



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Relatoría Sala de Casación Laboral

# Boletín Jurisprudencial

## Sala de Casación Laboral

Bogotá, D. C., 12 de abril de 2021

n.º 3

El contenido de este boletín es de carácter informativo. Se recomienda revisar directamente las providencias.



### **LABORAL INDIVIDUAL**

**SL440-2021**

**Palabras clave:** *criterios auxiliares, precedente, jurisprudencia, riesgos profesionales, compatibilidad de indemnizaciones.*

#### **CRITERIOS AUXILIARES » JURISPRUDENCIA**

- En la construcción y consolidación de la jurisprudencia del trabajo, las decisiones judiciales de las altas corporaciones nacionales de la justicia pueden servir como criterio de interpretación de las disposiciones legales laborales sustantivas, más aún si contienen respuestas jurídicas o aproximaciones interpretativas a casos relacionados con materias del derecho en las que confluente más de una especialidad
- El uso de la jurisprudencia es una clara y legítima expresión de la integración del sistema jurídico, como también lo son la analogía de la ley, los principios generales del derecho, la doctrina, las reglas de la sana crítica, el arbitrio judicial, criterios de interpretación como la equidad, la justicia, la proporcionalidad y la razonabilidad, aplicables todos en virtud del artículo 230 de la CN y 19 del CST ([SL440-2021](#))

### **DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ » PRECEDENTE**

- Los jueces laborales de existir un precedente aplicable deben identificarlo -carga de transparencia- y, hecho esto, acatarlo o disentir del mismo; si es lo segundo, asumen la obligación de desarrollar una carga argumentativa suficiente que explique las razones del disenso -requisito de suficiencia-; la identificación no excluye la lectura y consideración de las decisiones judiciales de otras corporaciones nacionales e incluso internacionales ([SL440-2021](#))

### **INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY » PRECEDENTE**

- Corresponde a los jueces del trabajo observar el precedente jurisprudencial vertical que procede de la Sala de Casación Laboral como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral el cual tiene fuerza vinculante en virtud de los principios de igualdad, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, pero siempre que tenga la capacidad de responder adecuadamente a la realidad fáctica del asunto concreto, así como la social, económica y política del momento ([SL440-2021](#))

### **SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA DE PERJUICIOS » COMPATIBILIDAD CON LAS PRESTACIONES A CARGO DEL SISTEMA**

- Existe compatibilidad entre las cifras pagadas por la administradora de riesgos profesionales y las sumas a cancelar por indemnización a cargo del empleador por tener distinta finalidad, en tanto, la primera es de naturaleza prestacional y la segunda meramente indemnizatoria ([SL440-2021](#))

### **SL572-2021**

**Palabras clave:** *discapacidad, estabilidad, pruebas, terminación del contrato, indemnización.*

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA**

- La protección por estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 requiere que el trabajador esté en situación de discapacidad, al tiempo que implica soportar un nivel de limitación que influya en el desempeño laboral necesario para establecer la relación directa de esta con el acto discriminatorio del despido, razón por la cual se exige la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral -los soportes de las patologías y secuelas del trabajador registrados en la historia clínica no son suficientes-
- En tratándose de la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no es la patología padecida por el trabajador lo que activa dicha protección, sino la limitación que esta produce en su salud con incidencia en el desarrollo de sus labores ([SL572-2021](#))

## **PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

- En principio, para acreditar la condición generadora de la protección prevista en la Ley 361 de 1997, debe acudir preferiblemente a una calificación técnica que describa el nivel de la limitación padecida por el trabajador, sin embargo, en virtud de los principios de libertad probatoria y de libre formación del convencimiento, si no se cuenta con aquella, tal limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, y esté precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, su grave estado de salud o la severidad de la lesión que inciden en la realización de su trabajo ([SL572-2021](#))

## **SL593-2021**

**Palabras clave:** *trabajadores oficiales, ISS, prima de navidad, sanción moratoria, competencia de la Corte.*

### **LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » PRESTACIONES SOCIALES » COMPATIBILIDAD ENTRE PRIMA DE NAVIDAD Y PRIMA DE SERVICIOS**

- La prima de navidad legal y la prima semestral de servicios del artículo 50 de la convención colectiva 2001-2004 suscrita con el ISS son compatibles, pues resulta inviable jurídicamente dar un tratamiento normativo igualitario a prestaciones de estirpe sustancialmente diferente ([SL593-2021](#))

