

NOVEDADES LABORALES

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EXPLICA CUÁL ES EL ALCANCE DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL1443-2022¹, M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado, explicó que el sentido de la unidad de negociación colectiva regulada en el Decreto 089 de 2014 es facilitar la negociación en las empresas con varios sindicatos, sin embargo, lo anterior no significa que se anulen los derechos de alguna de las organizaciones sindicales que presenten una petición conjunta con las demás. Indica la Corte que el objetivo de esta figura es articular y unificar las peticiones y acuerdos en una sola mesa de concertación, agilizando así el trámite y desarrollo del conflicto, pero no se podrá limitar el ejercicio de los derechos de los sindicatos.

Además, aclara la Corte que la unidad de negociación no implica una única solución para todos los sindicatos, siendo esta una opción más no una exigencia, ya que de ser así se podrían afectar los principios de libertad y autonomía sindical. Si uno de los sindicatos en la mesa no está de acuerdo con la solución, este podrá acudir a la huelga o a convocar un Tribunal de Arbitramento, lo cual significa que si la empresa firma una convención colectiva con las organizaciones sindicales que componen la mesa de concertación, esto no conlleva que con el sindicato inconforme también se cierre el conflicto.

En este caso, la Corte declaró ineficaz el despido sin justa causa de un trabajador y condenó a la empresa a reintegrarlo al cargo que desempeñaba, debido a que la Corte consideró que el trabajador contaba con fuero circunstancial cuando fue despedido. Dicho fuero se materializó al encontrarse el trabajador afiliado a un sindicato con un conflicto colectivo en curso, ya que este sindicato fue una de las organizaciones que convocó la etapa de arreglo directo que dio lugar a la convención colectiva suscrita con la empresa, sin embargo, dicho sindicato no suscribió la convención y decidió convocar a un tribunal de arbitramento. La empresa argumentó que el conflicto colectivo con el sindicato al cual estaba afiliado el trabajador había finalizado con la firma de la convención colectiva, por lo cual el trabajador no contaba con fuero circunstancial debido a que el despido había ocurrido con posterioridad a dicha firma, argumentos que no fueron acogidos por la Corte.

A continuación, se presentan las palabras de la Corte para explicar lo anterior:

“En ese orden, debe advertir la Sala que, según se explicó en la sentencia CSJ SL4775-2019, el Decreto 089 de 2014, tiene por objetivo «facilitar y concentrar la negociación colectiva de trabajo, en los casos en que se presente la multiplicidad de pliegos y de sindicatos [en una misma empresa]», a fin de

¹ <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2022/07/SL1443-2022.pdf>

«[articular] las vigencias de los acuerdos colectivos y laudos» y evitar «conflictividad permanente [en las relaciones obrero – patronales], por la posibilidad de las denuncias y pliegos propuestos en diferentes fechas».

En otras palabras, conforme al inciso 1° y su párrafo 2°, el propósito del citado decreto es crear un mecanismo de unificación en los pliegos de peticiones de las diferentes organizaciones sindicales o, en los casos en los que permanezca la pluralidad de los pedimentos, una unidad en la negociación de los mismos, esto es, una sola mesa de concertación para la solución del conflicto obrero – patronal, lo que no significa, como se precisó en el fallo CSJ SL1604- 2019, la existencia de una única solución del diferendo entre los interlocutores sociales, ya que, si bien esa es una opción, no puede ser una imposición a los intervinientes, so pena de que se afecten los principios de libertad y autonomía sindical garantizados en los artículos 373 numerales 1°, 2° y 3° y 374 del CST, en relación con el artículo 39 y 55 de la CP, 3°, 8° n.° 2 y 10° del Convenio 087 de 1948 y 2° y 4° del Convenio 098 de 1948 de la OIT.”

CORTE CONSTITUCIONAL EXTIENDE LA LICENCIA DE MATERNIDAD A PADRE QUE ALQUILÓ VIENTRE.

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-275 de 2022, M.P. Cristina Pardo Schlesinger², al decidir sobre una acción de tutela acerca de la procedencia de la extensión de licencia de maternidad en favor de un padre sin esposa o compañera permanente cuya hija nació mediante la modalidad de maternidad subrogada o alquiler de vientre, extendió el amparo a favor del padre y exhortó al Congreso de la República para que legisle sobre dicha cuestión.

En este caso, la Corte amparó los derechos del accionante, indicando que este se encontraba en una situación no contemplada en los supuestos para extender la licencia de maternidad al padre, sin embargo, atendiendo al principio de igualdad y ante la omisión legislativa por parte del Congreso, concluyó que el padre y su hija deben ser tratados en igual forma a lo previsto por el ordenamiento jurídico para padres trabajadores que asumen en soledad el cuidado de un hijo, aunque en este caso sea una situación diferente.

