

# Boletín Jurisprudencial

Tribunal Superior  
del Distrito de Cartagena



Edición No. 2

# 2016

# SALA LABORAL

## NOTA DE RELATORIA

Teniendo en cuenta que la tarea de titular y extractar las providencias es esencialmente una labor interpretativa –puesto que pretende ordenar y explicar de forma breve el sentido de estas, con el fin de facilitar su divulgación y consulta– y dado que interpretar algo implica concebirlo de un modo personal, se recomienda la lectura del texto completo de la sentencia o el auto respectivo. Es del intérprete final la responsabilidad de determinar la *ratio decidendi*, puesto que se ha decidido incluir no solo la regla del fallo, sino toda aquella reflexión que tenga valor académico y doctrinal.

# Tribunal Superior de Cartagena

## **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA:**

Presidente: H.M. Roberto Vicente Lafaurie Pacheco

Vicepresidente: H.M. Carlos García Salas

### **SALA CIVIL FAMILIA:**

Presidente: H.M. John Freddy Saza Pineda

Vicepresidente: H.M. Omar García Santamaría

### **SALA PENAL:**

Presidente: H.M. Taylor Londoño Herrera

Vicepresidenta: H.M. Patricia Corrales Hernández

### **SALA LABORAL:**

Presidente: H.M. Carlos García Salas

Vicepresidenta: H. M. Rosa Inés Marengo Parodi

## **SALA CIVIL ESPECIALIZADA EN RESTITUCION DE TIERRAS:**

Presidenta: H.M. Martha Campo Valero

Vicepresidenta: H. M. Laura Cantillo Araújo

### **RELATOR:**

Andrés Elías Arrieta Amell

**CONTRALORÍAS TERRITORIALES**-No tienen personería jurídica, capacidad para ser parte, ni capacidad para comparecer al proceso; deberán hacerlo por intermedio de los alcaldes o gobernadores.

**FUERO SINDICAL DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA Y SUBDIRECTIVA DEL SINDICATO**-El amparo estará vigente “por el tiempo que dure el mandato”, aspecto en el cual se deberá tener en cuenta lo que establezcan los estatutos, y por seis meses más.

**FUERO SINDICAL**-Cuando la vinculación es por un tiempo determinado el empleador no requiere autorización judicial para no prorrogarlo, aun en el sector público.

**RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA**-Debe agotarse previamente, cuando se pretende demandar a Ecopetrol

**RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA**-La presentación de una acción de tutela, antes de acudir a la Jurisdicción Ordinaria, no reemplaza la reclamación administrativa.

9

**RÉGIMEN DE TRANSICIÓN EN PENSIONES**-Sus beneficios se pierden al escoger el régimen de ahorro individual o al trasladarse a él, salvo que se cuente con quince años de servicios cotizados, a la entrada en vigencia del sistema de pensiones.

11

**COMPARTIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y LA PENSIÓN DE VEJEZ**-Efectos de la reliquidación de la pensión de vejez, cuando esta es compartida con la pensión de jubilación

12

**INEFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR FALTA DE PAGO DE LOS APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES**-Solo tiene lugar cuando se trata de las cotizaciones correspondientes a los tres meses anteriores a la terminación del contrato.

**EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**-Aparte de su invocación, su planteamiento no requiere de una motivación especial.

13

**MESADA CATORCE**-Cuando el derecho a la pensión se haya causado con posterioridad a la entrada en vigencia del Acto Legislativo No. 1 de 2005, solo tendrán derecho a ella quienes perciban una pensión igual o inferior a los tres salarios mínimos, siempre que esta se haya causado antes del 31 de julio de 2011

14

**LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL**-Le incumbe al empleador demostrar que existe una justa causa para despedir al empleado aforado.

15

**FUERO SINDICAL**-El empleador no requiere autorización judicial para no renovar el contrato de trabajo a término fijo, siempre y cuando, previamente y dentro del término previsto en la ley, le haya informado al empleado aforado su intención de no prorrogarlo.

**AGENTE OFICIOSO**-El agente oficioso, al presentar la demanda, deberá acreditar por qué actúa como tal.

16

**CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Genera la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios ocasionados al trabajador

**CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Carga de la prueba.

17

**CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Para determinar si hubo culpa, debe verificarse si el empleador cumplió o no sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

**CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Si bien el empleado debe obedecer las instrucciones de seguridad, el empleador debe asegurarse de que los programas de salud ocupacional efectivamente se pongan en práctica.

18

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA**-Al juez le corresponde calificar la gravedad de la falta –como justa causa de despido–, pero si esta se halla tipificada en el contrato, reglamento, convención o pacto colectivo, deberá atenerse a lo que estos dispongan al respecto

20

**PENSIÓN DE VEJEZ PARA ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO**-Es necesario demostrar que el trabajador estuvo realmente expuesto al riesgo y que ello fue de manera permanente y prolongada.

21

**CONTRATO DE TRABAJO CON PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA**-Duración

**CONTRATO DE TRABAJO CON PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA**-Es diferente del contrato a término fijo, ya que finaliza al terminar el año lectivo, sin necesidad de preaviso.

23

**EFFECTOS DE LA FUSIÓN SINDICAL CON RELACIÓN A LA CONVENCION COLECTIVA**-Caso en el que si bien la convención colectiva celebrada con el sindicato absorbido continuaba vigente, esta no le era aplicable a los trabajadores que se habían retirado de dicho sindicato antes de la fusión, a pesar de que posteriormente se hubieran afiliado al nuevo sindicato.

24

**CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO**-Forma de contabilizar las prórrogas, cuando este es inferior a un año.

25

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA**-Aunque exista justa causa de despido, el empleador requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo para terminar el contrato laboral

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA**-Tratándose de contratos a término fijo, la protección durará mientras la mujer se encuentre en estado de embarazo y durante las catorce semanas siguientes al nacimiento del hijo.

26

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE LA MUJER, DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA, SIN AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD COMPETENTE**-Se calcula sin tener en cuenta las horas extras ni los recargos por el trabajo extra diurno o nocturno.

**FUERO CIRCUNSTANCIAL**-Terminada la etapa de arreglo directo y vencido el término para optar por la huelga o por el procedimiento arbitral, sin que el sindicato se hubiese decidido por lo uno o lo otro, desaparece el fuero circunstancial, pues se entiende que este desistió del conflicto.

28

**FUERO CIRCUNSTANCIAL**-La inobservancia de los términos del conflicto colectivo, no da lugar, *per se*, a la terminación de este ni a la extinción del fuero. Se deben analizar los hechos y determinar, en cada caso, si la prolongación de aquellos fue justificada, razonable y prudente. (Salvamento de voto).

30

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA**-El despido es injusto cuando, a pesar de haber existido una justa causa, no hubo inmediatez entre la falta cometida por el trabajador y la terminación del vínculo.

**GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**-No deben consultarse los fallos adversos a Colpensiones, anteriores a la Sentencia STL7382 del 9 de junio de 2015. Tampoco los que, siendo posteriores, fueron revisados íntegramente en virtud del recurso de apelación

31

**HUELGA**-Puede ser de dos clases, la que se declara dentro de un conflicto colectivo y la que es imputable al incumplimiento de las obligaciones del empleador.

34

**HUELGA**-Requisitos necesarios para su legalidad.

**DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO DEL TRABAJO**-Consecuencias.

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Por regla general son inembargables, salvo cuando se trate de derechos laborales, sentencias judiciales y títulos emanados del Estado, que contengan una obligación clara, expresa y exigible.

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Cuando se trate de créditos a cargo del Estado, que consten en sentencias o en títulos legalmente válidos, en primer lugar se deben embargar los recursos del presupuesto destinados al pago de sentencias o conciliaciones.

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre las excepciones a la inembargabilidad de los recursos del S.G.P.

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Las excepciones al principio de inembargabilidad solo proceden respecto de las obligaciones que tengan como fuente las actividades propias de la participación respectiva: educación, salud o de propósito general.

35

**GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**-No deben consultarse los fallos adversos a Colpensiones, anteriores a la sentencia STL7382 del 9 de junio de 2015, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

**GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**-No deben consultarse los fallos adversos a Colpensiones, anteriores a la sentencia STL7382 del 9 de junio de 2015, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

36

**COMPETENCIA/CONTROVERSIA ENTRE SINDICATOS Y AFILIADOS**-La jurisdicción ordinaria laboral no tiene competencia para conocer las diferencias que se originen entre los sindicatos y sus respectivos afiliados.

37

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**-Es necesario que el trabajador padezca de una limitación severa o profunda y que el empleador haya tenido conocimiento de ello al momento de efectuar el despido.

38

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**-Cuando no media la autorización de la oficina del trabajo el despido es ineficaz y, además, el empleador debe pagar la indemnización que al respecto tarifa la ley, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**-Esta protección también tiene lugar cuando se trata de un contrato a término fijo, por lo que el empleador debe tener autorización del Ministerio de Trabajo para no prorrogarlo.

40

**PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA EN MATERIA DE PENSIONES**-Tiene aplicación, tratándose de pensión de invalidez, tanto en el tránsito legislativo entre el Acuerdo 049 de 1990 y la Ley 100 de 1993, como en la sucesión entre esta última y las Leyes 797 y 860 de 2003.

41

**PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE PENSIONES**-La acción para el reconocimiento de una pensión no prescribe, pero sí las mesadas pensionales que no se reclamen oportunamente.

**PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES**-El reconocimiento de la pensión de sobrevivientes, en virtud del reconocimiento *post mortem* de la pensión de invalidez, no genera el pago retroactivo de las mesadas causadas con anterioridad al fallecimiento.

42

**Magistrado Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Sentencia

**Fecha de la decisión:** 31 de marzo de 2016.

**Número de Radicación:** 13001-31-05-002-2012-00383-02.

**CONTRALORÍAS TERRITORIALES**-No tienen personería jurídica, capacidad para ser parte, ni capacidad para comparecer al proceso; deberán hacerlo por intermedio de los alcaldes o gobernadores.

