

Boletín Novedades Laborales

Noviembre 2022

MEMORANDO LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - MINISTERIO DE TRABAJO

Establece los siguientes lineamientos para los inspectores de trabajo:

1

El fuero por presentación de la **queja de acoso laboral**, contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006 no solo cobijará a los trabajadores que presenten la queja, solicitud y/o denuncia de acoso laboral ante el comité de convivencia, sino también a quienes hayan servido como testigos en los procesos disciplinarios y administrativos de que trata la mencionada ley.

2

De manera inmediata los inspectores de trabajo deben dar **cumplimiento a sus facultades de prevención y promoción de derechos**, ya sea realizando acciones y/o advertencias sancionatorias al empleador tendientes a prevenir y evitar futuras violaciones de las normas.

3

La verificación de la ocurrencia de los hechos de presunto acoso laboral se podrá realizar de dos maneras:

1

“Por parte del Grupo Interno de Resolución de Conflictos y Conciliaciones o quien haga sus veces:

Cuando el Inspector de trabajo y/o autoridad administrativa conoce a prevención de la queja y/o denuncia presentada al empleador y/o el comité de convivencia laboral, por una presunta conducta enmarcada en la ley 1010 de 2006.”

2

“Por parte del Grupo Interno de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control o quien haga sus veces:

Cuando el Inspector de trabajo y/o autoridad administrativa conoce de la solicitud de investigación administrativa por un presunto despido realizado por el empleador de un trabajador existiendo la presunción legal derivada de la presentación de la queja y/o denuncia de acoso laboral.”

Finalmente, este Memorando exhorta a los Inspectores, Directores Territoriales, Unidad de Investigaciones y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, para que a través de los Grupos de Atención al Ciudadano, se establezca prioridad en la recepción y clasificación de estos casos, con el fin de atender estas quejas y/o denuncias dentro del mes siguiente a su radicación.

**CIRCULAR 067 DE
2022 – TRÁMITE
QUERELLAS POR
NEGATIVA A
NEGOCIAR PLIEGOS
DE PETICIONES-
MINISTERIO DEL
TRABAJO**

Preciso que las querellas por negativa a negociar **tendrán una especial y rápida atención** por parte de los inspectores de trabajo, para lo cual deben seguir estos lineamientos:

1 Una vez se radica una querella por negativa a negociar, se debe convocar de inmediato a las partes involucradas en el conflicto colectivo, en especial a la que se niega a negociar, para que manifieste las razones por las cuales no ha dado inicio a la negociación.

2 La labor del Inspector deber ser persuasiva, sin caer en el prejujuamiento. Deben explicar a las empresas y sindicatos que no están obligados a suscribir acuerdos, sino que la obligación es la de iniciar la negociación.

3 Una vez que el inspector escuche la versión del empleador la cotejara con disposiciones internacionales, constitucionales, legales y reglamentarias aplicables.

Considera MINTRABAJO en esta circular que las causales para que un empleador se pueda negar a negociar son excepcionales, enlistándolas así:

- 1

Que la convención colectiva de trabajo no se denuncie dentro de los **60 días** anteriores a la expiración de la vigencia.
- 2

Que el pliego de peticiones no se presente dentro de los **2 meses** siguientes a su aprobación en asamblea general.
- 3

Que el Pliego de Peticiones **no haya sido aprobado** conforme los mecanismos prescritos por los estatutos de la organización sindical.

No es un argumento válido para no dar inicio a las conversaciones, el hecho de que no existan trabajadores sindicalizados en la empresa, ni tampoco la falta de legitimidad del sindicato. *(Para el Ministerio los sindicatos fundados y depositados en su archivo sindical gozan de presunción de legalidad).*

En caso que la empresa plantee una circunstancia diferente a las antes mencionadas, el Inspector debe dar inicio al procedimiento administrativo sancionatorio y tomar una decisión de fondo **rápidamente**.

Si el Inspector considera fundados los cargos **debe** imponer una sanción correspondiente a la dosimetría del caso en concreto y no solo "conminar a negociar". Adicionalmente, se compulsará copias a la fiscalía por incurrir presuntamente en la conducta penal tipificada en el Art. 200 del Código Penal.



Cuando en el marco de la querrela, las partes en cualquier momento inicien las conversaciones, se procederá a su archivo por carencia de objeto.

CIRCULAR 068 DE 2022 - VALIDEZ DEL VOTO ELECTRÓNICO EN LAS DECISIONES SINDICALES

El Ministerio del Trabajo señala la posibilidad que tienen los sindicatos de utilizar el voto electrónico en los procesos de elección y votación.



