



Jurisprudencia Relevante año 2022

Compendio providencias laborales relevantes en línea



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Presidencia

La Relatoría de la Sala continúa compartiendo con la comunidad de magistrados, jueces, colaboradores de la Jurisdicción Ordinaria Laboral y con la comunidad en general, con carácter informativo, los cambios surgidos en la jurisprudencia laboral con ocasión de nuevos estudios y análisis hechos por el cuerpo colegiado.

Esta publicación agrupa por ejes temáticos las providencias relevantes de la Sala de Casación Laboral así: laboral colectivo, laboral individual, seguridad social y procesal laboral.

1 Tabla de contenido

Compendio providencias laborales relevantes en línea.....	1
1. <i>DERECHO COLECTIVO</i>	4
1.1 La decisión precisa el contenido del Derecho a la información empresarial, así como, los efectos de la denuncia del empleador y límites a la celebración de pactos colectivos.....	4
1.2 Aplicación del test de razonabilidad en la evaluación de las cláusulas del laudo arbitral para demostrar la equidad en la decisión.	5
1.3 Efectos en el recurso de anulación de la disolución del sindicato.	5
2 <i>DERECHO LABORAL INDIVIDUAL</i>	6
2.1 El art. 46 DEL CST NO prohíbe a las partes acordar el término de duración inicial del contrato de trabajo y su prórroga, hasta por tres años, respectivamente, en el mismo momento.	6
2.2 Validez de la conciliación.....	7
2.3 Sustitución de empleadores.....	7
2.4 Reconocimiento de la pensión de jubilación convencional constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo.....	7
3 <i>DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL</i>	8
3.1 Toda pensión de invalidez y vejez apareja la pensión de sobrevivientes.	8
3.2 Interpretación del artículo 34 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 10 de la Ley 797 de 2003.....	8
3.3 Pago de cuotas partes pensionales.....	9
3.4 Excedentes de libre disponibilidad.....	9
3.5 Principio de la condición más beneficiosa/ esquema de aseguramiento invalidez y muerte.	9
3.6 Obligación de recálculo de la suma adicional pagada por el seguro previsional.	10
3.7 Interpretación del artículo 62 de la Ley 90 de 1946. Pensión de sobrevivientes	10
4 <i>DERECHO PROCESAL LABORAL</i>	11
4.1 Efectos de la declaratoria de la falta de jurisdicción.	11
4.2 Procedencia de la revisión de reconocimiento de sumas periódicas a cargo del tesoro público o de fondos de naturaleza pública.	11
4.3 Información Laboral.	12
4.4 Alcance probatorio de las historias clínicas en sede casacional.	12
4.5 Conflicto de competencia en procesos de cobro de aportes en mora ..	12
4.6 Inaplicabilidad del art. 121 del CGP al procedimiento laboral	13

4.7	Término para interponer el recurso de anulación.....	13
5	RIESGOS LABORALES	14
5.1	Riesgos psicosociales con enfoque de equidad de género.....	14

DERECHO COLECTIVO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



1. DERECHO COLECTIVO

1.1 La decisión precisa el contenido del Derecho a la información empresarial, así como, los efectos de la denuncia del empleador y límites a la celebración de pactos colectivos.

[Encuentre la sentencia aquí: SL1309-2022](#)

i) Derecho a la información empresarial: Se determina el alcance del derecho, al señalar que comprende la facultad de exigir la información social y productiva; la primera, comprende todo lo relacionado con los empleos, lo que implica la transferencia de datos relativos a sus condiciones generales (contratación, traslados, salarios, terminación de la relación de trabajo), descripción de las tareas y posición en la estructura de la empresa, explicación de las decisiones que tengan efecto sobre la situación de los trabajadores, reglamentos de salud y seguridad, servicios de bienestar laboral, entre otras; la segunda, abarca la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro, lo que implica el suministro de información contable y financiera y en general los datos que permitan conocer su situación productiva actual y futura. A su vez, si bien es deseable que tenga una regulación, nada impide su ejercicio en su ausencia para el ámbito laboral, puesto que, su ejercicio es directo. ii) Efectos de la denuncia patronal: se desarrolla y precisa que la circunstancia de que exista coincidencia entre los temas objeto del pliego de peticiones y la denuncia del empleador, y aún si estos se discutieron en la etapa de arreglo directo, no autoriza a los tribunales de arbitraje a reducir los beneficios logrados en la convención colectiva anterior. La posibilidad de reducción de beneficios convencionales debe ser producto de la autocomposición y no de una imposición de terceros o de las autoridades. iii) Pactos colectivos: señala que los empresarios no pueden crear planes de beneficios extralegales o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva, teniendo en cuenta para ello los beneficios monetarios, no monetarios y los descuentos de la cuota sindical. Lo interesante de este fallo es que

se dice que no pueden ser EQUIVALENTES los pactos colectivos a las convenciones, teniendo en cuenta todos los beneficios sociales y económicos.

