



COMISIÓN PERMANENTE
DE CONCERTACIÓN
DE POLÍTICAS
SALARIALES Y LABORALES

BOLETIN JURISPRUDENCIAL N° 3

COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES

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

CULPA PATRONAL (SENTENCIA N° 13653 del 07 de octubre de 2015).

. Reitera la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en virtud de lo establecido en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, quien pretende la indemnización total de perjuicios está en la obligación de acreditar la culpa suficientemente comprobada en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Pese a ello se concluye que si el trabajador alega la omisión por parte del empleador en el cuidado y suministro de elementos necesarios de protección, en los términos del artículo 1604 del Código Civil y 177 del Código de Procedimiento Civil (artículo 167 del Código General del Proceso), se revierte la carga de la prueba y en tal sentido será el empleador quien tenga que acreditar que no ocurrió tal omisión, en el sentido de señalar que ante una negación indefinida se revierte la carga de la prueba.

LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA SUSPENSION O PARO COLECTIVO (SL13179 del 2 de septiembre de 2015).

. La Corte Suprema, analiza los artículos 430 y 450 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen la prohibición del cese de actividades en los servicios públicos, bajo el entendido que los mismos deben comportar un servicio público esencial en los términos del Artículo 56 de la Constitución Política y que deberán ser definido por el legislador.

Según esta Corporación, tal prohibición obedece a que el interés particular o colectivo debe ceder ante el interés general y, en tal caso, lo que debe verificarse como tal es la ocurrencia



del cese, así este sea parcial, por lo que no está el operador judicial en la obligación de determinar si hubo o no afectación como consecuencia de éste.

De igual forma se establece que, conforme lo estipula el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que tiene que evidenciarse es la ilegalidad de la huelga y no los sujetos activos de dicha declaratoria y que una vez declarada esta, será el empleador quien al aplicar las sanciones respectivas haga la respectiva individualización de los trabajadores que sean sujeto de dichos actos correctivos.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. SL5011 del 20 de abril de 2016)

En esta providencia se estudia el caso de un trabajador de Ecopetrol que sufrió una accidente de trabajo y que fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 80% y la entidad reconoció un monto a título de indemnización, por encontrarse la entidad demandada exceptuada de la aplicación del Régimen de Seguridad Social, tal como lo establece el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 por lo que debió aplicar la Convención Colectiva de Trabajo vigente en Ecopetrol, que no contemplaba una pensión de invalidez para el caso del actor.

La Corporación hace una remisión al artículo 13 de la Constitución Política y lo acompaña con el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación, aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, que hace parte de los denominados Convenios Fundamentales y que se encuentra unido de manera inescindible al artículo 13 Superior, para concluir que no deben existir tratos diferenciales, cuando éstos se fundamenten en motivos irrelevantes, esto es, que cualquier acto de discriminación debe ser claramente justificado, expresando además que para que tal circunstancia de dé, se debe contar con un criterio de comparación para establecer cuando dos o más trabajadores son equiparables.

Con los argumentos utilizados, la Corte determinó que el demandante no puede quedar descubierto de manera discriminada de la protección que se le debía brindar y en este especialísimo caso, señala que hay lugar a la aplicación del decreto 1295 de 1995, en el que se establece que la pensión de invalidez se causa con un porcentaje de Pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 50%.



DESPIDO INDIRECTO ([SL2412 del 27 de enero de 2016](#)).

Señala la Corte Suprema de Justicia, que el contrato de trabajo se puede terminar previamente por mutuo consentimiento o por decisión de una de las partes y cuando es el trabajador quien pone fin al vínculo, tal decisión comporta una renuncia, sin embargo, el despido indirecto se presenta cuando el empleador ha incurrido en alguna de las causales de terminación contempladas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las que deberán ser comunicadas de manera clara y oportuna a éste.

En cuanto a la oportunidad de la causal, manifiesta esta Corporación que debe exponerse dentro de un tiempo razonable de manera tal que se evidencie el nexo causal entre la renuncia y el motivo para tal fin, sin embargo, en aquellas ocasiones en que esto no ocurra, será el trabajador quien deba acreditar que la dilación entre la ocurrencia de la causal y la renuncia fue justificada.



COMISIÓN PERMANENTE
DE CONCERTACIÓN
DE POLÍTICAS
SALARIALES Y LABORALES