**FUERO SINDICAL DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA Y SUBDIRECTIVA DEL SINDICATO**-El amparo estará vigente “por el tiempo que dure el mandato”, aspecto en el cual se deberá tener en cuenta lo que establezcan los estatutos, y por seis meses más.

**FUERO SINDICAL**-Cuando la vinculación es por un tiempo determinado el empleador no requiere autorización judicial para no prorrogarlo, aun en el sector público.

*Pulse aquí para consultar el texto completo de la providencia.*



**Magistrado Ponente:** Roberto Vicente Lafaurie Pacheco.

**Sala de Decisión No.:** 3

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-001-2014-00073-02.

**Número de radicación:** 20 de abril de 2016.

**RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA**-Debe agotarse previamente, cuando se pretende demandar a Ecopetrol [1]/**RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA**-La presentación de una acción de tutela, antes de acudir a la Jurisdicción Ordinaria, no reemplaza la reclamación administrativa.

*Establece el artículo sexto del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que las acciones contenciosas instauradas contra la nación, entidades territoriales y cualquier otra entidad de la administración pública, solo pueden iniciarse cuando se haya agotado la reclamación administrativa, la cual consiste en un simple reclamo escrito del trabajador o servidor público, sobre el derecho pretendido, entendiéndose agotada cuando se haya decidido o cuando, transcurrido un mes desde su presentación, no se hubiere resuelto. || Entonces, de la norma en comento devienen dos situaciones: 1. La reclamación administrativa debe agotarse antes de acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, de allí que la norma sea enfática en indicar que las acciones contenciosas solo podrán iniciarse cuando se haya agotado dicha etapa pre procesal. 2. La reclamación administrativa se entiende satisfecha cuando la administración pública responde la solicitud del trabajador, aunque el término de un mes establecido en la norma aún esté vigente; o cuando transcurra un mes de la reclamación sin haber sido resuelta... || En el presente litigio se tiene que la entidad llamada a juicio, Ecopetrol, [es una] sociedad de economía mixta, de carácter comercial, organizada bajo la forma de sociedad anónima, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con lo establecido en la Ley 1118 de 2006. En consecuencia, por tratarse de una entidad de la administración pública, por expreso mandato legal, previo a instaurar en su contra una demanda se debe impetrar la correspondiente reclamación administrativa. || El apoderado de la parte actora alega, al sustentar la alzada, que la reclamación administrativa fue agotada al promover la acción de tutela en contra de Ecopetrol S.A., la cual fue fallada el 27 de diciembre de 2012... || Pues bien... esta acción constitucional se impetra ante la administración de justicia, para efectos que se ampare o no el derecho que se considere vulnerado, lo cual implica que no constituye un simple reclamo escrito al ente de la administración pública, puesto que realmente no se le está brindando la oportunidad de ejercer el principio de autotutela administrativa, como se ha llamado en el argot jurisprudencial y doctrinario, consistente en que el propio ente público pueda pronunciarse sobre sus propios actos, puesto que, de hecho, es el juez de tutela quien decide si se ha trasgredido o no el derecho fundamental reclamado, las actuaciones del ente administrativo se limitan a rendir un informe solicitado por el juez constitucional y a cumplir la orden impartida, si a ello hubiere lugar. En ese orden de ideas, a juicio de la Sala, la acción de tutela promovida por el demandante no constituye una reclamación administrativa...”*



<sup>1</sup> Ver también: Auto del 11 de febrero de 2016, M.P. Margarita Márquez de Vivero, Rad. No. 13001-31-05-004-2014-00231-02.

**Magistrado Ponente:** Roberto Vicente Lafaurie Pacheco.

**Sala de Decisión No.:** 3

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-007-2013-00018-02.

**Número de radicación:** 26 de abril de 2016.

**RÉGIMEN DE TRANSICIÓN EN PENSIONES-**Sus beneficios se pierden al escoger el régimen de ahorro individual o al trasladarse a él, salvo que se cuente con quince años de servicios cotizados, a la entrada en vigencia del sistema de pensiones.

*“En el presente asunto, no existe discusión alguna de que el actor inicialmente se encontraba afiliado al régimen de prima media y, posteriormente, se trasladó al régimen de ahorro individual, para, finalmente, regresar al régimen de prima media, aceptado [por] el Instituto de Seguro Social que bajo su potestad se encontraba el reconocimiento de la pensión de vejez, centrándose la discusión en si el demandante seguía conservando el régimen de transición. || La Corte Suprema de Justicia, en sentencia[s] del 17 de octubre del 2008, bajo radicación 33.287, y SL13280-2014, [del 16 de julio del 2014,] así como la Corte Constitucional, en la[s sentencias] C-789 del 2002 y SU-062 de 2010, han señalado que los beneficiarios del régimen de transición tienen libertad para trasladarse al régimen de ahorro individual con solidaridad, pero dicho traslado puede traer como consecuencia la pérdida del régimen de transición, en el evento en que el afiliado quiera nuevamente devolverse al régimen de prima media, aclarando que las normas expresamente circunscriben tal consecuencia a las mujeres mayores de treinta y cinco y [a] los hombres mayores de cuarenta, indicando que las personas que contaban con quince años de servicios cotizados, para el primero de abril de 1994, no pierden los beneficios del régimen de transición que tenían al trasladarse al régimen de ahorro individual, pues solo ellos, una vez se regresen al régimen de prima media, pueden adquirir su derecho pensional de acuerdo a las normas anteriores a la Ley 100 de 1993. || En el caso de marras, es claro que, a la entrada en vigencia del Régimen General de Pensiones, el actor contaba con 45 años de edad...de manera que, atendiendo la jurisprudencia antes citada, para conservar el régimen de transición al regresar al sistema de prima media, debía tener 15 años de servicios (o, lo que es igual, 771.42 semanas cotizados) al 30 de junio de 1995, teniendo en cuenta que tenía el carácter de servidor público del distrito. Sin embargo, al contabilizar las*

*semanas cotizadas a dicha data, se tiene que sus aportes ascendían a 770.43 semanas, por lo que, sin duda alguna, no conservó el derecho a recuperar el régimen de transición. Así las cosas, su pensión debe ser reconocida conforme [a] los requerimientos del artículo 33 y 34 de la Ley 100 de 1993, como insistentemente lo ha sostenido el ente demandado, en las tres resoluciones en las que ha ventilado la situación pensional del actor”.*

### **COMPARTIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y LA PENSIÓN DE VEJEZ-**

Efectos de la reliquidación de la pensión de vejez, cuando esta es compartida con la pensión de jubilación. [2].

*“Al ser la pensión de carácter compartida, por expreso mandato legal, le corresponde al ex empleador cancelar el mayor valor si lo hubiere. En ese orden de ideas, se tienen las siguientes situaciones: || En caso que la pensión de jubilación, reconocida por el ex empleador, fuera mayor a la de vejez reliquidada, como quiera que el ex empleador siguió pagando la diferencia hasta completar su pensión (que, como ya se dijo, es mayor), sin duda alguna el retroactivo sería del ex empleador, por cuanto siempre le mantuvo al trabajador la pensión mayor y este no tuvo ningún detrimento en su patrimonio, porque el reajuste de la pensión no sobrepasó el valor total, correspondiente a la sumatoria de la mesada pensional de vejez más el mayor valor que venía cancelando el ex empleador, a fin de que no se afectara el monto inicialmente reconocido por la pensión de jubilación. || Ahora, en el evento en que la reliquidación de la pensión de vejez supere la de jubilación que había sido otorgada por el ex empleador, tenemos que a este, el ex empleador, no le correspondería pagar mayor valor alguno y, en consecuencia, el retroactivo que genera la reliquidación le pertenecería al pensionado. || Corolario de lo expresado, para que el demandante tenga derecho al retroactivo pensional, aquí reclamado, su situación pensional debe encontrarse en la segunda eventualidad”.*



<sup>2</sup> Ver también: Sentencia del 18 de mayo de 2016, M.P. Roberto Vicente Lafaurie Pacheco, Rad. No. 13001-31-05-004-2014-00085-02

**Magistrado Ponente:** Carlos Francisco García Salas.

**Sala de Decisión No.:** 2

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-002-2013-00165-02

**Número de radicación:** 27 de abril de 2016.

**INEFICACIA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR FALTA DE PAGO DE LOS APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES**-Solo tiene lugar cuando se trata de las cotizaciones correspondientes a los tres meses anteriores a la terminación del contrato.

*“...encuentra la Sala que el empleador acreditó haber cancelado los aportes a seguridad social y parafiscales...del último trimestre del vínculo laboral que tuvieron las partes... por lo que, a juicio de esta Corporación, el empleador cumplió con el supuesto de hecho que consagra la norma. Por ende..., no hay lugar a declarar la ineficacia. || Ahora bien, el recurrente pretende que la protección dispuesta por el parágrafo 1° del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo se extienda más allá de los últimos tres meses de la relación laboral, pues alega que viene probado que la demandada no canceló los aportes a seguridad social en pensiones del actor durante varias anualidades, tal como se observa en el reporte de semanas cotizadas... No obstante, para la Sala la interpretación que le da el apelante al artículo 29 de la Ley 789 de 2002 no resulta acertada, pues la norma no previó que pueda predicarse la ineficacia del despido, o de la terminación de la relación laboral, cuando exista mora en el pago de aportes a la seguridad social o parafiscales en cualquier estadio de la relación laboral... || Ahora, considera la Sala que, si resultare que la demandada efectivamente no canceló tales aportes a seguridad social, se considera que no es a través de la pretensión de ineficacia que pueda obtener el pago, pues en este caso el actor bien puede acudir a reclamar el pago de tales aportes por la vía ordinaria, y que se ordene a la demandada a pagar el cálculo actuarial correspondiente, con sus intereses”.*

**EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**-Aparte de su invocación, su planteamiento no requiere de una motivación especial.

