



APUNTES DE ACTUALIDAD NORMATIVA

Resolución 088 del 25 de febrero de 2016 de la UGPP (Mediante la cual se resuelve un recurso de reconsideración)

El pasado 25 de febrero del año en curso, al resolver un recurso de reconsideración, la UGPP reconoció que los gastos otorgados por concepto de alojamiento, manutención y alojamiento (lo cual encajaría en la denominación de viáticos accidentales y herramientas de trabajo) no son base de ley 1393 de 2010, al señalar:

“Pues bien, una vez revisadas las legalizaciones y las facturas aportadas con ocasión del presente recurso, observa el despacho que los pagos registrados por esta Unidad como no salariales en realidad constituyen un gasto operacional de la empresa, lo cual no retribuye la prestación del servicio del trabajador y por el contrario constituye una erogación propia del funcionamiento de la compañía, de suerte que era obligación del empleador reintegrar los gastos incurridos por el trabajador por concepto de transporte, alojamiento y manutención, siempre y cuando este entregue al pagador las facturas y demás pruebas documentales que sustenten el reembolso”

En principio sería contradictorio con lo establecido en el Acuerdo 1035, teniendo en cuenta que en dicho Acuerdo se incluían como base de la ley 1393 de 2010 los viáticos accidentales y las herramientas de trabajo.

Estamos de acuerdo en que no deben incluirse y que al igual que con las prestaciones sociales, debería ser suspendido teniendo en cuenta que:

- No se trata de un ingreso retributivo o remunerativo, sino de un gasto operacional, es decir para el funcionamiento de la empresa.
- Deben existir soportes documentales como facturas que demuestren el efectivo gasto en dichos conceptos, con el fin que bajo esas denominaciones no se evadan o eludan pagos al Sistema de Protección Social.

APUNTES DE ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

2.1. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL- 17282016 (70384), del 27 de enero de 2016. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO – La Corte se pronuncia sobre la modalidad de hecho de cese “asamblea permanente”

De acuerdo con la demanda presentada por el empleador dentro del proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo realizado por un Sindicato minoritario de la empresa, la Corte Suprema de Justicia al conocer del recurso de apelación, confirmó la decisión de primera instancia declarando ilegal la suspensión o cese de actividades por cuanto su declaratoria no estuvo autorizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa ni de la asamblea general de los afiliados.

En términos generales se prevé:

- Como primera medida la Corte Suprema catalogó las modalidades de cese de actividades en cuatro: (i) El declarado en desarrollo de un conflicto colectivo económico (Art. 429 CST); (ii) El generado por el incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales o de seguridad social (Art. 379 CST) (iii) El promovido por solidaridad con huelgas de otras empresas en conflicto colectivo de trabajo y (iv) Suspensión para expresar posiciones sociopolíticas o económicas que inciden en el ejercicio de la actividad, profesión u ocupación (Sentencia C-858/08).
- Así como el cese de actividades en el caso concreto fue promovido por incumplimiento del trabajador, también es obligación del sindicato cumplir con las obligaciones legales, dentro de las que se encuentra la democratización de la decisión.
- En el caso particular, como el conflicto fue iniciado por un sindicato minoritario, es decir que no agrupa la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, la huelga deberá ser declarada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa conforme el literal c del art. 452 CST.

LLAMA LA ATENCIÓN:

- Frente a la posición del Sindicato de no haber realizado ceses de actividades sino “asambleas informativas” y de esta forma no tener la obligación de cumplir el requisito de la votación, la Corte indicó que no resulta admisible que un cese de actividades pueda ser un derecho practicado a la libertad de quienes lo ejercen.
- La Corte recordó que un cese de actividades no sólo afecta al Empleador, sino también a las personas no actoras del conflicto y por tanto, su realización debe ser determinada por una participación de la voluntad libre y espontánea de los trabajadores y que refleje una decisión de la mayoría.

ENTREVISTA A DAVID VELANDIA | ABOGADO LABORALISTA DE GODOY CORDOBA ABOGADOS

“HAY QUE SUPERAR EL MITO DE QUE EL MINISTERIO DEL TRABAJO NO OTORGA PERMISO PARA DESPIDOS DE TRABAJADORES CON FUERO DE SALUD”

¿En qué consistió la solicitud que le formularon al Ministerio del Trabajo?

Se trató de un trabajador que se encontraba bajo prescripciones médicas y proceso de rehabilitación posterior a una cirugía, quien de manera reiterada incumplió sus obligaciones relativas a observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por su ARL y procurar el cuidado integral de su salud en los términos ordenados por la legislación laboral vigente. Adicionalmente se verificó el incumplimiento de la prohibición de faltar a su lugar de trabajo sin una justa causa de impedimento.

