

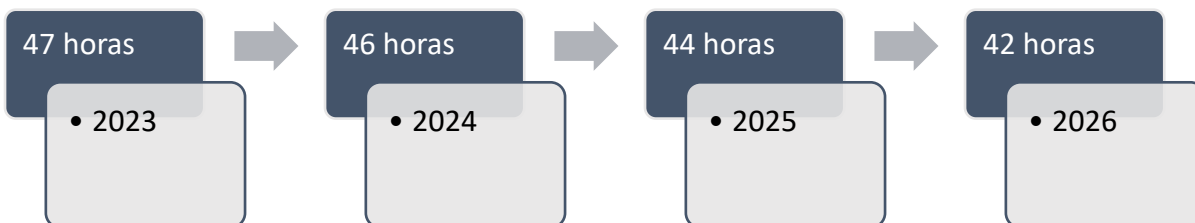
BOLETÍN

NOVEDADES LABORALES

LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA LABORAL IMPLICA EL AUMENTO DEL VALOR DE LA HORA DE TRABAJO: MIN TRABAJO

El Ministerio del Trabajo expidió un comunicado¹ a través del cual indica que, ante la reducción gradual de la jornada laboral, hay un aumento en el valor de la hora de trabajo. En este sentido, el Ministerio aclaró que ante el inicio de la aplicación de la Ley 2101 de 2021 el pasado 16 de julio, teniendo en cuenta que ahora la jornada máxima es de 47 horas y que no hay lugar a la disminución de salario ni la afectación de derechos adquiridos y garantías de los trabajadores, la disminución de la jornada implica el aumento del valor de la hora diaria, ya que el trabajador continuará recibiendo la misma remuneración por menos tiempo trabajado. Por lo tanto, se indicó que los empleadores deben calcular el nuevo valor de la hora de trabajo para efectos de liquidar el valor de las horas extras y los recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Es importante recordar que la Ley 2101 de 2021 estableció la reducción de la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales y su implementación es gradual. Inició con la reducción de 1 hora semanal el 16 de julio y continuará, progresivamente, año a año hasta el 2026:



LA CORTE CONSTITUCIONAL DECLARÓ INCONSTITUCIONAL LA EXIGENCIA DE 1.300 SEMANAS DE COTIZACIÓN PARA LAS MUJERES QUE OBTENGAN LA PENSIÓN DE VEJEZ

La Sala Plena de la Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-197 de 2023², declaró inexecutable el inciso 2° del numeral 2° artículo 9 de la Ley 797 de 2003, en el cual se establecen los requisitos para obtener la pensión de vejez.

¹ <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/comunicados/2023/julio/los-salarios-de-las-y-los-trabajadores-se-deberan-mantener-con-la-reduccion-de-la-jornada-laboral-en-colombia>

² [Corte declara inconstitucional la exigencia de 1300 semanas de cotización para que las mujeres obtengan la pensión de vejez \(corteconstitucional.gov.co\)](https://www.corteconstitucional.gov.co/decision/1300-semanas-de-cotizacion-para-las-mujeres-obtengan-la-pension-de-vejez)

BOLETÍN

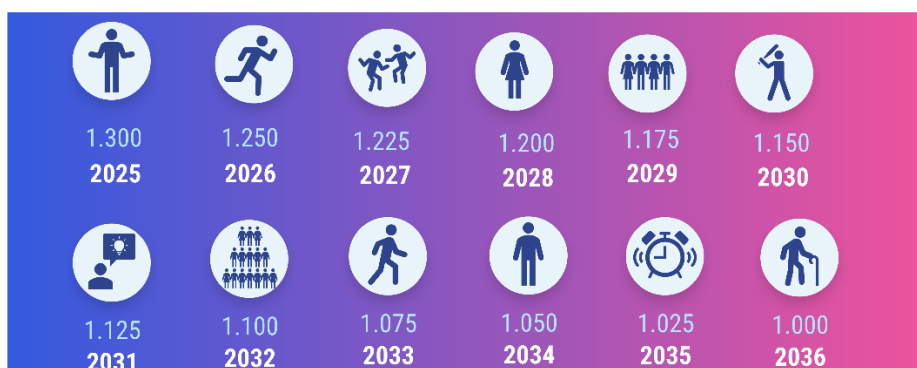
La Corte consideró que esta norma vulneraba el derecho a las mujeres a obtener una protección especial en el ámbito de la seguridad social y en el aseguramiento en la vejez. En este punto analizó los avances en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, consideró que estos aún son insuficientes “para garantizar condiciones de autonomía de las mujeres, particularmente las que son adultas mayores o están en la tercera edad”.

Asimismo, la Corte estableció que el régimen pensional actual, en el cual se establece la diferencia en la edad pensional entre hombres (62 años) y mujeres (57 años), resulta insuficiente para superar la discriminación por razones de género, en cuanto se exigen, tanto a los hombres como mujeres, las mismas semanas cotizadas (1.300) y no tiene en cuenta las diferentes condiciones que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y seguridad social.

