



CARTILLA DEL MUNDO DEL TRABAJO

“ UN ACERCAMIENTO A LA
JURISPRUDENCIA LABORAL
COLOMBIANA ”



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Presidente Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA
FERNANDO CASTILLO CADENA
CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrado

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
Magistrado



CARLOS ERNESTO CAMARGO ASSIS
Defensor del Pueblo

LUIS ANDRÉS FAJARDO ARTURO
Vicedefensor del Pueblo

ROBINSON CHAVERRA TIPTON
Delegado para Asuntos Constitucionales y Legales (FA)

ALBERTO JOSÉ VALCÁRCEL ZARATE
Delegado para los Derechos Económicos,
Sociales y culturales (FA)

LEONARDO HUERTA GUTIÉRREZ
Delegado para el Derecho a la Salud y
la Seguridad Social

La elaboración y coordinación de esta cartilla estuvo a cargo: **Corte Suprema de Justicia**. Comité Editorial, Relatoría, equipo asesor de Presidencia de la Sala de Casación Laboral y la Oficina de Prensa de la Corte Suprema de Justicia. **Defensoría del Pueblo**. Vicedefensoría del Pueblo, Defensoría Delegada

para Asuntos Constitucionales y Legales; Defensoría Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Defensoría Delegada para el Derecho a la Salud y la Seguridad Social, Dirección Nacional de Promoción y Divulgación.

COORDINADORES CSJ-SCL:

Carlos Freddy Aracú Benítez
Coordinador Comité Editorial Sala de Casación Laboral

Ingrid Apolinar Ulloa
Yenifer Valencia Medina
Equipo Asesor de Presidencia

EQUIPO TÉCNICO DEFENSORÍA DEL PUEBLO:

Fernando Estrada R
Coordinador Grupo de Trabajo de Seguimiento Misional y Análisis Especiales Vicedefensoría del Pueblo

Fernando Rodríguez
Asesor Vicedefensoría del Pueblo

Cindy Rodríguez
Profesional Universitaria Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Diana María Ballén Taborda
Asesora Delegada para Asuntos Constitucionales y Legales



PRESENTACIÓN

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene como principal función la unificación de la jurisprudencia, con miras a la protección de los derechos constitucionales y control de legalidad de los fallos⁽¹⁾. En cumplimiento de tal función, revisa las decisiones judiciales con estricta sujeción a la protección y garantía de los derechos fundamentales de la población y sus decisiones constituyen precedente jurisprudencial para todas las autoridades en Colombia y son la interpretación de autoridad en materia de derechos laborales y de la seguridad social.

La *Defensoría del Pueblo*, es la encargada de velar por la promoción, el ejercicio y la divulgación de los derechos humanos en Colombia⁽²⁾. Para lograr este objetivo, entre muchos otros, realiza diversas actividades pedagógicas a través del conocimiento y la apropiación de la cultura de los derechos humanos expresada en las decisiones judiciales de las Altas Cortes.

En tal sentido, el 14 de diciembre de 2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Defensoría del Pueblo suscribieron un Memorando de Entendimiento, el cual tiene como finalidad sumar esfuerzos para desarrollar diversas acciones encaminadas a la investigación, capacitación y difusión de la jurisprudencia de la Sala de Casación

de la Corte Suprema de Justicia en materia de Derecho Laboral Individual y Colectivo; Derecho de la Seguridad Social; Derecho Procesal Laboral y Resolución de Conflictos con Enfoque de Género. Asimismo, busca fomentar el cumplimiento de los principios de transparencia, acceso a la información pública, participación ciudadana en la gestión pública, celeridad y confianza de la ciudadanía.

La presente estrategia pedagógica interinstitucional de divulgación de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con mayor relevancia en materia de derechos laborales y de la seguridad social, proferida entre los años 2020 y 2021, contiene un lenguaje que permite edificar la cultura y la vivencia de los derechos sociales. En esta cartilla, usted encontrará: i) Una breve identificación del problema jurídico; ii) Los principales razonamientos de la sentencia; iii) La conclusión final de la decisión; iv) La importancia de la decisión en materia de derechos sociales; v) Las personas o el grupo de personas impactadas por el fallo y vi) Los derechos analizados, protegidos y reconocidos en la decisión.

Este trabajo pedagógico permitirá divulgar de manera clara, concreta y sencilla algunas de las decisiones más relevantes de la Sala de Casación Laboral y su impacto en la vida de las personas que habitan en el territorio nacional.

¹ (Capítulo I, artículo 16 Ley 270 de 1996, Estatutaria de Administración de Justicia)

²(Título II, Capítulo 2, artículo 282 de la Constitución Política de Colombia)

TABLA DE CONTENIDO



DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

Pág 7. Reintegro - Validez de cotizaciones en período cesante del trabajador (SL890-2021)

Pág 9. Cesión de contratos laborales - Procedencia (SL3001-2020)

Pág 13. Estabilidad laboral reforzada persona en situación de discapacidad - Excepción. Diferencia discapacidad e invalidez (SL3610-2020)

Pág 15. Estabilidad laboral reforzada - Incapacidad superior a 180 días (SL4397-2020)

Pág 17 Vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato - Persona en situación de discapacidad (SL2586-2020)

Pág 19. Estabilidad laboral reforzada en el sector público - Madre cabeza de familia (SL696-2021)

Pág 21. Presunción del artículo 24 del CST - Profesiones liberales (SL225-2020)



DERECHO LABORAL COLECTIVO

Pág 24. Suspensión o cese de actividades - Peligros inminentes y condiciones de trabajo seguras (SL1450-2018)

Pág 26. Huelga - Sector salud (SL1680-2020)

Pág 29. Titulares del derecho a la huelga (SL720-2021)

Pág 30. Declaratoria de ilegalidad de la huelga - Terminación del contrato de trabajo (SL1947-2021)

Pág 33. Afiliación a organizaciones sindicales - Trabajadores independientes (STL7928-2020)

Pág 34. Prohibición de ofrecimiento de planes o beneficios superiores a los convencionales - Derecho de asociación y negociación colectiva (SL3597-2020)

Pág 36. Multifiliación sindical - fuero circunstancial (SL415-2021)



DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Pág 39. Afiliación al sistema general de pensiones -Trabajadores de edad avanzada - Pensión de invalidez (SL2991-2020)

Pág 41. Principio de la condición más beneficiosa - Alcance y reglas para su aplicación (SL1673-2020)

Pág 42. Pensión de vejez (Acuerdo 049 de 1990) - Régimen de transición - Suma de tiempos públicos y privados (SL1947-2020)

Pág 45. Pensión de invalidez - Fecha de estructuración de invalidez enfermedades congénitas y degenerativas - Secuelas tardías (SL4178-2020)

Pág 47. Pensión de sobrevivientes - Hijos de crianza (SL1939-2020)

Pág 50. Ineficacia de traslado del RAIS - Pensionados (SL373-2021)



DERECHO PROCESAL LABORAL

Pág 53. Indexación - Procedencia de oficio (SL359-2021)

Pág 55. Consorcio y uniones temporales - Sujeto procesal (SL462-2021)

Pág 57. Acción de prescripción - Reconocimiento de honorarios (SL9319-2016)

Pág 61. Notificaciones - Vigencia Decreto 806 de 2020 (Contexto pandemia por COVID -19) (AL2550-2021)

Pág 66. Copias auténticas de la sentencia de segunda instancia - Litisconsorcio facultativo - No recurrentes en casación (AL2161-2019)

Pág 69. Principio *lura novit curiae* (*Dadme los hechos y te daré el derecho*) - Aplicación (SL3209-2020)



ENFOQUE DE GÉNERO

Pág 72. Estabilidad laboral reforzada - Madre cabeza de familia (SL696-2021)

Pág 74. Pensión de sobrevivientes para compañero permanente - Acuerdo 224 de 1996 y la Ley 12 de 1975 (SL1001-2021)

Pág 76. Protección a la mujer trabajadora - Equidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional (SL2615-2020)

Pág 78. Pensión de sobrevivientes - Compañero permanente del afiliado (SL672-2021)

Pág 81. Pensión de sobrevivientes - Procedencia a pesar de divorcio - Violencia contra la mujer (SL1727-2020)



GLOSARIO

Pág 84. Glosario



**DERECHO
LABORAL
INDIVIDUAL**





REINTEGRO - VALIDEZ DE COTIZACIONES EN PERÍODO CESANTE DEL TRABAJADOR

 Providencia: **SL890-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

 El período comprendido entre el despido de un/una trabajador/a y la orden de reintegro judicial se debe contabilizar como tiempo laborado en tareas de alto riesgo para el reconocimiento de la pensión especial de vejez?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

En relación con los efectos jurídicos que se derivan de un reintegro laboral ordenado por vía judicial, de manera reiterada la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que tal orden conlleva la no solución de continuidad del vínculo contractual, lo que implica que, para todos los efectos legales, la relación laboral no finalizó ni se interrumpió, esto es, se entiende que la persona trabajadora efectivamente prestó sus servicios.

Lo anterior significa que la ineficacia de la terminación del vínculo laboral implica el reintegro de la persona al cargo que ejercía y entender que el acto ilegal no produjo consecuencias jurídicas, esto es, que el vínculo contractual permaneció vigente con todas sus consecuencias y, además, en las mismas condiciones en las que laboraba antes del acto trasgresor del orden jurídico.

La orden de reintegro hace que se configure una ficción jurídica, que implica entender que el/la trabajador/a continuó laborando en idénticas condiciones en las que estaba antes del despido ineficaz, pues de otra manera no podría garantizarse un restablecimiento efectivo de la situación que generó el acto ilegal.

En esa dirección, así como es dable establecer la obligación de pagar salarios y prestaciones sociales acordes con el cargo que ejercía la persona trabajadora antes del despido, pese a que esta no prestó materialmente el servicio, no hay alguna razón válida que permita concluir que si dicho empleo implicaba el ejercicio de tareas de alto riesgo, la respuesta de derecho no deba ser la misma, esto es, entender que continuó ejecutándolas con todas sus consecuencias de pago de salarios y obligaciones con el sistema de seguridad social, en el marco de las condiciones de empleo que tenía al momento de la ruptura contractual ilegal.

De modo que, si la parte trabajadora estaba expuesta a actividades de alto riesgo y había cotizado al sistema de seguridad social en pensiones bajo tal régimen especial, no parece justo que, ante la decisión arbitraria de la/el empleadora/or, de un despido que es con posterioridad declarado judicialmente ineficaz, se le prive de consolidar su situación pensional en las mismas condiciones que tenía antes del acto contrario a derecho.

Lo anterior, porque carecería de sentido la ficción jurídica de reestablecer las cosas al mismo estado en que se encontraban, en detrimento del derecho fundamental a la seguridad social.

De ahí que el reintegro consecuente a la declaratoria de nulidad o ineficacia de un acto de ruptura ilegal del contrato de trabajo, sea una medida de justicia contra la parte empleadora que ejecutó ese despido no validado por el orden jurídico y que, en esa lógica, determina la ficción jurídica que conduce a restablecer el derecho conculcado por la decisión ilegal.

De modo que el ad quem debió entender que entre ese acto y el efectivo reintegro la relación laboral mantuvo ese rasgo.

DECISIÓN

CASA la decisión absolutoria del Tribunal. Decreta prueba para mejor proveer y decidir en sede de instancia

IMPORTANCIA

La controversia planteada constituye un importante precedente jurisprudencial por cuanto se sostiene que el periodo en el que la parte trabajadora está cesante, una vez ordenado su reintegro por orden judicial, y que conlleva a la no solución de continuidad del vínculo contractual, lo que permite entender que, si el empleo implica el ejercicio por parte de la trabajadora de tareas de alto riesgo, pese a no prestar materialmente el servicio, continúa ejecutándolas con todas sus consecuencias de pago de salarios y obligaciones con el sistema de seguridad social, incluida la de alto riesgo.

GRUPO DE INTERÉS

El asunto es de interés jurídico, nacional, de impacto social y para la academia. En particular, es de interés para las personas trabajadoras que realicen actividades laborales de alto riesgo y deseen obtener una pensión especial, y también para los/las empleadores/as



DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la seguridad social.**
- **Derecho a la pensión especial de vejez, por actividades de alto riesgo.**
- **Derecho al reintegro laboral.**
- **Derecho a la igualdad.**



CESIÓN DE CONTRATOS LABORALES - PROCEDENCIA

 Providencia: **SL3001-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Cuáles son las diferencias entre la tercerización laboral y la sustitución de patronos? ¿Es procedente la cesión de contratos en materia laboral?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

De acuerdo con el artículo 67 del CST, la sustitución de la parte empleadora se configura cuando existe un cambio en la titularidad de la empresa, independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente, y siempre que esta operación implique la continuidad de las actividades empresariales.

Por tanto, el cambio de titularidad de la empresa (sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio), también conocido como sucesión de empresa (un/a empresario/a sucede a otro/a en la misma empresa) o transmisión de empresa (la persona titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular) es un elemento ineludible para que la figura de marras se configure.

Adicionalmente, este cambio de la parte empleadora supone que, en virtud de un acto, el/la empresario/a cedente transfiere a la parte cesionaria bienes

susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores/as.

Precisamente en este aspecto reside la diferencia entre la tercerización laboral y la sustitución de la parte empleadora. En la primera, el/la empresario/a «hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo» (CSJ SL467-2019), lo que usualmente se concreta a través de la figura de los/las contratistas y subcontratistas prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego, en la tercerización laboral, hay una externalización de tareas o, si se quiere, un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin

transferencia de la organización empresarial. Por ello, la empresa cesionaria puede reversar la actividad cedida o delegarla en otro contratista.

En cambio, en la sustitución de la parte empleadora, no solo hay una transmisión de actividad; también se transfieren las estructuras y elementos organizativos suficientes para dar continuidad a la explotación de bienes y servicios ofrecidos al mercado. Por tanto, no hay sucesión de empresas si no opera este trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido.

En este caso, es claro que la operación realizada por el accionado es propia de la tercerización laboral y no de la sustitución patronal, en la medida que lo que hizo fue desprenderse de una actividad que antes ejecutaba

directamente para entregársela a una tercera persona, es decir, externalizó o exteriorizó una gestión sin transferencia de establecimiento.

En efecto, el opositor, en cuanto establecimiento educativo, siguió manteniendo su identidad (medios organizacionales), y en ningún momento fue reemplazada por otra empresa. E incluso en lo que se refiere al segmento de la actividad de vigilancia, al 1.º de julio de 2000, aún se encontraba habilitada para garantizar, a través de su Departamento de Seguridad, la vigilancia y seguridad de sus estudiantes e instalaciones. Es decir, la universidad aún contaba con los medios para desarrollar la función de marras. De otra parte, se señala que la inoperancia de la sustitución de empleador/a era tan evidente que, en el acuerdo del 1.º de julio de 2000, las partes se vieron en la imperiosa necesidad de incorporar una cláusula de cesión de contratos de trabajo, la que en otro contexto hubiese sido completamente innecesario, pues de haberse configurado una genuina y real sustitución de la parte empleadora, la nueva empresa, por ministerio de la ley, pasa a ocupar la posición jurídica de empleador/a sin necesidad de acuerdos adicionales.

Se hace un análisis sobre la procedencia de la cesión de contratos en materia laboral, señalándose que desde la creación del CST que data de la década de los 50', el mundo y, en particular, las formas de organización del trabajo y de la producción han cambiado significativamente. Los factores son bien conocidos: (i) globalización y liberalización económica, con la consecuente intensificación de la competencia interna y externa; (ii) la paulatina desindustrialización y el apogeo del sector servicios; (iii) un contexto económico que demanda de las empresas una mayor capacidad de adaptación a las incertidumbres y volatilidades del capitalismo contemporáneo; (iv) el vertiginoso desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que facilitan una mayor articulación entre las empresas y un control remoto de los procesos de producción de bienes y servicios, sumado a una reducción en el costo del transporte y (v) la evolución de la legislación y las técnicas contractuales han permitido la estructuración de contratos atípicos o formas inéditas de cooperación empresarial.



Con fundamento en lo anterior, se concluye que para la Corte no debe existir objeción alguna para que, en la actualidad, en desarrollo de la libre negociación y dentro de un espíritu de respeto de las condiciones laborales adquiridas por las personas trabajadoras, sea posible celebrar acuerdos de cesión de contratos de trabajo, en virtud de los cuales la parte empleadora transfiera a otra los contratos suscritos con sus empleados/as, a fin de que a futuro estos queden a disposición de este último. Desde luego que para que dicho pacto sea válido, es necesario que los/las trabajadores/as participen, brindando su consentimiento de manera expresa.

En efecto, las personas trabajadoras no son una mercancía de la cual se pueda disponer así, sin más. Desde la declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), integrada como anexo a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1944, la OIT ha venido reafirmando el principio según el cual «el trabajo no es una mercancía». Esto significa que los/las trabajadores/as no pueden ser cosificados/as, tratándolos/as como un objeto o producto del cual se puede disponer libremente en el intercambio de bienes y servicios en el mercado. Las personas trabajadoras son ante todo seres humanos, dignos y merecedores de respeto, y su actividad -el trabajo- es un bien social.

Por tanto, para que este tipo de acuerdos laborales produzca efectos jurídicos, es indispensable que posean una estructura triangular en la cual concurra la voluntad de las/los empleadoras/es y de las/los trabajadoras/es concernidas/os. Lo anterior, igualmente se justifica debido a que la relación de trabajo es bilateral e *intuito personae* de la cual surgen mutuamente derechos y obligaciones, de manera que las personas trabajadoras también guarda un especial interés en conocer las características y condiciones de su nuevo/a empleador/a, sobre todo en aquellos escenarios en los que la subrogación de la

posición empresarial pueda constituir un riesgo para el cumplimiento de las obligaciones laborales, implicar mayores dificultades para el ejercicio de los derechos laborales o reducir las posibilidades de crecimiento profesional.

No sobra mencionar, que además del consentimiento expreso e inequívoco de las personas trabajadoras en la cesión del contrato de trabajo, es indispensable que (i) no se menoscaben o desmejoren derechos (art. 53

CP, inc. final); (ii) la nueva parte empleadora sea una verdadera empresa que cuente con una estructura y organización productiva propia, es decir, con medios, personal y recursos suficientes para producir bienes y servicios, y (iii) que los/as trabajadores/as se encuentren bajo su ámbito de organización y dirección. Esto, porque la

cesión de contratos de trabajo no puede utilizarse con fines defraudatorios o para dar lugar a situaciones de intermediación laboral ilegal, en las cuales la empresa cesionaria actúa como una persona interpuesta, encargada de suministrar trabajadoras/es a la empresa cedente.

Descendiendo al caso, la Sala observa que la universidad realizó la cesión de contratos de trabajo sin el consentimiento de las/los trabajadoras/es afectadas/os. De hecho, en el expediente a folios 45, 46, 62, 68, 69, 75, 88 a 90, 92, 93, 108 a 109, 111 a 112, 114 y 155, militan sendos documentos que demuestran que entre quienes desarrollaban la labor de vigilancia y la Universidad escaló un conflicto, porque las primeras se negaron a reconocer a la empresa de Seguridad, como su empleadora.

A tal punto llegaron las desavenencias, que las/os trabajadoras/es se negaron a firmar el formulario de afiliación a la Caja de Compensación Familiar, bajo el argumento de que nunca se obtuvo su consentimiento para la suscripción del convenio del 1.º de julio de 2000 y la supuesta operación de sustitución patronal era

“ DESDE LA DECLARACIÓN RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (DECLARACIÓN DE FILADELFIA), INTEGRADA COMO ANEXO A LA CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN 1944, LA OIT HA VENIDO REAFIRMANDO EL PRINCIPIO SEGÚN EL CUAL «EL TRABAJO NO ES UNA MERCANCÍA» ”

inexistente. Por esta negativa a suscribir los formularios de afiliación, la parte demandante fue citada a descargos y luego despedida. Todo ello demuestra que la estipulación de cesión de contratos de trabajo se hizo sin la aquiescencia de las/los trabajadoras/es afectadas/os y, más aún, a pesar de su férrea oposición.

Dada la ausencia de consentimiento expreso de la parte trabajadora, fuerza concluir que la cesión de los contratos de trabajo celebrada entre Universidad Santo Tomás y Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., es ineficaz. Por lo mismo, la empresa Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda. no se subrogó en la posición de empleadora de las/los demandantes.

DECISIÓN

Se revoca el fallo de primer grado y, en su lugar, se declara la inexistencia de la sustitución patronal entre la Universidad Santo Tomás y Guardianes Compañía Líder de Seguridad Ltda., así como la ineficacia del acuerdo de cesión de contratos de trabajo. En consecuencia, se declara que el despido efectuado por Compañía Seguridad. el 28 de agosto de 2000, y el 29 de agosto de 2000, no produjo efectos.

Ordena restablecer los contratos de trabajo de las/los demandantes en idénticas condiciones, junto con el pago de los salarios y prestaciones causados desde la fecha de su desvinculación hasta la de su reinstalación, debidamente indexados.

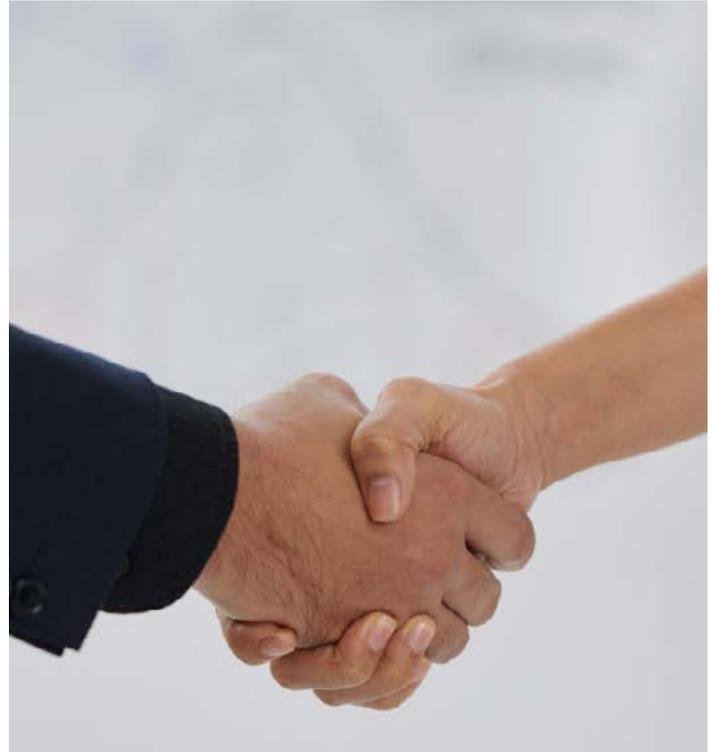
IMPORTANCIA

El tema tratado constituye un referente doctrinal de suma importancia, por cuanto por primera vez la Sala analiza la procedencia de la cesión de contratos laborales en Colombia, estableciendo una serie de requisitos para que ello proceda, entre ellos, el consentimiento expreso de las/os trabajadoras/es.