### **LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » PRESTACIONES SOCIALES » PRIMA DE NAVIDAD » PROCEDENCIA**

- La sola calidad de trabajador oficial de una empresa industrial y comercial del Estado no implica la exclusión del derecho a la prima de navidad legal, dicha excepción solo aplica en caso de que el beneficiario tenga derecho a primas anuales de cuantía igual o superior, cualquiera sea su denominación, por virtud de pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos internos que sean similares ([SL593-2021](#))

### **RECURSO DE CASACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE**

- La Sala permanente de Casación Laboral es la única facultada para unificar la jurisprudencia nacional en su especialidad, por lo tanto, en los casos en que las Salas de Descongestión estimen necesario cambiar un precedente o crear una línea de pensamiento deben, necesaria y rigurosamente, remitir el proyecto a la Sala permanente ([SL593-2021](#))

## **SL675-2021**

**Palabras clave:** *contrato de trabajo, terminación sin justa causa, supresión del cargo, indemnización.*

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA POR SUPRESIÓN DEL CARGO**

- El artículo 47 del CST dispone que el contrato a término indefinido tiene vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, sin embargo, al empleador

no le basta con alegar y, o propiciar la desaparición de la causa o el objeto del contrato para que éste se tenga por terminado en forma justificada o legal, por ende, deben evaluarse las circunstancias que afectan los citados elementos esenciales del contrato en cada caso concreto y, además, tener en cuenta que la supresión del cargo no implica necesariamente que la materia del trabajo haya cesado [\(SL675-2021\)](#)

#### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA » PROCEDENCIA**

- Procede la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CTS cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral sin que medie una causa legal y, o justa y, además, cuando se desvincula al trabajador con base en la supuesta desaparición de las causas y la materia del trabajo de que trata el artículo 47 de la citada normativa, sin que tales circunstancias se hayan demostrado [\(SL675-2021\)](#)

#### **SL679-2021**

**Palabras clave:** *contrato de trabajo, discapacidad, terminación del contrato, justa causa, pruebas.*

#### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA**

- Cuando se alega una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, dado que se soporta en una razón objetiva [\(SL679-2021\)](#)

#### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR**

- Revelar secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa, está consagrado como justa causa de terminación del contrato de trabajo y, además, transgrede el principio de confidencialidad para el tratamiento de datos personales y el derecho de reserva desarrollados en la Ley 1581 de 2012 y en el artículo 61 del Cco [\(SL679-2021\)](#)

#### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA » VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Resulta improcedente el amparo de la estabilidad laboral reforzada al acreditarse la existencia de una justa causa para el despido, pues la trabajadora incumplió con sus obligaciones especiales al tomar y comunicar a terceros, sin autorización y por fuera de la esfera de sus funciones, información concerniente a la nómina de otro trabajador de la empresa, transgrediendo así el principio de confidencialidad no solo en relación con la empresa sino con el tratamiento de datos del trabajador [\(SL679-2021\)](#)

## **PRUEBAS EN SEGUNDA INSTANCIA » PRUEBAS DE OFICIO » PROCEDENCIA**

- La legislación procesal del trabajo confiere amplias facultades a los jueces de instancia para decretar pruebas de oficio y esclarecer la verdad en el proceso, siempre que se cumplan a cabalidad los principios de publicidad y contradicción ([SL679-2021](#))

### **SL696-2021**

**Palabras clave:** *trabajadores oficiales, contrato de trabajo, estabilidad laboral, madre cabeza de familia, poderes del Juez.*

## **LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MADRES CABEZA DE FAMILIA, RETÉN SOCIAL**

- Se considera mujer cabeza de familia cuando tiene a cargo la jefatura femenina del hogar y acredita los siguientes presupuestos: (i) Ser responsable en el plano afectivo, económico o social de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) Que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria, iii) Que esto obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero o compañera permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o iv) Exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar
- La protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 es solo una de las medidas a través de las cuales el legislador garantiza los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, los prepensionados y las madres cabeza de familia -que la finalización de la relación laboral no obedezca en estricto rigor a un programa de renovación de la administración, en modo alguno restringe la protección legal y de estabilidad laboral reforzada en tanto esta deriva de un mandato supralegal-
- El hecho que una mujer, además de un hijo con situación de discapacidad, tenga otros descendientes a su cargo, pero que se presumen legalmente capaces de ser titulares de derechos y obligaciones y de disponer de los mismos al ser mayores de dieciocho años, no anula la posibilidad de tener la calidad de madre cabeza de familia si se acredita la ausencia o imposibilidad de contribución sustancial al hogar por parte de tales miembros de la familia ([SL696-2021](#))

