



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

Boletín Jurisprudencial

Sala de Casación Laboral

Bogotá, D. C., 7 de septiembre de 2018

n.º 8

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



SL2541-2018

DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La negociación del pliego de condiciones conlleva la utilización de las mejores habilidades y competencias por parte de los negociadores para lograr un arreglo directo, no debe contraerse a discusiones legalistas que entorpezcan su normal desarrollo y su consecución a buen término -prevención a las partes [\(SL2541-2018\)](#)

HUELGA

- 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 que hace parte de un gran conjunto de ejercicios reivindicativos a disposición de los trabajadores
- La huelga es un derecho constitucional que sólo puede ser restringido por el legislador cuando define los servicios públicos esenciales
- La reanudación de actividades por parte de los trabajadores en cumplimiento de un fallo de tutela que posteriormente se revoca, no produce el efecto que contempla el artículo 431 del CST [\(SL2541-2018\)](#)

HUELGA » DECLARATORIA Y DESARROLLO

- Los diez días para votar la huelga o no, después de la culminación de la etapa de arreglo directo, tienen la expresa condición de ser hábiles, por lo tanto no es posible computar las vacaciones colectivas ya que por disposición legal se han de descontar los días de vacancia,

es decir de descanso remunerado -los días hábiles y días laborables son equivalentes- [\(SL2541-2018\)](#)

HUELGA » ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

- Cuando las partes tienen la oportunidad de negociar, pero no existe entre ellas el ánimo de llegar a un arreglo directo, se entiende agotada esta etapa
- El ordenamiento jurídico colombiano no regula en detalle la forma como deben surtirse las conversaciones en el arreglo directo, pues el legislador se limitó a establecer la obligatoriedad del inicio de las conversaciones, de fijar el término máximo de duración inicial y su prórroga; y prever la posibilidad que las partes no lleguen a un arreglo al final de dicho término [\(SL2541-2018\)](#)

HUELGA » LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO

- Mientras el legislador no determine los servicios públicos esenciales, en cada caso concreto, los jueces deben indagar específicamente por las circunstancias en que se desarrolló el cese, porque puede ser que en determinados contextos el servicio público sea considerado como esencial y en otros no [\(SL2541-2018\)](#)

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

- Legalidad del cese de actividades en la prestación del servicio de educación universitaria pues no se cumple el criterio material para fijar la esencialidad, cual es el de la interrupción que atente contra la vida, la salud y la seguridad de las personas
- Legalidad del cese de actividades pues el sindicato que vota la huelga tiene condición de mayoritario, dado que representa única y exclusivamente a los trabajadores de la sede territorial de la institución con estructura nacional, que los diferencia de los demás empleados y trabajadores de la misma [\(SL2541-2018\)](#)

HUELGA » PROCEDENCIA

- 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) 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 [\(SL2541-2018\)](#)

LABORAL COLECTIVO » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY

- Artículo 444 del CST [\(SL2541-2018\)](#)

- Artículo 62 de la Ley 4 de 1913 ([SL2541-2018](#))

PROCESO ESPECIAL DE CALIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO

- Al juez calificador de la huelga no le corresponde entrar a juzgar las conductas de las partes, ni las discrepancias que surgen o impiden el arreglo directo y menos dirimir quién tiene la razón o no para efectos de establecer la responsabilidad de los negociadores ([SL2541-2018](#))

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

- La Corte se limita por medio de un procedimiento especial, preferente y sumario a la verificación de la existencia de un cese de actividades y a la comprobación efectiva de las causales de ilegalidad que se argumentan, de manera que asuntos ajenos a esta situación escapan a su competencia ([SL2541-2018](#))

PROCESO ESPECIAL DE CALIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO » FINALIDAD ([SL2541-2018](#))

SL2385-2018

CONTROVERSIAS POR RECONOCIMIENTO Y PAGO DE HONORARIOS O REMUNERACIONES

- El legislador en ejercicio de la libertad de configuración y por excepción, asigna a la jurisdicción laboral la competencia para resolver los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de los honorarios y demás remuneraciones por servicios personales de carácter privado, pues no es lógico y menos eficiente, trasladar al usuario de la justicia, la carga de acudir a dos jueces de distinta especialidad, laboral y civil, para que le resuelvan un litigio que tiene como fuente una misma causa, el contrato de prestación de servicios
- La jurisdicción laboral conoce de los conflictos relacionados con el cobro de otras remuneraciones -cláusulas penales, sanciones o multas- establecidas o pactadas en los contratos de prestación de servicios profesionales, así se involucre el resarcimiento de perjuicios
- La jurisdicción laboral y de la seguridad social es competente para conocer, no sólo de la solución de los conflictos relacionados con el cobro de honorarios causados, sino también de otras remuneraciones que tienen su fuente en el trabajo humano, llámense cláusulas penales, sanciones, multas, entre otros, pactadas bajo la forma de contratos de prestación de servicios, pues éstas integran la retribución de una gestión profesional realizada aún en los eventos en que se impida la prestación del servicio por alguna circunstancia ([SL2385-2018](#))