De otro lado, se hace un estudio para establecer diferencias entre la tercerización laboral y la sustitución de patronos.

GRUPO DE INTERÉS

El asunto es de interés jurídico, nacional, de impacto social y para la academia.



DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la dignidad.**
- **Derecho al reintegro laboral.**
- **Derecho a la estabilidad laboral.**
- **Derecho a recibir información: referido al derecho de conocer las condiciones laborales, los cambios y sustituciones patronales.**
- **Derecho a la libertad de expresión: manifestado en la aquiescencia de las/os trabajadoras/es afectadas/os.**

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD - EXCEPCIÓN. DIFERENCIA DISCAPACIDAD E INVALIDEZ

 Providencia: **SL3610-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

 **Una persona con discapacidad declarada inválida, puede ser reintegrada al cargo que desempeñaba en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ?** 

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La invalidez es una noción circunscrita al sistema colombiano de seguridad social integral. De acuerdo con los artículos 38 de la Ley 100 de 1993 y 9.º de la Ley 776 de 2002, una persona se considera inválida cuando, por causa no provocada intencionalmente, ha perdido el 50% o más de su capacidad laboral. Si el origen de la pérdida de la capacidad laboral es común y cumple la densidad mínima de semanas requeridas por la ley, tiene derecho a una pensión de invalidez a cargo del sistema general de pensiones; si el origen es laboral, tiene derecho a la misma prestación a cargo del sistema de riesgos laborales.

Por su parte, la discapacidad hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

Entonces, la invalidez y discapacidad son conceptos diferentes. Sin embargo, no son excluyentes y pueden superponerse, lo que significa que una persona puede

tener un estado de invalidez y al mismo tiempo una discapacidad. De hecho, es usual que las personas declaradas inválidas tengan a su vez discapacidades derivadas precisamente de esas deficiencias que les impiden integrarse en los entornos laborales. Es decir, puede suceder y es bastante común, que las deficiencias que provocan un estado de invalidez, también contribuyan a estructurar una discapacidad en un contexto laboral específico.

Pero, así como es usual que invalidez y discapacidad converjan en una persona, puede que no. Por ejemplo, un ex integrante de la fuerza pública o piloto de una aerolínea, debido a alguna deficiencia en su salud, puede haber sido declarado inválido para desarrollar esa actividad y por lo mismo puede estar percibiendo una pensión de invalidez, pero es factible que esa limitación no afecte en lo absoluto el desarrollo de otras labores productivas. Igual ocurre con personas profesionales, técnicos o artistas que debido a una pérdida o afectación de una estructura anatómica o una función psicológica o fisiológica son declaradas inválidas, pero sus limitaciones no les impidan integrarse de nuevo al mundo laboral para explotar sus capacidades y poner en práctica otras destrezas, habilidades y conocimientos al servicio de la comunidad y la economía.

En ese orden de ideas, la tesis relativa a que las personas declaradas inválidas «no se encuentran en condiciones de trabajar» no es de recibo para esta Sala. Como se mencionó, la mayor parte de las personas declaradas inválidas tienen discapacidades, de manera que sostener

que están excluidas del mundo laboral equivale a negarles el derecho a la inclusión sociolaboral.

Admitir que las personas en quienes concurre una invalidez y una discapacidad no pueden reincorporarse a la fuerza laboral no solo vulnera su derecho al trabajo; también niega su autonomía individual garantizada en la Convención y pone el énfasis en lo que no pueden hacer en vez de acentuar aquello que sí son capaces de ejecutar.

Así, desde un punto de vista jurídico, en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es factible el reintegro de una persona con discapacidad, declarada a su vez inválida, pues lo contrario implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad

DECISIÓN

No casó la decisión del Tribunal que confirmó la orden de reintegro dada por el juez de primer grado

IMPORTANCIA

Es un referente jurisprudencial que sirve de sustento para precisar que en aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 puede hacerse el reintegro de una persona con discapacidad y declarada a su vez inválida, salvo que por razón de la discapacidad sea evidente que la persona no puede desempeñar ninguna actividad remunerada en la empresa, aún con los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso.

Y, de otra parte, por cuanto hace algunas precisiones para establecer la diferencia entre la noción de discapacidad e invalidez.

GRUPO DE INTERÉS

El tema es de interés jurídico, nacional, para la academia y de impacto social.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la igualdad: manifestado en la prohibición de la discriminación por razones de discapacidad laboral.**
- **Derecho al reintegro laboral.**
- **Derecho de acceso al empleo.**

ENLACE A PIEZAS DE DIFUSIÓN

Video animado

<https://www.youtube.com/watch?v=DwPqpY6NGnl>





ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - INCAPACIDAD SUPERIOR A 180 DÍAS

 Providencia: [SL4397-2020](#)

PROBLEMA JURÍDICO

 **La persona amparada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para poder terminarse el vínculo contractual en virtud de la incapacidad mayor a 180 días, debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo?**

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

En el evento en que la incapacidad de la persona trabajadora se extienda por más de 180 días, el primer escenario para verificar la real condición del/la trabajador/a que impide su retorno al empleo, corresponde al Ministerio del Trabajo; de ahí que la parte empleadora debe acudir a la autoridad administrativa, para obtener el permiso de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; no obstante, si ello no ocurre, para evitar que se apliquen las consecuencias jurídicas de la norma en cita, en el proceso podrá acreditar esa razón objetiva, que desvirtúe que la terminación del contrato tuvo su fuente en un factor discriminatorio como lo es la disminución de la salud del/la trabajador/a.

No hay discusión que el actor se ubicaba en el supuesto de aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada, por tener una pérdida de capacidad laboral mayor al 50%, (limitación profunda), y que

la terminación del contrato de trabajo tuvo su razón de ser en la falta de recuperación de la salud del trabajador durante 180 días, por su condición de parapleja; por lo que en principio, no era posible la reubicación dentro de la empresa, por cuenta de las labores físicas que ejercía en la actividad minera (avanzador y posteador); sin embargo, es un hecho no discutido, que la pasiva entregó al trabajador la carta de terminación del contrato de trabajo, el 24 de febrero de 2011, indicándole al actor, que se haría efectivo, el 24 de marzo de ese mismo año, es decir, al cumplirse los 180 días exactos de incapacidad que refiere la norma sustantiva, luego del infortunio ocurrido, el 24 de septiembre de 2010.

La utilización de la referida causal por parte de la parte empleadora no puede ser arbitraria, ventajosa, ni automática, con el fin de salir de manera pronta, de la carga económica y administrativa que supone mantener el contrato con un/a trabajador/a afectado/a en su salud de manera significativa, pues permitir tal

situación, lleva al punto de que el/la empleador/a simplemente esté pendiente del cumplimiento del período de 180 días continuos de incapacidad, para terminar unilateralmente el contrato.

No basta el acaecimiento del término de incapacidad de 180 días, para que de manera irreflexiva la parte empleadora proceda a aplicar esta causal de terminación del vínculo laboral, con el efecto nefasto de quitarle recursos económicos al/la trabajador/a disminuido/a, para su subsistencia, y dejarlo al margen de la posibilidad de beneficiarse de las prestaciones del sistema; debe existir un respeto a las garantías fundamentales del/la trabajador/a en estas condiciones, para que no quede desprotegido.

DECISIÓN COMO CONCLUSIÓN FINAL DE SU PROPIA MOTIVACIÓN

No casa la sentencia del Tribunal que confirmó la condenatoria del juzgado.

IMPORTANCIA

Constituye un precedente jurisprudencial frente a aquellos casos en que el/la empleador/a invoque una causa legal para la finiquitar el contrato de trabajo el haber cumplido el/la trabajador/a más de 180 días de incapacidad continuos, en cuyo caso, si este está amparado/a por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361/97, requiere previamente de la autorización del Ministerio del Trabajo.

GRUPO DE INTERÉS

El tema es de interés jurídico, nacional y para la academia.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la igualdad: manifestado en la prohibición de la discriminación por razones de discapacidad laboral.**
- **Derecho al reintegro laboral.**
- **Derecho de acceso al empleo.**

ENLACE A PIEZAS DE DIFUSIÓN

Video animado

<https://www.youtube.com/watch?v=LQFnGCQT1Jk&t=3s>





VENCIMIENTO DEL PLAZO FIJO PACTADO EN EL CONTRATO - PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



Providencia: **SL2586-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿El vencimiento del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva de terminación del vínculo de las y los trabajadoras/es con discapacidad?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo de terminación de ese tipo de contrato (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es porque quien decide si lo termina o no es en últimas la parte empleadora, por lo que el vencimiento del plazo está permeado por la voluntad de la persona empresaria de no prorrogar el contrato. Tan es así que, de no mediar el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Dicho, en otros términos: la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra sin más; antes media la voluntad de la persona empleadora de no renovación, que, de no darse, permitiría la continuidad del vínculo laboral.

[...]la Corte considera conveniente precisar que, en el caso de las/los trabajadoras/es con discapacidad contratadas/os a término fijo, es necesario que la decisión de no prorroga esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos

contratados. Por consiguiente, si el/la trabajador/a promueve juicio laboral, la persona empleadora tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará demostrado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminatoria.

DECISIÓN

CASA la sentencia del juez colegiado, y en sede de instancia, revoca la del juzgado, declarando ineficaz la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, ordenar el reintegro de la demandante a un cargo compatible con su discapacidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta la fecha de su reubicación, debidamente indexados, y el pago de los aportes a los subsistemas de pensión y salud.

IMPORTANCIA

La problemática tratada, es un referente doctrinal respecto de aquellos asuntos en donde se haya suscrito un contrato de trabajo a término fijo, la parte trabajadora se encuentre en estado de discapacidad y se dé por terminado el vínculo contractual por el solo vencimiento del plazo fijo pactado, en cuyo caso, conforme a lo sostenido por la Corte, el arribo de esa fecha no constituye, por sí sola, una causal objetiva para el finiquito de la relación laboral.

En otras palabras, si bien en los contratos de trabajo a término fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, ello no significa que aquella sea una causal objetiva, por el contrario, es eminentemente subjetiva, pues en todo caso las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo.

GRUPO DE INTERÉS

El tema es de interés jurídico, nacional, para la academia y de impacto social. En particular a personas trabajadoras con enfermedad o en situación de discapacidad –inclusive, sin calificación formal-, trabajadoras/es con contrato a término fijo y empleadoras/es.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho al trabajo.**
- **Derecho a la estabilidad laboral reforzada por enfermedad o discapacidad.**
- **Derecho a la igualdad y al no despido por razones discriminatorias.**





ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL SECTOR PÚBLICO - MADRE CABEZA DE FAMILIA



Providencia: **SL696-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

¿La madre cabeza de familia tiene estabilidad laboral reforzada aún si el despido no ocurre en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP) regida por la Ley 790 de 2002 ?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

Se trata de una madre de tres hijos -uno de ellos con síndrome de Down y pérdida de capacidad laboral del 60%, otro, estudiante y el restante, privado de la libertad. fue despedida por su empleador en un proceso de reducción de personal encaminado, conforme a las versiones de la empresa, al ahorro en el costo de producción.

La Sala retoma los requisitos para ser considerada madre o mujer cabeza de familia al tenor de la Ley 1232 de 2008, conforme lo adoctrinado en sentencias CSJ SL1496-2014 y SL19561-2017.

Reitera que la protección legal no solo la tiene la madre con hijos menores de edad o en situaciones de invalidez o discapacidad, sino toda mujer que demuestre que la responsabilidad económica, social o afectiva de su núcleo familiar más cercano está a su cargo exclusivo.

De modo que si una mujer, además de un/una hijo/a con situación de discapacidad, tiene otros descendientes a su cargo que se presumen legalmente capaces por ser mayores de edad, no anula la posibilidad de tener la calidad de madre cabeza de familia si acredita la ausencia de contribución sustancial.

Se considera que el análisis de los requisitos legales para acreditar la calidad de mujer o madre cabeza de familia, no debe desatender el contexto social, económico y familiar en el que se desarrolla la jefatura femenina del hogar. En efecto, la imposición del requisito de deficiencia sustancial de ayuda del cónyuge o compañero permanente y demás miembros de la familia, no puede interpretarse bajo una perspectiva que reproduzca estereotipos sociales sobre los roles de género que históricamente han estado involucrados en las relaciones intrafamiliares y considerados como válidos en grave menoscabo de un grupo poblacional determinado, como el considerable número de madres cabeza de familia que la jurisprudencia ha reconocido como una consecuencia de tales construcciones teóricas erróneas.

Aclara, que el sentido de la protección especial de la ley no deriva únicamente de la carga económica que la mujer debe asumir en el interior de su hogar, sino que trasciende a las situaciones emocionales, afectivas, culturales y sociales que implica el solo hecho de regentar un hogar con personas en situaciones de discapacidad o invalidez.

La deficiencia sustancial de ayuda debe estar probada, pero si la madre cabeza de familia alega que su salario es la única base del sustento de su núcleo familiar, al ser una afirmación indefinida se traslada la prueba a la contraparte y esta debe demostrar lo contrario. Además, de no ser dable imponerles a aquellas cargas desproporcionadas para probar su condición, el aporte del miembro del grupo familiar debe ser sustancial.

Señala que, si bien este asunto no se trató de una reestructuración, fusión o liquidación en el marco del PRAP, la protección va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002, pues la salvaguarda deriva de un mandato suprallegal.

De modo que sí era procedente aplicar la protección en los mismos términos contemplados en la Ley 790 de 2002 para las personas beneficiarias del retén social; esto es, brindar estabilidad laboral reforzada a las madres cabeza de familia que son despedidas en el marco de la reestructuración de la planta de personal de una entidad, como aquí ocurrió.

No hay razón para decir que las madres cabeza de familia tienen protección en un preciso escenario temporal (PRAP), pero no en contextos bastantes similares en los que también hay reestructuración, liquidación o fusión de entidades públicas. Lo anterior protege la igualdad real, los artículos 42, 43, 44, 46 y 47 CN y la CEDAW.

DECISIÓN

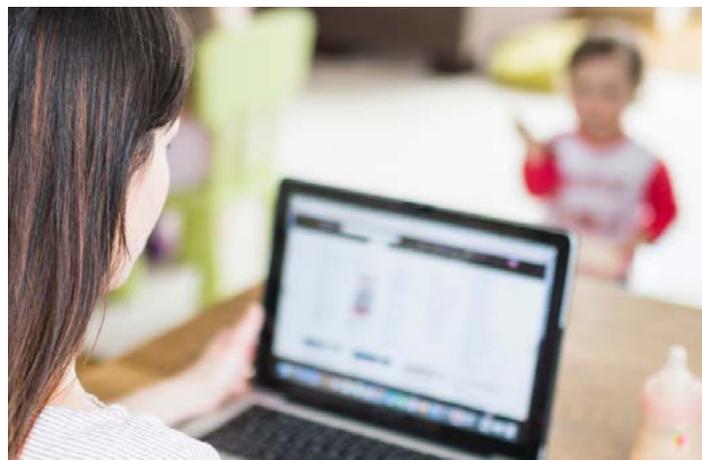
Casa el fallo del Tribunal y en sede de instancia, ordena el reintegro al cargo de la accionante, junto con el pago de los salarios y las prestaciones sociales legales y extralegales que dejó de percibir desde el momento de su desvinculación, debidamente indexados al hacer su pago, así como de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones y salud.

IMPORTANCIA

El tema tratado constituye un importante precedente jurisprudencial en aquellos casos de la terminación del contrato de trabajo de las madres cabeza de familia, en el marco de una reestructuración de una entidad pública, al precisar que estas son beneficiarias de la estabilidad laboral reforzada y del retén social acorde con lo previsto en la Ley 790 de 2002.

GRUPO DE INTERÉS

El asunto es de interés jurídico, nacional, de impacto social y para la academia. En particular para las madres y mujeres cabeza de familia amparadas por la estabilidad laboral reforzada y las/los empleadoras/es.



DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho al trabajo.
- Derecho a la igualdad.
- Estabilidad laboral reforzada de madres cabeza de familia, persona con limitación física pre-pensionables.
- Derecho al reintegro.



PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 24 DEL CST - PROFESIONES LIBERALES



Providencia: **SL225-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

 **La presunción prevista en el artículo 24 del CST tiene aplicabilidad en tratándose de profesiones liberales ?**

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

Las profesiones liberales, como la contaduría, son disciplinas reconocidas por el Estado, en ellas predomina el ejercicio del intelecto y para su ejercicio se requiere además de un título académico, una licencia o matrícula profesional. Se les califica como liberales porque en su desempeño media la autonomía técnica, organizativa y profesional. Sus rasgos distintivos son la autodeterminación en el desarrollo de las tareas, la responsabilidad personal atribuible a quienes las ejercen y el código ético profesional que guía su ejercicio.

Esto no quiere decir, como parecen entenderlo los recurrentes, que estén exentas de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a que esta opera, sin excepción o distinción, en «toda relación de trabajo personal» regulada por dicho estatuto.

De hecho, en sentencia C – 665 de 1998 se definió la inexequibilidad del inciso 2. ° del artículo 2. ° de

la Ley 50 de 1990, por el cual se modificó el artículo previamente referido que exceptuaba de la presunción a quienes presten servicios personales en ejercicio de una profesión liberal y a quienes lo hagan en desarrollo de un contrato civil o comercial.

No puede dejarse de lado que la realidad social del país, refleja que las personas trabajadoras que desempeñan profesiones liberales no están exentas de la vulneración sistemática de sus derechos laborales; además, reportan altos índices de precariedad; luego, no existe razón alguna para excluirlas de la presunción de contrato realidad e imponerles una carga probatoria que agudiza las desventajas que ya deben soportar.

En tal contexto, no es cierto que en el sub judice no tenga cabida la presunción de contrato de trabajo, de ahí que nada cabe reprocharle al Tribunal cuando estimó que una vez se demostró que el accionante prestó servicios como contador a las demandadas, ello habría paso a la presunción de contrato de trabajo y dejaba en manos de los convocados desvirtuarla.

DECISIÓN

NO CASA el fallo del Tribunal que modificó el de primer grado, que fue condenatorio.

IMPORTANCIA

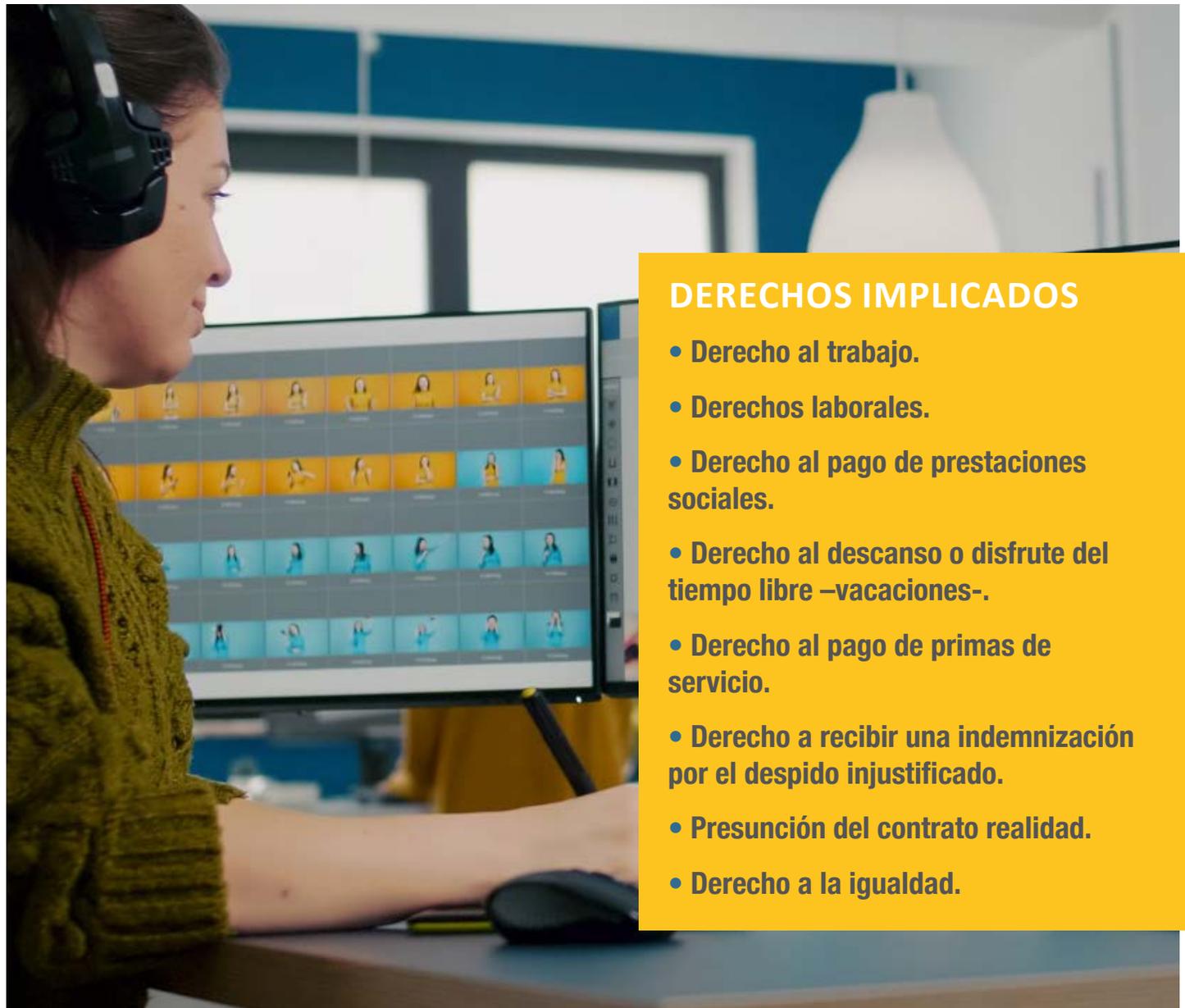
La relevancia de la decisión, radica en que extiende la presunción prevista en el artículo 24 del CST, para las profesiones liberales, en razón a no existir fundamento alguno para imponer una carga probatoria que agudiza y vulnera los derechos laborales de quienes ejercen este tipo de actividades.