1.2 Aplicación del test de razonabilidad en la evaluación de las cláusulas del laudo arbitral para demostrar la equidad en la decisión.

[Encuentre la sentencia aquí: SL3453-2022](#)

En las decisiones en equidad, propia de los laudos arbitrales, es pertinente la aplicación del test de razonabilidad, con el cual se debe verificar tres elementos: i) La condición fáctica sea objetiva, ii) Que el tratamiento diferencial persiga una finalidad razonable, iii) Que el trato diferente sea adecuado a la finalidad pretendida y, iv) Que exista proporcionalidad entre el trato desigual y la finalidad. **Efectos en el laudo arbitral cuando se decide ultra y extra petita.** cuando los árbitros conceden mas de lo pedido, no se anula la cláusula completamente, sino solamente en lo excedido.

1.3 Efectos en el recurso de anulación de la disolución del sindicato.

[Encuentre el auto aquí: AL5354-2022](#)

La relevancia es que la Sala analiza la hipótesis de un sindicato disuelto por orden judicial y que, pese a ello, propone un recurso de anulación. La Sala considera que el sindicato en el mundo del derecho dejó de existir. Por tanto, no tenía capacidad para ser parte en el marco del recurso extraordinario de anulación y, como lógica consecuencia, tampoco para comparecer por conducto de representante o llevar a cabo actos procesales. Para tal efecto, recuerda que las organizaciones de trabajadores dejan de existir y por tanto de ser sujetos de derechos y obligaciones, desde el momento en que un juez así lo declara mediante sentencia debidamente ejecutoriada.

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



2 DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

2.1 El art. 46 DEL CST NO prohíbe a las partes acordar el término de duración inicial del contrato de trabajo y su prórroga, hasta por tres años, respectivamente, en el mismo momento.

[Encuentre la providencia aquí: SL2796-2022](#)

La Sala considera que la interpretación del art. 46 permite colegir que una cosa es la duración del contrato de trabajo y otra es su prórroga. De tal manera que las partes pueden acordar al mismo tiempo un contrato de trabajo a término fijo y su prórroga, hasta por tres años, respectivamente. En este sentido no se contradice la ley (art. 46) ni la Constitución (art. 53) si las partes acuerdan una prórroga del contrato, de una vez, cuando se firma el contrato a término fijo y, por tanto, en casos como el presente, la autonomía contractual de las partes debe prevalecer y lo acordado al respecto debe tener plenos efectos. Es pertinente, traer a colación lo que dijo la Corte Constitucional, cuando declaró exequible la prórroga indefinida (C-588-95).

2.2 Validez de la conciliación

[Encuentre la sentencia aquí: SL1639-2022](#)

La conciliación no puede servir ni ser utilizada por parte de los empleadores para a través de ella conciliar prerrogativas laborales sobre sumas irrisorias o vulgares, bajo el escudo que se trata de derechos inciertos y discutibles, pues ello constituye un abierto abuso del derecho y de su posición dominante en la relación del trabajo frente a la parte más débil, lo cual transgrede el mínimo de derechos de los trabajadores consagrados en el artículo 13 del CST y va en contravía de los fines y alcances del ordenamiento laboral. Para que un derecho pierda la calidad de cierto e indiscutible, no basta con que el empleador lo cuestione en el curso de un proceso, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciable por el trabajador, so pretexto de que el empleador controvierta su nacimiento

2.3 Sustitución de empleadores.

[Encuentre la sentencia aquí: SL1399-2022](#)

Esta providencia es relevante porque precisa la jurisprudencia ,y señala en el fallo que el elemento de la continuidad en la prestación del servicio, requerido para que opere la sustitución de empleadores, está anclado a la continuidad material de la prestación del servicio y no a la continuidad del contrato de trabajo. De lo contrario, podría eludirse con facilidad los efectos de la sustitución de empleadores, terminando los contratos de trabajo antes de que el nuevo empresario asuma la dirección del negocio y suscribiendo uno nuevo con él. De esta forma, el nuevo empleador quedaría totalmente liberado de las obligaciones laborales y prestacionales del antiguo empleador, y más aún, los trabajadores perderían su antigüedad laboral y las garantías adquiridas con anterioridad, que es precisamente lo que quiere proteger la institución laboral de la transmisión de empresa.