*“En cuanto a la prescripción, el vocero judicial del actor se queja porque, en su criterio, no se sustentó debidamente esa excepción, lo cual no saldrá avante... por cuanto... es el sentir de la jurisprudencia que este tipo de excepciones no necesitan suficiente argumentación para ser propuestas y que es deber del operador jurídico analizar la misma. Así se dijo en la sentencia 40.404 del 18 de septiembre del 2012... con ponencia de Carlos Molina Monsalve, donde se dice: 'Empero, también brota insoslayable la circunstancia de que en tratándose de la excepción de prescripción, tal como lo ha enseñado de antaño esta Corte, su planteamiento no requiere de motivación especial, pues dada su propia naturaleza se sobreentiende que con su invocación se quiere significar simplemente que los derechos pretendidos no fueron reclamados dentro de los términos previstos por la ley para que puedan ser exigibles judicialmente al empleador'.*



**Magistrado Ponente:** Carlos Francisco García Salas.

**Sala de Decisión No.:** 2

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-008-2014-00123-02

**Número de radicación:** 27 de abril de 2016.

**MESADA CATORCE-**Cuando el derecho a la pensión se haya causado con posterioridad a la entrada en vigencia del Acto Legislativo No. 1 de 2005, solo tendrán derecho a ella quienes perciban una pensión igual o inferior a los tres salarios mínimos, siempre que esta se haya causado antes del 31 de julio de 2011.

*“Pretende el actor [que] se revoque la decisión porque considera que tiene derecho a la mesada catorce porque, a la entrada en vigencia del Acto Legislativo No. 1 del 2005, contaba con más de 750 semanas cotizadas. (...) Para poder desatar la alzada, es necesario tener en cuenta lo que establece el Acto Legislativo No. 1 del 2005, que en su inciso octavo establece que 'Las personas cuyo derecho a la pensión se cause a partir de la vigencia del... Acto Legislativo no podrán recibir más de trece mesadas pensionales...' y, a la vez, el párrafo transitorio sexto establece que se exceptúan de*

*lo anterior “aquellas personas que perciban una pensión igual o inferior a tres salarios mínimos legales mensuales..., si la misma se causa antes del 31 de julio de 2011...”. En ese caso tendrían derecho a las catorce mesadas. Esto lo estableció también la Sala Laboral de la Corte en sentencia... 47.072 del 29 de abril de 2015, donde se dijo que “forzoso resulta concluir que el derecho se causó con posterioridad a la entrada en vigencia del Acto Legislativo No. 01 del [22 de julio de] 2005, toda vez que el mismo empezó a regir el 25 de ese mismo mes y año...” Dice la Sala Laboral de la Corte que esas pensiones posteriores a esa fecha y cuyo monto sea superior a los tres salarios mínimos legales no tienen derecho a esa mesada catorce. Entonces encontramos que siendo pensionado el actor a partir del 3 de julio de 2010 y que la cuantía de su mesada es superior a los tres salarios mínimos... no le asiste razón al actor [al] pretender que se le adjudique la mesada adicional... Ahora, no es de recibo lo manifestado por el actor en el sentido de que ya para la entrada en vigencia del Acto Legislativo tenía más de las 750 semanas, pues, se repite, el Acto Legislativo limita el monto de la mesada catorce para las pensiones superiores a los tres salarios mínimos legales mensuales vigentes...”.*



**Magistrado Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Sentencia

**Fecha de la decisión:** 29 de abril de 2016.

**Número de Radicación:** 13001-31-05-002-2015-00015-01.

**LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL-**Le incumbe al empleador demostrar que existe una justa causa para despedir al empleado aforado.

*Pulse aquí para consultar el texto completo de la providencia.*



**Magistrado Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Sentencia

**Fecha de la decisión:** 29 de abril de 2016.

**Número de Radicación:** 13001-31-05-005-2015-00101-00.

**FUERO SINDICAL**-El empleador no requiere autorización judicial para no renovar el contrato de trabajo a término fijo, siempre y cuando, previamente y dentro del término previsto en la ley, le haya informado al empleado aforado su intención de no prorrogarlo.

*Pulse aquí para consultar el texto completo de la providencia.*



**Magistrada Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Auto.

**Fecha de la decisión:** 11 de mayo de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-001-2015-00117-01

**AGENTE OFICIOSO**-El agente oficioso, al presentar la demanda, deberá acreditar por qué actúa como tal.

*“...en materia laboral no existe normatividad expresa que regule la figura jurídica de la agencia oficiosa, en cuanto a su procedencia y requisitos, por lo que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se acude a lo preceptuado en el artículo 47 del Código de Procedimiento Civil... || De la citada norma, se desprende... que los elementos necesarios para que proceda la agencia oficiosa son: 1. La manifestación del agente oficioso en el sentido de actuar como tal. 2. La circunstancia real de que el titular del derecho no está en condiciones físicas o mentales para promover su propia defensa o que se encuentra ausente, y 3. La ratificación oportuna por parte del agenciado de los hechos y pretensiones consignados en el libelo introductor. || Siendo así, [para] la Sala resulta ostensible, en el caso de marras, [que] no se subsanaron las falencias establecidas por el juez de primera instancia... pues si bien el doctor A.F.S. manifestó que se encontraba actuando en calidad de agente oficioso, ni en el escrito introductor ni en el de la subsanación explicó cuáles fueron los motivos por los cuales el señor L.A.P.V. no podía acudir al proceso u otorgarle poder, circunstancia que solo fue expuesta al momento de sustentar el recurso de apelación, es decir, por fuera de la oportunidad legal correspondiente. || Anudado a ello, observa esta Colegiatura que el hecho de que junto con el escrito de subsanación se hubiera aportado el memorial poder, otorgado*

*por el señor L.A.P.V. al Sr. A.F.S., de ninguna manera implica que la falencia en mención haya desaparecido, pues los requisitos para que proceda la agencia oficiosa, cuando esta es invocada, son claros y específicos. || Por tanto, no puede pretender el recurrente que su omisión quede convalidada con la presentación del poder, pues, al haber expresado en la demandada que actuaba como agente oficioso, era su obligación acreditar dicha calidad, sin que le fuera dable manifestar con posterioridad que actuaría como apoderado judicial, con la única intención de justificar la no subsanación de la falencia cometida”.*



**Magistrada Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 11 de mayo de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-002-2013-00086-02

**CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Genera la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios ocasionados al trabajador/**CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Carga de la prueba.

*“Cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se causa, a favor del trabajador, el derecho de acceder a una suerte de prestaciones o indemnizaciones, dependiendo del hecho, la intensidad del daño y la eventual relación o nexo de causalidad entre uno y otro. Es así como, inicialmente, el empleador está obligado a reconocer las prestaciones establecidas en el artículo 204 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, una vez entrada en vigencia la Ley 100 de 1993 y, con ella, el Sistema General de Riesgos Profesionales, el empleador se subroga del pago de las referidas prestaciones, correspondiéndole a la respectiva administradora de riesgos laborales prestar los servicios asistenciales y reconocer las prestaciones económicas, consagradas en el artículo 7 del Decreto 1295 de 1994 y, posteriormente, en las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012, tales como el subsidio por incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario. (...) No obstante lo anterior, la demandante exige el pago de la indemnización por los perjuicios materiales correspondientes a daño emergente y lucro cesante, consolidados y futuros, causados*

*por la pérdida de la capacidad laboral producto de la enfermedad profesional, así como los morales objetivados y subjetivados. Efectivamente, el ordenamiento laboral colombiano consagra, a favor de aquel trabajador que ha sufrido una enfermedad profesional o un accidente de trabajo, el pago de una indemnización total y ordinaria por los perjuicios sufridos, a cargo del empleador, siempre y cuando exista culpa suficientemente comprobada de este. Ese derecho indemnizatorio se halla establecido en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (...) De acuerdo con el contenido textual de la norma citada, no se consagra responsabilidad objetiva alguna, sino que la culpa probada viene a ser el requisito indispensable para la procedencia del pago de la indemnización referida. Sobre este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado (...) estableciendo a quién le corresponde la carga probatoria y los supuestos a demostrar para que sea procedente la misma: 'Esa culpa suficiente comprobada del empleador o, dicho en otros términos, prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba de que trata el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Es decir, a éste compete probar el supuesto de hecho de la culpa, causa de la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios laboral, la cual, por ser de naturaleza contractual conmutativa es llamada por la ley culpa leve que se predica de quien, como buen padre de familia, debe emplear diligencia o cuidado ordinario o mediano en la administración de sus negocios'.*

**CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Para determinar si hubo culpa, debe verificarse si el empleador cumplió o no sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales/ **CULPA DEL EMPLEADOR EN LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O LA ENFERMAD PROFESIONAL**-Si bien el empleado debe obedecer las instrucciones de seguridad, el empleador debe asegurarse de que los programas de salud ocupacional efectivamente se pongan en práctica.

