

CH | CHAPMAN & ASOCIADOS
A B O G A D O S

**ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL Y
NORMATIVA**

CHARLES CHAPMAN LÓPEZ

Contenido

■ Actualidad jurisprudencial

I. Laboral Individual

II. Laboral Colectivo

III. Laboral Procesal

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

I. Laboral Individual

I. Laboral Individual

Posición de la Corte Constitucional

Sentencia T-048/18

No aplica la estabilidad laboral reforzada cuando el empleado no ha sido desvinculado sino que se produjo una suspensión del contrato laboral, no se encuentra desprotegido por el Sistema General de Seguridad Social, a través de las empresas e instituciones prestadoras de salud y las administradoras de riesgos laborales.

I. Laboral Individual

Posición de la Corte Constitucional

Sentencia SU-040/18. No se aplica el fuero de salud para las personas contratadas con discapacidad en el marco de una política pública específica de inclusión social.

“la Sala Plena de la Corte Constitucional consideró que en las vinculaciones que se producen en el marco de una política pública específica de inclusión social y, en consecuencia, la situación de discapacidad de la persona es determinante en la suscripción del contrato, no existe un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación laboral.”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 11 de abril de 2018. Rad. 53394.

Si ocurre el despido de un trabajador en estado de discapacidad, el mismo **se presume** discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa que alegó para terminar el contrato.

Es decir, que, para la Corte, no es necesario acudir al Ministerio del Trabajo si el despido del trabajador obedece a una justa causa.

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 21 de marzo de 2018. Rad. 51585. Fuero de maternidad, se debe considerar la fecha en que se comunica la terminación del contrato.

*“...el numeral dos del artículo 241 del C.S.T. establece que «no producirá efecto alguno el despido que el empleador **comunique** a la trabajadora en tales periodos», teniendo en cuenta que comunicar es, precisamente, manifestar o hacer saber a alguien algo.*

*En ese horizonte, **una cosa debe quedar clara**. Si la protección laboral reforzada busca mantener la estabilidad física, psíquica y emocional de la madre gestante es diamantino que cualquier acto que atente contra ello, como, por ejemplo, la comunicación o simple comunicación de un despido con efectos diferidos, es reprochable desde su teleología y, por ende, susceptible de la consecuencia jurídica que la ley prevé.”*

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 25 de abril de 2018. Rad. 44416.

La protección de fuero de salud no opera frente a la renuncia.

No tiene validez la conciliación precedida de actos para colocar al trabajador en indefensión, no pago de salarios o compromisos previos.

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 25 de abril de 2018. Rad. 64946. Ineficacia de la Conciliación. Se concilia la reclamaciones de un primer vínculo laboral y luego se vinculó en otra modalidad no laboral o directa.

“Por lo anterior, bien hizo el Tribunal al restarle valor a la conciliación celebrada el 12 de junio de 2003 ..., en la que se plasmó la terminación del contrato de trabajo por «mutuo acuerdo», pues al demostrarse con las pruebas analizadas que al día siguiente, esto es, 13 de junio de 2003, el trabajador continuó en el ejercicio de las mismas funciones de manera subordinada para la EPS en el marco de un disfrazado convenio asociativo..., no queda duda que el motivo que indujo ese acto jurídico era encubrir la continuidad de la relación laboral para despojarse el empleador de la carga prestacional y demás obligaciones que emanan de las leyes sociales del trabajo”

“En ese contexto, se desfiguró el carácter de mecanismo alternativo de resolución del conflicto que identifica la conciliación, para instrumentalizarse como un prerrequisito para la continuidad de los servicios personales y, por tanto, de preservación de la fuente de ingresos del trabajador. De ahí que, en este caso, tal acto jurídico se considera defraudatorio del ordenamiento legal”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 7 de marzo de 2018. Rad. 37948. Nulidad de la conciliación, al prometer vínculo que no se dio. Consecuencia: ineficacia del despido, pago de salarios.

*“No existe ninguna duda para la Corte que, como se señaló en sede del recurso de casación, está demostrado en el proceso que uno de los móviles determinantes con que **se indujo a los trabajadores a acordar** su desvinculación laboral con ..., fue el de que serían reenganchados por la sociedad ..., lo que a la postre no se dio, en el caso específico de los demandantes.”*

*Según se vio, las condiciones de desvinculación de los actores de ..., que fueron pactadas en la conciliación que celebraron con su empleadora, se hicieron sobre la base de que **serían inmediatamente vinculados a la nueva operadora** de mercadeo con la que se había realizado.”*

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 10 de octubre de 2018. Rad. 70847. “Abandono del cargo” previamente se deben efectuar gestiones tendientes a conocer las razones de la inasistencia .

Lo que sucedió es que el demandado no demostró que lo invocado como causal de despido, en realidad ocurrió, lo cual habría sido factible mediante la aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intentos de localización del trabajador con amigos y/o familiares, constancias, entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir al trabajo (hospitalización, privación de la libertad, calamidad, fuerza mayor, etc.); incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos. Por consiguiente, si bien no existe una lista taxativa o una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 28 de febrero de 2018. Rad. 43961. Despido de persona que se ausenta del lugar de trabajo por adicción a las drogas y problemas psicológicos.