2.4 Reconocimiento de la pensión de jubilación convencional constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo

[Encuentre la sentencia aquí: SL1178-2022](#)

La sentencia recoge el el criterio señalado en la decisión SL3357-2018, y precisa que el reconocimiento unilateral de la pensión extralegal es justa causa de terminación del contrato de trabajo conforme parágrafo 3.º del artículo 9.º de la Ley 797 de 2003. Asimismo, señala los requisitos para proceder con el despido: (i) que el empleador le reconozca o notifique al trabajador la pensión extralegal o convencional. Si en los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para acceder a una pensión extralegal, el trabajador no solicita su derecho al empleador, este tiene la potestad de reconocerla después de ese término, sin solicitud previa de aquel; y (ii) se le notifique debidamente al trabajador su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



3 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1 Toda pensión de invalidez y vejez apareja la pensión de sobrevivientes.

[Encuentre la providencia aquí: SL3451-2022](#)

Tratándose de pensión de vejez en el RAIS en la modalidad de retiro programado si la persona es soltera debe incluirse en los cálculos, el beneficiario eventual. El artículo 81 de la Ley 100 de 1993 -modalidad de retiro programado- cubre al afiliado y sus beneficiarios; la Resolución 3099 de 2015 modificada por la 3023 de 2017 contempla en la fórmula para calcular la pensión, la inclusión de dos beneficiarios, por lo que, aun cuando se trate de una persona soltera, asociar un beneficiario es necesario para definir el saldo mínimo de pensión y la modalidad.

3.2 Interpretación del artículo 34 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 10 de la Ley 797 de 2003.

[Encuentre la providencia aquí: SL3501-2022](#)

La pensión de vejez se incrementa en 1.5% por cada 50 semanas adicionales a las mínimas (1300), hasta alcanzar un monto máximo del 80% del IBL, sin que se limite el número de semanas necesario para lograrlo, es decir, que las semanas adicionales a las 1800, son válidas para incrementar la tasa de reemplazo y alcanzar el monto máximo de la pensión de vejez.

3.3 Pago de cuotas partes pensionales.

[Encuentre la providencia aquí: SL1732-2022](#)

Se realiza un análisis sobre la competencia de la UGPP, frente al pago de las cuotas partes pensionales adeudadas a las entidades territoriales una vez finalizado el proceso de liquidación de CAJANAL. Por la norma general de competencia, se atribuye a la UGPP, los pasivos que no fueron solventados dentro del trámite liquidatorio, ni durante la vigencia de los patrimonios autónomos. Así mismo precisa las funciones entre la UGPP y el FOPEP ejecuta exclusivamente el acto de pago y actúa como depositario de los recursos que sean adjudicados a una entidad o particular con ocasión de una decisión administrativa o judicial, sin que sea de manera directa responsable del cumplimiento de la obligación.

3.4 Excedentes de libre disponibilidad.

[Encuentre la providencia aquí: SL2798-2022](#)

Requisitos - El afiliado al régimen de ahorro individual con solidaridad al momento de acumular el capital necesario para financiar una pensión en cualquiera de las modalidades reguladas por la Ley 100 de 1993, puede gozar de beneficios adicionales, como percibir los excedentes de libre disponibilidad, siempre que cumpla los siguientes requisitos: i) Que la renta vitalicia inmediata o diferida contratada, o el monto del retiro programado, sea mayor o igual al 70 % del ingreso base de liquidación, y no podrá exceder de quince veces la pensión mínima vigente en la fecha respectiva y ii) Que la renta vitalicia inmediata, o el monto del retiro programado, sea mayor o igual al 110 % de la pensión mínima legal vigente

3.5 Principio de la condición más beneficiosa/ esquema de aseguramiento invalidez y muerte.

[Encuentre la providencia aquí: SL2078-2022](#)

Aplicación del principio de la condición más beneficiosa. Procede el principio de la condición más beneficiosa cuando se predica la aplicación del régimen inmediatamente anterior al vigente al momento del deceso del causante o de la estructuración de la invalidez, según corresponda -el juez no puede hacer un ejercicio histórico sobre normas que regulan la materia para resolver el caso

concreto-Se establece que tanto para los acuerdos del ISS como el estatuto pensional de 1993 el objeto primigenio es la pensión de vejez, no obstante se reconoce que tal aspiración se puede ver frustrada por la invalidez o la muerte, que al ser un hecho incierto, que puede suceder o no, del que no se tiene certeza de la fecha de su ocurrencia, se requiere continuidad en la cobertura, lo cual se materializa con el aporte, pues este conlleva aparejado el pago de la prima para dicha protección.