Dicha presunción de existencia de contrato de trabajo en profesiones liberales, aplica sin distinción en cuanto al sector público o privado, la naturaleza de las

funciones y sin exigir requisitos adicionales más que la demostración de la prestación personal del servicio, por tanto, corresponde a la persona contratante desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente, propio del esquema civil o comercial.

GRUPO DE INTERÉS

El asunto es de interés jurídico, nacional, de impacto social y para la academia. En particular es de interés para los/las trabajadores/as que desempeñan profesiones liberales y los/las empleadores/as.



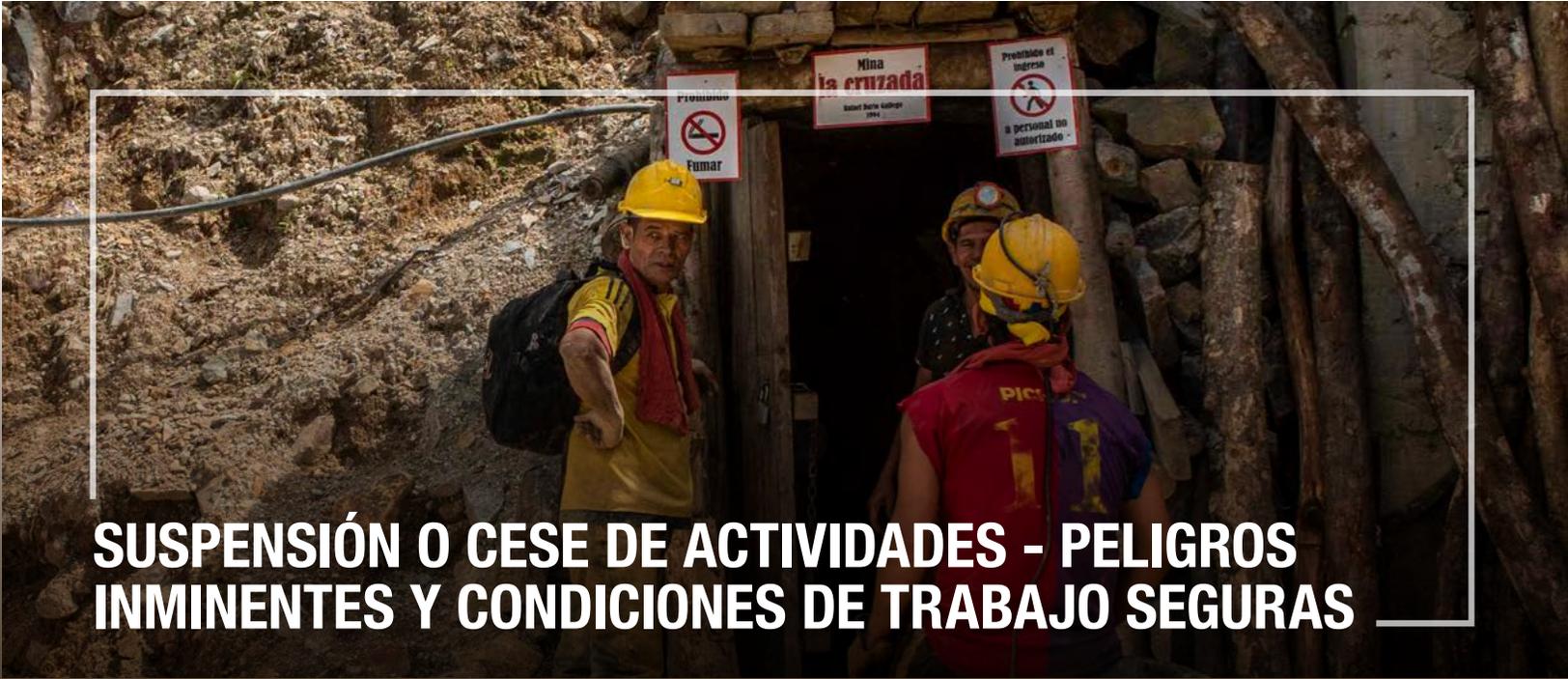
DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho al trabajo.
- Derechos laborales.
- Derecho al pago de prestaciones sociales.
- Derecho al descanso o disfrute del tiempo libre –vacaciones–.
- Derecho al pago de primas de servicio.
- Derecho a recibir una indemnización por el despido injustificado.
- Presunción del contrato realidad.
- Derecho a la igualdad.



DERECHO
LABORAL
COLECTIVO





SUSPENSIÓN O CESE DE ACTIVIDADES - PELIGROS INMINENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS

 Providencia: [SL1450-2018](#)

PROBLEMA JURÍDICO

¿Las personas que trabajan tienen el derecho a interrumpir sus labores frente a peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La obligación de las personas empleadoras de adoptar todas las medidas eficaces para garantizar la seguridad y salud de las/os trabajadoras/es, tiene como correlato el derecho de estos de laborar en un ambiente de trabajo que garantice razonablemente su salud, seguridad y bienestar.

Quiere decir lo anterior que, a la obligación de seguridad y protección de la parte empleadora, le sigue el derecho de los/las trabajadores/as de exigir una conducta consecuente con esos deberes. Por manera que, si aquella desatiende tales obligaciones básicas de la relación de trabajo, estos/as pueden abstenerse de prestar el servicio hasta tanto no se garantice su seguridad.

En esa dirección, el artículo 21 de la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, prescribe que «sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadoras/es tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por

motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores», en cuyo caso «no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave».

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. ° 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 las/os trabajadoras/es derivado de un principio básico de supervivencia y autodefensa.

En efecto, el poder empresarial de dirección, organización y control de la actividad productiva, que le permite dar instrucciones y órdenes a sus trabajadoras/es y a estas/os el deber de acatarlas, no otorga a la persona empleadora un poder omnímodo sobre sus derechos existenciales. Por ello, la vida, la salud e integridad son bienes supremos e insustituibles que escapan del espectro subordinante de la empleadora,

quien, so pretexto de su poder de ordenación, no puede lesionarlos.

Así pues, la resistencia a obedecer una orden de la persona empleadora que fundada y previsiblemente pueda afectar la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, así como la de protestar colectivamente para exigir ambientes de trabajo apropiados y seguros, es legítima.

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 a la parte empleadora y fundarse en motivos razonables.

DECISIÓN

Las personas trabajadoras tienen derecho a interrumpir sus labores frente a peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras.

IMPORTANCIA

Esta providencia podría ser importante de cara a la pandemia Covid 19, puesto que afirma que es un derecho legítimo de las/os trabajadoras/es el de abstenerse de prestar el servicio cuando exista un peligro inminente para su seguridad y salud. Asimismo, afirma que la vida, la salud e integridad son bienes supremos e insustituibles que escapan del espectro subordinante de la persona empleadora, quien, so pretexto de su poder de ordenación, no puede lesionarlos.

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadoras/es sindicalizadas/os y no sindicalizadas/os.

Empresas.

Organización sindical.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho fundamental a la vida.
- Derecho fundamental a la salud (regulado por la Ley estatutaria de salud, Ley 1751 de 2015).
- Derecho al trabajo en condiciones dignas (encuentra relación con el art. 49 de la C.P.: deber de las personas trabajadoras de procurar por el cuidado integral de la salud).
- Derecho a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.





HUELGA - SECTOR SALUD



Providencia: **SL1680-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿La huelga de las/os trabajadoras/res de la ESE recayó sobre un servicio esencial ?

¿La legalidad del ejercicio de la huelga imputable a la parte empleadora está condicionada a las formalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo para los conflictos colectivos orientados a la suscripción de una convención colectiva ?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

1. La huelga es un derecho fundamental

El Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sostenido que la huelga es un derecho fundamental de las personas que trabajan que les permite reivindicar y defender sus intereses. La jurisprudencia del CLS ha establecido el principio básico según el cual «el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones» al que pueden recurrir en defensa de sus intereses económicos y sociales. En

paralelo, la CEACR ha dicho que «la huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses», por tanto, «constituye un derecho fundamental» indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.

Aunque el derecho de huelga no tiene consagración explícita en el Convenio núm. 87, los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo, han dado por sentado que este derecho deriva del artículo 3.º del citado convenio, que consagra el derecho de las/os trabajadoras/es y sus organizaciones a «formular su programa de acción» y del artículo 10.º según el cual las organizaciones tienen por objeto «fomentar y defender los intereses de los trabajadores».

La huelga es un derecho protegido también por otros instrumentos internacionales que reconocen derechos humanos, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.1.d) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22). A nivel nacional, el artículo 56 de la Constitución Política garantiza de manera amplia el derecho de huelga, «salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador».

2. La huelga es un derecho social protegido en un Estado democrático y pluralista

A diferencia de los estados totalitarios que reposan en la utopía de un mundo libre de conflicto, los estados democráticos reconocen que el conflicto es natural en una sociedad pluralista. En efecto, las sociedades democráticas reconocen la coexistencia de grupos autónomos, constituidos en torno a la defensa de intereses de sus integrantes que, se quiera o no, inevitablemente entran en conflicto entre sí. Sin embargo, en vez de verse perturbada y correr a restringir de manera autoritaria el conflicto, intenta captar su energía, lo mejor de él para ponerlo a su servicio.

El Derecho del Trabajo tiene la peculiaridad de que legitima el conflicto y lo canaliza a través de instituciones propias, permitiendo que cumpla la función equilibradora de fuerzas para la que está llamado a servir. Por ello, en esta parcela del conocimiento, el conflicto no solo es natural y normal, también es funcional, en la medida que dinamiza la negociación colectiva, reivindica la dignidad del trabajo y los intereses sociales y económicos de las personas trabajadoras. Es, por decirlo de otra forma, un componente indispensable para la salud y fortalecimiento de las relaciones laborales, al hacerlas viables y justas a través de su papel compensador.

3. El derecho de huelga en los servicios esenciales

La OIT ha acuñado una definición de servicios esenciales que hoy goza de aceptación universal, entendiendo por

tales a aquellos cuya suspensión supone «una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población».

4. No toda huelga practicada en una institución prestadora de servicios de salud afecta un servicio esencial – Distinción entre actividad y servicio

Cuando los órganos de control de la OIT aluden a la posibilidad de prohibir o restringir la huelga en los servicios esenciales, no se refiere a la actividad o a todo el sector propiamente dicho, sino a aquellos servicios cuya interrupción ponga real y verdaderamente en riesgo la vida, la salud o seguridad de las personas.

Lo anterior significa que a la hora de revisar si una huelga versó sobre un servicio esencial, lo que se debe constatar, es si realmente el cese afectó un servicio de aquellos cuya interrupción de manera directa, evidente e inmediata puso en riesgo la salud, la vida y la seguridad de toda o parte de la población. Luego, el derecho de huelga no es que esté prohibido a todo el personal de

las EPS o IPS, o a todos los/as profesionales de salud, pues su restricción recae estrictamente sobre aquellos servicios cuya interrupción -sin más rodeos- ponga en peligro la salud y vida de las personas.

“LA HUELGA ES UN MEDIO DE ACCIÓN ESENCIAL DEL QUE DISPONEN LOS TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES PARA DEFENDER SUS INTERESES», POR TANTO, «CONSTITUYE UN DERECHO FUNDAMENTAL»

5. El procedimiento de los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo de Trabajo, solo aplica a la huelga que sirve de presión para la suscripción de un convenio colectivo al interior de una empresa

La Corte sostiene que las huelgas distintas de las promovidas para presionar la suscripción de un convenio colectivo, no deben seguir ningún procedimiento. Lo anterior con base en estos argumentos:

(i) La huelga en sus distintas modalidades y objetivos es un derecho fundamental, cuya restricción solo puede ser impuesta por el legislador. Por tanto, su ejercicio debe garantizarse en forma amplia y sus limitaciones deben interpretarse de forma selectiva, excepcional y

restrictiva. Esto significa que no es válido, a través de un ejercicio hermenéutico, extender los procedimientos de la huelga contractual a otras modalidades de conflicto colectivo.

(ii) El procedimiento consagrado en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo de Trabajo fue concebido en el marco de la huelga contractual orientada a la suscripción de una convención colectiva de trabajo, de manera que solo aplica a esta tipología de cese.

(iii) Cuando se trata de la huelga contractual suscitada en el seno de una empresa, la exigencia de seguir los trámites consignados en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo de Trabajo constituye un presupuesto de su ejercicio, pero cuando se trata de otros conflictos colectivos, su aplicación obstaculiza y, en algunos casos, inhibe el ejercicio de la huelga.

(iv) El ejercicio del derecho a la huelga, por ser un derecho humano de contenido social, no supone el cumplimiento de un debido proceso establecido en favor del sujeto pasivo de la protesta, dado que la huelga no es una sanción.

DECISIÓN

1. La Corte sostiene que la huelga es un derecho humano fundamental

2. La Corte precisa el criterio sentado en sentencias tales como la CSJ SL 5857-2014, CSJ SL11680-2014 y CSJ SL9517-2015, alusivas a la huelga en el sector salud, en el sentido que no es que el derecho de huelga esté prohibido en todo el sector salud, sino estricta y exclusivamente en aquellos servicios cuya interrupción verdaderamente ponga en peligro directo y evidente la salud o vida de las personas.

3. La Corte rectifica su criterio para sostener que el procedimiento de los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo de Trabajo, solo aplica a la huelga que sirve de presión para la suscripción de un convenio colectivo al interior de una empresa.

IMPORTANCIA

Esta providencia es importante dado que reconoce la huelga como un derecho humano fundamental; sostiene que el conflicto laboral es natural, normal y no una patología de las relaciones laborales; afirma que es válida la huelga de los /las profesionales de la salud,

a menos que afecte de manera directa e inmediata un servicio que ponga en peligro la vida, seguridad y salud de las personas; asevera que la única huelga que está sometida a un procedimiento es la contractual, de manera que todas las otras huelgas encaminadas a otros fines, no tienen que seguir ningún ritual.

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadoras/res sindicalizadas/os.

Sindicato.

Trabajadoras/es no sindicalizadas/os.

Empresa (ESE.)

Población Usuaria.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho fundamental a la huelga (Art. 56° C.P.).
- Derecho fundamental a la negociación colectiva.
- Derecho a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

ENLACE A PIEZAS AUDIOVISUALES

Conferencia conversatorio regional en línea 2020

<https://bit.ly/3jmZcVo>





TITULARES DEL DERECHO A LA HUELGA

 Providencia: **SL720-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Quiénes son titulares del derecho de huelga?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

El fallo reitera que la huelga es un derecho fundamental cuyo ejercicio debe ser colectivo. Asimismo, a partir del análisis del marco normativo internacional y nacional, asevera que:

[...]la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, atribuidos a ellos individualmente, ya que son los que deciden interrumpir o no su trabajo, secundar o no un cese de actividades. Sin embargo, su ejercicio debe ser colectivo, pues no puede declararse a sí mismo en huelga, necesita de otras para que exista un estado de huelga, para darle ese semblante colectivo a la acción.

DECISIÓN

La huelga es un derecho humano fundamental de titularidad de las personas trabajadoras, pero cuyo ejercicio debe ser colectivo.

IMPORTANCIA

Es importante en cuanto reitera que la huelga es un derecho humano fundamental, que pertenece

individualmente a la trabajadora o el trabajador, pero cuyo ejercicio debe ser colectivo.

GRUPO DE INTERÉS

Población trabajadora
Trabajadoras/es sindicalizadas/os
Accionistas.
Empresa.
Sindicato - Subdirectiva.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la huelga.
- Derecho a la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la asociación sindical.



DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE LA HUELGA - TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Providencia: **SL1947-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

¿El solo hecho de organizar y/o participar en una huelga declarada ilegal es un motivo válido de despido?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Sala sostiene que una interpretación literal del numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, es contraria al principio de no discriminación por actividades sindicales previsto en el Convenio 98 de la OIT y el derecho fundamental de huelga reconocido en diversos instrumentos internacionales y en el artículo 56 de la Constitución Política, por las siguientes razones:

La Comisión de Expertos en desarrollo de su función de supervisión del cumplimiento de los convenios internacionales ratificados en la década de 1980, empezó a observar el citado precepto y, en consecuencia, pidió al gobierno modificar su legislación. Así, por ejemplo, en el informe III (Parte 4A), de la 71.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1985, instó la revisión de la cuestión del «despido automático de los dirigentes sindicales que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, d) del Código)». En esa misma oportunidad, recordó al Estado colombiano «que

el ejercicio pacífico del derecho de huelga ha sido considerado siempre por los órganos de control como uno de los medios esenciales de que deberían disponer los trabajadores y sus organizaciones para hacer valer sus reivindicaciones profesionales». Sin embargo, con la reforma de la Ley 50 de 1990 el texto de marras quedó redactado en términos idénticos.

A la fecha, la Comisión de Expertos critica año a año en sus informes anuales la referida disposición, junto a otras de derecho sindical.

A continuación, la Corte reitera el carácter fundamental del derecho de huelga y su reconocimiento por diversos instrumentos internacionales de DDHH. Asimismo, destaca la importancia de la Comisión de Expertos de la OIT en el sistema de supervisión del cumplimiento de los convenios por parte de los Estados miembros. También recuerda que las interpretaciones de la Comisión de Expertos son válidas y generalmente reconocidas a menos que la Corte Internacional de Justicia opine algo diferente.

Por consiguiente, la circunstancia de que un órgano de

control de la OIT, en este caso, la Comisión de Expertos, advierte una incompatibilidad entre un precepto legal y un convenio fundamental, lo que equivale a una tensión entre una norma de rango legal y la propia Constitución, debería tomarse en serio y como un argumento lo suficientemente persuasivo en el análisis jurisdiccional. Cuando esto ocurre, el juez está en el deber de dejar a un lado el precepto legal incompatible con la Constitución y aplicar esta directamente (art. 4 CP), o cuando la regla legal abra espacios para diversas interpretaciones, seleccionar aquella que mejor desarrolla los contenidos constitucionales.

En este caso, considera la Sala que es posible interpretar el numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo de una manera que no riña con el derecho fundamental de huelga y el principio de no ser discriminado o sufrir perjuicios por actividades sindicales (art. 1.º Convenio 98). Y con este fin tiene presente que lo que han cuestionado los órganos de control de la OIT es que la sola organización y/o participación en una huelga, así esta sea declarada ilegal, pueda ser causal de despido.

En efecto, el derecho fundamental de huelga se lesiona no solo cuando se prohíbe de manera directa; también, cuando las consecuencias de la ejecución de una huelga son tan desproporcionadas para las/os trabajadoras/res (despidos, sanciones penales) y sus organizaciones (cancelación de la personería, indemnización de perjuicios) que en la práctica ejercerla es un riesgo en sí mismo. En el contexto colombiano, en el que existe una regulación preconstitucional del derecho de huelga que entra, en no pocos casos, en tensión con los estándares internacionales de derechos humanos, sumado a una cultura arraigada que percibe el conflicto como una patología de las relaciones laborales, una excesiva litigiosidad de lo colectivo y unos complejos debates judiciales interpretativos producto de las dudas que deja el marco normativo, la práctica de este derecho puede derivar en resultados indeseados para las personas trabajadoras y sus organizaciones, incluso en escenarios en los que se ejerce con la convicción de actuar conforme a derecho.

Por lo anterior, la Corte considera que el artículo 450, numeral 2.º del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho

de haber organizado y/o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. Por tanto, es necesario un examen de la conducta de la persona trabajadora con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.



DECISIÓN

La Corte considera que el artículo 450, numeral 2.º del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho de haber organizado y/o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. Por tanto, es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, exralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.

IMPORTANCIA

Esta sentencia es importante, porque las personas trabajadoras y sus organizaciones no pueden sufrir consecuencias desproporcionadas por el simple hecho de haber organizado y/o participado en una huelga declarada ilegal. En tal sentido, no deberían

ser despedidas/os, sancionadas/os penalmente o sus organizaciones canceladas o condenadas a indemnizar perjuicios por este simple hecho.

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadoras/es sindicalizadas/os
Empresa.
Sindicato.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho al debido proceso.
- Derecho a la estabilidad laboral.
- Derecho al trabajo.
- Derecho al trabajo en condiciones dignas.





AFILIACIÓN A ORGANIZACIONES SINDICALES - TRABAJADORES INDEPENDIENTES



Providencia: **STL7928-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Las/os trabajadoras/es independientes pueden constituir sindicatos o afiliarse a los existentes?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

El fallo con base en el art. 2 del Convenio 87 de la OIT y los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, sostiene que la población trabajadora, sin distinción alguna relativa a la naturaleza de su contrato, tienen derecho a constituir y/o afiliarse a las organizaciones sindicales que estime pertinentes.

Asimismo, considera que los artículos 353 y 356 del CST, se refieren genéricamente a trabajadores sin distinguir la naturaleza del vínculo.

En tal sentido, aclara que el término «trabajadores» previsto en ambas normas debe entenderse en un sentido amplio y no limitado a la categoría de «empleados asalariados» o «subordinados», de manera que, bajo ese argumento, no puede excluirse de los sindicatos de empresa a las/os trabajadoras/es independientes, so pena de violar el derecho de libertad sindical e igualdad. Interpretación que guarda armonía con lo consagrado en el Convenio 87 de la OIT, instrumento internacional que tiene fuerza vinculante y que hace parte del bloque de constitucionalidad, dentro del ordenamiento jurídico interno.

DECISIÓN

Las personas que trabajan de forma independiente pueden constituir sindicatos o afiliarse a los existentes.

IMPORTANCIA

Este fallo es relevante puesto que cualquier persona trabajadora o grupo de trabajadores/as, sin importar la naturaleza jurídica de su vinculación, pueden constituir y/o afiliarse a los sindicatos de su elección.

GRUPO DE INTERÉS

**Las personas trabajadoras independientes.
Mujeres.
Empresas.
Sindicatos.**

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la libertad sindical.
- Derecho de asociación sindical.
- Derecho a la igualdad.
- Derecho al trabajo.



PROHIBICIÓN DE OFRECIMIENTO DE PLANES O BENEFICIOS SUPERIORES A LOS CONVENCIONALES - DERECHO DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Providencia: **SL3597-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿El ofrecimiento de pactos colectivos o planes de beneficios mejores que los previstos en el convenio colectivo, viola el derecho de asociación y negociación colectiva?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

El fallo sostiene que el ofrecimiento de beneficios superiores a los convencionales socava el derecho de asociación sindical, pues mengua el poder de gestión y negociación colectiva de la población trabajadora, condiciona sus libertades de afiliación y desafiliación de sus organizaciones y pone en peligro la existencia de las mismas. Por ello, los sindicatos pueden reclamar perjuicios cuando estas prácticas se verifiquen.