*“Pues bien, el análisis de la culpa patronal requiere de (...) la valoración sobre el cumplimiento de los reglamentos de prevención de riesgos, puesto que, [en] un mundo laboral tecnificado e institucionalmente complejo, la culpa del patrono en la ocurrencia de accidentes y enfermedades no debe apreciarse sino a través de la observancia o inobservancia de las normas establecidas para la prevención de tales eventualidades. Tanto así que una empresa, cualquiera que sea su organización jurídica y*

administrativa, que incumpla con las normas mínimas tendentes a evitar los riesgos laborales, es culpable de los accidentes y enfermedades que se produzcan por dicha omisión. Al contrario, una empresa no podrá ser accionada con éxito, por culpa patronal, si un riesgo laboral se produce estando cumpliendo satisfactoriamente las mentadas normas de prevención, pues no estaría probada suficientemente la culpa que en el cuidado de la integridad del trabajador corresponde al empleador. (...) De lo anterior, se desprende que si bien la demandada tiene diseñado un amplio programa de salud ocupacional, de prevención y promoción de accidentes y enfermedades profesionales, lo cierto es que dentro del expediente no reposa ningún tipo de prueba que acredite que todos esos programas, que se encuentran planteados, trascendieran el papel y fueran puestos en práctica de manera efectiva, pues de lo que se trata no es de contar simplemente con un programa de salud ocupacional, sino de que el empleador se asegure que, a través de la realización de capacitaciones, sus trabajadores conozcan dicha información y cumplan con las medidas de seguridad necesarias para evitar la ocurrencia de enfermedades o accidentes de trabajo. (...) Para esta Superioridad, resultan totalmente desestimables los argumentos planteados por la apelante, al manifestar que era a la señora M.V.P.T. a la que le correspondía auto cuidarse, pues no puede perderse de vista que la obligación principal del empleador es la de proporcionar protección y seguridad a sus trabajadores (artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo), de suerte que estos cumplan su labor en las mejores condiciones posibles, que les garanticen al máximo su integridad y su salud, y si bien es cierto que de parte del asalariado existe el deber no solo de realizar los trabajos encomendados de acuerdo con las órdenes e instrucciones particulares o concretas impartidas por el patrono, sino de observar con una diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes, estos deberes no excluyen, sino, muy por el contrario, suponen aquel del empleador, en cuyo desarrollo debe este procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. Por tanto, dicho argumento lejos de desvirtuar la culpa patronal, lo que hace es confirmar aún más la decisión adoptada por el juzgado de primera instancia, pues demuestra que efectivamente la demandada incumplió con sus obligaciones de vigilancia y cuidado”.



**Magistrado Ponente:** Carlos Francisco García Salas.

**Sala de Decisión No.:** 2

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 12 de mayo de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-007-2014-00009-02

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA-**Al juez le corresponde calificar la gravedad de la falta –como justa causa de despido–, pero si esta se halla tipificada en el contrato, reglamento, convención o pacto colectivo, deberá atenerse a lo que estos dispongan al respecto [3].

*“Ya se ha dicho reiteradamente por la jurisprudencia que, cuando se está alegando despido sin justa causa, al trabajador le corresponde probar el hecho del despido, lo cual se encuentra probado... y al empleador le corresponde probar la justa causa alegada. || Efectivamente... se encuentra la carta de despido... donde se le dice que su contrato de trabajo llega hasta el 31 de mayo de 2012... y, específicamente, le dicen que el día 23 de mayo del 2012, sin autorización o permiso de la empresa, suspendió de manera intempestiva la prestación de su servicio, a pesar de habersele requerido en forma reiterada... que se reintegrara a sus labores... y que permaneció en la empresa sin prestar el servicio. || Entonces considera la demandada que esos son hechos graves e inadmisibles y que tienen fundamento para dar por terminado el contrato de trabajo... || Encuentra la Sala que los fundamentos para dar por terminado en esencia es el numeral 6° de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo, donde se establece que, como lo ha dicho la Sala Laboral de la Corte en sentencia 35105 del 10 de marzo de 2009, que esta norma contiene dos situaciones, la primera es que la gravedad de la falta la califica el juez, para poderla tener como justa causa de despido, y la segunda situación... es que si en el contrato de trabajo, la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno está tipificada una falta como grave y que ella constituye justa causa de despido, al juez le es vedado analizar la misma y solamente debe atenerse a lo contenido... en ese estatuto. (...) Ahora, si bien se constata que el actor no prestó el servicio el 23 de mayo del 2012, también es cierto que la empresa reconoce haberle otorgado un permiso para ese día y dos días subsiguientes... ahora, si en gracia de discusión se aceptara que el actor no laboró por circunstancias diferentes al permiso... tendríamos que se le debe aplicar el artículo 49 del reglamento interno de trabajo... donde se establecen las faltas leves y las sanciones...: 'La falta en*

<sup>3</sup> Ver también: Sentencia del 27 de abril de 2016, M.P. Carlos Francisco García Salas, Rad. No. 13001-31-05-002-2013-00165-02.

*el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días'. Entonces..., aplicando el principio de favorabilidad, considera la Sala que si una falta ha sido contemplada en uno de los instrumentos reconocidos por la legislación laboral como una situación que genera únicamente una suspensión... y no la terminación del vínculo laboral, esta disposición debe prevalecer... Por consiguiente... se considera que la terminación del contrato ocurrió sin justa causa, de allí que deba responder por la indemnización por despido sin justa causa”.*



**Magistrado Ponente:** Roberto Vicente Lafaurie Pacheco.

**Sala de Decisión No.:** 3

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-001-2014-00446-02.

**Número de radicación:** 18 de mayo de 2016.

**PENSIÓN DE VEJEZ PARA ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO-**Es necesario demostrar que el trabajador estuvo realmente expuesto al riesgo y que ello fue de manera permanente y prolongada.

*“...la situación... del demandante debe ser estudiada conforme al Decreto 2090 de 2003, al haber perdido el actor el régimen de transición, por trasladarse al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad... || Señala el artículo tercero del referenciado decreto que los afiliados al Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones, que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades indicadas en el artículo anterior, durante el número de semanas que corresponda, y efectúen cotización especial durante por lo menos 700 semanas, sean estas continuas o discontinuas, tendrán derecho a la pensión especial, cuando reúnan los requisitos establecidos en el artículo que seguía a continuación. En consecuencia, se tiene que, por expresa disposición de la norma, la exposición debe ser de forma permanente y continua. En ese sentido también lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 29 de mayo de 2012, Rad. No. 38.948: 'A pesar de que dicha regulación se encontraba vigente al momento de dictarse*

*el fallo acusado, lo cierto es que su aplicación no resultaba razonable, en la medida en que lo que se busca con las pensiones especiales por actividades de alto riesgo es la protección especial del trabajador que ha estado expuesto a riesgos y que sufre detrimento anormal de la salud en virtud del oficio desempeñado, siendo patente que esa mengua se sufre por la exposición por periodos prolongados de tiempo, independientemente de que sea al inicio de la vida laboral o al final de esta'. (...) Entonces, de las anteriores exposiciones no se colige que el actor estuvo expuesto de forma permanente y prolongada a altas temperaturas o al polvillo del cemento, puesto que todos afirmaron que rotaba en sus oficios, ocupando lugares de trabajo diferentes e, inclusive, los mismos testigos señalaron que se encontraban por fuera de la exposición, que no todo el tiempo estuvo en el área de operación de hornos, aunado a que tampoco indicaron con contundencia durante cuánto tiempo estuvo o rotó por dichos puestos. Si bien no se desconoce que coincidieron en los supuestos altos grados de temperatura a los que se exponía, no existe prueba alguna que acredite de forma técnica o científica, desde qué grado puede considerarse que existía una alta temperatura nociva para ser el ser humano. || A folio 63 reposa acta de inspección higiénico-sanitaria de calenda 24 de octubre del 2001, realizada por un técnico de saneamiento del DADIS... documental que, además de ser poco ilustrativa para efectos de su comprensión en el sitio en que... realizaba la labor el demandante, tampoco permite establecer su relación con él, atendiendo a que no se tiene conocimiento en cuál de las áreas señaladas se encontraba desarrollando sus funciones, para efectos de conocer si estaba expuesto a alguna de las temperaturas señaladas, y aun cuando lo indicado es suficiente para su desestimación, tampoco en dicha documental puede visualizarse la constancia de dichas temperaturas en el tiempo. || Así las cosas, contrario a lo señalado por el apoderado apelante, en el caso de marras no se acreditó la exposición al alto riesgo y como a la misma conclusión llegó la juez de primera instancia, se impone confirmar la sentencia apelada”.*



**Magistrada Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-007-2013-00305-02.

**Número de radicación:** 18 de mayo de 2016.

**CONTRATO DE TRABAJO CON PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA-Duración/ CONTRATO DE TRABAJO CON PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA-**Es

diferente del contrato a término fijo, ya que finaliza al terminar el año lectivo, sin necesidad de preaviso.

*“Ahora bien, el juzgado del conocimiento estimó que la modalidad de duración del contrato de trabajo... fue la del tiempo que durara el año académico, por tanto, al no habersele avisado al actor, con una antelación de 30 días, que su contrato de trabajo sería terminado, se produjo un despido injusto. Inconforme con tal decisión, el apoderado de la demandada interpone recurso de apelación, pues, a su juicio el contrato laboral con profesores de establecimientos particulares de educación es un contrato especial, que no requiere de ningún tipo de preaviso para su finalización, razón por la cual no puede considerarse que el demandante fue despedido de forma injustificada. Pues bien, el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo establece que 'el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación'. Al respecto de este tipo de contratos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia No. 15.623 del 23 de abril 2001, con ponencia del doctor Francisco Escobar Henríquez, señaló que este tipo de contratación se entiende celebrado por año escolar, concepto que se ha entendido equivalente al de periodo académico, de modo que no necesariamente se refiere a un año, sino que puede comprender, por ejemplo, el semestre universitario..., y que, además, no prevé el preaviso o desahucio, de manera que basta la culminación del respectivo periodo académico para que finalice el contrato por su propia virtud y, por consiguiente, no opera la llamada tácita reconducción, esto es, la prórroga automática del nexo, si las partes no expresan oportunamente su ánimo de terminarlo. En este orden de ideas, le asiste la razón al recurrente cuando manifiesta que el contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de enseñanza, encierra una modalidad contractual totalmente diferente a la del contrato a término fijo, toda vez que, desde el momento de su suscripción, las partes, salvo estipulación en contrario, conocen que el mismo finalizará al culminar el año escolar correspondiente, por tanto, no se requiere avisar al trabajador de la terminación del vínculo con 30 días de antelación, como erróneamente estimó la juez de instancia. Sin embargo, en el plenario no existe certeza que el año terminara el día 30 de noviembre de 2010, fecha en que se dio por terminado el contrato. En ese*

*sentido, si el demandado pretende desligarse de responsabilidad por un despido injusto, debía probar que efectivamente el día 30 de noviembre finalizó el año académico y que ello fue el motivo de la terminación del contrato, algo que no hizo y cuya carga probatoria recaía sobre él, luego, al no demostrarlo, se entiende que no existió una justa causa para terminar el contrato en esa fecha, debiéndose refrendar la decisión del juez, pero por las razones aquí expuestas”.*



**Magistrado Ponente:** Carlos Francisco García Salas.

**Sala de Decisión No.:** 2

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 19 de mayo de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-002-2013-00321-01

**EFFECTOS DE LA FUSIÓN SINDICAL CON RELACIÓN A LA CONVENCIÓN COLECTIVA-**Caso en el que si bien la convención colectiva celebrada con el sindicato absorbido continuaba vigente, esta no le era aplicable a los trabajadores que se habían retirado de dicho sindicato antes de la fusión, a pesar de que posteriormente se hubieran afiliado al nuevo sindicato.