## **DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ**

- El análisis del juez de los requisitos para acreditar la calidad de madre o mujer cabeza de familia, no debe desatender el contexto social, económico y familiar en el que se desarrolla la jefatura femenina del hogar, no pueden interpretarse bajo una perspectiva que reproduzca estereotipos sociales sobre los roles de género que históricamente han estado involucrados

en las relaciones intrafamiliares y considerados como válidos en grave menoscabo de un grupo poblacional determinado ([SL696-2021](#))

## **SL711-2021**

**Palabras clave:** *contrato de trabajo, discapacidad estabilidad laboral reforzada, pruebas*

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » PROCEDENCIA**

- Cuando se alega una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de persona en situación de discapacidad no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, dado que se soporta en una razón objetiva - afectación a la salud no prevista por el ordenamiento jurídico para que opere la protección reforzada-
- Si bien en los contratos de trabajo a término fijo la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo, sólo se tendrá como causal objetiva, si el empleador demuestra la extinción de las causas que le dieron origen al contrato o de la necesidad empresarial, pues si ello no ocurre, se presume que la decisión de no renovar el contrato estuvo revestida de una conducta discriminatoria, ello no opera en este tipo de vínculo frente a cualquier afectación a la salud, solo aplica en los casos de trabajadores con discapacidad, es decir, aquellos que logran acreditar que se encuentran en los rangos de protección aceptados por la jurisprudencia de la Corte ([SL711-2021](#))

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD » REQUISITOS**

- Para que la garantía de estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad opere es necesario cumplir tres requisitos: i) Que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) Con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %, b) Severa, mayor al 25 %, pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral o c) Profunda, cuando el grado de discapacidad supera el 50 %; ii) Que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y iii) Que la relación laboral termine por razón de su discapacidad, lo cual se presume -salvo que exista una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo ([SL711-2021](#))

### **PRUEBA DE LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

- Aunque la Corte admite la libertad probatoria para determinar la discapacidad, el artículo 1 del Decreto 917 de 1999 -manual de calificación de la invalidez- establece un procedimiento objetivo para su calificación, en ese orden la prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se refiere a todas aquellas personas cuya discapacidad comienza en el 15 % de pérdida de capacidad laboral, para quienes la acreditación se puede dar luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del

empleador sobre las condiciones especiales de salud de su trabajador al momento de la terminación del contrato, incluso si existe una calificación de pérdida superior al 15 %, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización ([SL711-2021](#))

## **SL845-2021**

**Palabras clave:** *contrato de trabajo, trabajador particular, indemnización moratoria, fraude de ley, solidaridad.*

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar desvirtuada la mala fe de la empleadora, puesto que el actor, en su doble calidad de socio y trabajador, tenía potestades administrativas y societarias, las cuales le permitían intervenir directamente en el gobierno de la sociedad, participar en la gestión de su propio salario y, además, en la administración de la empresa, por tanto, la responsabilidad derivada de la omisión en el pago de su remuneración también le era atribuible ([SL845-2021](#))

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SOLIDARIDAD » SOLIDARIDAD DEL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA » FRAUDE A LA LEY » APLICACIÓN**

- Constituye fraude a la ley del trabajo el invocar la solidaridad del artículo 34 del CST usando la pretensión aparente de obtener el pago de salarios y acreencias laborales, con el verdadero fin de defraudar ([SL845-2021](#))

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SOLIDARIDAD » SOLIDARIDAD DEL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA » PROCEDENCIA**

- Si el trabajador es además integrante del máximo órgano de dirección de la compañía, teniendo responsabilidad en las omisiones e irregularidades frente a las obligaciones salariales, resulta inviable que utilice la figura de la solidaridad para obtener de la empresa el pago de los créditos laborales insatisfechos, pues no puede participar directa o indirectamente en la gestión irregular de su propio salario y, al mismo tiempo, beneficiarse del patrimonio del empleador ([SL845-2021](#))