DECISIÓN

Los pactos colectivos o planes empresariales de beneficios superiores a los previstos en la convención colectiva son prácticas atentatorias del derecho de asociación y negociación colectiva.

IMPORTANCIA

Es importante en la medida que las prácticas empresariales consistentes en suscribir con grupos no sindicalizados pactos colectivos u ofrecer planes de beneficios superiores a los convencionales, atentan contra el derecho de sindicalización y negociación colectiva, los cuales son derechos humanos protegidos en diversos instrumentos internacionales de DDHH y en la Constitución Política.

GRUPO DE INTERÉS

**Organización sindical.
Trabajadoras/es sindicalizadas/os.
Trabajadoras/es no sindicalizadas/os.
Empresas.**

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la libertad sindical.
- Derecho de asociación sindical.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho de los sindicatos a exigir el cumplimiento de una negociación colectiva (Artículo 475 CST).
- Derecho a la igualdad y no discriminación.

ENLACE A PIEZAS AUDIOVISUALES

Panel justicia social: trabajo y seguridad social

<https://bit.ly/3EiNseT>





MULTIAFILIACIÓN SINDICAL - FUERO CIRCUNSTANCIAL



Providencia: **SL415-2021**

PROBLEMA JURÍDICO.

¿Una persona trabajadora beneficiaria de una convención colectiva de trabajo puede gozar de un fuero circunstancial derivado de un conflicto colectivo promovido por otra organización sindical a la que también está afiliada?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA.

La Corte advierte que el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical contempladas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía para proponer conflictos colectivos del trabajo, lo cual implica en algunos casos el surgimiento de fuero circunstancial, no implica per se un abuso del derecho, por cuanto el ordenamiento jurídico es el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, de modo que, no es posible aducir una extralimitación por el mero hecho de su ejercicio (CSJ SL1983-2020).

Corresponde a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la ley.

En síntesis, las/os trabajadoras/es pueden ser beneficiarias/os de la estabilidad laboral por fuero circunstancial derivada de la presentación de un pliego de peticiones, y que hagan a través de las diversas organizaciones sindicales existentes en una empresa, desde que ello, por supuesto, no implique un verdadero abuso del derecho o no desfigure los fines de la libertad sindical.

DECISIÓN

Una persona trabajadora beneficiaria de una convención colectiva de trabajo, puede gozar de un fuero circunstancial derivado de un conflicto colectivo promovido por otra organización sindical a la que también está afiliado.

IMPORTANCIA

Es importante en cuanto reitera que en el diseño vigente del derecho sindical en Colombia es plausible la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos al interior de una empresa, la capacidad de cada uno

de estos organismos de representar a sus afiliadas/os y promover de manera autónoma una negociación colectiva y, de este modo, la posibilidad de que pueda darse un fenómeno de pluralidad de convenciones colectivas en un lugar de trabajo.

GRUPO DE INTERÉS

**Personas trabajadoras sindicalizadas.
Sindicatos.
Empresa.**

DERECHOS IMPLICADOS

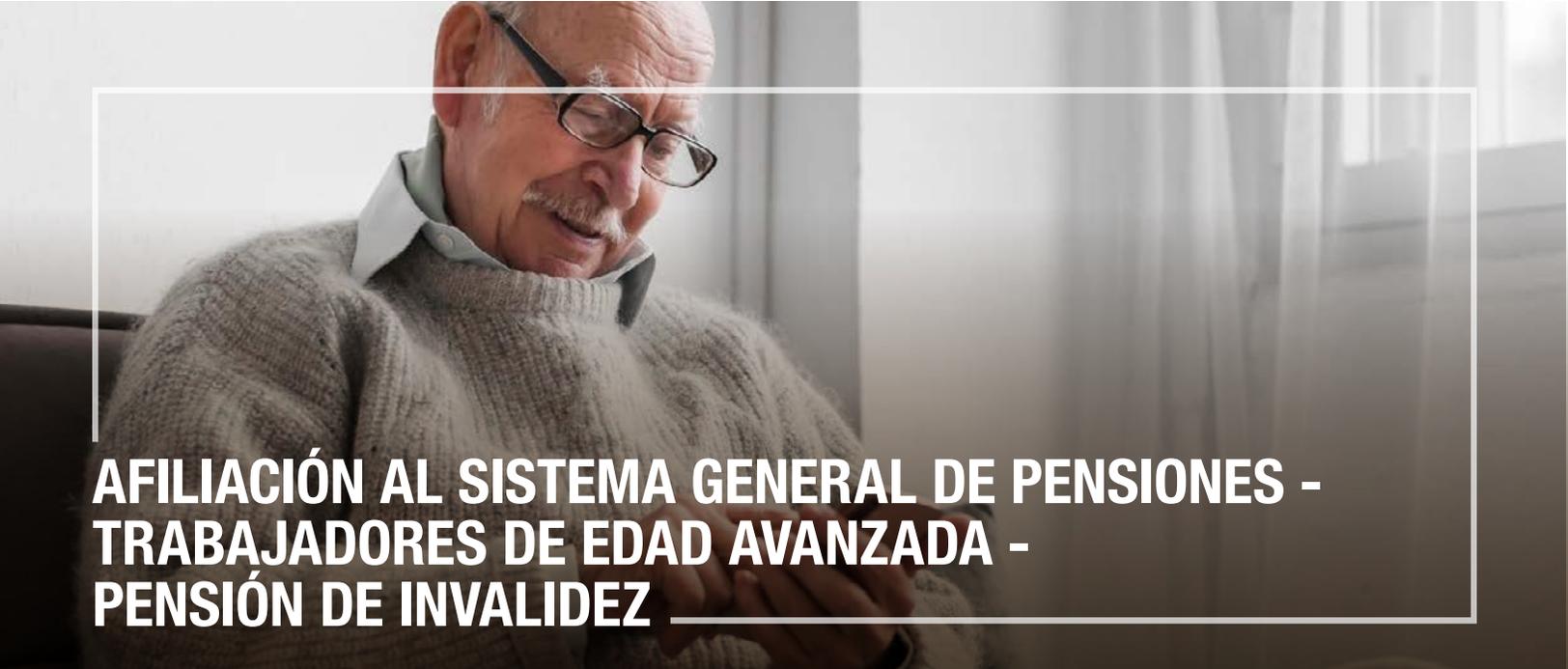
- Derecho a la libertad sindical.
- Derecho de asociación sindical.
- Derecho a la autonomía sindical.





DERECHO DE LA **SEGURIDAD SOCIAL**





AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES - TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA - PENSIÓN DE INVALIDEZ

 Providencia: **CSJ SL2991-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Las personas que tienen edades superiores a las exigidas legalmente para obtener una pensión de vejez pueden afiliarse válidamente al sistema de pensiones o si, por el contrario, están excluidas en función de su avanzada edad ?

¿Las personas de avanzada edad pueden acceder a la pensión de invalidez, teniendo cumplidos los requisitos legales dispuestos para tales efectos ?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Sala recuerda las reglas fundamentales que regulan la afiliación al sistema general de pensiones de manera obligatoria y voluntaria, y, colige que no existe alguna disposición válida que excluya del sistema de pensiones a las personas con edades avanzadas o que han reunido la edad necesaria para acceder a una pensión de vejez.

Agrega que las personas de avanzadas edades tienen igual derecho a acceder al mercado de trabajo y, por consiguiente, a obtener la afiliación y las cotizaciones propias del sistema general de pensiones que se derivan del trabajo dependiente, así como a obtener protección en las contingencias de la vejez, invalidez y muerte.

Advierte también que es abiertamente discriminatorio impedir el acceso de personas al sistema de seguridad social en pensiones, en función de estereotipos negativos como la edad, pues ello desconoce las capacidades productivas y la utilidad social de dicho grupo social, y quebranta varios principios del derecho internacional relacionados con la igualdad de oportunidades.

Aclara que no hay razón para suponer que la vejez constituye per se una invalidez, pues esta última condición se determina a partir de parámetros técnicos y por organismos autorizados y, por ello, puede surgir en varias etapas de la vida.

Finalmente, llama la atención de las/os operadoras/es jurídicos sobre la imposibilidad de adicionar requisitos diferentes a los previstos por el legislador para acceder a prestaciones como la pensión de invalidez.

DECISIÓN

Se concluye que en este caso la demandante había acreditado plenamente los requisitos para obtener la pensión de invalidez, en tanto había sido declarada inválida y tenía la densidad de semanas requerida. Asimismo, señala que no había razón jurídica válida para negarle el acceso a ese derecho, en función simplemente de su avanzada edad.

Casa la sentencia del tribunal y confirma decisión condenatoria del juzgado.

IMPORTANCIA

Esta decisión permite clarificar que las personas de avanzadas edades tienen igual derecho a acceder al mercado de trabajo y a ingresar al sistema de pensiones, para obtener protecciones en materia de invalidez, vejez y muerte.

A partir de la decisión, tanto personas empleadoras

como trabajadoras de avanzadas edades pueden tener claridad sobre los derechos y deberes de afiliación al sistema y pago de cotizaciones, a pesar de la edad. En el mismo sentido, los fondos de pensiones cuentan con una base jurídica para resolver peticiones de prestaciones de este tipo de afiliados/as.

Finalmente, con fundamento en varias reglas asociadas al principio de igualdad y no discriminación, la Corte hace un llamado a combatir y eliminar conductas discriminatorias contra personas de avanzada edad, dadas a partir de prejuicios inaceptables.

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadoras/es y afiliadas/os al sistema de pensiones de avanzada edad.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la seguridad social
- Derecho al trabajo
- Derecho a la salud
- Derecho a la igualdad
- Derecho fundamental al mínimo vital

ENLACE A PIEZA AUDIOVISUAL

Video animado

<https://www.youtube.com/watch?v=8JiwOOctMZk>



VEJEZ NO ES INVALIDEZ

OFICINA DE PENSIONES



PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA - ALCANCE Y REGLAS PARA APLICACIÓN



Providencia: **SL1673-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

La Sala se cuestiona, nuevamente, la pertinencia de las reglas jurídicas desarrolladas en su jurisprudencia en torno al principio de la condición más beneficiosa, para el reconocimiento de pensiones de invalidez y de sobrevivientes a favor de personas que no cumplen con los requisitos definidos en la norma vigente y aplicable.

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Sala refrenda varias reglas que ha mantenido en su jurisprudencia en torno al concepto y alcances del principio de la condición más beneficiosa, como, por ejemplo:

1. La condición más beneficiosa constituye un principio, con arraigo en la Constitución Política, que representa una excepción a las reglas de aplicación de la ley de seguridad social en el tiempo, como la retrospectividad, y que se correlaciona con el principio de progresividad.
2. Se predica en situaciones de tránsito normativo en los que el legislador no previó un régimen de transición, como contrapeso a situaciones especialmente injustas, respecto de personas con alguna situación fáctica y concreta en el sistema.

3. Faculta la aplicación de la norma inmediatamente anterior a la disposición vigente y aplicable, pero no una búsqueda de cualquier disposición que hubiera regulado la situación en el pasado.

La Corte también precisa que la aplicación de *la condición más beneficiosa* está sometida a un límite temporal, debido a su carácter especial y excepcional y al hecho de que las disposiciones derogadas no pueden mantenerse perpetuamente. Es decir, que su ámbito de acción se restringe a los tres años posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 797 de 2003 – en tratándose de pensiones de sobrevivientes – y de la Ley 860 de 2003 – en el caso de las pensiones de invalidez.

Recuerda, finalmente, las condiciones exigidas en la jurisprudencia para tener una situación consolidada, por cumplir cierta densidad de semanas en vigencia de la norma inmediatamente anterior a la vigente y aplicable.

DECISIÓN

Se concluye que en este caso la demandante no había acreditado los requisitos para acceder a la pensión de sobrevivientes, de conformidad con la Ley 797 de 2003; no tenía una expectativa legítima, de cara a la norma inmediatamente anterior; y no se cumplían las condiciones de temporalidad en la aplicación del principio de la condición más beneficiosa.

CASA la sentencia del Tribunal y confirma decisión absolutoria del juzgado.

IMPORTANCIA

Esta decisión permite clarificar a la comunidad jurídica y afiliadas/os a la seguridad social las condiciones y reglas bajo las cuales pueden acceder a la pensión de

invalidez, o a la pensión de sobrevivientes en el caso de sus beneficiarias/os.

La Corte refrenda y reitera el contenido, alcances y reglas específicas del principio de la condición más beneficiosa, para generar el reconocimiento de pensiones de invalidez y de sobrevivientes, a favor de personas que no cumplen con las condiciones consagradas en la norma que les resulta aplicable.

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadoras/es y afiliadas/os al sistema de pensiones y a quienes cumplan los requisitos para verse beneficiadas/os por la pensión de sobrevivientes.



DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la seguridad social
- Derecho a acceder a la pensión de sobreviviente (entendida como aquella prestación que se genera a favor de las personas que dependían económicamente de quien fallece).



PENSIÓN DE VEJEZ (ACUERDO 049 DE 1990) - RÉGIMEN DE TRANSICIÓN - SUMA DE TIEMPOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

 Providencia: [SL1947-2020 / SL1981-2020](#)

PROBLEMA JURÍDICO

¿Las personas afiliadas al sistema de pensiones pueden acceder a una pensión de vejez, en aplicación del Acuerdo 049 de 1990 y en virtud del régimen de transición, acumulando semanas efectivamente cotizadas y tiempos públicos de servicio no cotizados?

La Sala estudia la viabilidad de replantear y modificar la jurisprudencia que se ha sostenido tradicionalmente frente a la materia.

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Corte analiza nuevamente las características del régimen de transición contemplado en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, y la posibilidad de que, por ese especial instrumento, las personas sean beneficiarias de varios regímenes pensionales anteriores a la expedición de la Ley 100 de 1993, que deban aplicarse de acuerdo con el principio de favorabilidad.

Igualmente, luego de un nuevo análisis de la situación, resuelve variar su jurisprudencia para definir que sí es posible acumular tiempos públicos a semanas efectivamente cotizadas, para efectos de obtener la pensión de vejez consagrada en el Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de 1990.

Para tales efectos, advierte que el régimen de transición protege las condiciones del anterior régimen de pensiones en cuanto a edad, tiempo y monto, pero no en cuanto a la forma de computar los tiempos, por lo que ese elemento puede regularse por las disposiciones de la Ley 100 de 1993, que permiten esa sumatoria. Agrega que esta interpretación es más afín a los fines constitucionales de la seguridad social; guarda correspondencia con varias normas del derecho internacional de los derechos humanos en materia de protección al derecho de igualdad; y atiende los fines de unificación y sistematicidad del sistema general de pensiones, impulsados por la Ley 100 de 1993.

Recalca también que esta sumatoria de tiempos no afecta la sostenibilidad del sistema, porque existen fórmulas para la financiación de las prestaciones, como las cuotas partes y los títulos pensionales.

DECISIÓN

Concluye que en este caso el demandante sí cumplía los requisitos para acceder a la pensión de vejez, aplicando el Acuerdo 049 de 1990, en ejercicio del régimen de transición de la Ley 100 de 1993 y sumando semanas cotizadas con tiempos públicos no cotizados.

Casa la sentencia del Tribunal, revoca la del juzgado y ordena el pago de la pensión de vejez.

En la otra decisión, no casa la sentencia.

IMPORTANCIA

Esta decisión contiene una importante revisión y modificación de la jurisprudencia en torno a los requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez,

de acuerdo con el régimen de transición y en aplicación del Acuerdo 049 de 1990.

La decisión también acaba con una divergencia existente con la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la misma materia.

Igualmente, clarifica a las personas afiliadas de avanzada edad, que aún pueden aspirar a la aplicación del Acuerdo 049 de 1990, la forma de acumular el tiempo necesario para obtener la pensión de vejez.

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadoras/es y afiliadas/os al sistema de pensiones que son beneficiarias/os del régimen de transición de la Ley 100 de 1993.



DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la seguridad social.**
- **Derecho de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.**
- **Derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones, Derecho a la aplicación de la situación más favorable a las personas trabajadoras en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.**



PENSIÓN DE INVALIDEZ - FECHA DE ESTRUCTURACIÓN DE INVALIDEZ ENFERMEDADES CONGÉNITAS Y DEGENERATIVAS - SECUELAS TARDÍAS

Providencia: **SL4178-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Es posible derivar del ordenamiento jurídico ciertas reglas especiales para personas que pierden su capacidad laboral no necesariamente en la fecha de estructuración de la invalidez dictaminada técnicamente, sino con posterioridad, como consecuencia de secuelas de enfermedades o accidentes, que tienen una configuración progresiva?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Sala examina, en primer lugar, el concepto y alcances del concepto de fecha de estructuración de la invalidez y el de invalidez, a partir de la superación del 50% de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional.

Igualmente, examina el concepto de secuela, a partir de algunos documentos de la Organización Mundial de la Salud, y la define como «alteraciones estructurales y/o funcionales de orden físico o psicológico de carácter permanente después (efecto tardío) de que se ha sufrido una lesión o una enfermedad (patología o diagnóstico), haber recibido todos los tratamientos y se considera, por tanto, que no hay posibilidad de una mejoría de las mismas.»

Recuerda la jurisprudencia sobre el trato especial que deben tener en el sistema de pensiones las enfermedades congénitas, crónicas y degenerativas, y concluye que ese mismo estándar de protección debe aplicarse cuando existen secuelas de una enfermedad

o accidente, para evitar situaciones injustas e inequitativas, frente a personas que padecen este tipo de afecciones y, pese a ello, se mantienen en el mercado de trabajo y, por lo mismo, merecen toda la protección del sistema de seguridad social. En concreto, determina que es posible contar las semanas a partir de otros parámetros diferentes de la fecha de estructuración dictaminada técnicamente.

Para el caso concreto, advierte que la demandante padecía poliomielitis y que esa enfermedad, de acuerdo con estudios científicos, puede generar diversas secuelas o efectos tardíos, que ameritan el especial tratamiento previsto.

DECISIÓN

Concluye la Sala que, a pesar de que la demandante no cumplía los requisitos para obtener la pensión de invalidez en condiciones regulares, teniendo en cuenta su fecha de estructuración de la invalidez, al analizar su situación desde una óptica diferente, por la naturaleza

de la enfermedad que padecía y las reglas especiales derivadas de la jurisprudencia en torno al tratamiento de las secuelas, podía tenerse en cuenta otra fecha para el conteo de semanas cotizadas, desde cuando se estructuró verdaderamente la invalidez.

Llama la atención a las juezas, jueces y demás personas operadoras jurídicas sobre la necesidad de no aplicar las reglas de la seguridad social de manera fría y carente de vida y, contrario a ello, tener en cuenta las condiciones especiales de cada persona afiliada y los potenciales efectos de sus enfermedades o accidentes sobre la fecha real de estructuración de la invalidez.

CASA y ordena pruebas para dictar decisión de instancia.

IMPORTANCIA

Esta decisión contiene una importante precisión y sistematización de reglas en torno al tratamiento que deben tener las enfermedades y accidentes que, o

son crónicas, degenerativas o congénitas, o generan secuelas tardías, de cara a la determinación de la fecha real de la estructuración de la invalidez y el conteo de semanas necesario para obtener la pensión de invalidez.

Deja un importante mensaje y llamado de atención a las juezas y los jueces para analizar las condiciones particulares de cada afiliada/o y para aplicar las normas reguladoras de la pensión de invalidez de una manera más afín a la dignidad humana y los fines constitucionales de la seguridad social.

GRUPO DE INTERÉS

Personas trabajadoras y afiliadas al sistema de pensiones con enfermedades o accidentes que, como consecuencia, pueden acceder a una pensión de invalidez.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la seguridad social (garantía a servicios de recuperación de la salud).
- Derecho a la dignidad humana.
- Derecho fundamental al mínimo vital.

ENLACE A PIEZA AUDIOVISUAL

Video animado

<https://www.youtube.com/watch?v=54kVMILPW5U>



PENSIÓN DE INVALIDEZ

determinación de la fecha de estructuración





PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES - HIJOS DE CRIANZA

 Providencia: [SL1939-2020](#)

PROBLEMA JURÍDICO

¿Las/os hijas/os de crianza pueden tener la vocación de beneficiarias/os de la pensión de sobrevivientes, de cara al concepto de familia que defiende nuestro ordenamiento jurídico y a la especial protección que le brinda a la niñez la Constitución Política?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Sala se propone revisar y rectificar la orientación jurisprudencial que ha mantenido frente a la materia, para sostener que las personas beneficiarias de la pensión de sobrevivientes no son solo las hijas e hijos consanguíneas/os o adoptivas/os, sino también los que tienen esa condición por un vínculo de facto o son hijas/os de crianza.

Para esos fines, la Sala advierte que el concepto de familia derivado de nuestro ordenamiento es amplio y dinámico, además de cambiante, en función de diversas transformaciones culturales y sociales, de manera que no atiende a las formas a partir de las cuales se conforma ni a la solemnidad de los vínculos. Por ello, dentro de la familia deben entenderse incluidas aquellas personas integradas por relaciones de facto, rodeadas de cariño, solidaridad, afecto etc., como hijas/os de crianza, sin discriminación alguna.

Reseña la especial protección que le ha brindado el ordenamiento a las/os hijas/os de crianza, en otras materias, y resalta que, en torno a la pensión de sobrevivientes, las orientaciones han sido diversas, de manera que «no se ha desconocido que se trata de una realidad sensible que toca diversos escenarios dentro del ser humano trabajador y sus beneficiarios».

Insiste en que las niñas, niños o adolescentes que no tienen familia biológica, o que no son adoptadas/os, pero han sido acogidas/os por otra persona integrante, consanguínea o no, y con ellas ha sido protegidas/os durante cierto tiempo, al punto que se hayan desarrollado vínculos afectivos entre esos integrantes, merecen una especial protección del sistema de seguridad social, entre otras, a través de la pensión de sobrevivientes.

