

# Boletín Estudio Legal

## Marzo 2023

## 1 Diferencia salarial entre trabajadores del mismo cargo se justifica por la existencia de convenciones y/o pactos colectivos.

Por medio de la Sentencia SL4305 de 2022, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral reiteró su posición, según la cual puede haber diferenciación salarial entre trabajadores que son beneficiarios de pactos y convenciones colectivas y aquellos trabajadores que no lo son, ya que es esta precisamente una de las finalidades del derecho a la negociación.

## 2 Facultad disciplinaria del empleador.

La Corte Suprema de Justicia dejó claro que así un trabajador goce de fuero circunstancial, el empleador puede terminar el contrato laboral con justa causa, ya que este tipo particular de fuero solo se activa cuando el despido es sin justa causa y en contra de un trabajador beneficiario de la negociación colectiva. Lo anterior, a través de la sentencia SL029 de 2023.



## 3 Presunción de despido discriminatorio por discapacidad evidente.

La Corte Suprema de Justicia dejó claro que así un trabajador goce de fuero circunstancial, el empleador puede terminar el contrato laboral con justa causa, ya que este tipo particular de fuero solo se activa cuando el despido es sin justa causa y en contra de un trabajador beneficiario de la negociación colectiva. Lo anterior, a través de la sentencia SL029 de 2023.

## 4 Acoso laboral como justa causa de terminación del contrato laboral.

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Superior del Tribunal de Cali, en sentencia número 261 del 30 de septiembre de 2022, resolvió que el acoso laboral configura una justa causa de terminación del contrato laboral ya que los actos que ponen en indefensión a una mujer no se pueden normalizar dentro de la relación laboral, así sean denominados como “chanza” o “recocha”.

El Tribunal reconoce que dentro de la relación laboral es posible que se cree familiaridad y cercanía entre los compañeros de trabajo; sin embargo, lo anterior no permite que la libertad sexual y la dignidad humana se vean vulneradas.

## 5 Presunción de despido fundamentado en el estado de gestación de la trabajadora

La Corte Constitucional en sentencia T-458 de 2022 aclara que si hay duda sobre si el empleador conoció o no el estado de embarazo se debe presumir tal conocimiento y por ende dar efectos a la protección de estabilidad laboral reforzada.

Ahora bien, el empleador puede probar en contra de presunción, demostrando que efectivamente no conocía del embarazo de la empleada y demostrando que el despido fue fruto de una causa objetiva o una justa causa de terminación del contrato.

## 6 Mecanismos de dilación en el reintegro judicial del trabajador

Mediante sentencia SL 3524 de 2022, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, determinó que los exámenes médicos no pueden ser utilizados como un mecanismo dilatorio para retrasar el cumplimiento de la orden de reintegro de un trabajador, ya que, si bien no es un nuevo vínculo contractual, es un control adecuado para preservar la salud de los empleados, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993 y la Ley 562 de 2012. Asimismo, la Corte señaló que tampoco se debe exigir la entrega de documentos de ningún tipo para condicionar el reintegro.

## 7. Efectos de la omisión de afiliación del trabajador en la pensión de invalidez

En sentencia SL 3084 de 2022, la Corte Suprema de Justicia señaló que ante la omisión de afiliación del trabajador ante el Sistema General de Pensiones, en caso de invalidez, es el empleador quien debe responder.

Esto, con fundamento en que la pensión de invalidez se concibe en función del aseguramiento de un riesgo; por lo que las entidades de seguridad social pueden prever y gestionar dicho riesgo -a través de reserva o seguro- sobre cada afiliado. En ese sentido, endilgarle responsabilidad alguna a dichas entidades sobre la pensión de una persona que nunca fue afiliada, resultaría en una carga excesiva.