3.6 Obligación de recálculo de la suma adicional pagada por el seguro previsional.

[Encuentre la providencia aquí: SL1964-2022](#)

Se precisa la obligación legal de la compañía que asegura en el del régimen de ahorro individual, de recalcular el valor del pago efectuado a la AFP (suma adicional) cuando se presentan nuevos beneficiarios de un afiliado fallecido, es decir, la suma adicional necesaria para financiar la pensión cubierta con el seguro previsional se paga de manera automática por ministerio de la ley cuando se condena a la administradora de pensiones al reconocimiento de la prestación .

3.7 Interpretación del artículo 62 de la Ley 90 de 1946. Pensión de sobrevivientes

[Encuentre la providencia aquí: SL413-2022](#)

Nuevo alcance e interpretación al artículo 62 de la Ley 90 de 1946. Cambio de criterio en el sentido de eliminar las barreras para acceder a la pensión de sobrevivientes cuando se contraen nupcias antes de la Constitución de 1991, de acuerdo al nuevo criterio de la Sala de Casación Laboral, El derecho a recibir la pensión de sobrevivientes del artículo 62 de la Ley 90 de 1946 no se pierde cuando la viuda o viudo beneficiario de la prestación contrae nuevas nupcias, sin importar que ese hecho se materialice antes o después de la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991, pues no existen razones que justifiquen un trato diferencial ni que se mantengan restricciones que vulneran los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, a la seguridad social en pensiones y a la voluntad libre de conformar una familia mediante el lazo jurídico

DERECHO PROCESAL LABORAL



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



4 DERECHO PROCESAL LABORAL

4.1 Efectos de la declaratoria de la falta de jurisdicción.

[Encuentre la providencia aquí: AL3872-2022](#)

Este caso es relevante porque la Sala, con apoyo en lo dispuesto en ellos artículos 16 y 138 del Código General del Proceso, señala que cuando se declare, la falta de jurisdicción o la falta de competencia por los factores subjetivo o funcional, lo actuado conserva validez, salvo la sentencia que se hubiere proferido que será nula. Por tanto, el juez al recibir el asunto remitido por el juez de la jurisdicción contencioso administrativo, no podía pretender que se rehiciera el proceso desde su etapa inicial, siendo que solo estaba pendiente de emitir sentencia.

4.2 Procedencia de la revisión de reconocimiento de sumas periódicas a cargo del tesoro público o de fondos de naturaleza pública.

[Encuentre la providencia aquí: SL1502/2022](#)

¿Es viable atacar en revisión el silencio tanto del Tribunal como de la Corte, frente a la excepción de prescripción, habiéndose propuesto en la contestación de la demanda? El mecanismo procesal para la revisión de las decisiones judiciales, previsto en el artículo 20 de la Ley 797 de 2003, no contempla la posibilidad de que por esa vía se pueda resolver la excepción de prescripción propuesta en la contestación de la demanda, ante el silencio del Tribunal y de la Corte, cuando no se hace uso de los remedios procesales previstos para conjurar tales irregularidades ante las instancias.

4.3 Información Laboral.

[Encuentre la providencia aquí: AL1198-2022](#)

Se recuerda la obligación de conservar la información laboral de los trabajadores de manera indefinida, en caso de no encontrarse debe ser reconstruida a través de los diferentes elementos que están a disposición de la empresa como soportes electrónicos de cotización o las nóminas físicas, entre otros instrumentos.

4.4 Alcance probatorio de las historias clínicas en sede casacional.

[Encuentre la providencia aquí: SL2262-2022](#)

a) Las historias clínicas pueden obrar en varios documentos, que en verdad son un solo medio de convicción, en tanto gozan de la característica de integralidad de que trata el artículo 3.º de la Resolución 1995 de julio 08 de 1999 del Ministerio de Salud, modificada por la Resolución 839 de 2017, razón por la cual el artículo 13 del mismo reglamento dispuso la posibilidad del traslado y copia en el evento de que exista multiplicidad de ellas.

b) Para que del relato del trabajador, consignado por los profesionales de la salud en las historias clínicas, se pueda inferir el acaecimiento de un accidente de trabajo, debe estar acompañado de elementos de convicción, como exámenes de laboratorio u otros, que corroboren científicamente tal aserto c) La historia clínica ocupacional no es un documento declarativo, así no tenga la firma del trabajador, es representativo de lo que el profesional de salud ocupacional registra sobre la condición del paciente y si no se solicita su ratificación o es tachada de falsa oportunamente, resulta ser prueba hábil en casación.