A continuación, se expone lo argumentado por la Corte:

“En consecuencia, la Sala concluye que el accionante se encuentra en una situación no prevista por el legislador dentro de los supuestos en los cuales es procedente extender los beneficios de la licencia de maternidad al padre, que implicó la imposibilidad de la EPS para acceder a la solicitud de extensión de dicha prestación. Sin embargo, en virtud del principio de igualdad y teniendo en cuenta la omisión legislativa existente en relación con la maternidad subrogada,

² <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-275-22.htm#:~:text=%2D%20Certificaci%C3%B3n%20de%20la%20cl%C3%ADnica%20de,a%20la%20gestante%20subrogada%20Lorena%C2%BB>.

es imperioso concluir que, en el caso sub judice, el accionante y su hija deben recibir el mismo trato que la ley previó para padres trabajadores que deben asumir en soledad el cuidado de su hijo o hija, aunque por una causa diferente.

Para la Sala es evidente que el Congreso de la República se ha rehusado sistemáticamente a legislar sobre la «maternidad subrogada». Esto a pesar de que la Corte Constitucional ha advertido, por lo menos en tres ocasiones, la necesidad de que lo haga (...). A su vez, si bien en el Congreso de la República han existido por lo menos dieciséis iniciativas legislativas orientadas a regular la materia desde 1998, todas han terminado en archivo. Este hecho evidencia la ausencia de voluntad del legislador colombiano de regular la figura de la «maternidad subrogada». (...) Así las cosas, la Sala advierte que existe una imperiosa necesidad de que el Congreso de la República asuma el vacío legislativo que existe sobre la «maternidad subrogada» y proceda a legislar sobre la materia. De ahí que exhortará al Congreso para que regule el asunto. (...) A su vez, teniendo en cuenta las complejidades éticas, jurídicas científicas y técnicas que involucra el asunto, la Sala también exhortará al Gobierno Nacional para que, en un término de máximo seis meses desde la notificación de esta sentencia, presente un proyecto de ley ante el Congreso de la República que regule la materia”.

TIEMPO QUE EL EMPLEADOR USA PARA CONSTATAR LA RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR NO IMPIDE QUE EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA SEA OPORTUNO

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL3010 de 2022, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero³, indicó el despido de un trabajador no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para verificar la responsabilidad del trabajador en los hechos que constituirían la justa causa. En este sentido, la Corte aclaró que entre la falta y la sanción debe haber una secuencia que indique que la terminación unilateral del contrato se presentó por una conducta específica del trabajador, lo cual no implica que la empresa deba precipitarse a tomar decisiones.

En esta ocasión, la Corte resolvió un caso en el cual un trabajador alegaba falta de inmediatez entre los hechos que se le atribuyeron y el momento del despido, por lo cual demandaba que se declarara la existencia de un contrato de trabajo que terminó sin justa causa por parte de la empresa demandada. La Corte decidió no casar la sentencia de segunda instancia y, por lo tanto, no acoger las pretensiones del accionante.

A continuación, se presentan los argumentos expuestos por la Corte:

“Al respecto, esta Sala, en torno a la supuesta falta de inmediatez entre los hechos atribuidos al trabajador y el momento del despido, ha precisado que

³ <https://bit.ly/3y51pvY>

aquel no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa, así lo indicó en la sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014, reiterada en CSJ SL11969-2017 (...). Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así: (...) en efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo”.

“Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores”.

INFORME MUNDIAL SOBRE SALARIOS 2022 – 2023 REALIZADO POR LA OIT

La OIT publicó el Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023, mediante el cual analiza el contexto de la economía mundial y el mercado laboral, así como la repercusión de la pandemia en los salarios.

El informe se centra en el impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo. Subraya que la inflación creció más rápido en los países del G20, donde el crecimiento salarial real cayó un -2,2 %. En cambio, la inflación se desaceleró en los países emergentes del G20, lo que significa que el crecimiento salarial real no cayó hasta valores negativos, pese a experimentar un crecimiento mucho más lento en comparación con 2021.

El informe también hace hincapié en el efecto de las dos crisis concurrentes, relacionadas con la COVID-19 y el costo de la vida, en la evolución de la masa salarial, la desigualdad y las brechas salariales de género.

Las principales conclusiones son:

- La masa salarial - la suma de todos los salarios recibidos por los trabajadores asalariados en cualquier momento - se redujo durante el año 2020, principalmente como resultado de las pérdidas de empleo, mientras que en 2021 (y especialmente, en 2022), se debió a la inflación.
- En la mayoría de los países de los que ya se disponen datos sobre salarios mínimos, estos se han reducido en términos reales durante 2020-2022, lo que destaca la necesidad de ajustarlos a la inflación y de afrontar la crisis del costo de la vida.
- La brecha salarial de género sigue siendo elevada en todos los países y regiones. Como se dio a conocer en el anterior Informe Mundial sobre Salarios, las mujeres ganan un 20 % menos que los hombres, y este hecho parece persistir.

Espero que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente Jurídico