## **8** Revisión judicial de la legalidad de la huelga y su efecto en los huelguistas.

En el auto AL 5567 la Corte Suprema de Justicia recuerda que la declaratoria de ilegalidad de una huelga no causa de manera automática que aquellos que hayan participado en la huelga hayan incurrido en una justa causa de terminación del contrato laboral. Lo anterior, en tanto a que la revisión de la legalidad de una huelga es un control abstracto de las reglas concretas que revisten el ejercicio del derecho a la huelga, mientras que las causales de terminación del contrato laboral son situaciones específicas de hechos generados por el comportamiento del trabajador, el cual se debe revisar siempre, caso por caso.

## **9** Coexistencia y concurrencia de contratos.

El Código Sustantivo del Trabajo admite, por un lado, la coexistencia de contratos laborales con dos o más empleadores, siempre y cuando no se haya pactado exclusividad y; por otro lado, la concurrencia de un contrato laboral con otros de diferente naturaleza -civil, comercial- y no por esto el primero pierde su índole laboral.

En este sentido, en la sentencia SL 4307 la Corte Suprema de Justicia recuerda que la existencia de un contrato civil o comercial no desvirtúa la relación que surge de la prestación personal de servicios.

## **10**

### **Excepción al principio de inmediatez en la justa causa de reconocimiento de la pensión de vejez.**

El principio de inmediatez no es aplicable a la justa causa de terminación del contrato laboral por pensión. Así las cosas, en la sentencia SL-2904, la Corte Suprema de Justicia entiende que el principio de inmediatez constituye un límite a las decisiones del empleador, más no a las circunstancias ajenas a él como lo es la condición de pensionado.

## **11** Estabilidad Laboral reforzada por prepensión

La Corte Suprema de Justicia señaló que las subreglas jurisprudenciales adoptadas por la Corte Constitucional mediante Sentencia SU-003 de 2018 constituyen el marco del fuero de estabilidad laboral de los trabajadores que están próximos a cumplir con los requisitos exigidos por la Ley para acceder a la pensión de vejez.

En ese sentido, en la Sentencia SL3936 de 2022 la Corte da a entender que el objetivo de dicho mecanismo es proteger la expectativa de los trabajadores a quienes les faltan tres años o menos para cumplir los requisitos de la pensión de vejez y por lo tanto, permitir la continuidad de los aportes al sistema pensional.

Por último, indicó que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada por prepensión, dado que dicho requisito puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

## **12** Estabilidad laboral reforzada por salud según el criterio de la Corte Suprema de Justicia.

Mediante Sentencia SL014 de 2023 la Corte Suprema de Justicia señaló que, de acuerdo con su propia jurisprudencia, para que opere la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por salud es necesario que el trabajador cumpla

con tres requisitos: (i) una pérdida de capacidad laboral superior al 15%; (ii) que el empleador conozca la situación y, (iii) que la relación laboral termine con ocasión de esta.

Asimismo, la Corte precisó que dicha protección legal no tiene como fin conceder a los trabajadores con discapacidad “un derecho a permanecer en el empleo a perpetuidad” sino evitar despidos con fundamento en razones discriminatorias, y en consecuencia, no opera en aquellos casos en los que la terminación del contrato tiene como fundamento un motivo diverso al estado de salud del trabajador, como lo sería una justa causa.

## **13**

### **Concurrencia de culpas o la culpa de un tercero no es suficiente para eximir al empleador por la muerte de trabajador**

En la sentencia SL165-2023 del 8 de febrero la Corte Suprema de Justicia ha reiterado la posición con base en la cual, si en un accidente hay culpa del trabajador o incidencia de un tercero pero además el empleador ha incurrido en algún grado de culpa o no es capaz de probar el pleno cumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, debe responder por el pago de la indemnización plena de perjuicios, ya que en el derecho laboral, la concomitancia de culpas no proporciona el pago de la indemnización por parte del empleador.



**ESTUDIO  
LEGAL** abogados  
& consultores



## Contáctanos

Teléfonos: (601) 7021499 / 7021740 / 7021668

Correo: [info@estudiolegal.com.co](mailto:info@estudiolegal.com.co)

[www.estudiolegal.com.co](http://www.estudiolegal.com.co)