PROCEDIMIENTO LABORAL » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY

- Numeral 6 del artículo 2 del CPTSS, modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 ([SL2385-2018](#))

SL3276-2018

ACCIÓN DE REVISIÓN

- Diferencias entre la acción de revisión y el recurso extraordinario de revisión
- Diferencias entre la acción de revisión y el recurso extraordinario de revisión, con el proceso ordinario laboral [\(SL3276-2018\)](#)

ACCIÓN DE REVISIÓN » CAUSALES [\(SL3276-2018\)](#)

ACCIÓN DE REVISIÓN » COMPETENCIA

- La competencia para conocer de la acción de revisión está asignada restrictivamente a la Corte Suprema de Justicia o al Consejo de Estado, según lo establece el artículo 20 de la Ley 797 de 2003 [\(SL3276-2018\)](#)

ACCIÓN DE REVISIÓN » FINALIDAD

- El propósito de la acción de revisión es preservar la integridad del patrimonio público mediante la verificación de las pensiones reconocidas con cargo al tesoro, desarrollando los principios de moralidad pública, prevalencia del interés general sobre el particular y el respeto al debido proceso [\(SL3276-2018\)](#)

ACCIÓN DE REVISIÓN » LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA

- Está legitimado para promover la acción de revisión el Gobierno por conducto del Ministerio del Trabajo o del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Contralor General de la República o del Procurador General de la Nación y, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) [\(SL3276-2018\)](#)

ACCIÓN DE REVISIÓN » PROCEDENCIA

- La acción de revisión procede contra cualquier providencia judicial, esto es, no sólo en sentencias dictadas en procesos ordinarios, sino en decisiones de tutela, autos y transacción o conciliación extrajudicial que imponen al tesoro público o a fondos de naturaleza pública la obligación de cubrir sumas periódicas de dinero o pensiones de cualquier naturaleza [\(SL3276-2018\)](#)

ACCIÓN DE REVISIÓN » TÉRMINO PARA INTERPONERLA

- El plazo para interponer la acción de revisión es de cinco años contados a partir de la sentencia laboral o de la conciliación, según el caso o de la notificación de la sentencia de la Corte Constitucional C-835 de 2003
- Frente a los procesos iniciados por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) por pensiones reconocidas por la extinta Caja Nacional de Previsión Social (Cajanal) e Instituto de Seguros Sociales (ISS),

el plazo se computa desde la fecha en que aquella asumió la defensa judicial de éstas [\(SL3276-2018\)](#)

PENSIÓN DE JUBILACIÓN, LEY 33 DE 1985 » INGRESO BASE DE COTIZACIÓN » FACTORES SALARIALES

- La supresión de algunos beneficios desproporcionados sectorizados y financiados mediante subsidios carentes de relación con el promedio real de ingresos percibidos en la vida laboral no atenta contra la CN [\(SL3276-2018\)](#)

RECURSO DE REVISIÓN » CAUSALES [\(SL3276-2018\)](#)

RECURSO DE REVISIÓN » COMPETENCIA

- Si el recurso de revisión se dirige contra providencias proferidas por: i) El juzgado laboral, conoce el Tribunal Superior del Distrito, ii) La Sala Laboral del Tribunal Superior, conoce la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, iii) La Sala de Casación Laboral de la CSJ, conoce esta colegiatura y iv) Cuando se dirige contra conciliación laboral, el competente es el Tribunal Superior de Distrito Judicial [\(SL3276-2018\)](#)

SL2600-2018

CONTRATO DE TRABAJO

- El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario, como la duración a término fijo de los contratos de trabajo, el periodo de prueba o el salario integral, los cuales deben celebrarse por escrito [\(SL2600-2018\)](#)