Requisitos del voto electrónico para las votaciones efectuadas en el marco del artículo 444- votación Huelga o Tribunal de Arbitramento.

- 1

La asamblea en la que se optará por huelga o tribunal de arbitramento se podrá realizar de manera virtual, presencial o mixta.
- 2

El secretario general de la organización sindical deberá dejar constancia del quórum necesario para la toma de decisiones, tanto al inicio de la asamblea como durante el transcurso de la misma.
- 3

Se deberá verificar la identidad de los participantes para certificar que sean afiliados a la organización sindical.

**CIRCULAR 068 DE
2022 - VALIDEZ DEL
VOTO ELECTRÓNICO
EN LAS DECISIONES
SINDICALES**

- 4 En caso que el sindicato sea minoritario, deberá verificar la identidad de los participantes para certificar que trabajadores son sindicalizados y cuáles no.
- 5 El ejercicio al derecho al voto se debe otorgar en condiciones iguales para todos los participantes.
- 6 Los votantes deben estar previamente registrados en una base de datos. transcurso de la misma.
- 7 Los trabajadores que participen en la asamblea deben contar con acceso a herramientas tecnológicas que les permita votar.



Funciones de los inspectores de trabajo comisionados para presenciar y comprobar la votación con voto electrónico.

1

Verificar que los mecanismos usados para el ejercicio del voto electrónico sean eficientes y no se presente suplantación.

2

Comprobar que el voto sea personal, secreto e indelegable, para lo cual el inspector debe hacer presencia tanto el cierre de la jornada, como en el conteo de votos.

3

Levantar acta en la que se explique de manera clara los mecanismos y herramientas **usadas en el proceso de votación, así como el resultado de la misma.**

**DECRETO 2322 DE
2022- LÍMITE
MÁXIMO DE
COTIZACIÓN AL
SISTEMA GENERAL
DE SEGURIDAD
SOCIAL INTEGRAL**

El límite de la base de cotización al sistema de seguridad social será como **máximo de 45 SMMLV**, siempre y cuando:



El crecimiento de la economía colombiana sea superior al **4%** durante al menos las últimas tres vigencias fiscales.



El gasto fiscal en pensiones sea inferior a **2 puntos porcentuales del PIB.**

Lo anterior se aplicará a las cotizaciones que deban realizarse a partir del **mes de marzo del año 2023.**

SENTENCIA STC14611-2022 CORTE CONSTITUCIONAL SALA DE CASACIÓN CIVIL- IMPROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA EN CASOS DE CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Indica la Corte Constitucional que los jueces deben realizar un análisis previo que sea claro, preciso, detallado y suficiente, para poder determinar cuándo se está ante un perjuicio irremediable que amerite de manera urgente conceder el amparo de tutela en los casos que se soliciten derechos laborales.

Aclara esta corporación que la tutela no es un instrumento diseñado por legislador para reclamar prestaciones económicas.

Adicionalmente, esta Corte enfatiza que **los conflictos derivados de la aplicación de convenciones colectivas deben discutirse a través de la jurisdicción ordinaria, y no a través de la acción de tutela.**

Se advierte la necesaria intervención del juez constitucional con miras a proteger el patrimonio público, el cual es uno de los derechos de mayor connotación en el Estado de Derecho, por lo cual el juez de tutela puede ejercer su protección.

Bajo todos estos argumentos, la Corte Constitucional decide revocar la sentencia que ordenó pagar salarios y prestaciones sociales legales y convencionales a un grupo de trabajadores que no les aplicaba la convención colectiva, por estar excluidos en el campo de aplicación de la misma.

SENTENCIA SL3526-2022– IDENTIFICACIÓN CLARA DE LA OBRA Y/O LABOR CONTRATADA

La Corte Suprema de Justicia, señala que en los contratos por obra o labor contratada, la fecha de finalización está sometida a la ejecución de determinadas actividades; por lo que, la condición resolutoria para finalizar la vinculación debe estar pactada en el contrato de **forma clara y precisa.**

Agrega que no es suficiente **la denominación del contrato, sino que, será necesario determinar con claridad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente el tiempo de esta se desprenda de la naturaleza de la labor.**

De lo contrario, se entenderá que la duración de la vinculación es indefinida.

SENTENCIA SL3212-2022– REQUISITOS QUEJA Y/O DENUNCIA DE ACOSO LABORAL

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral establece que la queja y/o denuncia de acoso laboral debe indicar de manera clara y puntual las circunstancias de modo, tiempo o lugar en que se materializaron los hechos, así como, la individualización de las conductas o situaciones concretas que eventualmente puedan configurar un acoso laboral.

Lo anterior, so pena que, la queja pueda no ser entendida como una denuncia de acoso laboral.