



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

Boletín Jurisprudencial

Sala de Casación Laboral

Bogotá, D. C., 8 de marzo de 2017

n.º 2

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



ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL » BENEFICIARIOS

- Por ley son los trabajadores sindicalizados y los que posteriormente se afilien al sindicato quienes se benefician del laudo arbitral, a menos que el sindicato adquiriera la calidad de mayoritario ([SL1076-2017](#))

ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD

- Conceder algunos beneficios a pesar de la difícil situación económica de la empresa no es manifiestamente inequitativo, especialmente si los problemas que enfrenta la sociedad son estructurales y tienen que ver con el diseño del negocio, su administración y financiación, y no con los costos laborales
- Los árbitros pueden valerse de varias posibilidades, medidas, reglas y alternativas al decidir, siempre y cuando se fundamenten en raciocinios ecuanímenes que satisfagan las expectativas de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo ([SL1076-2017](#))

ARBITRAMIENTO » PRIMA DE ANTIGÜEDAD

- La concesión de este beneficio, proporcional al tiempo de servicios, no es desproporcionado, máxime si el laudo beneficia solo a veintiséis trabajadores sindicalizados ([SL1076-2017](#))

ARBITRAMIENTO » SALARIOS » INCREMENTOS O REAJUSTES SALARIALES

- Establecer un incremento al salario y a los auxilios de alimentación y educación, equivalente al IPC más el 0,5 %, no es desproporcionado, máxime si el laudo beneficia solo a veintiséis trabajadores sindicalizados ([SL1076-2017](#))

COMPETENCIA » CONTROVERSIAS DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- El domicilio se predica únicamente de las personas jurídicas y naturales mas no de los contratos
- El juez competente para conocer de las controversias contra consorcios es el del último lugar donde se haya prestado el servicio o el del domicilio de las personas naturales o jurídicas que integran dicho consorcio, a elección del demandante -fuero electivo- ([AL858-2017](#))

CONFLICTOS COLECTIVOS » DESARROLLO

- Demanda de los interesados un comportamiento coherente durante todo el proceso de concertación y las etapas posteriores; por tanto, no resulta plausible que las partes desconozcan los acuerdos, reglas y demás bases de la negociación colectiva sobre las cuales han actuado de buena fe, de manera que no son admisibles las conductas desleales con los actos propios
- Las partes pueden revisar y subsanar las falencias del proceso, así como reconocer la existencia del conflicto y prever su solución, sin que a las autoridades les sea dado desconocer esa voluntad ([SL16887-2016](#))

CONFLICTOS COLECTIVOS » INICIO Y TERMINACIÓN

- El retiro del pliego de peticiones implica la terminación definitiva del conflicto colectivo; por tanto, no es posible presentar uno nuevo con el fin de revivir el conflicto y extenderlo indefinidamente en función del número de pliegos que quiera presentar la organización sindical, a menos que las partes subsanen cualquier falencia y reconozcan su existencia y validez ([SL16887-2016](#))

CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIARIOS » EXTENSIÓN A EX TRABAJADORES O PENSIONADOS

- Si bien, en principio, la convención colectiva solo aplica a situaciones existentes durante la vigencia del contrato, por excepción, las partes pueden darle efectos ulteriores, pero ello debe quedar consagrado de manera expresa, clara y manifiesta ([SL609-2017](#))

DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ » LIMITACIONES DEL JUEZ

- El juez no puede modificar los hechos invocados en la carta de despido ni dar por acreditados hechos distintos a los establecidos en ella ([SL1077-2017](#))

DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ

- Deber de los jueces de adoptar las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en el trámite del proceso ([AL858-2017](#))

HUELGA » CONCEPTO

- No es un derecho absoluto, por lo que su ejercicio debe estar en armonía con los derechos fundamentales de los ciudadanos y empleadores ([SL15966-2016](#))