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SOLIDARIDAD » SOLIDARIDAD DEL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA » PROCEDENCIA » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Error de hecho del ad quem desestimar la responsabilidad solidaria entre la Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol) y la Universidad Industrial de Santander (UIS) en cuanto al pago de los salarios al trabajador conforme al artículo 34 del CST, pues si bien los contratos asociativos que unieron a dichas entidades se celebraron como una alianza de los sectores productivo y educativo, también implicaron el desarrollo de la actividad principal de Ecopetrol, esto es, la exploración y explotación de hidrocarburos, puesta a cargo de la mencionada universidad como agente externo y luego delegada en la empleadora del actor, cuyos derechos y medios de producción eran de la estatal petrolera como beneficiaria de la obra ([SL845-2021](#))

## **LABORAL COLECTIVO**

### **SL720-2021**

**Palabras clave:** *huelga, declaratoria, legitimación en la causa.*

#### **HUELGA » DECLARATORIA » LEGITIMACIÓN**

- La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, atribuido a ellos individualmente, sin embargo, su ejercicio debe ser colectivo, pues un solo trabajador no puede declararse a sí mismo en huelga ([SL720-2021](#))

#### **HUELGA » DECLARATORIA » LEGITIMACIÓN**

- La huelga puede ser ejercida a través de una organización sindical, en representación de los trabajadores, o por un grupo de trabajadores sindicalizados, por consiguiente son legítimas las denominadas huelgas no sindicales o espontáneas, es decir, aquellas que no son declaradas, dirigidas o controladas por una agremiación sindical ([SL720-2021](#))

#### **LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Carece de legitimación en la causa por pasiva el sindicato dado que el cese de actividades no fue proclamado, dirigido o controlado por la agremiación sindical, sino por un grupo de trabajadores de la clínica apelante quienes emprendieron las medidas de presión tomadas autónomamente para reclamar el pago de las acreencias laborales adeudadas desde el año 2016 ([SL720-2021](#))

## **SEGURIDAD SOCIAL**

### **SL672-2021**

**Palabras clave:** *pensión de sobrevivientes, Ley 12 de 1975, compañero permanente, beneficiarios, principio de igualdad y no discriminación.*

#### **PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES, LEY 12 DE 1975 » BENEFICIARIOS**

- El compañero permanente -hombre- puede acceder a la pensión de que trata el artículo 1 de la Ley 12 de 1975, sin que haya lugar a distinciones en razón del género, lo determinante es el cumplimiento de los requisitos para obtener la prestación, esto es, el tiempo de servicios del causante y los lazos de familiaridad con este ([SL672-2021](#))

#### **PENSIONES » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN » APLICACIÓN**

- En tratándose del estudio y adjudicación de derechos de estirpe laboral y de seguridad social, lo más adecuado para la materialización de una igualdad real y efectiva es acudir a una interpretación omnicompreensiva de hombres y mujeres y, con ello, evitar distinciones

arbitrarias e infundadas en razón del género, pues a nadie puede privarse del goce efectivo de sus derechos desde una óptica restrictiva o excluyente en función del sexo, de manera que la definición del asunto debe centrarse es en la satisfacción de los requisitos mínimos de ley para acceder al derecho de que se trate ([SL672-2021](#))

## **SL890-2021**

**Palabras clave:** *terminación del contrato, reintegro, efectos, actividades de alto riesgo, semanas de cotización.*

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO » EFECTOS**

- Los efectos jurídicos que se derivan de un reintegro laboral ordenado por vía judicial conllevan la no solución de continuidad del vínculo contractual, que implica entender que la relación laboral no finaliza ni se interrumpe, que el trabajador efectivamente prestó sus servicios con todas sus consecuencias y, además, en las mismas condiciones en las que se encontraba antes del despido ineficaz ([SL890-2021](#))

### **PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ POR ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO » REQUISITOS » SEMANAS DE COTIZACIÓN**

- La orden de reintegro judicial configura una «ficción jurídica» que permite entender que si el empleo implica el ejercicio por parte del trabajador de tareas de alto riesgo, pese a no prestar materialmente el servicio, este continúa ejecutándolas con todas sus consecuencias de pago de salarios y obligaciones con el sistema de seguridad social, que tenía al momento de la ruptura contractual ilegal ([SL890-2021](#))