CONTRATO POR OBRA O LABOR

- El contrato de trabajo por obra o labor es consensuado respecto al tiempo de su duración, por lo que, a falta de claridad frente a la naturaleza de la obra o labor contratada se entiende para todos los efectos legales que se celebra a término indeterminado [\(SL2600-2018\)](#)

CONTRATO POR OBRA O LABOR » VALIDEZ

- El contrato de trabajo por obra o labor determinada es consensual, la ley no exige ninguna formalidad «ad solemnitatem» para su perfeccionamiento [\(SL2600-2018\)](#)

PROCEDIMIENTO LABORAL » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY

- Artículo 47 del CST [\(SL2600-2018\)](#)

PRUEBAS » PRUEBA DEL CONTRATO DE OBRA O LABOR

- El contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada puede acreditarse a través de cualquier medio de convicción e inclusive derivarse de la naturaleza de la actividad

-la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico- [\(SL2600-2018\)](#)

SL2501-2018

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

- El Ministerio Público está facultado para formular la excepción de prescripción, sin embargo esa potestad no se traduce en que dicho ente de control pueda hacerlo en cualquier momento, puesto que la oportunidad procesal para ello se concreta en la contestación de la demanda según el artículo 282 del CGP
- La excepción de prescripción debe alegarse y plantearse por la parte interesada, condicionada a que se formule en la debida oportunidad procesal, no hacerlo conlleva la desnaturalización del medio exceptivo en contravía de derechos constitucionales tales como el derecho de defensa y el debido proceso
- La intervención del Ministerio Público está sujeta a las reglas que sobre el proceso laboral traza el legislador, es decir, su actuación debe acomodarse a los parámetros y principios que rigen el proceso laboral, como acontece con la oportunidad para proponer la excepción de prescripción [\(SL2501-2018\)](#)

EXCEPCIONES

- Las excepciones propias, prescripción, compensación y nulidad relativa deben alegarse con la contestación de la demanda para que el juzgador tenga el deber de fallar el pleito en consonancia con ellas si las encuentra probadas [\(SL2501-2018\)](#)

PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

- La prescripción extintiva se entiende como una forma de desaparición de un derecho real o personal o de una acción, cuando, durante el tiempo establecido en la ley no se realizan ciertos actos -la excepción de prescripción que no se propone oportunamente, se entiende renunciada- [\(SL2501-2018\)](#)

SL2892-2018

PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONVENCIONAL » REQUISITOS

- Según el numeral 1 del literal a) del artículo 26 de la convención 1996-1997 suscrita con la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S. A. ESP y el sindicato Sintrateléfonos y Atelca, para acceder a la pensión de jubilación se requiere que la edad y tiempo se cumplan en vigencia del vínculo laboral [\(SL2892-2018\)](#)

PENSIONES EXTRALEGALES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES

- Único entendimiento posible del numeral 1 del literal a) del artículo 26 de la convención 1996-1997 suscrita entre la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S. A. ESP y el sindicato Sintrateléfonos y Atelca [\(SL2892-2018\)](#)

SL2717-2018

CONTRATO DE TRABAJO » DURACIÓN DEL CONTRATO, PLAZO PRESUNTIVO

- Aplicación de la figura del plazo presuntivo -reseña jurisprudencial-
- El contrato celebrado por término indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende celebrado por periodos de seis meses
- Es una presunción legal que puede modificarse por vía de negociación, para lo cual se requiere estipulación convencional o contractual expresa y clara en la que se excluya la aplicación del plazo presuntivos [\(SL2717-2018\)](#)

CONTRATO DE TRABAJO » DURACIÓN DEL CONTRATO, PLAZO PRESUNTIVO » APLICACIÓN

- El plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales, por ello:
i) Cuando no se determina el plazo del contrato de trabajo o se dice que es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses y ii) Puede ser excluido a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas y no de enunciaciones genéricas como la de existencia de un término indefinido [\(SL2717-2018\)](#)

SL1064-2018

CONTRATO DE TRABAJO » CONTRATO A TÉRMINO FIJO

- El contrato de trabajo en el que el término fijo se expresa en días sin precisión alguna debe contabilizarse a partir de días calendario y no hábiles, pues la duración incluye dominicales y festivos
- El contrato de trabajo pactado en días debe contabilizarse en meses, pues sus efectos más importantes como lo son el salario, las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social, entre otros, se traducen de esa manera -se entienden los meses de treinta días- [\(SL1064-2018\)](#)