HUELGA » DECLARATORIA Y DESARROLLO EN UN CONFLICTO COLECTIVO

- Alcance y propósito de la expresión «cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo» ([SL15966-2016](#))
- En tratándose de sindicatos minoritarios la intervención de las autoridades administrativas del trabajo en el desarrollo de la huelga no es oficiosa, pero una vez solicitada no es discrecional sino obligatoria e imperativa
- Las autoridades del trabajo en el desarrollo de la huelga tienen como finalidad velar por los derechos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y, además, verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para que se pueda adelantar un proceso electoral serio, responsable y fiable
- Para la decisión de la huelga, en el caso de sindicatos minoritarios, la participación de los trabajadores no sindicalizados debe ser cierta y efectiva, no sólo en cuanto al derecho al voto sino en relación con la toma de decisiones que los afectan, como el control sobre los procedimientos -solicitar la intervención de las autoridades del trabajo-
- Son las particularidades de cada proceso de votación para el ejercicio de la huelga las que permiten determinar si el resultado obtenido es serio y fiable ([SL16887-2016](#))

HUELGA » LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ilegalidad de la huelga al haber sido declarada por un sindicato minoritario sin tener en cuenta los votos de la asamblea general de los trabajadores de la empresa e impedir la participación de los no sindicalizados y de las autoridades del trabajo, especialmente, porque las urnas fueron trasladadas y no pudieron ser inspeccionadas para determinar si estaban cerradas y vacías al inicio de la votación
- Legalidad del cese de actividades por cumplimiento de la etapa de arreglo directo antes de su declaratoria, pues si bien el sindicato retiró el pliego de peticiones y presentó uno nuevo, dicha irregularidad fue subsanada por las partes ([SL16887-2016](#))
- Ilegalidad de la huelga porque su desarrollo no se realizó en forma pacífica, toda vez que los huelguistas retuvieron empleados y vehículos, vulneraron la seguridad de la empresa al tapar una cámara y permitir el ingreso de terceros a sus instalaciones, ingirieron bebidas alcohólicas y bloquearon la vía pública
- Ilegalidad del cese de actividades al ser declarada por una organización sindical de carácter minoritario y no haber sido votada por la mayoría absoluta de los trabajadores de Andes Cast Metals Foundry Ltda.
- Legalidad de la huelga porque aun sin saber si el sindicato era o no mayoritario, el cese de actividades fue optado por la mayoría de los trabajadores de Moldes Medellín Ltda. ([SL15966-2016](#))

PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONVENCIONAL » REQUISITOS

- Según la convención 1996-1997 suscrita con la Caja de Previsión Social de Comunicaciones (Caprecom), la edad y el tiempo de servicio deben cumplirse en vigencia de la relación laboral, pues las partes no estipularon expresamente que la prestación podía causarse con posterioridad a su terminación ([SL609-2017](#))

PENSIONES » MESADAS PENSIONALES FUTURAS » CONCILIACIÓN » VALIDEZ

- El pago anticipado de mesadas pensionales en una suma única, a cargo del empleador, no implica renuncia o pérdida del derecho, pues estos acuerdos versan sobre mesadas pensionales eventuales y no sobre las causadas ([SL17778-2016](#))

PRESUPUESTOS PROCESALES » CAPACIDAD PARA SER PARTE

- Los consorcios carecen de personería jurídica; por tanto, se debe demandar de manera individual a las personas naturales o jurídicas que los integren ([AL858-2017](#))

PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA » APLICACIÓN

- En virtud de este principio y el de respeto del acto propio las autoridades tienen la obligación de preservar un comportamiento consecuente, coherente y no contradictorio frente a sus actuaciones posteriores
- Tiene cabida en todos los ámbitos de una sociedad, especialmente en el laboral, donde las partes deben mantener sus buenas relaciones basadas en un ambiente estable, confiable y previsible; por ello, los actos propios deben ser protegidos por las autoridades en la medida en que no respalden la continuidad de un acto jurídico ilegal ([SL15966-2016](#))

PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

- No es viable que un sindicato minoritario, en virtud de este principio, se excuse en tener la íntima convicción, generada por la empresa, de ostentar la calidad de mayoritario, máxime si tal convencimiento coarta el derecho de los trabajadores no afiliados al sindicato de elegir si el conflicto con el empleador lo define el tribunal de arbitramento o se acude al cese de actividades ([SL15966-2016](#))