4.5 Conflicto de competencia en procesos de cobro de aportes en mora

[Encuentre la providencia aquí: AL3917-2022](#)

El auto señala que, de acuerdo con el art. 110 CPT los jueces competentes para conocer del trámite de la acción ejecutiva del cobro de las cotizaciones adeudadas a las administradoras del sistema de seguridad social, pueden ser: i) el juez del domicilio de la entidad de seguridad social que ejerce la acción, o ii) el lugar donde se profirió la resolución o título ejecutivo correspondiente. La norma es clara cuando indica que la competencia la tiene el juez del domicilio de la entidad de seguridad social o del lugar en el que se expidió la resolución o título ejecutivo, criterio último que precisamente por su simpleza permite identificar con mayor precisión al juez competente. Es que el lugar donde se realizaron las gestiones de cobro no puede ser un factor de competencia, pues, en primer lugar, no existe un soporte normativo que

así lo establezca, y, en segundo lugar, tal criterio puede generar una dispersión de jueces competentes y por ende más conflictos de competencia, dada la dificultad que entraña en la práctica identificar con precisión al juez competente. En efecto, en no pocas veces las gestiones de cobro se realizan en distintas localidades, por ejemplo, los requerimientos previos o iniciales al empleador moroso pueden provenir de una ciudad determinada y la liquidación final de otro lugar distinto, de tal suerte que este criterio puede contribuir a la eclosión de conflictos innecesarios.

4.6 Inaplicabilidad del art. 121 del CGP al procedimiento laboral

[Encuentre la providencia aquí: SL1163-2022](#)

Se considera que el procedimiento del trabajo y seguridad social tiene sus propios mecanismos adecuados para ofrecer a las partes las garantías judiciales debidas, por lo que no se debe acudir a los arts. 117 y 121 del CGP, puesto que no hay un vacío legal que deba suplirse con estas disposiciones, en tanto que el art. 145 del CPTSS solo autoriza acudir al Código General del Proceso a falta de disposiciones en la especialidad. Inclusive, el mismo art.1 del CGP reconoce que ese código regula la actividad procesal «en los asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios»y que se puede aplicar a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad y a las actuaciones de particulares y autoridades administrativas, cuando ejerzan funciones jurisdiccionales, «en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes». En la jurisdicción laboral no aplica la pérdida de competencia para fallar del funcionario a quien le transcurra el término previsto en el artículo 121 del CGP.

4.7 Término para interponer el recurso de anulación.

[Encuentre la providencia aquí: AL1076/2022](#)

El término de los tres días para interponer el recurso de anulación contra un laudo arbitral, debe contabilizarse a partir del día siguiente en que se notifique la providencia que resuelve la solicitud de su adición, aclaración o corrección, o cuando estas se hicieren de oficio.

RIESGOS LABORALES



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



5 RIESGOS LABORALES

5.1 Riesgos psicosociales con enfoque de equidad de género.

[Encuentre la providencia aquí: SL3008-2022](#)

Se precisan las etapas que surten las calificaciones de invalidez (primera oportunidad y calificaciones de instancia). Se aborda el marco normativo que aplica a las calificaciones de invalidez y se precisa que pueden coexistir 3 tipos de solicitudes de calificación que surten un mismo procedimiento -calificación en primera oportunidad y calificaciones de instancia-, respecto de las cuales varía su denominación, conforme a los aspectos que son materia de análisis, las cuales son: (i) calificación inicial de pérdida de la capacidad laboral; (ii) revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la invalidez, y (iii) calificación integral de la invalidez. Se explica en que consiste cada una de dichas calificaciones, su objetivo y los parámetros que tienen en cuenta. Se concluye que absolutamente factible que, dada la evolución de las patologías, la aparición de nuevos diagnósticos de un mismo origen o de una génesis diversa, pueda no solo determinarse en forma inicial un porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sino también revisarse en el sistema de seguridad social o por vía judicial una calificación que ya está en firme o realizarse una calificación integral que incluya factores comunes y laborales. Se explica que la revisión de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral o la realización de una calificación integral no está vedada a las juntas regionales por el hecho que haya existido una calificación previa por parte de la junta nacional. Se concluye que el decreto de un dictamen en el proceso judicial para determinar la invalidez no está sujeto a la jerarquización existente en el sistema de seguridad social respecto a las juntas de calificación



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

El presente documento será sujeto a permanente actualización en línea con las novedades jurisprudenciales que se originen en la Sala.