*“...se considera que... la mencionada convención sí se encuentra vigente, pues, aunque Sintragrinal y hoy Agrinal Colombia S.A.S. establecieron que la convención colectiva tendría [4] vigencia entre el 1 de febrero de 2005 y el 31 de enero de 2007..., al no existir prueba en el sub lite que acredite que existió denuncia de dicha convención, la misma se prorrogó de manera automática por un periodo de seis meses y así sucesivamente; en efecto, así lo consagra el art. 478 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*|| Teniendo en cuenta lo anterior, para la Sala resulta evidente que la convención colectiva 2005-2007, suscrita entre Agrinal Colombia S.A., hoy Agrinal Colombia S.A.S., y Sintraagrinal, quien se fusionó con Sintraimagra, tiene plena vigencia, hasta tanto la misma no sea denunciada. || Ahora, para la Sala no puede perderse de vista... la renuncia que... antes [de] que se diera la fusión presentaran los actores ante su empleador, frente a la aplicación de la convención colectiva de trabajo 2005-2007..., lo cual implicaba la renuncia a los beneficios de estirpe convencional, que, dicho sea de paso, no resultaba improcedente, toda vez que se trataba de la renuncia de derechos que se encontraban por encima de los mínimos legales, tal como lo*

<sup>4</sup> La grabación originalmente dice: “...establece que la convención colectiva tendrá...”.

señalan los artículos 13 y 14 del Código Sustantivo del Trabajo, y aunque el recurrente afirma que tal renuncia no fue libre y voluntaria, ello no viene demostrado en el sub examine... || Por otra parte, también se constata en el sub lite que los actores se afiliaron posteriormente a Sintraimagra, específicamente en el año 2010..., no obstante..., estima esta Colegiatura que a los demandantes no les resulta aplicable la convención colectiva de trabajo 2005-2007, suscrita entre Sintraagrinal y Agrinal Colombia S.A., hoy Agrinal Colombia S.A.S., por cuanto, si bien es cierto, una vez se dio la fusión entre Sintraimagra y Sintraagrinal, esta continuo vigente, la misma solo sería aplicable a los trabajadores que estuvieren afiliados a Sintraagrinal, no así a quienes con posterioridad a la fusión se afiliaran a Sintraimagra, teniendo en cuenta que la convención colectiva de trabajo no fue suscrita por Sintraimagra. || Así las cosas, resulta evidente en el plenario que al no ser los demandantes afiliados a Sintraagrinal, y al haber renunciado a los beneficios convencionales conquistados por esta organización sindical en el año 2005, mal pueden pretender que se les aplique un acuerdo extralegal de una organización de la cual no hacían parte, desde antes que ésta se fusionará, y a la cual no volvieron a ingresar, pues, como se dijo anteriormente, la misma se fusionó con otra organización sindical y, por consiguiente, su registro sindical fue cancelado... || También manifiesta la Sala que no hay prueba en el plenario de que la convención colectiva suscrita por Sintraagrinal haya sido suscrita por un sindicato mayoritario, para tener la posibilidad de que esos beneficios convencionales se extendieran a los no sindicalizados...”.



**Magistrado Ponente:** Carlos Francisco García Salas.

**Sala de Decisión No.:** 2

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-006-2012-00455-02

**Número de radicación:** 19 de mayo de 2016.

**CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO**-Forma de contabilizar las prórrogas, cuando este es inferior a un año.

“Respecto a la contabilización de las prórrogas en los contratos a término fijo, ya se dijo que la Sala Laboral de la Corte aclaró tal situación en la sentencia 34.106 del 19 de noviembre de 2008... Entonces... según la jurisprudencia de la Corte, para contabilizar

*las prórrogas de los contratos a término fijo no se puede incluir el término inicialmente pactado. Teniendo en cuenta que el término inicial pactado entre las partes fue del 12 de junio del 2007 al 11 de septiembre del mismo año, tenemos que la primera prórroga ocurrió para el periodo del 12 de septiembre del 2007 al 11 de diciembre del 2007... | |...se le hace un llamado de atención al juez... laboral del circuito, con relación a la contabilización de las prórrogas en los contratos a término fijo, ya que ha sido reiterada esta Sala, acogiendo la decisión de la Sala Laboral de la Corte [sobre] como se contabilizan los términos”.*

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA-**Aunque exista justa causa de despido, el empleador requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo para terminar el contrato laboral/**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA-**Tratándose de contratos a término fijo, la protección durará mientras la mujer se encuentre en estado de embarazo y durante las catorce semanas siguientes al nacimiento del hijo.

*“...observa esta Sala que la señora Patricia... presentó el día 16 de abril del 2011 comunicación a la demandada, manifestándole que se encontraba en estado de embarazo, no obstante esto, el 30 de junio de 2011, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo. Entonces, esta terminación... se debe analizar bajo la luz de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen la prohibición de la terminación del contrato de trabajo de la mujer por motivo de embarazo o lactancia, y, el 240, que es expreso en decir que para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector del trabajo o del alcalde en los lugares donde no existe aquel. Entonces, teniendo en cuenta lo anterior, si bien... la demandada en un principio no prorrogó el contrato de trabajo y, una vez faltaban diez días para el vencimiento del plazo pactado, decidió prorrogarlo y notificar a la Sra. Patricia... de dicha decisión, y esta, a pesar de ser requerida, no asistió al lugar de trabajo, no puede desconocer la Sala que la demandada, ante la inasistencia de la actora a laborar y al tener una supuesta justa causa de despido, debió realizar todos los trámites exigidos por la ley, pues debía solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para desvincular a la actora... En este caso, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en Sentencia SU-070 del 2013, ha sido enfática en afirmar que, en los contratos celebrados a término*

fijo, para dar por terminado con justa causa el contrato se debe seguir el procedimiento fijado por la norma y... dijo...: 'Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir...'. Por otro lado... en recientes pronunciamientos la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha rectificado su posición, respecto a la protección de la mujer en estado de embarazo en los contratos a término fijo, manifestando que la protección durará mientras la mujer se encuentre en estado de embarazo y durante las catorce semanas siguientes... al nacimiento de su... hijo. En efecto... manifestó: 'No obstante, considera la Corte, que es su deber morigerar este último criterio en atención a la necesidad de propender por la continua reivindicación de los derechos de la mujer embarazada, que le permitan no solo mantener su posición como trabajadora, sino también –en amparo del mínimo vital–, percibir ingresos que le permitan sufragar sus gastos y los del hijo que está por nacer y, consecuentemente, la posibilidad de acceder a los servicios de salud, tan frecuentemente necesarios en esa etapa de la vida tanto de la madre como del nasciturus. (...) Con tal orientación, se tiene que cuando la trabajadora sea desvinculada de manera previa al vencimiento del término descrito en líneas anteriores –etapa de embarazo y licencia de maternidad–, se entenderá que la vinculación laboral se mantuvo vigente y consecuentemente, habrá lugar a reconocer los salarios y demás prestaciones dejadas de cancelar durante el tiempo que le hiciere falta para culminar el período de protección. En tal contexto, esta Sala comparte el enfoque impartido por la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, frente a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora gestante vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo' [5]. Teniendo en cuenta la jurisprudencia, tanto de la Corte Constitucional como de la Sala Laboral, se tiene que, en este caso, la actora, al momento de su desvinculación, gozaba de una especial protección por su estado de embarazo, pero debe advertirse que la Sala Laboral de la Corte establece que dicha protección solo la cobija durante el estado de embarazo y la licencia de maternidad, razón por la cual deberá modificarse la sentencia de primera instancia para, en su lugar, establecer que la ineficacia del despido solo se tendrá hasta la fecha en que a la actora se le venció la licencia de maternidad, es decir, que fue desvinculada desde el 11 de junio de 2011, en estado de embarazo, y... se tiene que su menor hijo... nació vivo el día 29 de noviembre de 2011 y, atendiendo la norma aplicable a la actora,

---

<sup>5</sup> Nota de relatoría: Sentencia No. SL4791-2015.

*respecto a la licencia de maternidad, es decir, la Ley 1468 de 2011, tenía derecho a 14 semanas de descanso remunerado, por lo que tiene derecho a recibir los salarios y prestaciones dejados de percibir hasta el día 5 de marzo de 2012”.*

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE LA MUJER, DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA, SIN AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD COMPETENTE-**Se calcula sin tener en cuenta las horas extras ni los recargos por el trabajo extra diurno o nocturno.

*“En cuanto a la indemnización del artículo 239, numeral 3°... apela la demandante [que] se tome como base [de] la tasación de la misma el salario promedio devengado por la actora y no el salario básico... pues... devengaba horas extras. No prosperará esta pretensión, por cuanto el artículo 239 del C.S.T. es claro al señalar que esta indemnización será calculada teniendo en cuenta el salario... devengado y, si bien pudo tener horas extras y recargos diurnos o nocturnos durante los últimos seis meses, antes de la terminación del contrato, esta norma no dice nada respecto a los demás factores salariales que devengue la beneficiaria de dicha indemnización...”*



**Magistrado Ponente:** Francisco Alberto González Medina.

**Sala de Decisión No.:** 1

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-002-2013-00291-03.

