

BOLETIN JURISPRUDENCIAL N° 2

COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES

SENTENCIAS RELEVANTES DE LA SALA DE CASACION LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Abril 2016

CESANTÍAS (SENTENCIA N° 34393 del 24 de agosto de 2010).

Cambio de criterio en cuanto a al término prescriptivo de las cesantías, el cual inicia al momento de la finalización del contrato de trabajo.

- A partir de este pronunciamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, replantea su criterio en cuanto a la prescripción de las cesantías, pues inicialmente se sostuvo que las mismas eran exigibles anualmente. Sin embargo al hacer un análisis sobre el objeto de las mismas, la Corporación concluyó que pese a que el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dispone su consignación anual, su exigibilidad inicia a partir de la fecha de finalización de la relación laboral, fecha a partir puede el trabajador puede disfrutar de su importe, salvo en casos especiales.

Sin embargo, pese al cambio jurisprudencial dado en el año 2010, todavía existe en el medio jurídico, quienes aplican la prescripción anual de las cesantías.

FACULTAD INFRA O MÍNIMA PETITA (SL4816 del 25 de marzo de 2015).

. En esta sentencia, la Corte Suprema de Justicia retoma pronunciamientos anteriores en los que se analizó el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil y concluyó que si bien la sentencia debe guardar congruencia con los hechos y las pretensiones, es decir, no puede el operador judicial fallar mas allá o por fuera de lo pedido (facultades extra petita), el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo no excluye la posibilidad de reconocer pretensiones que se encuentren probadas por debajo de lo pedido. En aplicación a dicha facultad, la Corte Suprema encontró unos extremos temporales que se encarcaban dentro de los solicitados y con base en ellos condenó al pago de las prestaciones solicitadas.



ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD.
([SL14134-14 de octubre de 2015](#))

- En esta oportunidad la Corporación analiza la Ley 361 de 1997 y reitera que la estabilidad laboral reforzada que brinda esta norma es aplicable a aquellos sujetos cuya discapacidad supera el grado de moderado, esto es que tengan una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%. De igual forma refiere la Corte Suprema de Justicia que al no encontrarse establecido el mencionado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, no podía el empleador establecer si el trabajador era sujeto de la protección de la Ley 361 de 1997.

Esta sentencia se torna relevante en tanto el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia difiere del asumido por la Corte Constitucional, como quiera que para el órgano de cierre de la Jurisdicción Laboral, se hace necesaria la prueba científica, esto es, el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral, con el correspondiente porcentaje, mientras que para la Jurisdicción constitucional, la estabilidad reforzada no depende de dicha prueba, sino que el simple conocimiento por otros medios de la discapacidad, conlleva a la estabilidad laboral reforzada, sin importar el grado de ésta.

DICTAMEN JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ – FUERZA PROBATORIA ([SL16374 del 04 de noviembre de 2015](#)).

- Se reitera que los dictámenes expedidos tanto por la Junta Nacional como por las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez, no son incontrovertibles ante la Jurisdicción del Trabajo y por lo tanto no atan al Juez, pues los mismos se constituyen en una prueba dentro del proceso laboral, que está sujeta a la libre valoración, de conformidad con lo establecido en el artículo 61 del C.P.T. y S.S.

De igual forma estableció la Corte Suprema que ante dictámenes disímiles, el Juez Laboral se encuentra en la facultad de dar mayor peso a alguno de ellos, con base en el restante material probatorio aportado.



COMISIÓN PERMANENTE
DE CONCERTACIÓN
DE POLÍTICAS
SALARIALES Y LABORALES

TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSAL SEGUNDA.

. En esta oportunidad la Corte Suprema de Justicia precisó en cuanto a la causal prevista en el numeral segundo del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que no todo acto de indisciplina efectuado por el trabajador, es motivo de terminación del contrato de trabajo con justa causa, precisando que si bien el trabajador puede expresar sus inconformidades respecto de la forma como se le exige la prestación personal del servicio, tal actuación debe darse de manera respetuosa, de forma tal que no implique un acto de violencia, injuria o malos tratos, pues de ser ello así, si se configura esta causal de terminación del contrato laboral. ([SL8165 del 18 de junio de 2014](#)).

FUENTE-RELATORÍA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA-SALA LABORAL.