial hasta este punto o si este laudo fue sujeto de anulación el fuero circunstancial pasará a ir hasta la resolución del recurso.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

**Referencias bibliográficas**

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T]. Ley 50 de 1990. Diciembre 28 de 1990. Colombia.

Código Procesal del Trabajo [C.P.L]. Decreto-ley 2158 de 1948. Junio 24 de 1948. Colombia.

Concepto de Reintegro laboral. (07 de marzo de 2023). Agencia Nacional de Seguridad Vial.  
<https://www.ansv.gov.co/es/atencion-ciudadania/glosario/reintegro-laboral>.

Concepto 82151 de 2019 [Departamento administrativo de la función pública]. ¿Hay solución de continuidad cuando se pasa de un cargo en nombramiento provisional a uno en período de prueba? Febrero 12 de 2019.

Concepto 352391 de 2021. [Departamento Administrativo de la Función Pública]. ¿El fuero circunstancial le aplica a los trabajadores oficiales con contrato a término fijo? Agosto 13 de 2021.

Convención colectiva de trabajo (24 de mayo de 2022). *Gerencie*.  
<https://www.gerencie.com/convencion-colectiva-de-trabajo.html>.

Corte Constitucional. Sentencia T-796. (MP: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, 12 de noviembre de 2013).

Corte Constitucional. SU432. (MP: María Victoria Calle Correa; 9 de julio de 2015).

Corte Constitucional. Sentencia 797. (MP: Antonio Barrera Carbonell; 29 de junio de 2000).

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Corte Constitucional. Sentencia T-148. (MP: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 18 de marzo 2013).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. SL3344-2020 Rad. 82156. (MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, 26 de agosto de 2020).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. SL415-2021 Rad. 70830. (MP. Iván Mauricio Lenis Gómez, 27 de enero de 2021).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. SL2139-2021 Rad. 73066. (MP. Gerardo Botero Zuluaga, 27 de enero de 2021).

Decreto 2351 de 1965. Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 4 de 1965. D.O. N°31.754.

Decreto 1373 de 1966. Por el cual se reglamentan los artículos 4°, 7° numerales 9, 14 y 15; 9°, 10, 14, numeral 2; 17, 20, 25, 26, 30 y 40 del Decreto extraordinario número 2351 de 1965. Mayo 26 de 1966. D.O. N° 31970.

Decreto 1469 de 1978. Por el cual se reglamentan algunas disposiciones laborales. Julio 19 de 1978. D.O. N°. 35073.

Estabilidad laboral reforzada (25 de enero de 2023). *Gerencie*. <https://www.gerencie.com/estabilidad-laboral-reforzada.html>.

Fuero circunstancial (03 de agosto de 2022). *Gerencie*. <https://www.gerencie.com/fuero-circunstancial.html>.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Fuero circunstancial y el fuero sindical – Diferencias (29 de marzo de 2022). *Gerencie*.

<https://www.gerencie.com/diferencias-entre-el-fuero-circunstancial-y-el-fuero-sindical.html>.

ITF seafarers. (s.f). *¿En qué consiste la labor de un sindicato?*. [https://www.itfseafarers.org/es/your-](https://www.itfseafarers.org/es/your-rights/%C2%BFen-qu%C3%A9-consiste-la-labor-de-un-sindicato)

[rights/%C2%BFen-qu%C3%A9-consiste-la-labor-de-un-sindicato](https://www.itfseafarers.org/es/your-rights/%C2%BFen-qu%C3%A9-consiste-la-labor-de-un-sindicato).

Noreña, L. y Ureña, D. (2015). Fuero sindical: análisis a la figura jurídica del fuero circunstancial frente a servidores públicos y trabajadores privados. (Tesis pregrado). Universidad La Gran Colombia, Bogotá, Colombia.

Organización Internacional del trabajo (OIT). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Informe V. 2006. La relación del trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Adoptada en la 86° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110° reunión (2022).

Pérez Céspedes, M. J., & Sire Crisóstomo, M. J. (2019). Prácticas antisindicales y análisis de su naturaleza jurídica. Universidad de Chile.

¿Qué es la libertad sindical? (6 de julio de 2018). *Ceupe Magazine*. <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-libertad-sindical.html>.

¿Qué es un conflicto colectivo? (6 de noviembre 2009). *Sesame Assets*. <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/conflicto-colectivo/>.

## APOYO JURÍDICO AL CAL DE VILLAVICENCIO

Ulloa Manríquez, J. (1964). Conflictos colectivos del trabajo y sus modificaciones posteriores.

*Departamento nacional de publicaciones prensa y propagandas.*

Vargas, A. (2022, mayo). Despido sin justa causa: 7 respuestas clave. *Actualícese*.

<https://actualicese.com/despido-sin-justa-causa-respuestas-clave>.