En ese sentido, la Corporación concluyó que es una forma de discriminación indirecta para las mujeres que debe superarse, por lo que ordenó al Congreso de la República, en coordinación con el Gobierno Nacional, definir un régimen que garantice en condiciones de equidad el acceso efectivo a la pensión de vejez para las mujeres, el cual deberá aplicar a partir del 1 de enero de 2026.

De no expedirse dicho régimen antes de esta fecha mencionada, la Corte determinó que el número de semanas mínimas de cotización que se exija a las mujeres para obtener la pensión de vejez en el régimen de prima media se disminuirá en 50 semanas por el año 2026 y, a partir del 1° de enero de 2027, se disminuirá en 25 semanas cada año hasta llegar a 1000 semanas.

REDUCCIÓN GRADUAL SEMANAS DE COTIZACIÓN RÉGIMEN PRIMA MEDIA



Lo anterior, coincide con el trámite del Proyecto de Ley número 293 de 2023, por medio del cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez. Este fue radicado el pasado 23 de marzo de 2023 por Gobierno Nacional en la Comisión Séptima del Senado.

Por ahora solo se publicó el comunicado de prensa, estaremos informando tan pronto se publique la sentencia por parte de la Corte Constitucional.

EL EJERCICIO ABUSIVO DEL DERECHO A LA HUELGA PUEDE GENERAR RESPONSABILIDAD CIVIL DEL SINDICATO

La Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SC040-2023, M.P. Hilda González Neira³, indicó que cuando en una huelga se haga uso de la violencia, de agresiones al empleador, su empresa o a terceros, los sindicatos y trabajadores involucrados pueden ser llamados a responder por los perjuicios que sean causados, así como cuando, en general, existe ilegitimidad en la huelga llevada a cabo por los trabajadores.

En este caso, la Corte conoció el caso de un sindicato de trabajadores que ejerció una huelga que no solo afectó a su empleador, sino también a una compañía tercera. Dicha compañía demandó al sindicato por los perjuicios ocasionados, al haber visto forzado a cerrar sus actividades. La Corte dictó sentencia a favor de los huelguistas, argumentando que este tipo de afectaciones son inherentes a la huelga y se consideran socialmente toleradas, caso distinto a cuando se utiliza la violencia y las agresiones, donde se estaría incurriendo en un abuso del derecho.

La Corte indicó lo siguiente en su sentencia:

“De otra parte, debe comprenderse que, atendida su naturaleza y los fines generales que persigue, su ejercicio puede acarrear la causación de menoscabos patrimoniales, en especial al empleador de los trabajadores que participan en la misma, quien puede sufrir merma o parálisis de su actividad productiva o mercantil, materializados, por ejemplo, en pérdidas económicas, incidencia en la posición que se ocupa en el mercado, disminución de beneficios y utilidades regularmente esperadas, detrimentos que también puede experimentar un tercero que llegue a verse damnificado con la realización de la huelga.

Esto es lo esperado del curso «normal» de un cese de actividades laborales y, como se ha dicho, en ello el ordenamiento no encuentra una actividad que no deba tolerarse socialmente, pero dado que propende por el logro de reivindicaciones de tipo laboral no tiene la entidad de ser irrestricta e ilimitada. De contera, los contornos de la huelga y de la misma parálisis de las actividades regulares de los empleados deben seguir el cauce que le demarcan las normas imperativas que las regulan.

En ese orden, los sindicatos y los mismos empleados que aquellas organizaciones gremiales congregan no son ajenos al respeto del principio de «alterum non laedere» y podrían ser llamados a responder patrimonialmente por los perjuicios que ocasionen, no sólo cuando la

³ <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/05/SC040-2023.pdf>

BOLETÍN

huelga se sirve de la violencia o de agresiones al empleador, a la empresa o a terceros, pues ésta es tan solo una de las hipótesis en que el ejercicio de este mecanismo percutor de una negociación colectiva entrañaría abuso del derecho.

La estructuración de la responsabilidad extracontractual en estos eventos se sujeta, ante el vacío de las normas laborales, a las disposiciones de la legislación civil, bajo la comprensión de que la obligación de responder por los daños producidos emana de la ilegitimidad del acto de los trabajadores y no de la existencia de una afectación que, como se dijo, amén de congénita al ejercicio huelguístico, es, en principio, socialmente tolerada. (...)"

En suma, la Corte resaltó que los trabajadores que participan en una huelga no son ajenos al respeto por el principio que exige no dañar a otros injustamente y las actividades que se desarrollan en el marco del ejercicio de este derecho deben darse en condiciones pacíficas.

