

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 028



**ABRIL
2024**



SENTENCIA SL453-2024

Corte Suprema de Justicia -
Sala de Casación Laboral del 14
de marzo de 2024

CONCEPTO

08SE2024120300000009552

Ministerio del Trabajo, del 12
de marzo de 2024; Descuentos
prohibidos y permitidos



CONCEPTO N°

02EE2024410600000001324

Ministerio del Trabajo, del 18
de marzo de 2024;
desplazamiento remunerado
con el valor de la jornada
ordinaria, cuando la sede de
trabajo es distinta a la habitual
de trabajo.



CONCEPTO N°

08SE2024120300000006515

Ministerio del Trabajo, del 27
de febrero de 2024; Tiempos de
descanso

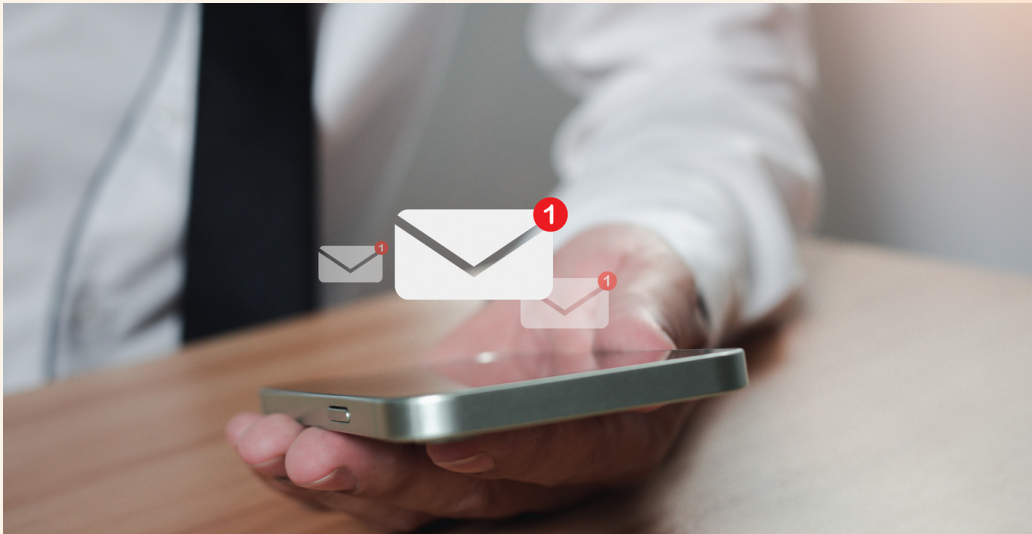


CONCEPTO N°

08SE2024120300000008842

Ministerio del Trabajo, del 27
de febrero de 2024;
Competencia de resolver
situación de abuso de derecho

SENTENCIA SL453-2024



La Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL 423 de 2024 del 13 de marzo de 2024 resolvió un recurso de casación mediante el cual la parte demanda solicito que se dejara sin efectos la sentencia de primera instancia mediante la cual se reconoció la existencia de un contrato de trabajo entre la empresa Stem Medicina Regenerativa SAS y la demandante, y en su lugar la Corte casara la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revocara la del a quo y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones, debido a que el juez de primera instancia erró al no aplicar en debida forma los artículos 22 a 24 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 al no valorar las pruebas y sostener que el intercambio de correos electrónicos es una manifestación de poder subordinante y no orientaciones genéricas.

A lo cual la Corte, dispuso que los correos electrónicos denunciados

como mal valorados, claramente, evidencian el ejercicio de una subordinación jurídica, pues los mensajes cibernéticos dan cuenta de las órdenes e instrucciones que impartía la empresa a través de Mateo Bonilla a la actora, para que vendiera y promocionara la marca en los municipios de Antioquia, donde no se hallaba posicionada.

Así mismo señala que dichos correos exhiben el control permanente que ejercía la empresa sobre las funciones encomendadas y las respuestas de la actora, que muestran la inocultable sujeción al beneficiario de su actividad.

Finalmente preciso que, los extractos bancarios que prueban que la actora prestó servicios a otras compañías, no significa que la inexistencia del vínculo laboral puesto que la coexistencia de contratos de trabajo es lícita en nuestra legislación laboral.

CONCEPTO N° 08SE202412030000009552



El 12 de marzo de 2024, el Ministerio del Trabajo mediante Concepto No. 08SE202412030000009552, rememoró que los descuentos permitidos por el empleador se encuentran establecidos en el artículo 150 Código Sustantivo de Trabajo entre los cuales se encuentran los de seguridad social, cuotas sindicales, de cooperativas, cajas de ahorro, sanciones disciplinarias entre otros.

A su vez, aclaro que todo descuento que no se encuentre descrito en el artículo antes mencionado requieren autorización del trabajador de acuerdo con lo indicado en el artículo 149 del Código Sustantivo de Trabajo (específicamente aquellos descuentos derivados por daños ocasionados a los inmuebles, muebles y enseres). Por tanto, existe una expresa prohibición de generar descuentos no autorizados por el trabajador y en caso de hacerlo se constituiría una vulneración a la normatividad laboral, aspecto que puede ser susceptible de inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio de Trabajo.

En ese sentido, el Ministerio reitero que el empleador solo puede hacer los descuentos permitidos por ley o en su defecto con autorización del trabajador cuando así recaiga sobre el salario. Para el caso particular analizado por el Ministerio, indicó que no era dable que a los trabajadores se les descontara parte de las propinas o en general del salario, para cubrir daños de herramientas o materiales de trabajo.