“Bajo esa idea, es que el informe de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (abril de 1995), estableció una serie de recomendaciones a los países miembros para el tratamiento de las cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, que se erigió bajo el principio de no discriminación, descartando ejercitar el “ius puniendi” como primera salida, y en cambio estableciendo unas pautas básicas cuando tal adicción haya traspasado las fronteras individuales y esté afectando decididamente la actividad contratada o el medio en la que se realiza”

“En tales recomendaciones existe una claridad absoluta, sobre el hecho de que el empleador lleve a cabo una política de protección y de control de sustancias psicoactivas y de alcohol, no significa que este renuncie a su potestad sancionadora, cuando quiera que el trabajador se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó o que reincida en las mismas, por ello en el análisis judicial tales aspectos serán determinantes”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 16 de mayo de 2018. Rad. 63988. Los pactos desalarización deben ser expresos, claros y precisos .

“En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que:... hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (art. 128 CST).

En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 31 de enero de 2018. Rad. 55122. Arriendo a favor del trabajador, en válido pactarlo como no salario

*“... En esa medida, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 128, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, la Corte encuentra razones suficientes para considerar que tal emolumento **no debía ser tomado en cuenta como factor de salario**, pues dicha disposición faculta a las partes para quitarle tal incidencia a conceptos como los auxilios habituales u ocasionales..., por tanto, no se halla ninguna razón de orden jurídico que permita concluir la ilegalidad de ese pacto.*”

*No sobra advertir que resulta inviable sostener como lo afirma el censor que el mencionado auxilio forma parte del salario del actor, por cuanto de no haber cancelado la demandada el pago de la vivienda donde este residía, le habría correspondido asumirlo directamente, lo que le significaba un menoscabo a su patrimonio, pues en realidad, **cualquier beneficio que el empleador otorgue a su trabajador, de una u otra forma, significa un mejoramiento de los haberes de aquel que en caso de no percibirlo le correspondería asumir** y, en tal sentido, resultarían inanes las normas laborales que precisan o pretenden definir cuáles pagos tienen o no la condición de salario, tales como los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo”*

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 25 de abril de 2018. Rad. 64946. Auxilio de para transporte que remunera el servicio prestado es salario.

“ Tampoco incurrió el juez... al dar por demostrado que los «incentivos o medios de transporte» constituyen factor salarial, puesto que fueron concebidos para retribuir directamente el servicio prestado al tener como referente la cantidad de afiliaciones que efectuaba el actor...”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 15 de agosto de 2018. Rad. 69399. EST: Se viola la ley cuando se contrata por segunda ocasión al empleado en misión, para la misma función o cargo, si perjuicio del cambio de temporal o interrupción entre contratos (25 días).

“Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.)

...las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales».”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral.Sentencia del 16 de noviembre de 2016. Rad. 47977. La contratación indebida de EST conlleva la mala fe: sanción moratoria

“Desde este punto de vista, la conducta de la Caja accionada no fue recta y leal, puesto que no es comprensible la contratación fraudulenta y extendida en el tiempo, en lo que tiene que ver con las condiciones de uso del servicio temporal de colaboración a cargo de las EST y el desbordamiento de los límites previstos en la Ley 50 de 1990, sea una conducta que pueda ser interpretada como de buena fe. Tampoco los contratos de suministro de personal, las órdenes de servicio y los contratos laborales permitían entrever un apego ingenuo al orden jurídico, sino más bien la intención de la empresa de tomar muchas precauciones para evitar que las verdades ocultas salieran a la luz.”

I. Laboral Individual

CSJ. Sala Laboral.Sentencia del 11 de abril de 2018. Rad. 40374. Contrato a término fijo que se fija plazo en 195 días, no pierde su naturaleza y para determinar el término se contabilizan calendario y los meses como de 30 días, sin perjuicio que tengan mas o menos.

“Con un término de duración de «195 días», de manera que no incurrió en algún error de hecho protuberante y manifiesto en relación con este tema, pues el término fijo estaba claramente pactado y no podía, por ello, asumirse que el contrato era indefinido o que tenía un plazo diferente al convenido por las partes, como lo aduce la censura.

Por otra parte, ese término fijo, al haber sido expresado en días, sin precisión alguna, debía contabilizarse a partir de días calendario y no días hábiles, como lo entendió el Tribunal, pues se trataba de la duración de un contrato de trabajo que, según la propia parte demandante, incluía dominicales y festivos.”

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

II. Laboral Colectivo

II. Laboral Colectivo

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 25 de abril de 2018. Rad. 73754. Suspensión de actividades se justifica cuando ordenan acto inseguro, cese no requiere votación.

“...Con todo, y a pesar de que existe una fuente normativa de derecho comunitario, aplicable directamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.º del Tratado de Creación del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, la Corte considera que la abstención de prestar el servicio cuando exista un peligro inminente para su seguridad y salud, es un derecho legítimo de los trabajadores derivado de un principio básico de supervivencia y autodefensa.