Estas acciones no pueden considerarse como ilimitadas. En caso de que se presenten abusos del derecho, acciones violentas o agresiones contra el empleador, los sindicatos y trabajadores pueden ser llamados a responder patrimonialmente por los perjuicios causados.

LA EFICIENCIA ES UN PARÁMETRO VÁLIDO PARA JUSTIFICAR UN SALARIO DISTINTO

La Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL1251-2023, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, indicó que el concepto de eficiencia es un parámetro válido para justificar un salario distinto, al tratarse de la característica que permite llevar a cabo una tarea utilizando los recursos estrictamente necesarios y que conlleva una mayor competencia para el trabajo realizado, lo cual incorpora un análisis de la persona y la forma en la que realiza sus tareas, siendo este un análisis que no resulta arbitrario. Por lo tanto, como el elemento de la eficiencia implica que se realizan las actividades con menos recursos y una mejor competencia, esto justifica una remuneración más alta y no se constituye como un motivo de discriminación.

En esta ocasión, la Corte confirmó una decisión anterior en donde se rechazaban las pretensiones según las cuales una ciudadana indicaba que había sido discriminada por la empresa en la que trabajaba porque le pagaba un salario inferior al de su antecesor en el cargo de gerente, por lo cual solicitaba una nivelación salarial. Al analizar el caso, se encontró que el gerente anterior era más eficiente que la demandante, lo cual servía de motivo para devengar una remuneración mayor y descartaba que la diferencia se fundamentara en razones de género. En este orden de ideas, se aclaró que cuando se presenta una reclamación en virtud del principio a trabajo igual salario igual, tomando como referencia el puesto de trabajo, la jornada laboral y el rendimiento, hay lugar a la

BOLETÍN

carga probatoria de demostrar el cargo en el que se desempeña y la existencia de otro trabajador que ejecuta o ejecutó el mismo cargo con similares funciones y eficiencia.

APRENDIZAJE, TRANSICIÓN JUSTA Y PROTECCIÓN LABORAL, ENTRE LOS PRINCIPALES PUNTOS ANALIZADOS DURANTE LA 111ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo se desarrolló entre el 5 y el 16 de junio de 2023 en Ginebra, Suiza. A este importante evento en materia laboral asistieron 5.000 delegados en representación de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos de 187 Estados Miembros de la OIT.

En representación de los empleadores colombianos asistió la ANDI con una delegación técnica conformada por empleadores y representantes gremiales de diferentes sectores.

La Conferencia finalizó con importantes decisiones y conclusiones para el mundo del trabajo:

1. Se adoptó una recomendación sobre aprendizaje de calidad: esta nueva norma internacional del trabajo tiene como objetivo apoyar "las oportunidades de las personas de todas las edades para cualificarse, recualificarse y perfeccionarse continuamente".

La nueva recomendación establece una definición de aprendizaje e incluye los parámetros que debe contener la normativa para lograr un aprendizaje de calidad, incluidos los derechos y la protección de los aprendices.

2. En la Comisión de transición justa, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, se destacan las siguientes conclusiones:
 - Se subraya la necesidad de tomar medidas urgentes para promover una transición justa a fin de lograr la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, así como hacer frente al cambio medioambiental y climático.
 - Los representantes del tripartismo deben ser considerados agentes fundamentales de cambio y deben emprender urgentemente una acción concertada y coherente sobre la base de un diálogo social efectivo.
 - El sector privado desempeña una función importante como principal motor de innovación, crecimiento económico y creación de empleo, así como en la transición hacia economías sostenibles e inclusivas

Los delegados aprobaron las Directrices de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles como base del desarrollo de las actividades de la Organización y para la elaboración de políticas.

3. En la Comisión de Discusión Recurrente sobre Protección Laboral se adoptaron conclusiones. Los puntos destacables son los siguientes:

BOLETÍN

- Para lograr una protección inclusiva, adecuada y eficaz de todos los trabajadores los miembros deben:
 - a) Promover un diálogo social eficaz
 - b) Afrontar las causas profundas de la exclusión de la protección de los trabajadores, en particular la informalidad y la gobernanza deficiente.
 - c) Extender el acceso a la seguridad social
 - d) Formular políticas que promuevan un ambiente propicio para las empresas sostenibles.

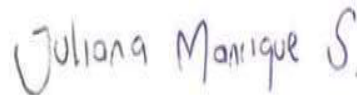
- 4. La conferencia adoptó el informe de la Comisión de Aplicación de Normas en el que se analizaron 24 casos individuales de países por el incumplimiento de normas internacionales del trabajo.

Se destacan los casos de El Salvador y Nicaragua que se derivan de quejas de los empleadores por violación a la libertad de asociación, injerencia de los gobiernos en las organizaciones empresariales y falta de consultas tripartitas.

Cordialmente,



Alfonso Palacios Torres
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos



Juliana Manrique Sierra
Directora Laboral