**Número de radicación:** 20 de mayo de 2016.

**FUERO CIRCUNSTANCIAL-**Terminada la etapa de arreglo directo y vencido el término para optar por la huelga o por el procedimiento arbitral, sin que el sindicato se hubiese decidido por lo uno o lo otro, desaparece el fuero circunstancial, pues se entiende que este desistió del conflicto.

*“De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, los trabajadores que hubiesen presentado pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, hasta tanto finalice el conflicto, con la declaratoria de huelga o el laudo arbitral proferido por el respectivo tribunal de arbitramento. (...) [En el presente caso]...se observa que la Unión Sindical Obrera de la*

*Industria del Petróleo, USO, presentó ante la demandada pliego de peticiones, el 30 de junio de 2011, donde además se designó al demandante, M.P.C., como negociador de los trabajadores. [También] se observa que la parte demandada desconoció el conflicto colectivo, con el argumento [referente a] que la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, USO, estaba desconociendo sus estatutos al afiliar trabajadores que no hacen parte de la industria del petróleo, como lo eran sus trabajadores, pues su actividad gira en torno a al manejo, transformación, importación y exportación de productos químicos, relacionados con la industria plástica. (...) [No obstante]...confrontados los estatutos de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, USO, y el objeto social de la demandada, se concluye por la Sala... que la actividad desplegada por Propilco S.A. está en el marco de actividades de los trabajadores que pueden afiliarse al sindicato en mención... por lo que quedan sin sustento los argumentos expuestos por el empleador para desconocer la existencia del conflicto colectivo y la afiliación de sus trabajadores al sindicato de industria. || Aclarado lo anterior, la Sala concluye que, en el presente caso, sí surgió un conflicto colectivo, según lo dispuesto en el artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo, debiendo las partes agotar las etapas previstas en esta norma, dando inicio al arreglo directo, con una duración de 20 días calendario, prorrogables por un periodo igual. || Ha de precisarse a la censura que el conflicto colectivo se suscita con la sola presentación del pliego de peticiones, por parte de la organización sindical o el grupo de trabajadores, según sea el caso, y que es obligación del empleador agotar la etapa de arreglo directo, no en vano el legislador otorgó en cabeza de las autoridades del trabajo (Ministerio del Trabajo) facultades sancionatorias a los empleadores que se sustraigan de dicha obligación. || Conforme a lo expuesto, al haberse presentado el pliego de peticiones el 30 de junio del 2011, el término de 20 días calendario para agotar la etapa de arreglo directo finalizó el día 20 de julio de ese mismo año, que si bien la norma establece que ese término podrá prorrogarse por un lapso igual, [ello] no es automático, por cuanto esa prórroga solo es válida si las partes de común acuerdo así lo convengan, situación que no ocurrió en el presente caso, por lo que al vencimiento del plazo de arreglo directo, ya anunciado, contaba el sindicato con el término de 10 días hábiles para decidir si convocaba a la huelga o se sometía la diferencia a decisión de un tribunal de arbitramento, tal como lo señala el artículo 444 ya citado, término que venció el 3 de agosto de esa misma anualidad, sin que nada de este trámite haya ocurrido. (...) Analizado lo anterior, considera el Tribunal que si bien la terminación del contrato de trabajo habido entre las partes se produjo con posterioridad a un conflicto*

*colectivo, en el presente caso no se estuvo en presencia de la garantía de fuero circunstancial, dado que la terminación del contrato de trabajo finalizó luego de haberse terminado el lapso de las etapas del conflicto colectivo, descritas en los artículos 434 y 444 del Código Sustantivo del Trabajo. || La garantía de fuero sindical circunstancial tiene la limitante temporal, en el sentido que va de la mano de la duración del conflicto colectivo y no se puede mantener indefinidamente en el tiempo dicha garantía, tal como lo ha ratificado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, al analizar el término en que los trabajadores gozan del fuero circunstancial, y es así como en sentencia de fecha 22 de abril de 2008, bajo el radicado No. 32.364, con ponencia de Luis Javier Osorio López, hizo precisión al respecto: 'Por lo tanto, si la mora en la solución del conflicto colectivo de trabajo, es atribuible única y exclusivamente al sindicato por el incumplimiento de éste en los plazos y términos consagrados en la ley, su inactividad en continuar con los pasos subsiguientes que permitirían un arreglo ceñido al ordenamiento jurídico, ponen de manifiesto un desistimiento tácito del conflicto y de contera hace desaparecer cualquier garantía derivada de esa especial circunstancia, situación que fue la ocurrida en el caso sub judice'. Conforme a esta referencia jurisprudencial, le correspondía a la organización sindical decidir la vía por la cual zanjaría el conflicto colectivo suscitado, optando por irse a la huelga o por el tribunal de arbitramento, pero, en el caso sub examine, no se encuentra prueba alguna de la forma en que continuó el conflicto, por lo que entiende la Sala que hubo renuncia a la denuncia formulada, ante la actitud pasiva del órgano sindical, a quien le correspondía decidir la etapa siguiente del conflicto laboral y, así las cosas, la consecuencia no es otra que desaparezca la garantía del fuero circunstancial, como quiera que el mismo no podía mantenerse indefinidamente a favor de los trabajadores, toda vez que los mismos no hicieron uso de las herramientas que les otorga la ley para continuar el conflicto colectivo”.*

**FUERO CIRCUNSTANCIAL**-La inobservancia de los términos del conflicto colectivo, no da lugar, *per se*, a la terminación de este ni a la extinción del fuero. Se deben analizar los hechos y determinar, en cada caso, si la prolongación de aquellos fue justificada, razonable y prudente. (Salvamento de voto).

*“Con el respeto que merece la posición mayoritaria de la Sala, disiento de la parte resolutive en cuanto revoca el reintegro aduciendo que no existe fuero circunstancial (...) La contabilización de los términos por parte de esta Sala es muy exegética y*

*limitante, tan limitante que llega al extremo de obviar o de negar el derecho a prórroga de los veinte días de negociación colectiva, [puesto] que si se sumaran esos veinte días... el despido del actor estaría dentro de los términos de la negociación colectiva. En tal circunstancia, opino que se ha violado flagrantemente el derecho a la negociación colectiva y el amparo que da la propia ley y la constitución y, precisamente, una sentencia reciente de la Corte Suprema de Justicia, de radicación 45.080 del 28 de mayo del 2015, con ponencia del doctor Jorge Mauricio Burgos Ruiz, ha considerado que el derecho a la negociación colectiva tiene que tener una protección especial y los términos del conflicto colectivo no se pueden contabilizar de manera exegética porque, precisamente, si es la propia empresa la que en este recurso de apelación manifiesta y está negando la existencia del sindicato, ese mismo argumento debe servir para entender que se ha negado sistemáticamente a la negociación colectiva y [que] es por culpa de la empresa y no por culpa del sindicato, de tal manera que los términos no se han cumplido es por culpa de la empresa. Así lo ha dicho la jurisprudencia, en el siguiente aparte que transcribo, en la sentencia que dije anteriormente: 'En pro de garantizar el derecho constitucional a la negociación colectiva, artículo 55 de la norma superior, en concordancia con los convenios 98 (art.4º) y 154 (art.5º) de la OIT, como lo manda el artículo 93 constitucional, derecho que subyace en el fondo de la controversia del sub lite, puesto que el fuero circunstancial es uno de los mecanismos apropiados reconocidos por el legislador para hacer efectivo el libre ejercicio del derecho en comento, se ha de precisar por la Sala que no se puede considerar la duración o plazo previsto en la ley para surtir el conflicto colectivo como una regla imperativa, de forma objetiva, so pena de que el referido conflicto decaiga automáticamente, como parece entenderlo el contradictor de la sentencia, pues existen eventos en que se puede justificar su prolongación y según la etapa de que se trate. Sin embargo, para determinar esto, hay que mirar la situación fáctica de cada caso (...) Con el solo transcurso del tiempo sin que se haya proferido el respectivo laudo, no es posible predicar el decaimiento del conflicto o su abandono tácito por la organización sindical; para ello, se requiere de elementos de juicio adicionales que permitan calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva, con miras a establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial, estatus que es reconocido a partir de la debida presentación del pliego de peticiones como mecanismo de protección otorgado a los trabajadores para que puedan ejercer libremente su derecho de negociación colectiva'. Entonces, como se*

*observa, la terminación del contrato del actor se da antes de la terminación de los términos del conflicto colectivo, si estábamos razonablemente dentro de ese término, por lo tanto, ha debido mantenerse la decisión del a quo de declarar el fuero circunstancial...”*

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA**-El despido es injusto cuando, a pesar de haber existido una justa causa, no hubo inmediatez entre la falta cometida por el trabajador y la terminación del vínculo.

*“Quedó plenamente acreditado por los testigos... la ocurrencia de los hechos alegados en la carta de despido, esto es, que el demandante se ausentó de su sitio de trabajo...sin que quedara acreditado que existiera autorización de su superior para ello. No obstante lo anterior, los hechos endilgados al trabajador ocurrieron los días 8 y 9 de junio de 2011 y de dicha circunstancia tuvo conocimiento la demandada desde el mismo momento de su ocurrencia, pues de ello dan cuenta las actas levantadas en las fechas respectivas, pero la terminación de la relación laboral se verificó fue el día 31 de agosto de 2011. || Sobre la inmediatez entre la comisión de falta por parte de los trabajadores y el hecho del despido por parte del empleador, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 28 de agosto de 2012 sostuvo (...) [que] para que el despido sea justo no solo se requiere que exista una justa causa para ello, sino que el empleador haya hecho uso de su facultad de dar por terminado el vínculo... en un término razonable entre la ocurrencia de los hechos (de la falta) y el despido, sin que ello impida que no pueda ejercer el actuar correspondiente para cerciorarse de los hechos en los que se funde la falta endilgada”.*



**Magistrada Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Auto.

**Fecha de la decisión:** 13001-31-05-002-2012-00443-02.

**Número de radicación:** 25 de mayo de 2016.

**GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**-No deben consultarse los fallos adversos a Colpensiones, anteriores a la Sentencia STL7382 del 9 de junio de 2015. Tampoco los que, siendo posteriores, fueron revisados íntegramente en virtud del

recurso de apelación. [6].

