



Función Pública

Concepto 170651 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000170651

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000170651

Fecha: 14/05/2021 12:15:19 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: MOVIMIENTOS DE PERSONAL - Reubicación de empleados con fuero sindical. Radicado No. 20219000427552 de fecha 13 de mayo de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual hace una consulta con relación a los funcionarios o trabajadores que gozan de fuero sindical, transcribiendo el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, posterior a esto cuestiona: *¿De la lectura de este artículo se entiende que estos no pueden ser trasladados a otras sedes de la empresa, pero si pueden ser rotarse dentro de la misma sede que cuenta con el mismo domicilio, o si por el contrario si se estaría incurriendo en un traslado?*; me permito manifestarle lo siguiente:

Como bien lo indica en su escrito, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que El fuero sindical es una protección especial de la que gozan ciertos trabajadores y que impide que éstos sean despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, o trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez de Trabajo.

Por otra parte, por disposición expresa del párrafo primero del artículo 12 de la Ley 584 de 2000, la protección derivada del fuero sindical se hizo extensiva a los servidores públicos, en las mismas condiciones previstas para trabajadores particulares, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Igualmente, sobre el particular, la Corte Constitucional, en la sentencia T-1061 de 2002, Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló lo siguiente:

“Como se aprecia, las normas que consagran el fuero sindical no son simples normas programáticas. Son disposiciones jurídicas garantistas (antes de carácter legal y ahora con respaldo constitucional) que se traducen en la imposibilidad de despedir o trasladar o desmejorar al trabajador aforado sin previa autorización judicial”.

En consecuencia, es claro que, de acuerdo con la ley y la jurisprudencia, es obligatorio obtener la autorización judicial previa para proceder a trasladar o a reubicar a un empleado público que se encuentre cobijado por fuero sindical, dado que este es una garantía de los derechos de

asociación y libertad sindical.

Ahora bien, es necesario indicar que tratándose de empleados públicos (funcionarios con una relación legal y reglamentaria), la figura expuesta en su interrogante es la reubicación, debido a que el traslado procede cuando existe un cargo vacante de manera definitiva, como lo establece el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública:

ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

(...)

Respecto a la reubicación, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

ARTÍCULO 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

(...)

De acuerdo con la normativa transcrita, la reubicación de un empleo en otra dependencia será procedente dentro de la misma planta global, por necesidades del servicio y teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, lo cual implica que su titular continúe ejerciendo las funciones del mismo en la dependencia en la cual sea reubicado.

Por último, si se trata de trabajadores oficiales, debemos mencionar que éstos se vinculan con la administración mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales.

La relación laboral del trabajador oficial tiene implicaciones bilaterales, esto es, significa en principio un acuerdo de voluntades para fijar o modificar las condiciones de trabajo, la jornada laboral, los salarios, los términos de duración del contrato, que bien pueden hacerse realidad individualmente o mediante convenciones colectivas firmadas con los sindicatos de este tipo de servidores.

No obstante, respecto de los trabajadores oficiales que tengan fuero sindical, la jurisprudencia también ha indicado que deberá mediar autorización o permiso del juez laboral, como se evidencia a continuación:

"Los trabajadores oficiales con fuero no pueden ser desmejorados en sus condiciones laborales sino cuando exista "justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo". En las mismas condiciones se encuentran los empleados públicos.

(...)

El fuero sindical, comprende a los empleados públicos y trabajadores oficiales que se encuentren en las condiciones del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990.

Respecto de los sindicatos de trabajadores oficiales, según el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, estos "tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores" lo cual implica que cuando sus miembros gozan de fuero sindical se hallan amparados por la garantía de,

"... no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por juez de trabajo". (Artículo 406 C.S.T., modificado artículo 7º de la Ley 50 de 1990)." (Negrilla propia)

Así las cosas, conforme a lo expuesto y atendiendo su consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, si la entidad cuenta con planta global, será procedente la reubicación de los empleados públicos que gozan de fuero sindical, siempre y cuando de manera previa se obtenga el permiso o autorización del Juez Laboral.

Así mismo, esta situación es aplicable a trabajadores oficiales aforados, atendiendo no solo la autorización del Juez laboral, sino que el contrato laboral contemple esta figura.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. José Fernando Ceballos.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Concepto Sala de Consulta C.E. 688 de 1995 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil.

2. Artículo sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:06:33