Por los anteriores incumplimientos el trabajador fue citado en diferentes oportunidades a diligencia de descargos en observancia de los requisitos legales y constitucionales. No obstante, el trabajador persistió en tales incumplimientos, motivo por el cual la empresa le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa, la cual sería confirmada una vez el Inspector de Trabajo autorizara el despido previa solicitud de la empresa.

Por lo anterior, elevamos frente al Ministerio del Trabajo la respectiva solicitud de autorización de despido de trabajador con eventual fuero de salud, la cual estuvo fundamentada en los graves incumplimientos de las obligaciones laborales por parte del trabajador, señalando adicionalmente que, su reiterada negativa a atender los procedimientos médicos de rehabilitación prescritos por la ARL evitaba su recuperación, perpetuándose en su condición de discapacidad, aspecto que a toda luz va en contradicción de las finalidades de rehabilitación laboral inherentes al sistema integral de seguridad social.

¿Cuáles motivos de fondo del Ministerio del Trabajo para otorgar el permiso?

Los argumentos esgrimidos en la solicitud presentada, que fueron de recibo para el Ministerio de Trabajo y sobre los cuales fundamentó su decisión de autorizar el despido, se pueden resumir en lo siguiente:

- La solicitud de autorización de despido se fundamentó en LA EXISTENCIA DE JUSTAS CAUSAS LEGALES PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO y no en la condición de salud del trabajador. Lo anterior, con fundamento en recientes sentencias de la Corte Constitucional donde se aclara que la protección derivada del fuero de salud debe activarse cuando existe nexo de causalidad entre la terminación del contrato laboral y la situación de salud del trabajador. En otras palabras, cuando la terminación del contrato obedece a causales objetivas, no tendría fundamento la procedencia del fuero.
- Según lo ha señalado reiteradamente la Corte Constitucional, la competencia del Ministerio de Trabajo se circunscribe a verificar la ocurrencia de los hechos que se sometan a su conocimiento (justas causas comprobadas), sin salirse de lo meramente objetivo (sin entrar a calificar la medida como justa o injusta, lo cual corresponde por competencia al Juez Laboral). En tal sentido es obligación del Ministerio pronunciarse de fondo sobre las solicitudes presentadas.
- En el caso concreto se comprobó los incumplimientos laborales por parte del trabajador, los cuales fundamentaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa, respetando el debido proceso, el cual se cumplió a satisfacción por parte de la empresa, mediante el desarrollo de los correspondientes procedimientos disciplinarios, en plena observancia de los requisitos legales y constitucionales señalados por el Alto Tribunal Constitucional.

¿Entonces el Ministerio sí está otorgando permisos para terminación con justa causa?

Sí, con éste ya hemos tenido al menos tres casos donde se le reconoce permiso al empleador para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

NOTICIAS DE INTERÉS

CUMPLEAÑOS MARZO

FELICIDADES A TODOS



MARZO

2	RODRIGO VARGAS PARRA
2	ALFONSO RAFAEL LOPEZ LARA
5	DIANA MARIA GOMEZ HOYOS
7	ANDRES SIERRA HERRERA
12	ANDRES DACCOSTA AMEZQUITA
13	TATIANA GARGES CARVAJAL
14	GLADYS PATRICIA ALVAREZ RIBERO
16	JULIANA BENREY ZORRO
19	SANDRA GOLDWASSER GARZON
22	ESTEBAN PIZARRO JARAMILLO
25	MAURICIO LENIS GOMEZ
26	JORGE ENRIQUE AVILA TRIANA
29	CAROLINA PORRAS RAMÍREZ

ABRIL

1	DAGOBERTO COLMENARES URIBE
8	ISABEL SANCHEZ SANCHEZ
12	ERNESTO JIMENEZ DIAZ
13	TERESITA CARDONA GARCIA
13	MIGUEL GUERRA PACHECO
14	MARIA LUCIA BARRERA TAVERA
14	JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
14	ROSA HELENA LOZANO CASTRO
16	HUGO AVILA LOPEZ
18	ERNESTO FORERO VARGAS
18	MIGUEL GUERRA PACHECO
19	LUIS ANGEL ALVAREZ VANEGAS
20	MARIA LIA JARAMILLO GOMEZ
22	JULIANA VALENCIA GONZALEZ
23	OLGA LUCIA JIMENEZ CHAVEZ
23	VICTOR JULIO DIAZ
24	DIEGO ROBERTO MONTOYA
28	JUNIO QUIÑONES SANCHEZ
29	JORGE DAVID AVILA LOPEZ
29	JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA
30	EDUARDO PILONIETA PINILLA

¿Sabía usted que el boletín le llega a más de 300 abogados? Éste boletín es de todos, si desea publicar asuntos de interés, pautar o aportar ideas, por favor escríbanos. smartinezmen@gmail.com

Agradecemos las contribuciones de Nicolás Yemal Charum y Gloria Ávila Méndez

Víctor Julio Díaz Daza
GOBERNADOR

Santiago Martínez Méndez
COORDINADOR BOLETÍN

