



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

Boletín Jurisprudencial

Sala de Casación Laboral

Bogotá, D. C., 19 de diciembre de 2017

n.º 12

El contenido de este boletín es de carácter informativo. Se recomienda revisar directamente las providencias.



ACOSO LABORAL » CONCEPTO [\(SL17063-2017\)](#)

ACOSO LABORAL » REQUISITOS

- Para configurar la conducta de acoso laboral se requiere: i) Que sea persistente y fundamentalmente sistemática, ii) Se enmarque en aquellas que constituyen acoso y iii) Que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento [\(SL17063-2017\)](#)

APODERADOS » FACULTADES DEL APODERADO

- En el poder especial no es necesario que se especifiquen de manera taxativa las pretensiones de la demanda, lo que se exige es que éstas estén relacionadas con la temática para la cual se faculta al apoderado [\(SL20094-2017\)](#)

CONFLICTOS COLECTIVOS » INICIO Y TERMINACIÓN

- En los eventos en que el empleador se niega a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal y frente a tal actuar el sindicato o grupo de trabajadores guarda silencio o no utiliza los mecanismos previstos para forzarlo a las conversaciones, es dable entender la declinación del pliego de peticiones y con ello la terminación del conflicto colectivo
- Eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal: i) Incumplimiento de las etapas propias de la solución del conflicto o ii) Cuando no existe por parte de quienes lo promueven el interés suficiente de concluirlo [\(SL16788-2017\)](#)

DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La negociación colectiva permite y privilegia la etapa de autocomposición, pero faculta en caso de mantenerse el desacuerdo entre las partes, la posibilidad de que un tercero, tribunal de arbitramento, defina sus controversias -heterocomposición- ([SL14463-2017](#))

EXCEPCIÓN PREVIA DE INEPTITUD DE LA DEMANDA POR FALTA DE REQUISITOS FORMALES O INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES

- La referencia accidental a alguna de las partes no desvirtúa la configuración técnica de la demanda ni la presencia de los elementos formales que le son propios ([SL20094-2017](#))

EXCEPCIÓN PREVIA POR INCAPACIDAD O INDEBIDA REPRESENTACIÓN

- En el marco del proceso especial de calificación de cese de actividades es posible que el suplente del presidente de la compañía confiera poder para representar a la empresa en diferentes asuntos, siempre que en el certificado de existencia y representación así se exprese ([SL20094-2017](#))

EXCEPCIÓN PREVIA POR INEXISTENCIA DEL DEMANDADO

- Si en el texto de la demanda se identifica clara y adecuadamente la parte demandada y se encuentra demostrada la existencia y calidad como promotora del conflicto colectivo, un «mero error de digitación» no deja de ser una incorrección venial de la demanda, cuya falta de trascendencia en el trámite del proceso no responde a alguna ventaja inadecuada para la sociedad demandante, por parte del juez ([SL20094-2017](#))

FUERO CIRCUNSTANCIAL » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que al momento del despido del demandante no existía conflicto colectivo de trabajo por declinación del pliego de peticiones debido a la conducta pasiva e indiferente del sindicato, en virtud a que no era su intención continuar con el curso normal del trámite del diferendo iniciado y por tanto perdía sentido la garantía del fuero circunstancial ([SL16788-2017](#))

FUERO CIRCUNSTANCIAL » DURACIÓN

- El fuero circunstancial no es indefinido, dura hasta que termine el conflicto, sea de forma normal o porque ya no es posible finalizarlo de esa manera, en razón a que el sindicato deja vencer la oportunidad de realizar el acto respectivo que permita continuar con el proceso ([SL16788-2017](#))

HUELGA

- El transporte aéreo constituye un servicio esencial y a nivel interno existen claros mandatos normativos vinculantes para el juez del trabajo que así lo indican: i) La voluntad del legislador expresada en el CST y la Ley 336 de 1996, ii) La refrendación de la conformidad de esas normas con los mandatos de la CN de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte

Constitucional y iii) Existencia de razones ciertas para considerar la esencialidad del servicio en sentido material

- En estricto sentido, no se ha puesto de presente una recomendación específica y concreta por parte de un organismo de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la cual se indique de manera clara y precisa al Estado Colombiano desclasificar el transporte aéreo del conjunto de servicios públicos esenciales respecto de los cuales está prohibida la huelga teniendo en cuenta las particularidades de su contexto
- La huelga es reconocida como: i) Derecho de los trabajadores y corolario esencial de la libertad sindical y de la negociación colectiva y ii) Representación fundamental de la acción colectiva sindical, hace parte de un gran conjunto de ejercicios reivindicativos a disposición de los trabajadores
- Noción de servicio público esencial
- Si bien la huelga no es un derecho fundamental ni absoluto está restringido en función de otros bienes jurídicos como el interés general, los derechos fundamentales, el orden público, la paz social, los principios democráticos, la seguridad y la convivencia ([SL20094-2017](#))