En esta oportunidad, la Corte retoma una posición previa para aclarar que para acreditar esa calidad de hija/o de crianza se requiere demostrar:

i) el reemplazo de la familia de origen, esto es, la relación de facto que se genera con otra persona por fuera del vínculo consanguíneo o civil, incluso, puede ser un pariente o familiar que asumió ese rol;

ii) los vínculos de afecto, protección, comprensión y protección, entre sus miembros;

iii) el reconocimiento de la relación de padre y/o madre e hija/o, en el sentido que no sólo basta el desarrollo de las manifestaciones de protección integral a quien se sumó al nuevo núcleo familiar, pues puede darse el caso que a pesar de que quien fue acogido/a en dicho entorno, no necesariamente vea a las personas protectoras como madre y padre, por lo que se requiere que ante la sociedad, incluso en el ámbito familiar, se pueda exhibir esa condición;

iv) el carácter de indiscutible permanencia, que no significa establecer un límite de tiempo específico y arbitrario de verificación de esos lazos afectivos, sino como lo ha explicado la jurisprudencia constitucional, un término razonable en el cual se pueda identificar el surgimiento de la familia de crianza y su desarrollo, al punto de que verdaderamente se hayan forjado los vínculos afectivos, y;

v) la dependencia económica, como requisito esencial no sólo para acceder a la prestación pensional de sobrevivientes, sino como elemento indispensable de identificación de quien se exhibe como padre o madre y su relación con un hijo/a, a efectos de proporcionarle a la calidad de vida esencial para el desarrollo integral, que al desaparecer la persona que hacía posible ese cometido de la maternidad o paternidad responsable, el/la beneficiario/a se ve afectado/a.

DECISIÓN

Reconoce la pensión de sobrevivientes al demandante, como hijo de crianza del fallecido.

IMPORTANCIA

Sirve de orientación a las personas operadoras judiciales para resolver aquellos casos en que se discute si las/os hijas/os de crianza tienen derecho a acceder a la pensión de sobrevivientes, por haber sido integradas/

os al núcleo familiar por un vínculo de facto.

Tiene importantes consideraciones sobre el concepto de familia que ampara y regula nuestra Constitución Política y sobre la importancia de no identificarla con los tradicionales vínculos formales y de consanguinidad.

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadoras/es y afiliadas/os al sistema de pensiones; toda la comunidad interesada en saber qué tipo de derechos puede obtener del sistema de seguridad social, puntualmente, el derecho que les asiste a las/os hijas/os de crianza en la reclamación de la pensión de sobrevivientes.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la igualdad de trato y oportunidades (garantía de no discriminación por razones de familia), Derecho a la igualdad (entre hijas e hijos consanguíneas/os o adoptivas/os), Derecho a la protección integral de la familia, Derecho a la seguridad social, Derecho a acceder a la pensión de sobreviviente.**
- **Considerando que la Corte protegió los derechos de niña, se encuentran en juego derechos fundamentales que propenden por la protección especial de la niñez, como lo son:**
- **Derecho a la salud.**
- **Derecho al desarrollo armónico e integral y a el ejercicio pleno de sus derechos.**
- **Derecho a la educación y la cultura.**

ENLACE A PIEZAS AUDIOVISUALES

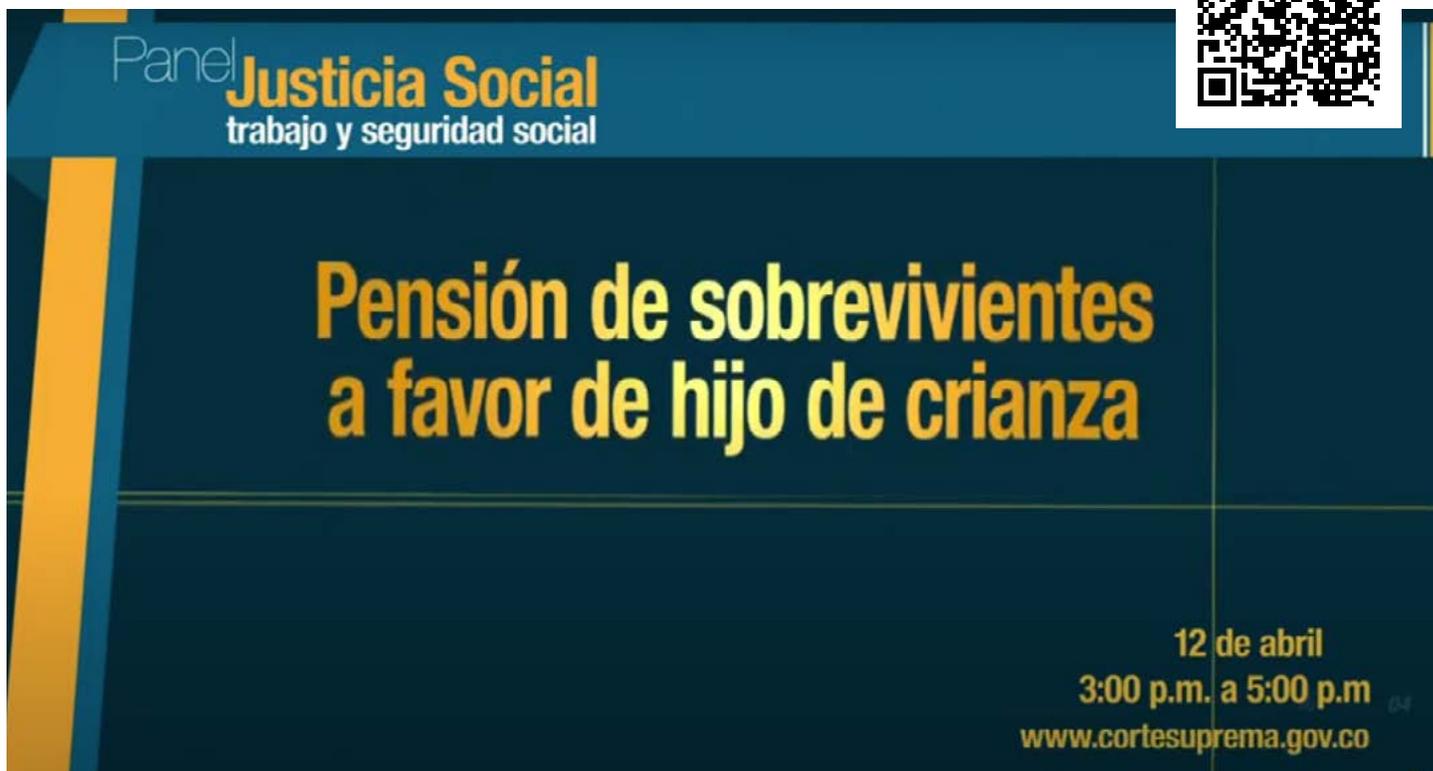
Video animado

<https://www.youtube.com/watch?v=1LKBV9h7ZDs>



Panel justicia social: trabajo y seguridad social

<https://www.youtube.com/watch?v=04KZeLB3wvg>





INEFICACIA DE TRASLADO DEL RAIS - PENSIONADOS

 Providencia: **SL373-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Las reglas relativas al deber de los fondos de brindar información suficiente sobre las consecuencias de los traslados, junto con la consecuencia de la ineficacia de la afiliación, ante la omisión de tal deber, son aplicables o extensibles a los casos en los que la persona pensionada ya tiene una pensión de vejez debidamente reconocida?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Corte reitera todas las reglas relativas al deber de los fondos de suministrar información clara, completa y transparente a sus afiliadas/os, sobre las consecuencias de las afiliaciones y traslados, y las consecuencias de omitir dicho deber.

Sin embargo, advierte que la aplicación de las anteriores reglas jurídicas ya no es posible cuando la persona interesada devenga una pensión de vejez en el régimen de ahorro individual con solidaridad RAIS.

En términos de la Corte:

[...]la calidad de pensionado es una situación jurídica consolidada, un hecho consumado, un estatus jurídico, que no es razonable revertir o retrotraer, como ocurre en este caso. No se puede borrar la calidad de pensionado sin más, porque

ello daría lugar a disfuncionalidades que afectaría a múltiples personas, entidades, actos, relaciones jurídicas, y por tanto derechos, obligaciones e intereses de terceros y del sistema en su conjunto.

Ante dicha situación, concluye la Corte, la persona pensionada lo que debe hacer es perseguir la indemnización de los perjuicios que le pudieron haber sido ocasionados por el fondo de pensiones, al no partir de un consentimiento informado en el acto de su afiliación.

DECISIÓN

Niega, para este caso concreto, que pueda declararse la ineficacia de la afiliación, pese a las falencias en el suministro de información sobre las consecuencias del traslado al RAIS. Pese a ello, advierte que el actor puede perseguir la indemnización de los perjuicios que le pudieron haber sido ocasionados.

IMPORTANCIA

En un ámbito de tanta complejidad y conflictividad, debido al alto número de procesos que persiguen la declaratoria de la ineficacia de la afiliación al RAIS, es una decisión que sienta reglas definitivas sobre cierto grupo poblacional que ya definió y adquirió la pensión de vejez.

GRUPO DE INTERÉS

Personas que obtuvieron su pensión en el régimen privado RAIS, pero pueden tener dudas frente al acto de afiliación a los fondos privados, porque no les suministraron suficiente información sobre las consecuencias de dicha medida.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a una remuneración mínima y vital.
- Derecho fundamental a recibir información (puntualmente sobre las consecuencias del cambio de régimen de afiliación pensional).

ENLACE A PIEZA AUDIOVISUAL

Publicación en Twitter:

<https://bit.ly/3jkkYcv>

Pensionados ante ineficacia del cambio de régimen pensional

Si bien esta Sala ha sostenido que por regla general cuando se declara la ineficacia de la afiliación es posible volver al mismo estado en que las cosas se hallarían de no haber existido el acto de traslado (vuelta al statu quo ante), lo cierto es que la calidad de pensionado es una situación jurídica consolidada, un hecho consumado, un estatus jurídico, que no es razonable revertir o retrotraer... porque ello daría lugar a disfuncionalidades que afectaría a múltiples personas, entidades, actos, relaciones jurídicas, y por tanto derechos, obligaciones e intereses de terceros y del sistema en su conjunto.

Lo anterior no significa que el pensionado que se considere lesionado en su derecho no pueda obtener su reparación. Si considera que la administradora incumplió su deber de información (culpa) y, por ello, sufrió un perjuicio en la cuantía de su pensión, tiene derecho a demandar la indemnización total de perjuicios a cargo de la administradora.

SL373-2021 Casación de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia



Photo by Emanuel Rincon Restrepo on Unsplash



DERECHO
PROCESAL
LABORAL



INDEXACIÓN - PROCEDENCIA DE OFICIO



Providencia: **SL359-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

¿La/El juez/a laboral puede condenar a la indexación de manera oficiosa?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

Es cierto que dicho ajuste no hizo parte de las pretensiones de la demanda, pero también lo es que, pese a ello, su imposición oficiosa es perfectamente viable porque la indexación no comporta una condena adicional a la solicitada.

En efecto, la indexación se erige como una garantía constitucional (art. 53 CP), que se materializa en el mantenimiento del poder adquisitivo constante de las pensiones, en relación con el índice de precios a las personas consumidoras certificado por el DANE. A su vez, el artículo 1626 del Código Civil preceptúa que «el pago efectivo es la prestación de lo que se debe», esto es, que la deuda debe cancelarse de manera total e íntegra a la luz de lo previsto en el artículo 1646 ibidem. De ahí que, si la AFP no paga oportunamente la prestación causada en favor de la persona afiliada, pensionada o beneficiaria, tiene la obligación de indexarla como único conducto para cumplir con los mencionados estándares de totalidad e integralidad del pago. Por tal motivo, es incompleto el pago realizado sin el referido ajuste cuando el transcurso del tiempo devaluó el valor del crédito.

Ahora, la indexación no implica el incremento del valor de los créditos pensionales, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder

adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como parte de la mesada, puesto que no satisface necesidades sociales de la persona pensionada, y menos como una sanción, ya que lejos de castigar a la/el deudor/a, garantiza que los créditos pensionales no pierdan su valor real.

Desde este punto de vista, cuando la/el juez/a del trabajo advierte un menoscabo a los derechos de las partes y, por este motivo, impone el pago de prestaciones económicas derivadas del sistema de pensiones, su labor no puede limitarse a la restitución simple y plana de dichos rubros; tiene la obligación de imponer una condena que ponga a la parte perjudicada en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, tal como lo dispone el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, según el cual «Dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales». Y la forma en que aquello se garantiza, en el marco de la protección especial a la seguridad social, es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda.

Por lo visto, la/el juez/a del trabajo tiene el deber, incluso con el empleo de las facultades oficiosas, de indexar los rubros causados en favor de la parte demandante, lo cual, en vez de contrariar alguna disposición sustantiva o adjetiva, desarrolla los principios de equidad, justicia social y buena fe que tienen pleno respaldo constitucional; de paso protege la voluntad intrínseca de la persona interesada, puesto que es impensable que desee recibir el crédito causado en su favor con una moneda depreciada.

DECISIÓN

CASA. En sede de instancia condena, entre otras cosas, a la indexación.

IMPORTANCIA

Esta providencia es relevante por cuanto fija un nuevo criterio, para establecer que el/la juez/a tiene la facultad de imponer la indexación de las condenas

de manera oficiosa y, en tal sentido, recoge la tesis que hasta ahora sostenía, según la cual tal corrección monetaria únicamente procedía a petición de parte.

GRUPO DE INTERÉS

Cónyuges que busquen beneficiarse de la pensión de sobrevivientes, con vínculo matrimonial vigente pero separados de hecho, es decir, sin la sociedad conyugal disuelta.

Todas las personas afiliadas, pensionadas o beneficiarias a los que la ARL no pague oportunamente, se entenderá que el pago íntegro debe ser con indexación.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la seguridad social.**
- **Derecho a la pensión de sobrevivientes.**
- **Derecho a recibir el valor real de lo debido.**

ENLACE A PIEZA AUDIOVISUAL

Video animado

https://www.youtube.com/watch?v=1GNT_zETODA





CONSORCIO Y UNIONES TEMPORALES - SUJETO PROCESAL



Providencia: **SL462-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

¿La atribución de responsabilidad corresponde solo a las/os integrantes de la unión temporal o a esta y a sus miembros?
Contestar este punto depende de si las uniones temporales tienen o no capacidad para ser empleadoras.

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

En primer lugar, es necesario recordar que las uniones temporales y los consorcios son figuras jurídicas concebidas en el artículo 7.º de la Ley 80 de 1993, en virtud de la cual dos o más personas pueden presentar de manera conjunta una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente de todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato. De acuerdo con lo anterior, se trata de agrupaciones de contratistas u organizaciones empresariales que no configuran una persona jurídica nueva e independiente respecto de los miembros que las integran.

No obstante que carecen de personalidad jurídica, el artículo 6.º de la Ley 80 de 1993, les otorga plena capacidad para contratar, premisa que arroja que para poseer capacidad jurídica contractual no es requisito ser persona moral, pues como ocurre con los consorcios y uniones temporales, entidades sin personería jurídica,

la ley los considera legalmente capaces para efectos contractuales.

En segundo lugar, es necesario tener en cuenta que el parágrafo del artículo 7.º de la Ley 80 de 1993, faculta a los consorcios y uniones temporales para «designar la persona que, para todos los efectos, representará al consorcio o unión temporal». De este modo, la ley no impuso cortapisas a las facultades de los representantes de las uniones temporales o los consorcios, por lo que bien pueden en ejercicio de sus atribuciones vincular trabajadoras/es al servicio del proyecto empresarial.

Entercer lugar, si bien el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como «aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración», lo que podría llevar a colegir que la parte empleadora debe ser necesariamente una persona jurídica, no puede pasarse por alto que para la época de expedición del estatuto del trabajo, la figura jurídica de los consorcios y uniones temporales no existía.

Desde esa data hasta la actualidad, el mundo laboral ha transitado por importantes transformaciones jurídicas, sociales, tecnológicas y productivas. Hoy existen nuevos sujetos y organizaciones empresariales que actúan como verdaderos empleadores, como ocurre con los consorcios y uniones temporales, los cuales bajo una lectura textualista y exegética del artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo no son empleador a pesar de que en la práctica ejercen un poder de dirección y control del trabajo.

Por esto mismo, afirmar que las uniones temporales o consorcios no tienen capacidad contractual laboral, y que, por tanto, quien debe suscribir los contratos de trabajo es alguna de las personas integrantes o de los miembros de esas organizaciones, podría generar distorsiones o discordancias entre lo que está formalmente en el contrato y lo que sucede en la realidad. Así, formalmente el/la empleador/a sería uno/a de los/as partes de la unión transitoria, pero en la realidad la subordinación emana de la nueva organización empresarial creada para desarrollar un proyecto.

De acuerdo con lo dicho, las uniones temporales y consorcios pueden ser empleadores/as de los/as trabajadores/as que participan en los proyectos empresariales contratados con las entidades públicas. Por tanto, pueden ser convocadas para responder por las obligaciones laborales de su equipo de trabajo, como también de manera solidaria cada uno de sus integrantes.

DECISIÓN

CASA. En sede de instancia, condena, entre otras cosas, al reintegro.

IMPORTANCIA

Las uniones temporales y consorcios pueden ser empleadores/as de los/as trabajadores/as que participan en los proyectos empresariales contratados con las entidades públicas, por tanto, pueden ser convocados para responder por las obligaciones laborales de sus trabajadores/as, como también de manera solidaria cada uno de sus integrantes -capacidad para ser sujetos procesales-.

Esta providencia es relevante por cuanto fija un

nuevo criterio, para establecer que el/la juez/a tiene la facultad de imponer la indexación de las condenas de manera oficiosa y, en tal sentido, recoge la tesis que hasta ahora sostenía, según la cual tal corrección monetaria únicamente procedía a petición de parte.

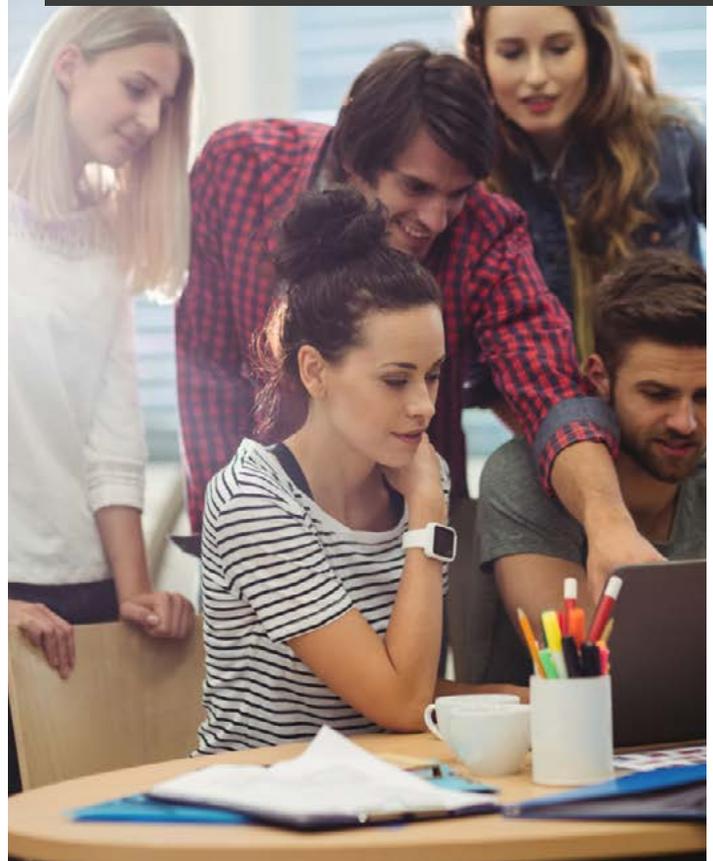
GRUPO DE INTERÉS

Uniones temporales y consorcios

Personas trabajadoras/es que participen en proyectos empresariales contratada/os por entidades públicas.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho al trabajo.**
- **Derecho al reintegro por fuero circunstancial.**
- **Derecho a la negociación colectiva.**
- **Derecho de sindicación, asociación y libertad sindical.**





ACCIÓN DE PRESCRIPCIÓN - RECONOCIMIENTO DE HONORARIOS

 Providencia: **SL9319-2016**

PROBLEMA JURÍDICO

- 1. ¿Cuáles son las normas que regulan la prescripción de la acción de reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado?**
- 2. ¿La interrupción natural de la parte acreedora y la interrupción natural de la parte deudora, son excluyentes?**

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

1. Sobre las normas que regulan la prescripción de la acción de reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado.

Si bien en los albores del Código Civil, las controversias concernientes con el pago de honorarios estuvieron regidas por dicho estatuto y por las normas adjetivas consagradas en el otrora Código Judicial (posteriormente de Procedimiento Civil), también lo es que en la medida en que se iba creando y organizando la jurisdicción especial del trabajo, dada la importancia y naturaleza de este tipo de conflicto «carácter vital o alimenticio» de los honorarios, el conocimiento del mismo fue trasladado a los juzgados laborales, lo que generó, en un sentido natural y obvio, que algunos

preceptos tales como, el mencionado art. 2542 del Código Civil, fueran sustituidos por disposiciones del Código Instrumental del Trabajo, en cuanto a que la prescripción se regula por los normas de este estatuto procesal.

Reitérese pues que el Decreto 456 de 1956, con fuerza de ley y de linaje social dispuso en forma clara, que: «(...) los juicios sobre reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación jurídica o motivo que les haya dado origen» serían conocidos por la jurisdicción del trabajo, siguiendo el ritual de “las normas generales sobre competencia y demás disposiciones del Código Procesal del Trabajo. (Decreto extraordinario número 2158 de 1948) (...)» (resaltado fuera de texto).

En esa perspectiva, interpretando en forma armónica la normativa en precedencia y, en rigor, el artículo 2º del C.P. del T. y de la S.S., que consagra que «los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social se tramitarán de conformidad con el presente Código», ha de concluirse que entre tales asuntos está el del reconocimiento de honorarios, por lo que se encuentra regido por el 151 ibidem, que establece una prescripción general trienal para las acciones emanadas de ese estatuto. Estima entonces la Corte, que esta última disposición es la que regula la prescripción de la acción sobre reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado, por expreso mandato de la ley.

Y para abundar en razones, hay que precisar que el mencionado precepto instrumental consagra una prescripción procesal, puesto que palmariamente se refiere a la prescripción de la acción y no a la prescripción de carácter o naturaleza sustantiva, toda vez que no tiene como finalidad aniquilar el derecho, como sí se pretende con esta última.