PRESTACIONES SOCIALES » DOTACIONES

- El reconocimiento de dotaciones no es procedente a la finalización del contrato, sólo puede reclamarse el pago de una indemnización por la falta de su entrega [\(SL1064-2018\)](#)

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD » FINANCIACIÓN » COTIZACIONES O APORTES » PAGO

- El pago de los aportes a salud es obligatorio, así el trabajador no disfrute el servicio, debido al carácter contributivo del sistema, a la posible afectación de las prestaciones que éste debe reconocer y a la necesaria financiación de cuentas de solidaridad [\(SL1064-2018\)](#)

SL2889-2018

PRESTACIONES SOCIALES » SUBSIDIO FAMILIAR » BENEFICIARIOS

- Es beneficiario del régimen de subsidio familiar el trabajador que tenga: i) Carácter de permanente, ii) Una remuneración mensual de hasta cuatro SMLMV, iii) Trabaje diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal ordinaria o totalice un mínimo de noventa y seis horas de labor durante el respectivo mes, y iv) Tenga a cargo personas que den derecho a recibir la prestación
- Es beneficiario del subsidio familiar en dinero el trabajador que: i) Tenga una remuneración mensual de hasta cuatro SMLMV, ii) Labore al menos noventa y seis horas al mes, iii) Sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero o compañera, no sobrepasen seis SMLMV y iv) Tenga hijos a cargo que no sobrepasen la edad de dieciocho años, sean legítimos, naturales, adoptivos y los hijastros, para lo cual después de los doce años de edad, debe acreditar la escolaridad de los mismos en un establecimiento docente debidamente aprobado ([SL2889-2018](#))

SL2265-2018

CONTRATO DE TRABAJO » CONCURRENCIA DE CONTRATOS

- En la concurrencia de contratos cada vinculación debe ser tratada de manera autónoma e independiente, sin embargo, en ciertos casos especiales, como cuando se entremezclan la posición de empleador y trabajador en la misma persona; por razones de coherencia y buena fe pueden tener interrelación y las decisiones tomadas en un rol interferir en el otro, lo cual no puede ser indebidamente aprovechado bajo la regla general de la autonomía de las relaciones jurídicas -respeto al acto propio-
- En la concurrencia de contratos, una persona que participa en la decisión de terminar su vínculo laboral, desde su condición de socio accionista, no puede desconocer ese hecho de manera posterior para solicitar una indemnización por despido injusto ([SL2265-2018](#))

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA » ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que no existió unilateralidad por parte del empleador en la decisión de terminar el vínculo laboral como gerente, ya que el trabajador en su calidad de socio accionista de la empresa dio su consentimiento para tomar dicha determinación y por lo tanto no era dable la indemnización por despido injusto ([SL2265-2018](#))

SL3424-2018

CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA

- Ante la decisión unilateral e injustificada del empleador para terminar el contrato, el reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, ya que se puede apelar a la indemnización del perjuicio que se cause
- Diferencia entre despido legal sin justa causa y despido ilegal o arbitrario
- El artículo 64 del CST no contradice la regulación internacional contemplada en el Protocolo de San Salvador, en la medida en que ambos postulados jurídicos consagran la potestad de terminar el contrato de trabajo sin motivación alguna, junto con el pago de una indemnización a cargo del empleador
- El empleador tiene la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico [\(SL3424-2018\)](#)

DERECHO A LA LIBERTAD DE EMPRESA

- Concepto de libertad de empresa [\(SL3424-2018\)](#)

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY

- Literal b) del artículo 7 de la Ley 319 de 1996 [\(SL3424-2018\)](#)

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » TRATADOS O ACUERDOS INTERNACIONALES » APLICACIÓN

- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -Protocolo de San Salvador-, no dispone de manera expresa que un trabajador despedido injustamente tenga que ser reintegrado, restablecido o reincorporado [\(SL3424-2018\)](#)

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD » APLICACIÓN

- El principio de favorabilidad no se vulnera cuando existen dos normas vigentes aplicables, una local y otra internacional, que regulan el mismo derecho en similares términos, de modo que no se puede predicar que una sea más favorable que la otra [\(SL3424-2018\)](#)

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD » APLICACIÓN

- El principio de progresividad no se transgrede cuando: i) La norma internacional es posterior a la del ordenamiento interno y ii) El contenido del precepto internacional es similar al de la regulación local -ambas disposiciones admiten la posibilidad de terminar un contrato de trabajo sin justa causa con el consecuente pago de la indemnización prevista en la legislación [\(SL3424-2018\)](#)