### **PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ POR ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO, DECRETO 758 DE 1990 » REQUISITOS » SEMANAS DE COTIZACIÓN**

- Error del tribunal al considerar que el período comprendido entre el despido y el reintegro por orden judicial no debía estimarse como laborado en tareas de alto riesgo para el reconocimiento de la pensión especial de vejez del Acuerdo 049 de 1990, pues si bien no existía exposición al no ejercerse materialmente el cargo, desconoció que las consecuencias jurídicas del reintegro irradian los regímenes pensionales y buscan restablecer de forma efectiva las condiciones que tenía el trabajador al momento del despido, lo cual no puede verse afectado por la imposibilidad física de prestar el servicio como consecuencia de una decisión de su empleador, declarada ineficaz ([SL890-2021](#))

## **SL4659-2020**

**Palabras clave:** *pacto colectivo, pensión de jubilación, IFI, causación, disfrute.*

### **PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE PACTO COLECTIVO » REQUISITOS**

- El artículo 19 de del pacto colectivo del 7 de mayo de 2001 suscrito entre el Instituto de Fomento Industrial en Liquidación (IFI) y los trabajadores no sindicalizados establece el

reconocimiento de una pensión de jubilación, para aquellos trabajadores que cumplieran los siguientes requisitos: i) Acogimiento al plan de retiro voluntario, programado y concertado, ii) Contar con veinte años o más de servicios al IFI y iii) Ser beneficiario del régimen de transición contenido en la Ley 100 de 1993 ([SL4659-2020](#))

### **PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE PACTO COLECTIVO » REQUISITOS » EDAD**

- La edad es un requisito de exigibilidad mas no de causación en los casos en los cuales como resultado del acogimiento a un plan de retiro y de lo estipulado en una conciliación laboral, se acuerda reconocer una pensión de jubilación convencional por razón de la desvinculación del trabajador de la empresa luego de haber laborado veinte años de servicios y donde además, concurren actuaciones inequívocas de la obligación de pagar tal prestación con independencia de cualquier cambio normativo a futuro ([SL4659-2020](#))

### **PENSIONES » DERECHOS ADQUIRIDOS » BENEFICIOS PENSIONALES EXTRALEGALES O CONVENCIONALES » ACTO LEGISLATIVO 01 DE 2005**

- La pérdida de vigencia de las reglas de carácter pensional contenidas en convenciones, pactos, laudos y acuerdos, no comporta la pérdida de los derechos válidamente adquiridos mientras esas reglas estuvieron en vigor ([SL4659-2020](#))

## **PROCEDIMIENTO LABORAL**

### **SL676-2021**

**Palabras clave:** *unión temporal, presupuestos procesales, capacidad para ser parte, contrato de trabajo.*

### **LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES**

- Los consorcios y uniones temporales tienen plena capacidad contractual laboral pues, si bien el artículo 22 del CST define el contrato de trabajo, esto no puede obviar las transformaciones jurídicas, sociales, tecnológicas y productivas, hoy existen nuevos sujetos y organizaciones empresariales que actúan como verdaderos empleadores ([SL676-2021](#))

### **PRESUPUESTOS PROCESALES**

- Diferencia entre la capacidad de ser parte y la capacidad para comparecer en un proceso; la primera, se refiere a los sujetos que tienen personalidad jurídica y con vocación legítima para adquirir derechos y obligaciones, y la segunda; es la facultad de disponer de los derechos y responder por las obligaciones ([SL676-2021](#))

### **PRESUPUESTOS PROCESALES » CAPACIDAD PARA SER PARTE**

- Tener capacidad para ser parte al estar involucrado como titular de derechos y obligaciones en una relación jurídica sustancial con otro sujeto; es diferente a asumir legalmente la calidad de representante legal de una parte, pues esta figura implica que los actos del representante obligan al representado, ya que aquel no los ejecuta en su propio nombre,

sino en el de este último, sin que dicha representación otorgue o transfiera la titularidad de los derechos y obligaciones , y por ende, tampoco la capacidad para ser parte en un proceso (SL676-2021)

---

*Corte Suprema de Justicia de Colombia  
Dra. Liliana Cuéllar Ledesma  
Relatora Sala de Casación Laboral*