HUELGA » DECLARATORIA Y DESARROLLO

- La facultad de votar la huelga está en el o los sindicatos que agrupen más de la mayoría absoluta de los servidores de la respectiva empresa, o en su defecto, en la asamblea general en la que participen trabajadores sindicalizados y no sindicalizados ([SL20094-2017](#))

HUELGA » DECLARATORIA Y DESARROLLO EN UN CONFLICTO COLECTIVO

- La autonomía sindical no puede llegar hasta la eliminación de mecanismos democráticos de participación y control en la confección de la decisión de la huelga, El voto de los trabajadores para decidirla es personal e indelegable, por tanto no es viable la representación así esté consignado en los estatutos de la empresa ([SL20094-2017](#))

HUELGA » LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO

- La labor del juez está encaminada a verificar si se materializó o no un cese colectivo de labores, para luego sí proceder a su calificación -revisar la ocurrencia de las causales de ilegalidad que se aducen en el respectivo trámite- ([SL20094-2017](#))

HUELGA » PROCEDENCIA

- La definición legislativa sobre la calidad esencial de un servicio público, no impide que el juez, en un caso concreto, pueda establecer si efectivamente cierta actividad puede ser considerada como tal en atención a su contenido material
- La huelga no puede ejercerse cuando: i) El legislador haya dispuesto la esencialidad del servicio, ii) La suspensión afecte la salud, la vida y la seguridad de la población atendiendo las particularidades propias de cada contexto y iii) Incluso si los alcances son parciales o si se produce un daño efectivo sobre esos derechos

- Los factores para comprobar si existe prohibición para la ejecución de la huelga son: i) Formal, el legislador de manera exclusiva y restrictiva, es quien identifica el servicio público como esencial y ii) Material, se deben cumplir parámetros y condiciones que permiten deducir que en el caso concreto se trata, real y sustancialmente de un servicio esencial o vital para la comunidad ([SL20094-2017](#))

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY

- Artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 ([SL17063-2017](#))
- Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 ([SL16788-2017](#))
- Artículo 71 del CGP ([SL20094-2017](#))

INTERVENCIÓN DE TERCEROS

- La participación de organizaciones autorizadas y altamente representativas en procesos de trascendencia social -proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo-, se permite a través de opiniones o conceptos, su intervención está sometida a la discrecionalidad del juez ([SL20094-2017](#))

INTERVENCIÓN DE TERCEROS » COADYUVANCIA

- En el proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo quien requiere su intervención en calidad de coadyudante debe tener un interés concreto, real y sustancial en el resultado del juicio, es decir no puede ser meramente tangencial, especulativo, académico o doctrinario ([SL20094-2017](#))

INTERVENCIÓN DE TERCEROS » LITISCONSORCIO NECESARIO

- En el proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo el litisconsorcio necesario no es procedente ([SL20094-2017](#))

LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN

- La decisión del tribunal de arbitramento para solucionar un conflicto económico se fundamenta en el principio de equidad, circunscrita a un deber de responsabilidad que recae en los árbitros, cual es el de posibilitar la ejecutabilidad de su decisión ([SL14463-2017](#))

LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN INHIBITORIA

- La declaratoria de falta de competencia del tribunal de arbitramento en punto de una cláusula que se debate, entendida como decisión inhibitoria, es viable cuando el contenido de la misma implica una discusión propia de un conflicto jurídico mas no económico, el cual debe dilucidarse a través de los mecanismos legales previstos para el efecto ([SL14463-2017](#))

LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL

- Cuando la Corte encuentra que el tribunal de arbitramento no tiene la potestad de definir el asunto -conflicto jurídico, admitir responsabilidades penales de las partes, transacciones

sobre la titularidad de los bienes del sindicato-, no procede la devolución del laudo--
([SL14463-2017](#))

NEGOCIACIÓN COLECTIVA » CONCEPTO ([SL14463-2017](#))

NEGOCIACIÓN COLECTIVA » FINALIDAD ([SL14463-2017](#))

PRESUPUESTOS PROCESALES » LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

- Están legitimados para instaurar la acción de calificación de la suspensión o paro colectivo el empleador o el Ministerio del Trabajo ([SL20094-2017](#))

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar improcedente la nivelación salarial ya que las personas con quienes la trabajadora se comparaba -jefes con distintas funciones y grado de responsabilidad-, ostentaban una modalidad de salario distinta como lo es la integral, nominalmente no era dable que su remuneración fuera idéntica en su cuantía ([SL17063-2017](#))

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL

- El principio no sólo se predica entre cargos iguales, sino entre cargos de igual valor; por tanto, los extremos de comparación se pueden establecer con la prueba del cargo desempeñado y el salario asignado en la respectiva escala ([SL17063-2017](#))

PRINCIPIO DE AUTONOMÍA COLECTIVA

- El principio de autonomía colectiva confiere a las partes la facultad de regular sus propias relaciones, respetando los principios mínimos, sin intervención preferente del Estado ([SL14463-2017](#))

PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL

- Para que opere la protección a la víctima de acoso laboral no es necesaria la imposición de sanciones a los autores de éste, ya que la garantía de estabilidad se brinda también a quien ejerce los procedimientos preventivos o correctivos ([SL17063-2017](#))

PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL » COMPETENCIA

- El legislador asigna la competencia a través de su libertad configurativa para conocer cuando la víctima del acoso laboral sea trabajador particular a los jueces del trabajo con el fin de imponer las medidas sancionatorias contempladas en la Ley 1010 de 2006, ante la demostración efectiva de las conductas que constituyen el acoso; las consecuencias derivadas de la comprobación -perjuicios morales, daños materiales, reinstalación, entre otros-, continúan bajo el conocimiento de los jueces ordinarios y faculta por ello la intervención de la Corte como instancia máxima en materia del trabajo y seguridad social ([SL17063-2017](#))

PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL » EFECTOS

- Se prohíbe dar por terminado el vínculo laboral de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja ([SL17063-2017](#))

PROCESO ESPECIAL DE CALIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO » COMPETENCIA DE LA CORTE

- La Corte está facultada para conocer en segunda instancia la legalidad o ilegalidad de la huelga o cese de actividades, mas no para juzgar la responsabilidad individual de cada trabajador involucrado en el movimiento o dictar resoluciones preventivas hacia el empleador
- La Corte se limita a calificar en segunda instancia, por medio de un procedimiento especial, la legalidad o ilegalidad del cese de actividades; de manera que asuntos ajenos a esta situación -demanda de reconversión donde se pide la activación de procedimientos propios del trámite del conflicto colectivo, el reconocimiento de indemnizaciones por perjuicios y adelantar funciones policivas y sancionatorias-, escapan a su competencia ([SL20094-2017](#))

PROCESO ESPECIAL DE CALIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO » FINALIDAD

- El proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo tiene como finalidad que la autoridad judicial de manera seria, sumaria y pronta defina la legalidad de los ceses colectivos de trabajo ([SL20094-2017](#))

PRUEBA DE LA HUELGA O CESE DE ACTIVIDADES

- El acta de constatación de un cese de actividades y la participación de una organización sindical no es prueba ad solemnitatem, en dicha medida el juez del trabajo cuenta con plena libertad probatoria para formar su convencimiento frente a estos asuntos -admitir en medios de comunicación el cese de actividades por parte del sindicato- ([SL20094-2017](#))

RECURSO DE CASACIÓN » FINALIDAD

- El recurso de casación tiene como uno de sus fines unificar la jurisprudencia nacional para permitir que el lugar de trabajo sea seguro para las relaciones humanas que arbitra, impidiendo que se generen o permitan faltas a los derechos fundamentales del trabajador - el acoso laboral constituye un riesgo que afecta la integridad física y psíquica de los trabajadores- ([SL17063-2017](#))

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA

- En el recurso de casación toda acusación por la vía indirecta supone la aplicación indebida de la ley como consecuencia de una distorsionada deducción de los hechos que realiza el ad quem ([SL16788-2017](#))

SINDICATOS » CLASIFICACIÓN

- La estirpe, clase o naturaleza de un sindicato no puede presumirse o cambiarse a conveniencia de los interesados en virtud de principios como el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, pues aunque los trabajadores gozan de libertad para conformar las organizaciones sindicales que estimen pertinentes, así como para autodefinirse, autorregularse, establecer su naturaleza y sus programas de acción, deben respetar la tipología legal establecida en el artículo 356 del CST ([SL20094-2017](#))

SINDICATOS » DEBERES

- Constituye una obligación del sindicato realizar todas las gestiones administrativas y judiciales dispuestas a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo cuando el empleador se niega a negociar, a menos que se esté de acuerdo con tal determinación ([SL16788-2017](#))

SINDICATOS » FACULTADES

- Los grados de autonomía para decidir la huelga son diferentes en tratándose de un sindicato mayoritario o minoritario, pues en el primero, la autonomía es plena, es decir, priman las normas reglamentarias de la organización; y en el segundo, la autonomía es relativa, toda vez que el respeto de los derechos de los trabajadores no sindicalizados requiere de mecanismos de participación y control efectivamente verificables
- Los sindicatos minoritarios tienen autonomía para convocar al tribunal de arbitramento, después de surtida la etapa de arreglo directo, o a la asamblea general de los trabajadores de la empresa para votar por el ejercicio de la huelga, pero nunca para decidir por su propia cuenta la ejecución de ésta sin la participación de los trabajadores no sindicalizados ([SL20094-2017](#))

TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que no procedía la ineficacia de la terminación del contrato de la trabajadora por acoso laboral, ya que ninguno de los aspectos denunciados por ella se ejercieron para infundirle miedo, intimidarla, aterrorizarla, angustiarla, causarle un perjuicio, generar desmotivación en el trabajo, o inducirla a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral ([SL17063-2017](#))

*Corte Suprema de Justicia de Colombia
Dr. Carlos Felipe Vargas Huelgos
Relator Sala de Casación Laboral*