CONCEPTO N° 02EE2024410600000001324



El 18 de marzo de 2024, el Ministerio del Trabajo mediante Concepto No. Concepto N° 02EE2024410600000001324 preciso que si bien el número de minutos u horas que el trabajador requiere para desplazarse de su su lugar de residencia a la sede de trabajo, no hace parte de la jornada laboral, y por tanto no es remunerada, **cuando el empleador solicita que el trabajador se desplace a otros sitios distintos a la sede principal de su trabajo para la realización de labores encomendadas, debe remunerar ese tiempo con el salario ordinario, sin que dichas horas sean consideradas como trabajo suplementario y de horas extras.**

En ese orden de ideas, el Ministerio señaló que el tiempo de desplazamiento desde la el lugar habitual de residencia del trabajador hasta la sede habitual de trabajo, no es considerada como parte de la jornada laboral y por tanto no remunerada. **Sin embargo, cuando el empleador ordena el desplazamiento a otro sitio que no es el habitual de trabajo, es obligación del empleador el remunerar el tiempo de desplazamiento**

en proporción al tiempo destinado por el trabajador para cumplir la orden impartida por el empleador hasta el inicio de su jornada laboral, con el salario ordinario devengado por el trabajador sin considerarlo trabajo suplementario y de horas extras debido a que no forma parte de la jornada laboral en estricto sentido, sino que es tiempo de descanso del trabajador que sacrifica para cumplir las órdenes impartidas por el empleador, siendo la razón por la cual, la jurisprudencia ha considerado que esta debe ser remunerada con el salario ordinario que devenga el trabajador en proporción al número de horas destinadas para el efecto, situación que valga decir, es distinta a la obligación del empleador de otorgar viáticos y transporte cuando ordena dicho desplazamiento, pues las horas a remunerar con el salario ordinario, son las utilizadas por el trabajador para el desplazamiento desde la sede de su residencia habitual hasta el sitio geográfico en el que iniciaría la jornada laboral cuando se ordena hacerlo en otro sitio distinto al habitual de trabajo.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados

CONCEPTO N° 08SE2024120300000006515



El 27 de febrero de 2024, el Ministerio del Trabajo mediante Concepto No. 08SE2024120300000006515 indicó que el trabajador puede tener una serie de descansos dentro de su jornada laboral, y algunos de estos descansos hacen parte de la jornada laboral y otros no, de conformidad con lo previsto en el artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo *"las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso, no se computa en la jornada"*.

Bajo esta premisa, el Ministerio declaró que el tiempo de descanso no se computa dentro de la jornada de trabajo, es decir que no es un tiempo de descanso remunerado. La hora del almuerzo, no hace parte de la jornada laboral dado que no se encuentra incluida dentro de la jornada de trabajo y en consecuencia, no es un descanso que se remunere.

Caso contrario ocurre los pequeños descansos que se conceden para que los trabajadores tomen refrigerios. En todo caso, aumentar o disminuir el tiempo de descanso con el ánimo de intentar acogerse a la nueva legislación frente a la reducción de la jornada laboral podría ir en contra de los derechos de los trabajadores y generar una eventual sanción administrativa por parte del Ministerio.

El Ministerio recalcó que la Ley 2101 de 2021 brinda dos opciones para implementar la nueva jornada: i) de forma automática a 42 horas y ii) de forma gradual (de 47, 46, 44 y 42 horas).

Finalmente el Ministerio aclara que para efectos de reducción no podrá verse afectado el valor de la hora diaria ni la remuneración del trabajador. Por tanto, la reducción de la jornada y los tiempos de descanso, deberán concederse de conformidad con lo indicado en la normatividad antes mencionada.



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados

CONCEPTO N° 08SE2024120300000008842



El Ministerio de Trabajo mediante Concepto del 27 de febrero de 2024, aclaró que en principio no tiene facultades para conocer de casos relacionados con el abuso del derecho en temas de salud, situación que se encuentra regulada en los artículos 2.2.3.4.1 y 2.2.3.4.2 del Decreto 780 de 2016, mediante los cuales se considera que existió abuso del derecho cuando ocurra lo siguiente:

- Cuando el cotizante no ha seguido el tratamiento y las terapias ordenadas por su médico tratante en al menos el 30%.
- Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
- Cuando se detecte posible adulteración o fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad.

- La comisión por parte del usuario frente a actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud,
- Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
- Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto por la EPS como ARL.
- Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.

Finalmente el Ministerio precisó que pese a que no cuenta con la competencia para conocer sobre estos asuntos, aclaró que en los casos donde exista fuero de salud, y no se solicite la autorización de despido al Ministerio bajo los criterios de los arts. 61 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, se entenderá como ineficaz el despido.

¡RECORDATORIOS!



EL 30 DE ABRIL DE 2024 ES LA FECHA LIMITE PARA LA PRIMERA ENTREGA DE DOTACION DE 2024, EXCEPTUANDO AQUELLOS TRABAJADORES QUE ESTEN EN PERIODO DE PRUEBA

MEDIANTE CIRCULAR 0015 DE 2024 EL MINISTERIO DE TRABAJO AMPLIÓ EL PLAZO PARA EL REGISTRO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE SG-SST ENTRE EL 1 DE FEBRERO Y EL 15 DE ABRIL DE 2024





¡Grandes abogados, mejores empresas!

**CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.
TELÉFONOS: (601) 5783567
[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://quijanoorjuelaabogados.com/)**



quijanoorjuelaabogados_

