



**BOLETIN JURISPRUDENCIAL
COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS
SALARIALES Y LABORALES**

**SALA DE CASACION LABORAL
Febrero 2016**

CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

- La Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, cambió su posición en cuanto a la protección de la mujer en estado de embarazo cuya contratación se efectuó mediante un contrato de trabajo a término fijo, pues inicialmente se sostuvo que la expiración del plazo inicialmente pactado entre las partes predominaba, pues ésta es una forma legal de finalizar el vínculo, sin que se pueda asemejar a un despido unilateral, posición que varió en virtud de los últimos pronunciamientos Constitucionales, entre los que se encuentra la sentencia SU- 070 de 2013, por lo que se concluyó que dicha protección se hace extensiva hasta la fecha de culminación de la licencia post parto, esto es, 12 semanas posteriores al parto, sin embargo deberá analizarse cada caso de trabajadora en estado de embarazo. (Ley 1468 de 2011)([SL3535-2015 del 25 de marzo de 2015](#)).

CONTRATO REALIDAD

- En este proceso en el que se contrata los servicios mediante un contrato comercial de corretaje, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, retoma pronunciamientos anteriores y concluye que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Código sustantivo del Trabajo, al trabajador le corresponde la carga de acreditar la prestación personal del servicio, para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo y una vez opere esta presunción, sea el empleador quien tenga la carga probatoria de acreditar que dichos servicios personales se realizaron bajo una figura contractual diferente a la laboral, lo que se traduce en acreditar que se dieron sin el elemento subordinación. ([SL2555-2015 del 4 de marzo de 2015](#)).

CONCEPTO DE SALARIO Y VACACIONES

- En esta oportunidad la Corporación reitera el concepto legal de salario, contenido en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo y los elementos integrantes del mismo. De igual forma menciona que las vacaciones no son como tal en una prestación social al constituirse en un descanso obligatorio, por lo que no son susceptibles de ser reliquidadas con ocasión de los viáticos sindicales devengados por el actor, como quiera que las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la USO y ECOPEPETROL, disponen que estos viáticos



tienen incidencia salarial en prestaciones sociales y convencionales. ([SL4369-2015 del 15 de abril de 2015](#))

NEGOCIACIÓN COLECTIVA-VIGENCIA DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL

- Se reitera que la protección foral dispuesta en el Artículo 25 del decreto 2351 de 1965, esto es, el denominado fuero circunstancial, que inicia con la presentación del pliego de peticiones y finaliza cuando se haya terminado el conflicto colectivo de trabajo; con la suscripción de la Convención Colectiva de Trabajo o cuando quede ejecutoriado el laudo arbitral. Sin embargo, se precisa que dicha protección no puede perpetuarse en el tiempo, cuándo, por omisión de la organización, ya sea por no respetar los términos previstos para cada etapa de negociación, o por no acudir a alguna de dichas etapas, la negociación no pueda llegar a feliz término. De igual forma expresó la Corte Suprema que ante la negación indefinida por parte del trabajador en el sentido de señalar que el despido ocurrió cuándo no se había solucionado el conflicto colectivo, se revierte la carga de la prueba al empleador, quien tiene que acreditar que en efecto se suscribió la convención colectiva de trabajo o se profirió el correspondiente laudo arbitral que se encuentra en ejecutoriado. ([SL6732-2015 del 28 de mayo de 2015](#)).

TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA-GRAVE VIOLACIÓN DE LAS OBLIGACIONES POR PARTE DEL TRABAJADOR.

. Este pronunciamiento es importante en tanto la causal 6ª del literal a) del artículo 62 del C.S.T., es la más utilizada por algunos empleadores para finalizar el contrato de trabajo y en ocasiones se hace uso de ella de manera incorrecta. Por lo tanto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, explicó que dicha causal contiene dos supuestos de hecho a saber: 1) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en los artículos 58 y 60 de la misma normatividad y 2) cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, contrato o reglamentos de trabajo. En el primer caso, es el operador judicial a quien le corresponde calificar la gravedad de a falta, mientras que en el segundo caso, señala la Corporación que la falta ya viene calificada en los instrumentos antes mencionados, por lo tanto, el Juez solo debe verificar que la falta se haya realizado. ([SL12438-2015 del 15 de septiembre de 2015](#)).

FUENTE- RELATORÍA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA LABORAL.