En conclusión, los asuntos sobre reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado, se tramitan por los ritos del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, incluyendo, como se dijo, lo atinente al término de prescripción, aun cuando la relación jurídico-sustancial que aflore del convenio suscrito entre las partes encuentre venero en las disposiciones del Código Civil

2. Interrupción natural de la parte deudora.

Teniendo en consideración que la interrupción civil o judicial y la figura de la interrupción natural de la parte deudora, no están consagradas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por cuanto solamente en ese estatuto se prevé la interrupción frente a la parte acreedora, quien lo puede hacer con un simple escrito (art. 151 CPT y SS) o con la reclamación administrativa (art. 6.º ibidem), se hace necesario, por remisión

análoga del art. 145 ídem, acudir a la disposición del Código Civil que la regula. Así el artículo 2539 ibidem, en su parte pertinente, instituye: «la prescripción que extingue las acciones ajenas, puede interrumpirse, ya

natural, ya civilmente. Se interrumpe naturalmente por el hecho de reconocer el deudor la obligación, ya expresa, ya tácitamente (...)), según lo cual cuando el/la deudor/a, en un acto voluntario e inequívoco, reconoce tácita o expresamente la obligación, la prescripción se entiende interrumpida a partir de ese instante.

“ PESE A CONTAR CON LA POSIBILIDAD JURÍDICA DE FRUSTRAR LA RECLAMACIÓN DE AQUEL [ACREEDOR] POR EL CAMINO DE ENROSTRARLE SU OMISIÓN O DEJADEZ, DECIDE LIBRE Y CONSCIENTEMENTE HONRAR SU DEBER DE PRESTACIÓN, DE FORMA TAL QUE MEDIANTE ACTO SUYO, RECONOCE EXPRESA O TÁCITAMENTE LOS LAZOS JURÍDICOS QUE LO CONSTRIÑEN A SATISFACER EL DERECHO DE SU ACREEDOR ”

2.1 La interrupción natural de la parte acreedora y la interrupción natural de la parte deudora, no son excluyentes

Toda vez que cada uno de estos mecanismos obedece a distintas situaciones, dado su origen, fuente normativa que los regula, requisitos para su exigencia, y la propia naturaleza, es dable jurídicamente sostener que pueden coexistir, son compatibles, esto es, no son excluyentes. Pensar diferente sería tanto como limitar las posibilidades de provocar la interrupción de la prescripción, y eso, a no dudarlo, menoscabaría los beneficios que otorgan las mencionadas figuras jurídicas, como que, el *plazo principia a contarse de nuevo y el anterior desaparece*. Dicho en breve, estos tipos de interrupción deben ser mirados con ojos diferentes.

2.2 Sobre el entendimiento de la interrupción del plazo de prescripción por “una sola vez”

Como la interrupción de la prescripción de la parte acreedora nace a la vida jurídica y produce sus efectos en forma autónoma e independiente de la interrupción natural de la parte deudora, debe decirse que el concepto «por una sola vez» previsto en el art. 151 del CPT y SS, únicamente es predicable cuando la interrupción provenga de la persona acreedora, mas no cuando emane de la persona que teniendo la posibilidad de obtener un beneficio con la prescripción, opta, en forma libre y voluntaria, por medio de un acto subjetivo, por reconocer al acreedor o la acreedora un derecho.

La recta inteligencia del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, permite arribar a esa conclusión, por lo siguiente:

a) Se justifica que sea por una sola vez, ya que admitir la interrupción de la prescripción por la parte de acreedora un sinnúmero de veces u ocasiones, sin limitación alguna, sucesivamente, sería tanto como dejarle a su capricho o arbitrio la posibilidad de extender el plazo establecido en la ley, lo que generaría el disponer en cualquier momento de la facultad de poner en movimiento el órgano jurisdiccional del Estado, convirtiendo en indefinido el cumplimiento de una obligación.

b) Evidentemente también atentaría, o, en otras palabras, iría en contravía de la naturaleza misma de los derechos que se debaten en el proceso laboral, incluido el pago de honorarios que, como se dijo, tienen un carácter vital, prioritario y urgente, puesto que a través de ellos el/la trabajador/a satisface las necesidades propias, así como las de su núcleo familiar.

c) Generaría una incertidumbre social, en la medida en que el anhelo de toda comunidad estriba en la pronta definición de los conflictos.

d) Ahí, algo incontestable: el legislador no dispuso restricción o límite alguno en torno a la posibilidad que tiene el/la deudor/a de interrumpir la prescripción, como sí lo hizo, paladina y expresamente, para la parte acreedora. Para corroborarlo léase en forma somera del artículo 2539 del Código Civil; del cual no aflora cosa distinta.

e) Aceptar que la expresión por una sola vez contenido en la norma instrumental referida, también se extiende para los eventos de la interrupción natural de la persona deudora, sería tanto como pensar que a este le bastaría, por ejemplo, reconocer la obligación al día siguiente de su exigibilidad, para truncarle al acreedor o a la acreedora la posibilidad de interrumpirla, eso sí por una sola vez, y antes de completarse el plazo prescriptivo; con todos los efectos colaterales que ello trae como el de acortarle el término para accionar, cuando la interrupción debe operar en su favor, y está destinada a salvaguardarle sus derechos de abolengo social.

f) Cómo explicar que, si una vez vencido el término de prescripción la parte deudora acepta la obligación, es decir, renuncia a la misma, esa conducta necesaria y rigurosamente trae consigo computar de nuevo el plazo, más, sin embargo, si esa voluntad del/la deudor/a, espontánea y expresa, se materializa antes de cumplirse el término, pero después de que el/la acreedor/a la interrumpa, ¿no produzca ninguna consecuencia, máxime cuando la norma que regula este tipo de interrupción es de orden público?.

Desde luego que el comportamiento de la parte deudora tiene la virtualidad de afectar el transcurrir de la prescripción, porque «pese a contar con la posibilidad jurídica de frustrar la reclamación de aquel [acreedor] por el camino de enrostrarle su omisión o dejadez, decide libre y conscientemente honrar su deber de prestación, de forma tal que mediante acto suyo, reconoce expresa o tácitamente los lazos jurídicos que lo constriñen a satisfacer el derecho de su acreedor», expresiones estas últimas, traídas de la sentencia del 1.º de junio de 2005, radicación 7921, proferida por esta Corporación en su Sala de Casación Civil; así esa aceptación se verifique después del requerimiento escrito del titular del derecho.

A título de conclusión, si se interrumpiere la prescripción de manera natural por el/la acreedor/a, en las condiciones antedichas, y también en forma natural por la parte deudora, para los efectos de comenzar a contar nuevamente el término se tendrá en consideración la última interrupción, bien por el/la acreedor/a o bien por el/la deudor/a; acto natural que, se insiste, debe producirse previamente a la consolidación del plazo de la prescripción.

DECISIÓN

CASA.

IMPORTANCIA

1. Se aclara que los asuntos sobre reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado, se tramitan por los ritos del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, incluyendo, lo atinente al término de prescripción, aun cuando la relación jurídico-sustancial que aflore del convenio suscrito entre las partes encuentre venero en las disposiciones del Código Civil.

2. La interrupción natural de la prescripción realizada por la parte acreedora y por la deudora no es excluyente, dado que tienen distinto origen, fuente normativa, requisitos y naturaleza.

GRUPO DE INTERÉS

Abogadas/os interesadas/os en conocer sobre la interrupción de la prescripción en materia laboral para el reconocimiento de honorarios y otras remuneraciones por servicios personales de carácter privado.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a recibir el pago íntegro de lo debido.**
- **Derecho a la remuneración.**





NOTIFICACIONES - VIGENCIA DECRETO 806 DE 2020

 Providencia: **AL2550-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar:

- 1.** El uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales en el marco de la emergencia sanitaria.
- 2.** Las modificaciones temporales al trámite del recurso de apelación de autos y sentencias en materia laboral establecidas por el Decreto 806 de 2020.
- 3.** Las formas de notificación en materia laboral.

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

1. De la adopción e implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales en el marco de la emergencia sanitaria.

En consideración a las actuales condiciones sanitarias de nivel global, en virtud a que la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, declaró como pandemia al Covid-19, en atención a su rápida expansión y las consecuencias que genera en la salud, este virus que ha tenido gran impacto en la vida cotidiana de la humanidad y en los sectores de la economía mundial. La administración de justicia no ha estado exenta de las consecuencias generadas por el virus de Covid-19.

Lo anterior, con el objetivo de contextualizar las circunstancias en que se expidió el Decreto Legislativo 806 de 2020, «Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica», decretado por el Gobierno Nacional, con el propósito de controlar, prevenir y mitigar la emergencia, así mismo propender por proteger la salud de las/los servidoras/es judiciales, abogadas/os y usuarias/os de la Rama Judicial y asegurar «la prestación del servicio mediante la adopción de protocolos de bioseguridad y el uso de tecnologías y herramientas telemáticas», que rige desde el 4 de junio de 2020, se adoptan medidas provisionales con la finalidad de implementar el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos y actuaciones judiciales de manera

efectiva y eficaz e impone deberes a las partes en el proceso a los sujetos procesales y autoridades judiciales en relación con el uso de las tecnologías a efectos de agilizar el trámite de los procesos judiciales, reducir el riesgo de contagio y flexibilizar la atención presencial en los despachos judiciales.

Al punto, es procedente memorar que ha sido propósito del legislador implementar la digitalización del servicio de justicia con miras procurar una mayor eficacia, por lo que desde la promulgación de la Ley Estatutaria de la Justicia, Ley 270 de 1996, consagró en su artículo 95 que se «debe propender por la incorporación de tecnología de avanzada al servicio de la administración de justicia», autorizando que «los juzgados, tribunales y corporaciones judiciales podrán utilizar cualesquier medios técnicos, electrónicos, informáticos y telemáticos, para el cumplimiento de sus funciones».

Finalidad que se materializa con la expedición del Código General del Proceso, que, en su articulado, estableció la posibilidad de usar las tecnologías, permitiendo que los procesos puedan surtirse con cualquier mecanismo o sistema que permita el envío, transmisión, acceso y almacenamiento de mensaje de datos (canon 103).

Esta Corporación referente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales ha indicado, entre otras en providencia, CSJ STC5158-2020, que:

[E] empleo de los medios informáticos en la ritualidad de los «procesos judiciales» se ensambla a los

principios de eficiencia y efectividad en la medida que se dinamiza el envío y recepción de documentos por esos canales, al tiempo que facilita la realización de otras actuaciones significativas, como las audiencias a través de la «virtualidad», con las obvias ventajas que ello produce en cuanto a la accesibilidad a la «información» sin que sea indispensable permanecer en la misma sede de los despachos, como lo fuerza la presencialidad.

Ciertamente, el uso de las tecnologías en el discurrir del litigio facilita que las personas intervinientes cumplan algunas cargas sin importar el lugar en que se encuentren, pues en la fase escrita, por ejemplo, una vez implementado el Plan de Justicia Digital «no será necesario presentar copia física de la demanda» (art. 89 C.G.P), además de que el canon 109 ibídem establece que las autoridades «judiciales deberán mantener «el buzón del correo electrónico con disponibilidad suficiente para recibir los mensajes de datos», al referirse a la presentación de memoriales por esa vía. Emerge así la autorización legal para que en este tipo de actuaciones todas las partes y los sujetos del «proceso» puedan acudir al uso de esas tecnologías y no solo cuenten con la posibilidad, sino que lo hagan en cumplimiento del deber que supone el arriba mencionado artículo 103. (CSJ STC de 20 de mayo de 2020, Rad. 2020-00023-01).

Desde la pasada anualidad, tal apoyo tecnológico ha tenido que asumirse con mayor rigor, con ocasión de la situación sanitaria generada por la pandemia del Covid-19, que ha forzado en todas las esferas la



adopción de medidas que posibiliten no solo el impulso de los procesos, sino un acceso efectivo de las/os usuarias/os, todo con respeto al debido proceso.

Entre las señaladas disposiciones se encuentra el Decreto Legislativo 806 de 4 de junio de 2020, citado en precedencia que autoriza en su artículo 2 el uso de «los medios tecnológicos para todas las actuaciones, audiencias y diligencias y se permitirá a los sujetos procesales actuar en los procesos o trámites a través de los medios digitales disponibles».

Igualmente, establece que para la implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones se deben adoptar todas las medidas

para garantizar «el debido proceso, la publicidad y el derecho de contradicción», en aquellas actuaciones que se adelanten de manera digital y las autoridades judiciales procurarán la «efectiva comunicación virtual con los usuarios de la administración de justicia», y la adopción de las medidas adecuadas para asegurar que «los usuarios de la administración de justicia puedan conocer las decisiones y ejercer sus derechos». (Parágrafo 1 del art. 2º).

2. De las modificaciones provisionales al trámite del recurso de apelación de autos y sentencias en materia laboral.

Las modificaciones temporales constituyen una excepción al trámite normal del recurso de apelación y el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, pero únicamente en aquellos eventos en los que no se requiera la práctica de pruebas: (i) No es necesario realizar la audiencia de que trata el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y; (ii) Los alegatos y la sentencia que resuelva el recurso se deben tramitar por escrito.

Así, es claro que se busca agilizar y racionalizar los trámites de los procesos laborales en la segunda instancia, sin necesidad de llevar a cabo la audiencia de sustanciación y fallo, por lo que se podrá resolver por escrito la alzada de autos, sentencias, y el grado jurisdiccional de consulta, para reducir la presencialidad en tales asuntos.

Bajo ese horizonte, es claro que se introdujo una modificación a la manera de proferir las sentencias en materia del trabajo, para pasar de la regla general, de ser pronunciadas «oralmente» en audiencia y surtir su notificación «en estrados», a la escrituralidad y por lo mismo, la forma de presentar los medios defensivos, además, que nada esbozó en torno a la notificación

de las mismas, por ello la parte recurrente se duele que la notificación de la sentencia debía ser, en ausencia de la audiencia y su correlativa notificación «en estrados», se realizara en forma personal o «la notificación de las providencias judiciales al correo electrónico de las partes».

“SE PERMITIRÁ EL USO A LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS PARA TODAS LAS ACTUACIONES, AUDIENCIAS Y DILIGENCIAS ASÍ COMO A LOS SUJETOS PROCESALES ACTUAR EN LOS PROCESOS O TRÁMITES A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DIGITALES DISPONIBLES”

3. La notificación de las sentencias proferidas en segunda instancia en vigencia del artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

En atención a los citados preceptos y a la prevalencia de los mecanismos digitales en el contexto de la pandemia, es claro que en forma provisional, el señalado Decreto Legislativo invierte la regla general ordinaria de la manera en que se deben proferir las sentencias en segunda instancia, por escrito, sin realizar la audiencia a la que se refiere el artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y dado que nada se regló en torno a la notificación de las sentencias, resalta la Sala que el enteramiento de la señalada actuación procesal a las/los intervinientes debe cumplirse con respeto al «debido proceso, la publicidad y el derecho de contradicción» durante el periodo limitado de su vigencia.

Así, al sufrir la anterior regla general una excepción: por virtud de las modificaciones transitorias contenidas en el Decreto 806 de 2020 (artículo 15), las sentencias se han de proferir en el marco de este decreto legislativo será en forma escrita, e igualmente debe ser divulgada a las partes con respeto al debido proceso, a efectos de que puedan válidamente presentar los medios defensivos cuando fuere adversa tanto a las aspiraciones o como a las excepciones u oposiciones,

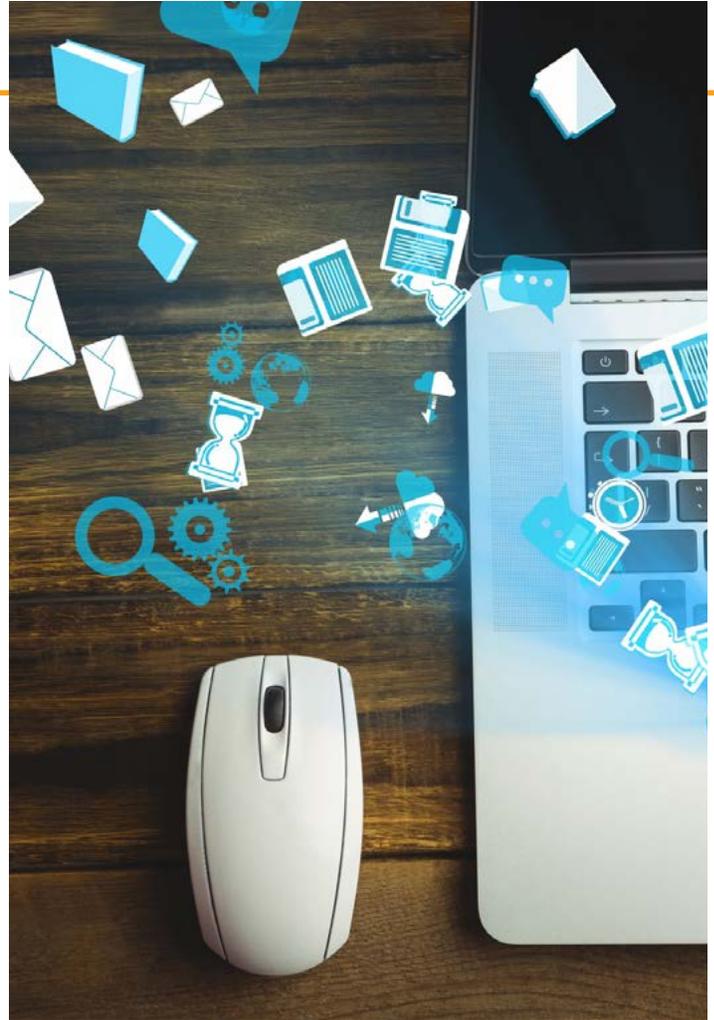
que deben armonizarse con las formas propias de notificación señaladas en el orden jurídico procesal en materia del trabajo, vale decir, el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social con la modificación introducida por el artículo 20 de la Ley 712 de 2001.

En materia laboral, aún en las presentes circunstancias particulares, no es plausible notificar una sentencia por estado, porque mal podría asimilarse aquella a un auto dictado por fuera de audiencia, por lo que resulta incuestionable que en materia laboral no es procedente notificar una sentencia por estado; a contrario sensu, la notificación por edicto, sí corresponde a una modalidad de las formas autorizadas de notificación de las sentencias en materia del trabajo.

Ahora, las reglas sobre el uso de medios digitales con ocasión de los efectos generados por el Covid-19 en la Rama Judicial no llegan al punto de desatender y/o suprimir la formalidad para la notificación a las partes de la «sentencia» que pone fin a la segunda instancia, que diametralmente difiere cualquier otra notificación de providencia proferida por fuera de audiencia, para ser admisible una notificación por estado, ello sin menoscabo del derecho al debido proceso.

De ahí, que dada la manera excepcional en que se han de proferir las sentencias por el/la juez/a plural en la hipótesis del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en consideración a las actuales condiciones sanitarias de nivel mundial, igualmente la forma de enteramiento a las partes en el contexto de la pandemia debe compartir su naturaleza: excepcional; pero con apego a las formas de notificación consagradas en el ordenamiento procesal laboral, esto es, ante la imposibilidad de la usual y generalizada notificación «en estrados», de donde surge la incertidumbre de cómo efectuar esa diligencia judicial. Discusión normativa que se resuelve acudiendo al artículo 145 del estatuto procesal laboral, que autoriza que a falta de disposición especial se aplicarán las normas análogas del mismo código. Así al consagrar la señalada preceptiva otra modalidad de notificación para sentencias, aunque de manera excepcional, esto es, «por edicto», pues se sabe que ni en la normalidad previa a la pandemia, ni ahora, las sentencias nunca se notificarán a las partes litigiosas, de manera personal.

Bajo esta lógica, resulta diáfano concluir que no existe vacío o laguna en el ordenamiento procesal laboral para que fuera procedente acudir a la integración



normativa autorizada en asuntos del trabajo (artículo 145), por lo que resulta del todo innecesario recurrir a las normas del Código General del Proceso y abrirse paso el empleo del artículo 295 que establece que «Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el secretario». Por el contrario, resulta evidente que la forma de notificación por «edicto» es la más adecuada en estas particulares circunstancias y conforme a los artículos 40, 41 y 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social y en esa medida la Sala precisa, que las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3º del literal D del artículo 41 de la normatividad adjetiva en cita, durante la vigencia del Decreto Legislativo 806 de 2020.

DECISIÓN

Declara mal negado el recurso de casación. Concede el recurso extraordinario.

IMPORTANCIA

1º) El Decreto Legislativo 806 de 2020 introduce una modificación transitoria al trámite normal del recurso de apelación y el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, pero únicamente en aquellos eventos en los que no se requiere la práctica de pruebas: i) No es necesario realizar la audiencia de que trata el artículo 83 del CPTSS y ii) Los alegatos y la sentencia que resuelve el recurso se deben tramitar por escrito.

2º) Por regla general, la sentencia en procesos ordinarios de primera instancia que resuelve la apelación o la consulta de la pronunciada por las juezas y los jueces de primer grado en esta clase de asuntos se dicta en audiencia, su notificación se realiza en estrados oralmente y se entienden surtidos sus efectos desde su pronunciamiento.

3º) El Decreto Legislativo 806 de 2020 introduce una modificación temporal a la manera de proferir las sentencias en materia del trabajo, para pasar de la regla general, de ser pronunciadas «oralmente» en audiencia y surtir su notificación «en estrados», a la escritural, sin plantear nada en torno a su notificación.

4º) Dado que el Decreto Legislativo 806 de 2020, no reglamenta la forma de notificación de las sentencias en segunda instancia al no realizarse la audiencia señalada en el artículo 83 del CPTSS, la forma de enterar a las/os intervinientes de dicha actuación debe cumplirse con respeto al debido proceso, la publicidad y el derecho de contradicción durante el tiempo limitado de la vigencia del decreto, armonizando con las formas propias de notificación señaladas en el CPTSS.

5º) Las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3, del literal d del artículo 41 del CPTSS, durante la vigencia del Decreto Legislativo 806 de 2020. Dada la manera excepcional en que se profieren las sentencias por el/la juez/a plural en la hipótesis del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en consideración a las actuales condiciones sanitarias, la forma de enterar a las partes en el contexto de la pandemia debe compartir su naturaleza excepcional; pero con apego a las formas de notificación consagradas

en el ordenamiento procesal laboral y las reglas sobre el uso de medios digitales con ocasión de los efectos generados por el Covid-19, en la Rama Judicial no llegan al punto de desatender o suprimir la formalidad para la notificación a las partes de la sentencia que pone fin a la segunda instancia.

6º) La notificación por estado ni antes, ni ahora en la situación excepcional con ocasión de la pandemia de Covid 19, ha sido autorizada para notificar sentencias en la especialidad laboral; no es posible notificar una sentencia por estado, porque mal puede asimilarse esta a un auto dictado por fuera de audiencia.