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- Establecer en el laudo incrementos salariales que puedan generar diferencias con trabajadores no sindicalizados no constituye un trato discriminatorio, pues unos y otros, desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual ([SL1076-2017](#))

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO » APLICACIÓN

- Opera frente a un conflicto real en las fuentes de derecho y no ante una incertidumbre fáctica ([SL609-2017](#))

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

- Se limita a calificar en segunda instancia, por medio de un procedimiento especial, la legalidad o ilegalidad del cese de actividades; por ello, no es posible realizar interpretación de cláusulas convencionales y declarar los efectos que las partes consideran devienen de ellas, esto corresponde a un juez a través de un procedimiento diferente ([SL15966-2016](#))

PRUEBAS » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Si en un proceso se encuentran dos grupos de testigos con versiones contrarias, el juzgador debe analizarlas y establecer cuál merece mayor credibilidad, y no limitarse a expresar que la referida circunstancia le impide tener la certeza de los hechos ([SL15966-2016](#))

PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO

- La facultad de los jueces para formar racionalmente su convencimiento aplica en el proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo ([SL15966-2016](#))

SINDICATOS » FACULTADES

- La CN dota a los sindicatos de libertad y autonomía para autoconcebirse y autorreglarse, de acuerdo con los intereses de las personas a las que representan, cuyo límite es el respeto de la legalidad y de los principios democráticos
- Las organizaciones sindicales tienen libertad y autonomía para traducir los intereses de sus afiliados, transmitirlos al empleador a través de pliegos de peticiones, definir estrategias de presión y negociación, y resolver si el destino del conflicto debe arribar a la huelga o a un tribunal de arbitramento, esta última sólo radica en los sindicatos mayoritarios
- 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 ([SL16887-2016](#))

SINDICATOS » REPRESENTACIÓN SINDICAL

- La determinación de si un sindicato es mayoritario o no, al estar dada por la ley del trabajo, no puede ser desconocida y menos aún redefinirse conforme a las necesidades propias de cada componente del conflicto laboral -las normas laborales son de orden público por tanto no pueden ser desconocidas por las partes- ([SL15966-2016](#))

TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA, DESPIDO INDIRECTO » SISTEMÁTICA INEJECUCIÓN DE OBLIGACIONES CONVENCIONALES O LEGALES DEL EMPLEADOR

- La tardanza en el pago de los aportes a la seguridad social correspondientes a un mes, así como el quedar debiendo al trabajador un saldo menor de un salario, no constituye un proceder sistemático en el incumplimiento de las obligaciones del empleador, pues no es una conducta reiterada y continuada
- Para que se configure la sistemática inejecución de obligaciones el incumplimiento del empleador debe ser continuo y no ocasional ([SL18623-2016](#))

TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la tardanza en el pago de aportes a salud por un ciclo y haber quedado debiendo al trabajador un saldo menor al salario que fue cancelado en la liquidación final, no constituye un proceder reiterado o continuo del empleador por el que pueda alegarse un despido indirecto ([SL18623-2016](#))
- Error de hecho del ad quem al considerar acreditada la justa causa invocada por el empleador para finalizar la relación laboral -violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador y grave negligencia que ponga en peligro las personas o las cosas-, especialmente, porque modificó los hechos imputados en la carta de despido ([SL1077-2017](#))

UNIDAD DE EMPRESA » REQUISITOS » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- La circunstancia de que las personas jurídicas tengan similitud entre los socios capitalistas, representante legal y revisor fiscal, así como igual teléfono y dirección electrónica comercial, per se, no acredita la interrelación económica y el control financiero de una empresa sobre la otra para que se configure la unidad de empresa; tal requisito no puede ser suplido por la similitud, conexidad o complementariedad de las empresas ([SL15966-2016](#))

UNIDAD DE EMPRESA » REQUISITOS

- El elemento esencial para su configuración es el predominio económico que la empresa principal o matriz ejerce sobre otra que se denomina filial o subsidiaria ([SL15966-2016](#))

*Corte Suprema de Justicia de Colombia
Dr. Henry Alberto Rodríguez Díaz
Relator Sala de Casación Laboral*