Por lo mismo, considera la Corte que tal determinación, producto de una reacción inmediata, natural e instintiva a un peligro previsible, no está sometida a procedimientos especiales o requisitos adicionales, más allá de dar aviso al empleador y fundarse en motivos razonables”

II. Laboral Colectivo

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 4 de julio de 2018. Rad. 80409.

Votación en huelga en seccionales no requiere de la mayoría de los trabajadores de toda la empresa sino de la mayoría de los trabajadores de dicha seccional o sucursal.

No se requiere haber negociado en la etapa de arreglo directo para que sea procedente la huelga.

Días hábiles para la votación, se excluyen los que no laboran, vacaciones colectivas, entre otros.

Educación no es un servicio público esencial en determinados casos.

II. Laboral Colectivo

CSJ. Sala Laboral.Sentencia del 5 de septiembre de 2018. Rad. 69977. Los acuerdos extraconvencionales no pueden desmejorar lo acordado en las CCT.

En ese contexto, la Sala advierte que tiene razón en su reivindicación habida cuenta que conforme a la jurisprudencia de esta Corporación las organizaciones sindicales si bien pueden suscribir pactos extraconvencionales u otros acuerdos colectivos atípicos con el empleador, ello es a condición de que (i) tengan como objetivo la aclaración de una cláusula de la convención colectiva de trabajo preexistente «atendiendo el principio de favorabilidad que incorpora la disciplina del trabajo» (SL1546-2018) o (ii) para superar los beneficios o derechos de los trabajadores. En otros términos: los acuerdos celebrados por fuera del proceso de negociación colectiva entre sindicatos y empleadores, aunque válidos, no pueden desmejorar las condiciones de empleo de los trabajadores.

II. Laboral Colectivo

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 18 de octubre de 2017. Rad. 67274. Denuncia del empleador se debe discutir o acreditar renuencia del sindicato a discutir los puntos para que sean competencia del Tribunal.

“Ahora bien, frente a la competencia de los tribunales de arbitramento para conocer de los temas denunciados por el empleador, cumple precisar que en principio, está limitada a aquellos que hayan sido objeto de negociación entre las partes y respecto de los cuales no exista acuerdo entre ellas. En otras palabras, la sola denuncia del empleador, sin que las partes hayan agotado la etapa de interlocución directa sobre los planteamientos que ella contiene, impide el sometimiento de los mismos al conocimiento de los árbitros.”

“La excepción a esa regla y que habilita a los arbitradores para pronunciarse sobre la denuncia empresarial, se da cuando se trate de temas coincidentes con puntos presentados por el sindicato así no hayan sido objeto de arreglo directo”

II. Laboral Colectivo

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 18 de octubre de 2017. Rad. 67274. Denuncia del empleador se debe discutir o acreditar renuencia del sindicato a discutir los puntos para que sea competente el Tribunal de conocerla. Excepto los puntos que el sindicato también denuncia.

“De allí que el Tribunal, según lo ha adoctrinado la Sala, y aún en el evento, de que el asunto en controversia haya sido denunciado por el empleador, más no discutido en la etapa de arreglo directo, por renuencia de los representantes sindicales, como acaece en el sub lite, adquiera competencia, por cuanto esa etapa del conflicto colectivo de trabajo, que comprende la autocomposición de éste, supone un juego bilateral de posiciones, argumentaciones, estudio y decisión de los aspectos que son objeto de controversia, y, no resulta lógico, que la Ley admita la denuncia de la convención colectiva de trabajo por el empresario, y la omisión del Sindicato haga nugatorio ese derecho que, en la lógica que gobierna el modelo económico globalizado, impone la renegociación de las nuevas condiciones de trabajo, para que las empresas sean viables económicamente, y de paso, se proteja el empleo”

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

III. Procesal

III. Procesal

CSJ. Sala Laboral. Sentencia del 18 de abril de 2018. Rad. 45351

Prescripción en las obligaciones de trato sucesivo: no se contabiliza desde la modificación salarial, sino en la medida que se vence el plazo para cada pago de las quincenas.

“Por tanto, no es el acto de la modificación salarial el que marca la pauta para contabilizar la prescripción, como lo pretende el recurrente, sino es la fecha de la exigibilidad de las obligaciones salariales en la medida en que se vence el plazo para su pago.”

III. Procesal

CSJ. Sala Laboral. Rad. 34453 de 2016.

Otro caso especial: Contabilización del término prescripción en los despidos colectivos.

“En tratándose de despido colectivo, el término trienal se cuenta a partir del último día de los seis meses dentro de los cuales deben darse los despidos en los porcentajes que señala la ley; si la acción se ejerce con base en la calificación que hace el Ministerio de Trabajo, el lapso debe contabilizarse a partir de la firmeza del acto administrativo que declara el despido.”



CH | CHAPMAN & ASOCIADOS
A B O G A D O S

GRACIAS