*“...la juez de instancia declaró la nulidad de todo el proceso, a partir del auto de... obedécese y cúmplase, al considerar que si bien en su oportunidad se había enviado el expediente a surtir el recurso de apelación, propuesto por la parte demandada, nada se dijo frente a la procedencia o no de la consulta. Así las cosas, consideró que, antes de proseguir con la demanda ejecutiva, debía analizarse si era procedente dicho grado, considerando que, dada la calidad de garante de la nación [y] atendiendo la naturaleza jurídica de Colpensiones..., era necesario consultarse la decisión (...) [Ahora bien], esta Superioridad, antes de la entrada en vigencia la Ley 1149 de 2007, y la modificación que hizo del artículo referido a la consulta, consideró que, al tenor del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social..., al no establecer la citada preceptiva la consulta de las sentencias adversas a una empresa industrial y comercial del Estado, como lo era el antiguo Instituto de Seguros Sociales, era improcedente la consulta (...) Ahora, conforme a lo dispuesto en los artículos 15, 16 y 17 de la Ley 1149 de 2007, dicha ley entró en vigencia desde su promulgación, pero limitó su aplicación al cumplimiento de factores presupuestales y dejó claro dos cosas:... que... aquellos procesos iniciados 'antes de la aplicación gradual de la presente ley'... se seguirían tramitando bajo el régimen procesal anterior...[y] que la implantación de la ley sería gradual, en un término no mayor a cuatro años, asignándole dicha tarea al Consejo Superior de la Judicatura. || Para el caso del distrito judicial de Cartagena, el Consejo Superior de la Judicatura, mediante acuerdo PSAA11-9006 del 15 de diciembre de 2011, ordenó la entrada en operación y aplicación de la ley, a partir del 1° de enero del año 2012, lo que necesariamente quiere decir que... dicha ley solamente tiene aplicación para aquellos procesos que se iniciaron...a partir del 1° de enero de 2012. || No obstante, lo cierto es que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia solo sentó un criterio unificado sobre el tema con la sentencia STL7382, radicado No. 40.200, del 9 de Junio de 2015, con ponencia de la Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, pues en tal fallo se analizó el tema y dejó en claro lo siguiente: 1. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1149 de 2007, el Estado tiene la calidad de garante de las pensiones del régimen de prima media con prestación definida, a cargo del extinto Seguro Social, hoy Colpensiones. 2. Cuando la decisión de primer grado fuere adversa a la Nación, al Departamento o al Municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante, es indiferente si lo fue total o parcialmente, y si el fallo fue o no fue apelado<sup>7</sup>, frente a todas o algunas*

<sup>6</sup> Ver también: Autos del 25 de mayo de 2016, M.P. Margarita Márquez de Vivero, Rad. No. 13001-31-05-005-2012-00240-02, 13001-31-05-002-2013-00513-02 y 13001-31-05-002-2013-00059-02.

<sup>7</sup> La grabación originalmente dice: “...y si el fallo haya o no sido apelado...”.

*de las condenas impuestas, pues, en todo caso opera la consulta, en tanto el colegiado de segundo grado tiene el deber de revisar, sin límites, la totalidad de las decisiones que le fueren adversas a La Nación y a las entidades territoriales y descentralizadas en las que aquélla sea garante. || Esta Sala resalta que solo con el anterior precedente se unificó el tema pues, si bien en el pasado la Corte Suprema también había considerado que las condenas contra el antiguo I.S.S. no eran consultables, y si bien desde muy temprano advirtió en otros fallos de tutela, como el que cita la falladora, que la entrada en vigencia de la Ley 1149 de 2007 modificaba el tema, lo cierto es que solo hasta el fallo aquí señalado, expresamente indicó que 'en razón a su función unificadora como máximo tribunal en materia laboral y de la seguridad social, le corresponde a esta Sala de la Corte Suprema de Justicia precisar algunos aspectos relativos a la institución del grado jurisdiccional de consulta, conforme a lo dispuesto en el art. 69 del C.P.T. y S.S' dejándose establecido que 'el alcance hermenéutico de la institución de la consulta que ahora se precisa... recoge cualquier decisión en sentido contrario'. Así las cosas... para determinar qué sentencias adversas a Colpensiones deben ser consultadas, con la entrada en vigencia de la Ley 1149 del 2007, ha de precisarse que constituye un primer factor determinante a considerar que la sentencia de primera instancia haya sido proferida después del día 9 de junio de 2015, fecha del fallo de tutela unificador sobre el tema, [proferido] por la Corte. Segundo, el juez de instancia deberá tener en cuenta si, producto de la revisión de la sentencia en virtud del recurso de apelación, que en su oportunidad se verificó, el tribunal evacuó todo el estudio del caso concreto, pues, de lo contrario, se torna estéril una nueva revisión por parte del tribunal. Por todo lo anteriormente expuesto, esta superioridad considera que en el caso concreto la decisión de la juez consistente en ordenar [que] se realice la consulta no es procedente..."*



**Magistrado Ponente:** Margarita Márquez de Vivero.

**Sala de Decisión No.:** 5

**Tipo de decisión:** Sentencia

**Fecha de la decisión:** 26 de mayo de 2016.

**Número de Radicación:** 13001-22-05-000-2015-00027-00.

**HUELGA**-Puede ser de dos clases, la que se declara dentro de un conflicto colectivo y la que es imputable al incumplimiento de las obligaciones del empleador.

**HUELGA**-Requisitos necesarios para su legalidad.

**DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO DEL TRABAJO**-Consecuencias.

*Pulse aquí para consultar el texto completo de la providencia.*



**Magistrado Ponente:** Francisco Alberto González Medina.

**Sala de Decisión No.:** 1

**Tipo de decisión:** Auto.

**Fecha de la decisión:** 27 de mayo de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-005-2011-00641-03

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Por regla general son inembargables, salvo cuando se trate de derechos laborales, sentencias judiciales y títulos emanados del Estado, que contengan una obligación clara, expresa y exigible.

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Cuando se trate de créditos a cargo del Estado, que consten en sentencias o en títulos legalmente válidos, en primer lugar se deben embargar los recursos del presupuesto destinados al pago de sentencias o conciliaciones.

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre las excepciones a la inembargabilidad de los recursos del S.G.P.

**RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES**-Las excepciones al principio de inembargabilidad solo proceden respecto de las obligaciones que tengan como fuente las actividades propias de la participación respectiva: educación, salud o de propósito general.

*Pulse aquí para consultar el texto completo de la providencia.*

**Magistrado Ponente:** Carlos Francisco García Salas.

**Sala de Decisión No.:** 2

**Tipo de decisión:** Auto.

**Fecha de la decisión:** 14 de junio de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-002-2014-00064-03

**GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA-**No deben consultarse los fallos adversos a Colpensiones, anteriores a la sentencia STL7382 del 9 de junio de 2015, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

*“...si bien es cierto [que] las decisiones adversas a Colpensiones, por ser garante la nación, son consultables, ese grado jurisdiccional de consulta lo estableció la Sala Laboral de la Corte a partir de su sentencia unificadora del 9 de junio del 2015 [8], de tal manera que las decisiones de los jueces y de los Tribunales anteriores a ese fallo no pueden avocarse en el grado jurisdiccional de consulta, porque hasta ese momento no había unificación de la jurisprudencia...”*

**Magistrado Ponente:** Carlos Francisco García Salas.

**Sala de Decisión No.:** 2

**Tipo de decisión:** Auto.

**Fecha de la decisión:** 14 de junio de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-002-2013-00534-03

**GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA-**No deben consultarse los fallos adversos a Colpensiones, anteriores a la sentencia STL7382 del 9 de junio de 2015, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

*“...si bien es cierto, que las decisiones adversas a Colpensiones son consultables, con fundamento en el artículo 69 del Código Procesal Laboral y con fundamento en la jurisprudencia, concretamente en la del 9 de junio del 2015 de la Sala Laboral de la Corte, donde, en su misión unificadora, estableció la obligatoriedad de la consulta para decisiones adversas a Colpensiones, también hay que tener en cuenta, y este Tribunal ha definido, que las decisiones de los jueces y tribunales anteriores al 9 de junio del 2015, no necesariamente debían ser consultables, por cuanto antes de esa fecha no había unificación... en cuanto a las decisiones adversas a Colpensiones...”*



<sup>8</sup> Sentencia STL7382-2015 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

**Magistrado Ponente:** Roberto Vicente Lafaurie Pacheco.

**Sala de Decisión No.:** 3

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 21 de junio de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-002-2014-00045-02

**COMPETENCIA/CONTROVERSIAS ENTRE SINDICATOS Y AFILIADOS-**La jurisdicción ordinaria laboral no tiene competencia para conocer las diferencias que se originen ente los sindicatos y sus respectivos afiliados.