GRUPO DE INTERÉS

Todas las personas interesadas en actuaciones procesales a la luz de la pandemia por la enfermedad del virus COVID-19.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho al debido proceso y garantías judiciales.**
- **Derecho a la publicidad.**
- **Derecho de defensa y contradicción.**
- **Derecho a la información.**
- **Derecho a la seguridad jurídica.**



COPIAS AUTÉNTICAS DE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA - LITISCONSORCIO FACULTATIVO - NO RECURRENTE EN CASACIÓN

 Providencia: **AL2161-2019**

PROBLEMA JURÍDICO

 Es viable jurídicamente expedir copias de las providencias que quedaron ejecutoriadas respecto de algunas de las personas integrantes de un consorcio facultativo, que no recurre o no están inmersas en un recurso extraordinario de casación ?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

Ahora bien, como la función constitucional de la Sala es unificar la jurisprudencia nacional, la Corte hará las siguientes precisiones de criterio reinante hasta la fecha, frente a la posibilidad de expedir copias de las providencias que quedaron ejecutoriadas respecto de algunas de las personas integrantes de un consorcio facultativo, que no recurren o no están inmersas en el recurso extraordinario de casación.

La figura del litis consorcio facultativo y la cosa juzgada.

Al conformarse un litis consorcio facultativo, cada demandante goza de legitimación sustancial para obrar propia y autónomamente, por tanto, no se puede pregonar *un estado de comunidad procesal que provenga de la relación material*, y en ese horizonte, al no proceder el recurso de casación en contra de la decisión que resolvió las pretensiones en favor de los

accionantes, quienes fueron sujetos procesales hasta esa instancia procesal; de allí en adelante la resolución del juzgador de segundo grado, frente a cada uno de ellas/ellos, adquirió firmeza y produce sin más sus efectos, por tanto, las resultas de la impugnación extraordinaria no deberían conllevar variación de lo decidido, pues no es indefectible un fallo igual para todas las partes, dado que es posible que en *cierto momento las causas reunidas se separen y cada una vuelva a ser objeto de proceso separado*, más aún cuando la Corte, en este estado, no avizora nulidad alguna que la pueda afectar.

Es preciso recordar que según las voces del artículo 60 del Código General del Proceso «los litisconsortes facultativos serán considerados en sus relaciones con la contraparte, como litigantes separados. Los actos de cada uno de ellos no redundarán en provecho ni en perjuicio de los otros, sin que por ello se afecte la unidad del proceso».

El efecto suspensivo en que se concedió el recurso de casación de la demandada frente a las otras partes actoras, no altera la eficacia e imperio de la fuerza de cosa juzgada.

Esta Sala enseñó, en auto AL2917-2018, que con la expedición del Decreto Ley 2158 de 1948, a través del cual se adoptó el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se mantuvo la regla prevista en el Decreto 969 de 1946, en cuanto a que el recurso extraordinario de casación se concede en el efecto suspensivo. De esta manera, el estatuto adjetivo laboral vigente consagró la suspensión del cumplimiento del fallo de segundo grado que fuese objeto del recurso de casación y, además, la pérdida de competencia por parte del Tribunal una vez proferido el auto que lo concede, como quiera que hasta tanto no se resuelva, aquel no puede adelantar ningún tipo de actuación al interior del proceso.

Explicado todo lo anterior, afloran dos importantes conclusiones: la primera, concerniente a que las diferentes etapas del proceso judicial promovido por accionantes se desarrollaron y culminaron; y, segunda, la necesaria y rigurosa consecuencia de cosa juzgada de ese fallo que efectivamente definió las súplicas y excepciones controvertidas.

Pero, llegados a este punto del sendero, surge un interrogante ¿el efecto suspensivo en que se concedió el recurso extraordinario de casación afecta la cosa juzgada frente a los accionantes?

La respuesta es no. Recuérdesse que en tratándose de la ejecutoria de las decisiones judiciales, el artículo 302 del Código General del Proceso, canon aplicable al asunto bajo escrutinio, por así permitirlo el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo reza: «Las providencias proferidas en audiencia adquieren ejecutoria una vez notificadas, cuando no sean impugnadas o no admitan recursos. No obstante, cuando se pida aclaración o complementación de una providencia, solo quedará ejecutoriada una vez resuelta la solicitud. Las que sean proferidas por fuera de audiencia quedan ejecutoriadas

tres (3) días después de notificadas, cuando carecen de recursos o han vencido los términos sin haberse interpuesto los recursos que fueren procedentes, o cuando queda ejecutoriada la providencia que resuelva los interpuestos».

Entonces, algo ha de quedar en claro. La firmeza y consecuentemente la intangibilidad de la decisión opera por ministerio de la ley. Y siendo lo anterior, así como efectivamente lo es, bajo ninguna circunstancia se desconoce el efecto suspensivo en que se concedió el recurso de casación interpuesto por la demandada, pero, eso sí, solamente en relación a los restantes actores, toda vez que para estos el proceso continua, todavía no ha fenecido.

Al predicarse la cosa juzgada en favor de algunos de los actores, sin hesitación alguna, se busca garantizar la efectividad de los principios y derechos de estirpe constitucional, tales como el de economía procesal, celeridad, igualdad, debido proceso público sin dilaciones injustificadas, así como una pronta, eficaz y cumplida administración de justicia.

Nótese al rompe, pues, que sería un contrasentido que si una de las finalidades de la integración del litisconsorcio facultativo es precisamente la economía procesal, dichos demandantes tengan que esperar la definición de un recurso extraordinario, que no va a tener ninguna repercusión e incidencia en sus intereses jurídico procesal, porque, como se asentó, ya no hacen parte de la controversia y la otrora decisión proferida por el juzgador de segundo grado, frente a ellos, adquirió firmeza y, por ende, se exhibe intangible. Expedición de copias auténticas de las sentencias de las instancias.

Como no es procedente el desglose solicitado por el apoderado de los actores y teniendo en consideración todo lo discurrido, la Sala, encontrándose dentro del marco de sus competencias, ordenará que, por Secretaría, se expidan copias auténticas del expediente en referencia, incluyendo los medios magnéticos

“ EL EFECTO SUSPENSIVO EN QUE SE CONCEDIÓ EL RECURSO DE CASACIÓN DE LA DEMANDADA FRENTE A LAS OTRAS PARTES ACTORAS, NO ALTERA LA EFICACIA E IMPERIO DE LA FUERZA DE COSA JUZGADA ”

y a cargo de la parte interesada; y que dentro de la constancia de ejecutoria se precise que el recurso de casación se está surtiendo en favor de la sociedad demandada. y, únicamente, frente a los demandantes, ya que frente a los demás accionantes la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 1º de noviembre de 2016, está en firme y ejecutoriada.

Lo anterior a la luz de lo estatuido en los artículos 114 y 306 del Código General del Proceso, aplicables al rito procesal laboral, por así permitirlo el 145 del estatuto adjetivo del trabajo.

Como colofón, se impone negar la solicitud de desglose tal y como la formuló el apoderado de la parte demandante, en su lugar, se ordena la expedición de copias auténticas del expediente y se dispone proseguir con el trámite procesal respecto de los demandantes frente a quienes se admitió el recurso extraordinario de casación.

DECISIÓN

«[...]ORDENAR que, por Secretaría, se expidan a cargo de los interesados, copias auténticas de todo el expediente, incluyendo los medios magnéticos y con constancia de ejecutoria, en la que se precise que el recurso de casación se está surtiendo en favor de la sociedad demandada [...]».

IMPORTANCIA

1º) En tratándose de litisconsorcio facultativo; el efecto suspensivo en el que se concede el recurso de casación no afecta que opere la cosa juzgada frente a las partes respecto de las cuales no se concedió el aludido medio de impugnación; la firmeza de la decisión del juzgador de segundo grado opera por ministerio de la ley.

2º) Cuando existe litisconsorcio facultativo por activa y el recurso extraordinario interpuesto por la parte demandada se concede sólo respecto de algunos demandantes, la decisión en casación produce efectos únicamente para éstos y, por tanto, para los/las demás, la sentencia de segunda instancia hace tránsito a cosa juzgada.

GRUPO DE INTERÉS

Todas las personas interesadas en actuaciones procesales donde intervengan como litisconsortes facultativos.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho al debido proceso y garantías judiciales.
- Derecho de defensa y contradicción.



PRINCIPIO *IURA NOVIT CURIAE* (DADME LOS HECHOS Y TE DARÉ EL DERECHO) - APLICACIÓN

 Providencia: **SL3209-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

 **Le corresponde a la/el juzgador/a realizar un juicio de adecuación normativa en torno a los hechos debatidos y probados?**

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

Siendo la causa para pedir de la parte actora el conjunto de hechos constitutivos del derecho pensional reclamado, el/la juez/a estaba vinculado/a a los mismos, debiendo de allí aplicar la norma que gobernaba el caso, que aun cuando de manera literal no se plasmó en la demanda, con todo, su indicación competía a el/la juez/a para resolver la pretensión en controversia, sin que al ocurrir ello se afectara en manera alguna la relación entre la petición, la decisión y la causa del proceso. Por el contrario, con ello se cumplió el principio *iura novit curiae*, así como el aforismo latino que regla la actividad judicial *da mihi factum, dabo tibi ius* (dame los hechos y te daré el derecho).

Importa a la Corte destacar, que el juicio de adecuación normativa no es asunto que compete propiamente a la parte demandante en el proceso, sino que es, de la esencia del rol del/la juzgador/a del proceso, sin que por ello se inhiba a aquélla de que lo proponga, acertada o equivocadamente, pues aparte de servir a la orientación de la controversia y su resolución, en

algunos casos sí demarca los límites de la providencia judicial, como cuando la naturaleza de la pretensión es la de ser constitutiva del derecho, cuestión que no es predicable en casos como el estudiado más allá del estatus de pensionado/a cuyo reconocimiento se reclama en el proceso. Al respecto, conviene recordar que el status de pensionado/a no deviene del pronunciamiento judicial que lo declara, sino del cumplimiento de las exigencias normativas específicas, dado que esta clase de sentencias judiciales son simplemente declarativas del derecho y fórmula del establecimiento de las condenas pertinentes cuando quiera que la demandada no ha reconocido espontáneamente la existencia del derecho ya consolidado.

DECISIÓN

No casa.

IMPORTANCIA

Al juez/o jueza, le corresponde fallar con la norma que gobierna el caso controvertido, sin que para ello deba someterse a la calificación jurídica de los hechos que hagan las partes o a las disposiciones que éstas invoquen (juicio de adecuación normativa).

GRUPO DE INTERÉS

Trabajadores/as y afiliados/as al sistema de pensiones; toda la comunidad interesada en conocer y determinar el tipo de derechos que puede obtener del sistema de seguridad social, a partir del reconocimiento y pago de la pensión de invalidez de origen común.



DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la seguridad social (garantía a servicios de recuperación de la salud).**
- **Derecho al acceso a la administración de justicia**
- **Derecho a una remuneración mínima y vital.**
- **Derecho a la dignidad humana.**



ENFOQUE DE GÉNERO





ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MADRE CABEZA DE FAMILIA



Providencia: **SL696-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Bajo qué circunstancias una mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

Una persona se puede considerar mujer cabeza de familia cuando tiene a cargo la jefatura del hogar y acredita los siguientes presupuestos:

(i) ser responsable en el plano *afectivo, económico o social* de hijos menores propios o de otras personas en situación de discapacidad para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior obedezca a la falta de respaldo de la/el cónyuge o compañero(a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque se encuentren en situación de discapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) exista una *deficiencia sustancial* de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.

El sentido de la protección especial de la ley no deriva únicamente de la carga económica que la mujer debe asumir en el interior de su hogar, sino que trasciende a las situaciones emocionales, afectivas, culturales y sociales que implica el solo hecho de regentar un hogar con personas en situaciones de discapacidad o invalidez.

La jurisprudencia constitucional ha establecido que la salvaguarda de estas personas en el marco de procesos de reestructuración, liquidación o fusión de entidades, va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002, en tanto tal protección deriva de un mandato suprallegal (CC C-795-2009 y T-084-2018). En otros términos, la protección contemplada en esta norma es solo una de las medidas a través de las cuales el legislador ha garantizado los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, los/las prepensionados/as y las personas que tienen la calidad de madres cabeza de familia.

DECISIÓN

En esta oportunidad, la Corte resolvió el caso de una mujer que, según las reglas descritas, tenía la calidad de madre cabeza de familia. En esta línea, la Sala entendió que el hecho de que una persona, además de un hijo con situación de discapacidad, tenga otros descendientes a su cargo, pero que se presumen legalmente capaces de ser titulares de derechos y obligaciones y disponer de los mismos al ser mayores de 18 años, no anula la posibilidad de tener la calidad de madre cabeza de familia si se acredita la ausencia o imposibilidad de contribución sustancial al hogar por parte de tales miembros de la familia.

La Ley 1232 de 2008, es expresa en promover el

fortalecimiento de los derechos económicos sociales y culturales de las mujeres cabeza de familia, con el fin de procurarle condiciones de vida dignas y efectiva participación social, tales como: tener acceso «a *trabajos dignos y estables*» (artículo 3.º).

La norma hace referencia a una *deficiencia sustancial* de ayuda a fin de establecer dicha calidad. Así, tal expresión normativa implica entender que aun existiendo prueba de alguna contribución de tipo económico o laboral de los hijos mayores que integran un núcleo familiar en el que únicamente la mujer asume la jefatura del hogar, si el aporte no es *sustancial* y las condiciones materiales del caso permiten establecer con certeza que la ausencia del salario de la mujer trabajadora comprometería el mínimo vital de los sujetos a su cargo, así como, sus condiciones existenciales en el plano afectivo y social, deberá concluirse que es el sustento exclusivo del hogar y por tanto será imperativo impartir la protección constitucional (CC T-316-2013).

Carece de justificación constitucional afirmar que grupos socialmente vulnerables como las mujeres y madres cabeza de familia solo tienen protección en un escenario preciso y temporal, esto es, en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública, pero no en contextos bastante similares en los que también existen reestructuraciones, fusiones y liquidaciones de entidades públicas.

Para la Corte no hay motivo alguno que justifique negarle la protección de estabilidad laboral reforzada a las madres cabeza de familia, pese a que al igual que los/las prepensionados/as y aquellas que están en una situación de discapacidad, son personas que viven en una evidente condición de vulnerabilidad y merecen la protección del Estado según el mandato del artículo 43 superior; y téngase en cuenta que así se ha promovido en disposiciones legales como el mencionado artículo 3.º de la Ley 1232 de 2008, que establece la obligación estatal de promover *trabajos dignos y estables* a este grupo poblacional, precisamente dadas las dificultades que enfrentan para acceder y mantenerse en un empleo en el mercado de trabajo.

Tal protección, además, está acorde y reconoce el mandato contemplado por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por Colombia a través de la Ley 51 de 1981, especialmente el previsto en su artículo 11, conforme al cual, es obligación de los Estados Parte adoptar «*todas las medidas apropiadas para eliminar la*

discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos» (subraya la Sala).

IMPORTANCIA

Interés nacional, impacto social, jurídico y académico.

Dada la estabilidad laboral reforzada que merecen las madres cabeza de familia, ya que al igual que los/las prepensionados/as, están en una situación de discapacidad, pues son personas que viven en una evidente condición de vulnerabilidad y merecen la protección del Estado, mandato contenido en los artículos 43 de la Constitución Política y 3.º de la Ley 1232 de 2008, que establece la obligación estatal de promover trabajos dignos y estables a este grupo poblacional, precisamente dadas las dificultades que enfrentan para acceder y mantenerse en un empleo en el mercado de trabajo.

También, por la protección legal no solo a la madre con hijos menores o en situaciones de invalidez o discapacidad, sino a toda mujer que demuestre

GRUPO DE INTERÉS

Personas que pueden ser consideradas como madres o padres cabeza de familia.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho al trabajo.**
- **Derecho a la igualdad.**
- **Estabilidad laboral reforzada de personas cabezas de familia.**
- **Derecho al reintegro laboral.**



PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES PARA COMPAÑERO PERMANENTE - ACUERDO 224 DE 1996 Y LA LEY 12 DE 1975.

 Providencia: **SL1001-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

 El Acuerdo 224 de 1966 y la Ley 12 de 1975 es aplicable solo a cónyuges y compañeras permanentes para el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes o puede aplicarse también a los compañeros permanentes?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La Sala reitera el criterio adoptado anteriormente en la sentencia SL 672-2021, respecto a la aplicación del art. 1° de la Ley 12 de 1975, teniendo en cuenta que se había admitido bajo su amparo el derecho de la compañera permanente, en iguales condiciones que la viuda, así como del viudo o cónyuge supérstite hombre, a la sustitución de la pensión de jubilación y a la pensión de sobrevivientes, sin que se encuentre ninguna razón válida para dar un trato diferenciado al compañero permanente supérstite de la afiliada fallecida, negándole la condición de beneficiario de la prestación, según se había sostenido en anteriores oportunidades en las que se analizó la intelección de la aludida disposición, que establece como beneficiarios «*El cónyuge supérstite, o la compañera permanente, de un trabajador particular o de un empleado o trabajador del sector público, y sus hijos menores o inválidos [...]».*

DECISIÓN

Por razones de equidad, en consonancia con el derecho a la igualdad y el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho, en vigencia del art. 1° de la Ley 12 de 1975, ha de entenderse que tanto el cónyuge como la cónyuge, así como, el compañero y la compañera permanente de la/el causante de la pensión de sobrevivientes, son beneficiarios de la prestación, entendiéndose que la ley quiso abarcar a todas las personas con unión conyugal o con unión marital de hecho, sin ningún tipo de distinción, referida a una u otra condición.

IMPORTANCIA

Resalta la protección de la familia en consonancia con el derecho a la igualdad y el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho. Se destaca el otorgamiento del beneficio pensional no solo a quien conserva el vínculo

matrimonial sino al compañero/a permanente, sin ningún tipo de distinción, teniendo en cuenta la relación de solidaridad, ayuda mutua y acompañamiento tanto espiritual como económico.

GRUPO DE INTERÉS

Compañeros permanentes.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la igualdad.**
- **Derecho a acceder a la pensión de sobreviviente.**
- **Derecho al mínimo vital.**
- **Derecho a la seguridad social.**



PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA - EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL



Providencia: **SL2615-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

¿Extralimitan sus funciones las y los árbitros cuando establecen cláusulas en el laudo arbitral que regulan las relaciones laborales de la mujer atendiendo a su condición de trabajadora y madre?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La dualidad entre el mundo laboral y la atención y cuidado familiar que principalmente ha estado en cabeza de la mujer, pese a que se trata de una responsabilidad a la par compartida, como claramente lo reconoce y expresa el ya mencionado art. 42 constitucional, exige, como se reseñaba párrafos atrás, que se adopten conductas positivas, que permitan su desarrollo personal y profesional, a partir de la generación de condiciones que propendan por la igualdad de oportunidades, que de alguna manera corrijan la inequidad que tal situación genera.

DECISIÓN

El Estado Social de Derecho implica en el campo laboral y de familia una especial protección como núcleo fundamental de la sociedad, a la que se le debe garantizar una protección integral que no desconozca la asignación de roles que cultural e históricamente se le han establecido a la mujer trabajadora y madre, protección que debe articularse a partir de las normas constitucionales, legales e internacionales,

por ejemplo, con el Convenio 156 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, que aunque no ha sido ratificado por Colombia, sirve como punto de referencia en aras de lograr aquella protección.

IMPORTANCIA

Exalta el equilibrio de las cargas en favor de la mujer trabajadora, la coordinación de actividades laborales teniendo en cuenta su rol de mujer y madre en tratándose de situaciones complejas familiares, así como la igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional.

GRUPO DE INTERÉS

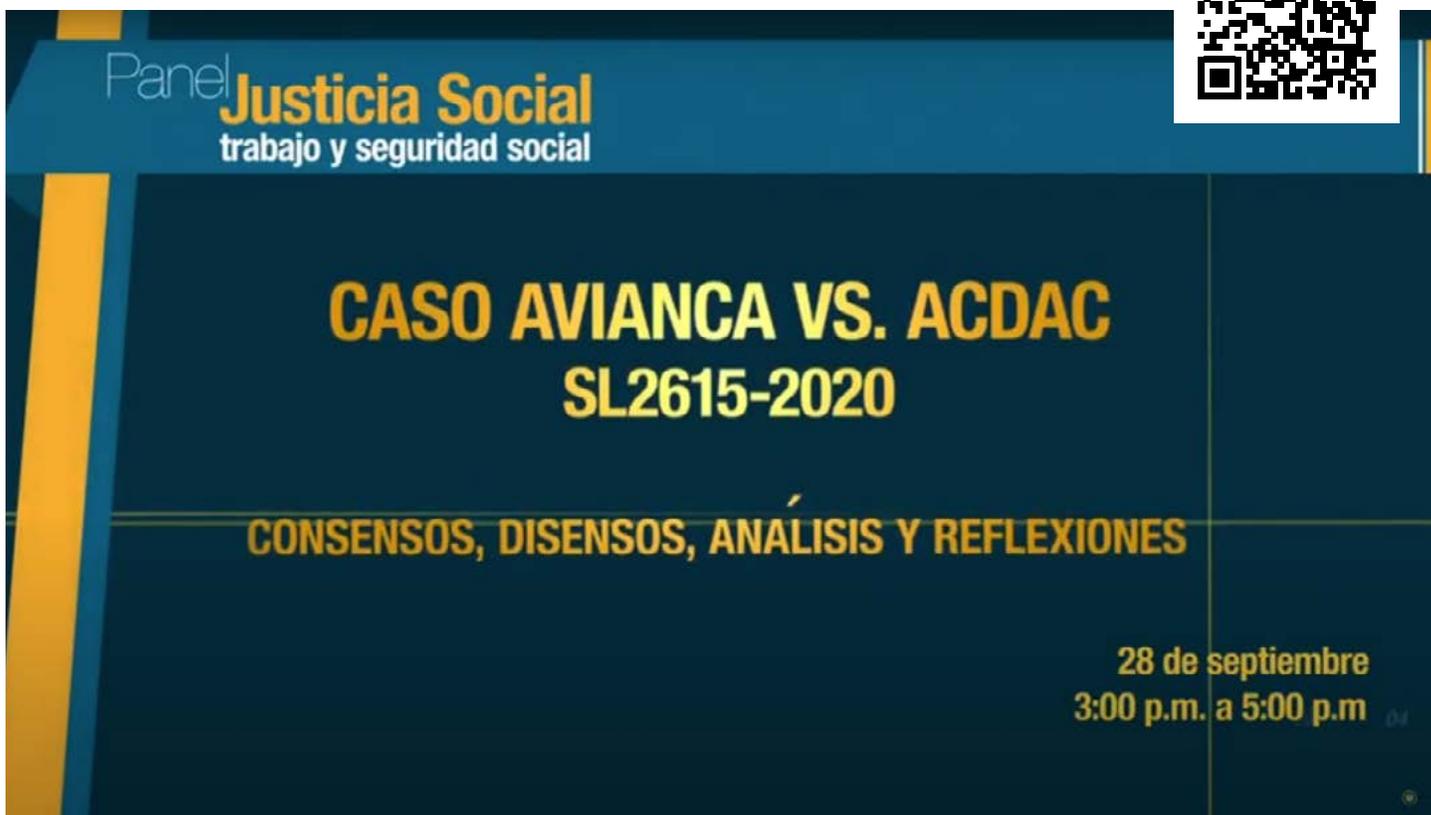
Mujer trabajadora y madre.