*“Para efectos de desatar el problema jurídico planteado, se debe recordar que lo pretendido por el demandante es que se declare que existió vulneración al debido proceso y derecho de defensa, por parte de la organización sindical Sintraelecól Nacional, al destituirlo del cargo... de la Junta Directiva de Sintraelecól Bolívar. También solicita la nulidad de normas contenidas en el estatuto sindical de esta última seccional. || Impera precisar que para que pueda dictarse sentencia estimatoria en un proceso, deben encontrarse reunidos los presupuestos procesales, esto es, demanda en forma, competencia del juez, capacidad para ser parte y capacidad procesal. (...) Pues véase que en ninguno de los eventos [descritos en el artículo 2° del C.P. del T. y de la S.S.] se establece que la jurisdicción laboral sea competente para conocer de los conflictos que se susciten al interior de una asociación sindical, o sobre la revisión de sus estatutos, pues, en materia de derecho de asociación, el legislador le otorgó al juez laboral solo la facultad de dirimir los conflictos sobre acciones de fuero sindical, suspensión, disolución, liquidación de los sindicatos, cancelación del registro sindical y calificación de la suspensión o paro colectivo de trabajo. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-329 de 2005, ratificada en sentencia T-331 de la misma anualidad señaló: 'Esta Sala al estudiar la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, señalada en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pudo percatarse que corresponde a dicha jurisdicción conocer de las acciones sobre fuero sindical, cualquiera que sea la naturaleza de la relación laboral, y de la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical, pero no tiene competencia específica respecto de las diferencias que se originen ente los sindicatos y sus respectivos afiliados, como acontece en el presente caso' || Tal como lo esboza la citada jurisprudencia, la jurisdicción laboral no tiene competencia*

*específica para dirimir el conflicto que aquí se trae a colación, omisión que se considera fue intencional, por cuanto el legislador contempló un tratamiento específico a la violación de las normas sustanciales por parte de estas organizaciones, descritas en el artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, concediéndole al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social herramientas...coercitivas para procurar el cese del agravio por parte de las organizaciones sindicales, dejándole al juez laboral, en última instancia, la suspensión, disolución o liquidación de la asociación sindical renuente. || Considerándose que no es posible avalar la tesis que nos encontramos en presencia de un conflicto indirecto del contrato de trabajo, por cuanto entre el sindicato y el afiliado no existe una relación de carácter laboral sino social, con el objetivo de defender intereses comunes. Lo cual es avalado por el Máximo Tribunal Constitucional, quien ha reiterado que la acción de tutela se convierte en el mecanismo adecuado para el restablecimiento de los derechos fundamentales presuntamente afectados”.*



**Magistrado Ponente:** Francisco Alberto González Medina.

**Sala de Decisión No.:** 1

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 22 de junio de 2016.

**Número de radicación:** 13001-31-05-008-2014-00097-02

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD-**Es necesario que el trabajador padezca de una limitación severa o profunda y que el empleador haya tenido conocimiento de ello al momento de efectuar el despido.

*Descartó el a quo el reintegro, pues manifestó que la terminación del contrato no obedecía al estado de debilidad manifiesta padecido por el afectado, y que hubiere sido conocido por la demandada, sino por la expiración del término inicialmente pactado dentro del contrato de trabajo a término fijo, considerando no necesario la autorización del ministerio de trabajo para proceder a su terminación. || El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prevé que 'En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato*

*terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren'. De igual manera, sobre la interpretación de este artículo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, con ponencia del doctor Rigoberto Echeverri Bueno, dentro del Rad. No. 53083, proferida el 14 de octubre de 2015, puntualizó: 'Contrario a lo alegado por la censura en los cargos, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura'. Pero también la misma Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 30 de enero del 2013, dictada dentro del Rad. No. 41867, complementariamente, frente a esta temática, dijo: 'Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación «moderada» es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; «severa», la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y «profunda» cuando el grado de minusvalía supera el 50%' || Con arreglo a lo que viene de verse, es necesario, para tener el derecho a las prerrogativas señaladas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que el trabajador sufra una limitación severa o profunda y que, además, el empleador haya tenido conocimiento, al momento de la terminación de la relación laboral, del padecimiento o limitación, siendo el despido con ocasión a la limitación sufrida. Lo anterior [también] lo ha expresado la misma Corporación en la sentencia 12110 del 2015, dictada dentro del Rad. 48484, con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz".*

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**-Cuando no media la autorización de la oficina del trabajo el despido es ineficaz y, además, el empleador debe pagar la indemnización que al respecto tarifa la ley, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones/  
**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**-Esta protección también tiene lugar cuando se trata de un contrato a término fijo, por lo que el empleador debe tener autorización del Ministerio de Trabajo para no prorrogarlo.

*“Ahora bien, con relación a los argumentos expuestos por la parte demandada para dar por terminado el contrato de trabajo, alegando la ocurrencia de una causa legal, esto es, la expiración del término pactado, tesis acogida por el fallador de primera instancia, vale la pena exponer: (...) Independientemente de la modalidad establecida, se debe entender que opera esta garantía, y se requiere entonces la autorización por parte de la autoridad administrativa, esto es, [d]el Ministerio de Trabajo, para proceder a su despido o dar por terminado el contrato de trabajo, pues, de no proceder así, opera entonces una indemnización correspondiente a 180 días de salario, compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral, amén de la ineficacia del despido, por no contar con la autorización de la autoridad administrativa, por cuanto opera la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad. En consecuencia, resulta que a esta población en estado de discapacidad manifiesta le es aplicable esta regla, en cuanto el contrato de trabajo se haya celebrado a término fijo. | | Así lo pontificó la Corte Constitucional en sentencia T-1083 de 2007, en la cual, frente al tema pertinente, expresó: 'La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo. En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial*

*protección constitucional. Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral...' (...) Conforme a la jurisprudencia constitucional reseñada, en especial, la Sentencia T-447 de 2013, y el inciso 3 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la terminación del contrato laboral será ineficaz y, en consecuencia, el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario, pues se desprende de la norma en cita que el pago de la compensación no otorga eficacia al despido, en la medida que no protege el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas”.*



**Magistrada Ponente:** Rosa Inés Marengo Parodi.

**Sala de Decisión No.:** 4

**Tipo de decisión:** Sentencia.

**Fecha de la decisión:** 30 de junio de 2016.

**Número de radicación:** No registrado<sup>9</sup>.

### **PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA EN MATERIA DE**

**PENSIONES**-Tiene aplicación, tratándose de pensión de invalidez, tanto en el tránsito legislativo entre el Acuerdo 049 de 1990 y la Ley 100 de 1993, como en la sucesión entre esta última y las Leyes 797 y 860 de 2003.

*“Teniendo en cuenta que el estado de invalidez del afiliado se estructuró el 17 de junio de 2004, no cabe duda de que la norma aplicable al presente caso es el artículo 39 de la*

<sup>9</sup> Proceso de Ana Vivanco de González contra Colpensiones.

*Ley 100 de 1993, modificado por la Ley 860 de 2003, norma que exige como requisito para acceder a la pensión de invalidez por riesgo común, que el afiliado haya cotizado al sistema cincuenta (50) semanas dentro de los tres (3) años anteriores a la fecha de su estructuración. || Según el documento de folio 22, el actor cotizó al Instituto de Seguro Social un total de 593 semanas, de las cuales aparecen cero semanas en los tres últimos años, anteriores a la estructuración de la invalidez, es decir, no cumplió con el número de semanas exigido por dicha norma. No obstante lo anterior, se analizará si, en el presente caso, es procedente la aplicación de la condición más beneficiosa. || Si bien la jurisprudencia venía afirmando que solo podía aplicarse la regla de la condición más beneficiosa en relación con la norma inmediatamente anterior a la Ley 100 de 1993, o sea, al Acuerdo 049 de 1990, mas no en cuanto a las leyes 797 y 860 de 2003, este criterio fue rectificado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante las sentencias de fecha 9 de diciembre de 2008, radicada bajo el número 32642, y 25 de julio de 2012, con radicación 38674, en las que precisó que se podía aplicar la norma inmediatamente anterior a la ley 860 de 2003 o a la 797 del mismo año, es decir, la ley 100 de 1993. || Teniendo en cuenta que en este caso la Ley 860 de 2003 era la normatividad vigente al momento de la estructuración de la invalidez (17 de junio de 2004), la norma aplicable, en virtud de la condición más beneficiosa, sería la ley 100 de 1993, en su texto original”.*

**PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE PENSIONES**-La acción para el reconocimiento de una pensión no prescribe, pero sí las mesadas pensionales que no se reclamen oportunamente.

*“En materia laboral la prescripción es de tres años, que se cuentan a partir del momento en que la obligación se hace exigible (artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo). || La acción para reclamar las pensiones no prescribe, pero si prescriben las mesadas que no se reclaman oportunamente, a partir del momento en que la obligación se hace exigible. Sin embargo, cuando se trata de entidades de la Administración Pública, la reclamación administrativa del afiliado suspende el término de prescripción, hasta que la entidad resuelva la respectiva solicitud”.*

**PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES**-El reconocimiento de la pensión de sobrevivientes, en virtud del reconocimiento *post mortem* de la pensión de invalidez, no genera el

pago retroactivo de las mesadas causadas con anterioridad al fallecimiento.

*El juzgado concluyó que la actora tenía derecho a la pensión de sobreviviente porque el causante... había dejado causado su derecho a la pensión de invalidez... || En cuanto a la fecha de causación del derecho cabe precisar que, como se anotó anteriormente, la pensión de sobreviviente o sustitución pensional se causa a partir de la muerte del afiliado o pensionado, por tanto, se equivocó el juez de primer grado cuando concluyó que la actora tenía derecho al reconocimiento de la pensión a partir del 17 de junio 2004, fecha en que se estructuró la invalidez, ya que las mesadas causadas en vida del causante, y no reclamadas, no hacen parte de la pensión de sobreviviente, sin perjuicio de que puedan ser reclamadas por sus herederos”.*



**Para obtener texto completo  
de las providencias, por favor contáctenos:**

Tribunal Superior de Cartagena  
Centro Avenida Venezuela,  
Edificio Nacional, Oficina 110  
Teléfono 664 15 61

Correo: [reltscgena@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:reltscgena@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
Cartagena - Bolívar