DERECHOS IMPLICADOS

- Derecho a la igualdad.
- Derecho de asociación y libertad sindical.
- Derecho y protección especial a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.
- Derecho a la negociación colectiva.

ENLACE A PIEZAS AUDIOVISUALES

Panel justicia social: trabajo y seguridad social
<https://www.youtube.com/watch?v=4FI7vAfzT8>



Panel **Justicia Social**
trabajo y seguridad social

CASO AVIANCA VS. ACDAC
SL2615-2020

CONSENSOS, DISENSOS, ANÁLISIS Y REFLEXIONES

28 de septiembre
3:00 p.m. a 5:00 p.m.



PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES - COMPAÑERO PERMANENTE DEL AFILIADO

 Providencia: **SL672-2021**

PROBLEMA JURÍDICO

 **La Ley 12 de 1975 es aplicable solo a cónyuges y compañeras permanentes para el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes o puede aplicarse también a los compañeros permanentes?**

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

La jurisprudencia de esta Corporación, se ha referido principalmente al derecho de la *compañera permanente* para adquirir el derecho a la sustitución de la pensión de jubilación en iguales condiciones de la *viuda*, así como, al derecho que podría asistirle al *viudo* cónyuge supérstite (hombre) de la pensionada fallecida, en el marco de la Ley 12 de 1975, por manera que, bajo la nueva óptica que ahora se propone no encuentra la Sala razón válida alguna para negar ese mismo derecho al *compañero permanente* (hombre) de la afiliada fallecida, tal cual sucede en este caso.

En ese orden de ideas y sin espacio para la duda, una interpretación omnicompreensiva de mujeres y hombres garantiza que no se establezcan diferenciaciones arbitrarias e injustificadas en la adjudicación de derechos de estirpe laboral, lo que proscribe tajantemente la Constitución Política de 1991, en su artículo 13, así como, los Convenios 100 y

111 de la Organización Internacional del Trabajo, que ya habían sido ratificados por Colombia para la época de la expedición de la Ley 12 de 1975.

Para la Sala, existe un vacío legislativo que debe ser corregido con los instrumentos de integración normativa que le ofrece el artículo 19 del CST, *dentro de un espíritu de equidad* y, en consecuencia, no ve la Corte ninguna razón legítima para limitar la pensión al compañero permanente (hombre), pues desde una perspectiva social y constitucional, ello no resulta admisible, por lo que se entenderá que la norma acusada quiso abarcar a todas las personas con unión marital de hecho, sin distinción alguna, pues lo relevante es satisfacer las exigencias fácticas mínimas requeridas por la normativa para acceder al derecho pensional. En tales términos, queda precisada la jurisprudencia que ha desarrollado la Corte frente al tema analizado, quedando zanjada una distinción carente de todo sustento lógico.

DECISIÓN

Bajo la misma línea de principio que ha venido manteniendo esta Corporación a lo largo de su jurisprudencia, debe concluirse, necesariamente, que respecto del compañero permanente (hombre) existe un vacío normativo por situaciones de orden cultural de la época, que debe ser llenado de acuerdo con los parámetros del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que el hoy recurrente tendría derecho a la sustitución de la pensión de jubilación de su compañera permanente fallecida, en vigencia de la referida Ley 12 de 1975.

“ CUANDO NOS REFERIMOS A UNA PERSONA CON VOCACIÓN PENSIONAL NO ES DABLE HACER DISTINCIONES EN FUNCIÓN DEL SEXO, LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO, PUES, CLARAMENTE, A NADIE PUEDE PRIVARSELE DEL GOCE EFECTIVO DE SUS DERECHOS DESDE UNA ÓPTICA RESTRICTIVA O EXCLUYENTE. ”

No desconoce la Sala que, en una primera fase histórica, tratándose de derechos que se configuraron hace más de cuarenta años a la luz de las normas vigentes para ese entonces, en especial el artículo 1 de la Ley 12 de 1975, la inteligencia que guió la redacción de la ley fue precisamente la realidad social en la que ellas fueron expedidas, bajo el abrigo de las costumbres, creencias y estado del derecho de una sociedad patriarcal del ayer, en la cual, indubitablemente, primaba un pensamiento patriarcal preponderante, que defendía estereotipos y prejuicios, los que traídos a estos tiempos constituyen una clara afrenta a derechos fundamentales tales como la igualdad, pues amenazan e interfieren arbitrariamente en el ejercicio de los derechos del ser humano.

El artículo 2 de la Ley 113 de 1985, extendió «las previsiones del artículo 1º de la Ley 12 de 1975 y las disposiciones que la complementan al compañero permanente de la mujer fallecida». Es decir, que desde la vigencia de la citada ley, que fue expedida el 16 de diciembre de 1985, los compañeros permanentes pudieron acceder a la pensión de jubilación de sus compañeras fallecidas, con tiempo de servicios exigido en la ley o en la convención colectiva; como también, de las que fallecían pensionadas o con derecho a la jubilación, derecho que fue ratificado por el artículo 3 de la Ley 71 de 1988, que extendió «las previsiones

sobre sustitución pensional de la Ley 33 de 1985, de la Ley 12 de 1975, de la Ley 44 de 1980 y de la Ley 113 de 1985 en forma vitalicia, al cónyuge supérstite o compañero o compañera permanente», entre otros beneficiarios.

Y es que no puede ser un elemento descalificante, como en este caso se alega, el simple hecho de ser hombre, porque lo determinante de la norma en cuestión es el tiempo de servicios de quien fallece y, obviamente, los lazos de familiaridad con la causante por parte de la persona que pretende acceder a la prestación, pues no de otra manera, se entiende la necesidad

de mantener en sus mínimas condiciones la situación económica de la persona que se beneficia del trabajo de la afiliada causante de la pensión o de la ya pensionada, y que ahora se ha dado en reconocer como componentes interdependientes del núcleo familiar de la trabajadora, afiliada o pensionada.

Cuando nos referimos a una persona con vocación pensional no es dable hacer distinciones en función del sexo, la orientación sexual y la identidad de género, pues, claramente, a nadie puede privársele del goce efectivo de sus derechos desde una óptica restrictiva o excluyente.

La equidad, en tanto principio general del derecho, y criterio auxiliar en la resolución de los conflictos, debe ser aplicada en materia judicial «[...] “en los espacios dejados por el legislador” al paso que “su función es la de evitar una injusticia como resultado de la aplicación de la ley a un caso concreto” [...]», tal cual lo recordara la Corte Constitucional en la sentencia C-284 de 2015.

IMPORTANCIA

El cambio jurisprudencial impartido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a la aplicación del artículo 1º de la Ley 12 de 1975, bajo la premisa de que no existe ninguna razón legítima para

limitar la pensión al compañero permanente (hombre), pues desde una perspectiva social y constitucional, ello no resulta admisible, por lo que se entenderá que la norma acusada quiso abarcar a todas las personas con unión marital de hecho, sin distinción alguna, pues lo relevante es satisfacer las exigencias fácticas mínimas requeridas por la normativa para acceder al derecho pensional. En tales términos, queda precisada la jurisprudencia que ha desarrollado la Corte frente al tema analizado, quedando zanjada una distinción

carente de todo sustento lógico. Lo anterior teniendo en cuenta que la aplicación del precepto legal en estudio -Ley 12 de 1975- únicamente se había aceptado en tratándose de compañeras permanentes (mujeres).

GRUPO DE INTERÉS

Compañeros permanentes.



DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la igualdad.**
- **Derecho a la pensión de sobrevivientes.**
- **Derecho a la seguridad social.**
- **Derecho fundamental al mínimo vital.**
- **Derecho a llevar una vida digna.**

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES - PROCEDENCIA A PESAR DE DIVORCIO - VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

 Providencia: **SL1727-2020**

PROBLEMA JURÍDICO

 En el artículo 47 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003, que define las personas que tienen derecho a recibir la pensión de sobrevivientes (beneficiarios), se deben comprender fórmulas jurídicas de protección ante todo tipo de violencia contra la mujer?

RAZONAMIENTO PRINCIPAL DE LA SENTENCIA

El término género comprende las características, los roles, y las oportunidades que han sido históricamente atribuidos a las identidades binarias (hombres y mujeres) y no binarias (sexualidades diversas); por su parte, se entiende la violencia de género como toda acción que parte de las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres en la que se sobrevalora lo masculino y se subvalora lo femenino.

En esta oportunidad, la Sala estudió el caso de una mujer que fue víctima de violencia de género, derivada de las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

Si el/la juez/a pasa por alto la denuncia de maltrato efectuada por una mujer, y realiza una aplicación formalista de la norma, desconoce los compromisos internacionales adquiridos y la función social que se espera del administrador de justicia desde su creación,

reforzada en la Constitución Política de 1991, máxime cuando se está en presencia de la jurisdicción laboral. La categoría de sujeto de especial protección constitucional ha sido instituida para «[...] aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva» (CC T-167 de 2011).

DECISIÓN

El acceso al derecho fundamental a la seguridad social se ve debilitado por las desigualdades de género y ello obedece, entre otras razones, a la consideración distinta del trabajo productivo y reproductivo que determina la situación de las mujeres en el mercado laboral, y con ello, la diferencia de aportaciones femeninas y masculinas en los sistemas de protección social.

La jurisprudencia reconoce la contribución de la mujer en la construcción de la pensión a partir del trabajo no remunerado. Analizar el reconocimiento de una

prestación sin tener en consideración esto, sería injusto, al perpetuar los arreglos institucionales actuales que para ellas hacen más esquivas las prestaciones dada «[...] la acumulación de los trabajos productivo y reproductivo, fenómeno que se ha conocido en la literatura de género como doble jornada».

Pese al desarrollo hecho en torno a los instrumentos internacionales, lo cierto es que, el derecho no siempre ha sido un instrumento eficiente para enfrentar las desigualdades entre hombres y mujeres; y en cuanto a la acción protectora del Sistema de Seguridad Social, la figura de la pensión de sobrevivientes en Colombia lo ilustra muy bien, al no contar con un régimen jurídico que regule la prestación en casos de divorcios y nulidades matrimoniales, mucho menos cuando ocurren en contextos de violencia contra la mujer.

En estos eventos una aplicación restringida de los requisitos para conceder la pensión puede terminar por revictimizar a la persona que es más vulnerable, pues precisamente por las particularidades que se derivan del maltrato, no siempre es posible cumplirlas, sobre todo si las mujeres interrumpen la convivencia o terminan el vínculo jurídico con su pareja para proteger su vida.

El propósito de la pensión de sobrevivientes es el de brindar apoyo económico al grupo familiar de la persona pensionada o que estaba afiliada y falleció, en relación con las necesidades económicas que surjan como consecuencia de su deceso. Adicionalmente, se pretende que quien haya convivido de forma responsable y permanente con su pareja, brindándole apoyo afectivo al momento de la muerte, no tenga que soportar aisladamente las cargas, tanto materiales como espirituales, que supone el fallecimiento (CSJ SL 17 de abril de 1998, radicado 10406).

A pesar de la evolución en la regulación de la pensión de sobrevivientes, la Ley no ha abordado el supuesto de las personas víctimas de violencia de género, al menos no desde la óptica del reconocimiento de prestaciones económicas derivadas de la seguridad social. Incluso, la legislación ha sido más incluyente con los derechos pensionales de las Personas con identidad de género y orientación, que en casos como el presente en el cual, una ex cónyuge víctima de violencia persiste en la convivencia, demuestra solidaridad y le brinda cuidado en la enfermedad a quien fue su pareja matrimonial durante 48 años.

Existen relaciones de pareja donde las asimetrías de poder son tan violentas que anulan a uno de los cónyuges, hasta el punto que, la víctima no logra encontrar otro lugar en el mundo más que el sitio o situación donde es violentada y empobrecida material y espiritualmente.

IMPORTANCIA

En ningún contexto es posible entender que una mujer víctima de maltrato intrafamiliar pierde el derecho a obtener la pensión de sobrevivientes por el divorcio motivado en tal situación, pues ello comportaría una revictimización contraria a los principios que orientan nuestro ordenamiento jurídico, al derecho a la igualdad y no discriminación, conforme al cual nadie puede ser sometido a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

GRUPO DE INTERÉS

Mujeres víctimas de violencia y maltrato intrafamiliar.

DERECHOS IMPLICADOS

- **Derecho a la igualdad (todas las personas gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación).**
- **Derecho a la seguridad social.**
- **Derecho a la pensión de sobrevivientes.**
- **Derecho fundamental al mínimo vital.**
- **Derecho a la familia como núcleo fundamental de la sociedad (Art 42° C.P): “cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley”.**



GLOSARIO



CÁLCULO ACTUARIAL:

Equivale a una parte del capital necesario para financiar una pensión por el tiempo trabajado, no es una proyección de aportes de períodos anteriores como si se estuviera frente a una mora en la cotización.

✿ (SL4007-2021)

CALIFICACIÓN DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL:

La determinación de la pérdida de capacidad laboral, debe ser integral, esto es, en la valoración el equipo calificador debe tener en cuenta todas las secuelas y patologías incluidas las anteriores, sean de origen común o laboral -concepto de calificación integral- atendiendo la norma técnica vigente a la fecha de calificación - Manual Único de Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional-, por ende, no puede entenderse en ningún caso que el concepto de integralidad es la suma de pérdidas de capacidad laboral independiente del origen, - sumatoria de dos dictámenes- como refiere la censura respecto del concepto médico y el Tribunal, por cuanto esta actuación implicaría, precisamente una violación a la norma técnica.

✿ (SL1987-2019)

CAPACIDAD PARA SER PARTE:

Se refiere a los sujetos que tienen personalidad jurídica y con vocación legítima para adquirir derechos y obligaciones, y si bien se presume para todas las personas humanas, debe acreditarse cuando se trata de otro tipo de actores. En términos de un proceso judicial, es la facultad que una persona o ente tiene para ser sujeto de relaciones jurídicas.

✿ (SL676-2021)

CAPACIDAD PARA COMPARECER:

La facultad de disponer de los derechos y responder por las obligaciones. Es la capacidad para intervenir en un proceso por sí mismo y sin que medie representación o autorización de otros. Se presume en todas las personas naturales que han alcanzado la mayoría de edad, pero en tratándose de personas jurídicas, incapaces u otros entes habilitados por la ley para ser parte en el proceso, es necesario que acudan por intermedio de sus representantes legales, tutores, albaceas, gestores, etc.

✿ (SL676-2021)

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:

Tiene gran importancia a efectos de definir la norma aplicable en caso de un cambio normativo y, en materia de seguridad social, consiste en la preservación de las condiciones o de los requisitos establecidos en la disposición anterior para acceder a una prestación, cuando aquella ha sido sustituida por otra. (SL184-2021) se sitúa en un lugar más allá de la simple expectativa para ubicarse en el concepto de expectativa legítima tutelable por el ordenamiento jurídico, en la medida en que no desconoce y ampara la consolidación de una exigencia relevante, que si bien no es suficiente para alcanzar el derecho en tanto no se ha cumplido otra condición ulterior, sí genera la confianza fundada que el régimen en que estaba incurso y en el que cumplió algunos presupuestos, será respetado.

✿ (SL1441-2021)

CONVENCIÓNES COLECTIVAS:

Son acuerdos de voluntades celebrados entre un sujeto sindical y un empleador para regular las condiciones laborales que han de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia; por lo que, por regla general, las disposiciones que pacten las partes en virtud de la negociación colectiva deben entenderse

que tienen vocación de ser aplicadas a situaciones existentes en el lapso que conserven su vigor, pues una vez éste termine, cesan las obligaciones recíprocas.

✿ (SL3679-2021)

CONVIVENCIA:

Entendida como la comunidad de vida, forjada en el crisol del amor responsable, la ayuda mutua, el afecto entrañable, el apoyo económico, la asistencia solidaria y el acompañamiento espiritual, que refleje el propósito de realizar un proyecto de vida de pareja responsable y estable, a la par de una convivencia real efectiva y afectiva.

✿ (CSJ SL, 14 JUN. 2011, RAD. 31605)

BONOS O TÍTULOS PENSIONALES:

Son un mecanismo financiero, con forma documental inmaterial, mediante el cual se reconoce una deuda, la que corresponde pagar al Estado en razón del traslado del afiliado al nuevo régimen pensional, y que forma parte del capital necesario para acceder a una prestación pensional.

✿ (SL3775-2021)

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL:

El derecho de asociación sindical se reduce a una dimensión individual, según la cual, en términos generales, los trabajadores deben contar con la posibilidad de fundar las organizaciones sindicales que estimen pertinentes y afiliarse o retirarse de las mismas y que niega, a su vez, que tales entes, en su concepción de personas colectivas, puedan ser titulares de derechos como la igualdad y la libertad sindical.

✿ (SL3597-2020).

FAMILIA:

El grupo familiar lo constituyen aquellas personas entre las que se establecen lazos afectivos estables que deben trascender el plano de un mero acompañamiento emocional y social, y alcanzar el nivel de un proyecto común de vida; es esencial a la familia el prestarse ayuda mutua, que no es cualquier clase de apoyo sino la que se encamina a realizar el propósito familiar común.

✿ (CSJ SL, 27 ABR. 2010, RAD. 38113)

FUERO CIRCUNSTANCIAL:

Es una garantía para el grupo de trabajadores o la asociación sindical que participan en la negociación colectiva, asegurando su estabilidad laboral mediante la prohibición de despido sin justa causa comprobada; ello con la finalidad de evitar represalias en su contra y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical o entorpecer la negociación

✿ (SL2020-2021)

HUELGA:

Es un derecho indiscutiblemente conexo a la democracia, al pluralismo y al Estado social de derecho, cuyo ejercicio permite la participación justa de los trabajadores en el crecimiento económico de las naciones y la realización de la justicia social y la equidad.

✿ (SL1680-2020)

LIBERTAD SINDICAL:

Se reconoce como un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, según el cual todos los trabajadores pueden fundar las agremiaciones que estimen convenientes, sin autorización o control del Estado, así como la prerrogativa de afiliarse a las que existen sin distinción alguna y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo.

✿ (SL3360-2021)





MUJER CABEZA DE FAMILIA:

Es considerada mujer cabeza de familia, quien tiene a cargo la jefatura femenina del hogar y acredita los siguientes presupuestos: (i) ser responsable en el plano afectivo, económico o social de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar

✿ (SL696-2021)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Resulta de un acuerdo de voluntades entre el empleador y la organización sindical que representa a los trabajadores que fija las reglas comportamentales que deben regir las relaciones laborales y que por los mismo se integra a los contratos individuales de trabajo y puede modificar las condiciones en que se desarrolla en la empresa, todo ello bajo el presupuesto de que se parte de los derechos mínimos consagrados en las normas, para mejorarlos.

✿ (SL2862-2021).

La negociación colectiva es uno de los pilares fundamentales sobre los cuales descansa el derecho del trabajo y como se ha reconocido de tiempo atrás, tiene raigambre constitucional, pues aparece expreso en el art. 55 Superior, como garantía regulatoria de las relaciones laborales que impone el deber, al Estado, de promover la concertación y los medios necesarios para alcanzar una solución pacífica de los conflictos colectivos

✿ (CSJ SL, 01 JUN. 2005, RAD. 25583).

PACTOS COLECTIVOS:

Son el resultado de conciliar puntos de entendimiento entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados para mejorar las condiciones de trabajo, siendo válido acordar, dentro de la autonomía contractual, extender los beneficios a los pensionados que estén a cargo del empleador

✿ (SL1036-2021).

PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL:

La ley se ha ocupado de definir la invalidez para trabajar y ha dicho que se trata de la pérdida de la capacidad para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a sus fuerzas, a su formación profesional, y a su ocupación, una remuneración. Esto significa, que la invalidez depende básicamente de las calidades del sujeto, pero también puede adicionalmente depender de las condiciones laborales y del ambiente de trabajo.

✿ (CSJ SL, 24 JUL. 2001, RAD. 15976)



PROFESIONES LIBERALES:

Son disciplinas reconocidas por el Estado, en ellas predomina el ejercicio del intelecto y para su ejercicio se requiere además de un título académico, una licencia o matrícula profesional. Se les califica como liberales porque en su desempeño media la autonomía técnica, organizativa y profesional. Sus rasgos distintivos son la autodeterminación en el desarrollo de las tareas, la responsabilidad personal atribuible a quienes las ejercen y el código ético profesional que guía su ejercicio.

✿ (SL225-2020)

REINTEGRO:

Medida para salvaguardar, tanto el derecho a la estabilidad en el trabajo, como otros derechos, valores o principios presentes en las relaciones subordinadas de trabajo, que también son dignos de protección.

✿ (SL1959-2021)

REGÍMENES DE TRANSICIÓN:

Esta Corporación ha adocinado que los regímenes de transición son herramientas que evitan que los afiliados a un sistema pensional sufran las consecuencias de una decisión arbitraria producto de la libertad de configuración legislativa. Por tal motivo, las modificaciones al sistema jurídico que establece los criterios para acceder a beneficios pensionales no pueden, por regla general, introducir abruptamente nuevas condiciones sin la consideración de los afiliados próximos a adquirir el status de pensionado.

✿ (SL1223-2021)

🏠 Volver al índice

SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES:

Aquellos cuya suspensión supone “una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población”¹

✿ (SL1680-2020)

SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES:

No solo hay una transmisión de actividad, se trasfieren las estructuras y elementos organizativos suficientes para dar continuidad a la explotación de bienes y servicios ofrecidos al mercado. Por tanto, no hay sucesión de empresas si no opera este trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido.

✿ (SL3001-2020)

TERCERIZACIÓN:

El empresario hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo lo que usualmente se concreta a través de la figura de contratistas y subcontratistas previstas en el artículo 34 del CST. Hay una externalización de tareas o, si se quiere, un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial

✿ (SL3001-2020)

1 Organización Internacional del Trabajo (2018). Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, parr. 836

