



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

Boletín Jurisprudencial

Sala de Casación Laboral

Bogotá, D. C., 8 de abril de 2025

n.º 3

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



LABORAL INDIVIDUAL

SL687-2025

Palabras clave: *contrato de trabajo, Covid 19, discriminación, fútbol.*

La providencia anuncia una aclaración y un salvamento de voto.

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO

- Los trabajadores no están obligados a asumir los riesgos ni las pérdidas de la empresa donde laboran (SL687-2025)

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- La diferenciación positiva entendida como acción afirmativa, es aquella que se encuentra dirigida a mitigar o eliminar las desigualdades frente a grupos que históricamente han sido excluidos para materializar el derecho a la igualdad (SL687-2025)

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN > ANÁLISIS DE PRUEBAS

- Error de hecho del ad quem al considerar que no existió un trato discriminatorio contra el recurrente, cuando no modificó el acuerdo que rebajó su sueldo porque calificó como razón objetiva y diferenciación positiva, la condición médica del trabajador -jugador- que le impedía retornar al cumplimiento de sus funciones en igualdad de condiciones que sus compañeros, sin tener en cuenta que sus diagnósticos no fueron la causa de la firma del acuerdo de revisión del contrato laboral; sino la suspensión del torneo de fútbol profesional colombiano por la situación particular de la pandemia del Covid 19 ([SL687-2025](#))

SL3455-2024

Palabras clave: *convención colectiva; denuncia del empleador, negociación*

La providencia anuncia tres aclaraciones de voto.

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

- El tribunal de arbitramento carece de competencia para desmejorar o reducir el estándar de beneficios ya existentes en la convención colectiva o laudo previos, salvo que medie una denuncia legítima del empleador ([SL3455-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- En el ámbito de la autocomposición, una vez nace el conflicto colectivo por la presentación del pliego de peticiones las partes están en la obligación de analizar, discutir y resolver de buena fe los puntos de la denuncia del empleador, en caso de haber sido presentada oportunamente y con el lleno de los requisitos legalmente establecidos -negociación no solo a partir del pliego, sino también de la denuncia del empleador- ([SL3455-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » CONVENCION COLECTIVA » DENUNCIA DEL EMPLEADOR

- Por tratarse de la revisión de logros alcanzados por los trabajadores de buena fe, en el marco de la negociación colectiva, la denuncia del empleador no es un acto sometido a su mera liberalidad o arbitrariedad, debe darse dentro de un estricto marco de seriedad y responsabilidad, de manera que, además de ser concreto, se rodee de razones legítimas y suficientes, que permitan visualizar la necesidad de actualizar, modificar o renegociar algún determinado punto, por motivos constitucionales o legales imperativos o por alguna insostenibilidad financiera, debidamente demostrada y no solamente especulativa ([SL3455-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » CONVENCION COLECTIVA » DENUNCIA DEL EMPLEADOR » VALIDEZ

- La denuncia de la convención colectiva presentada por la empresa, en el marco del conflicto colectivo es válida solo si se cumplen ciertos requisitos: i) Se presente por escrito dentro de la oportunidad legal y se ponga en conocimiento de la organización sindical con la antelación

suficiente para su análisis y discusión ii) Que sea clara, específica y sustentada, sin alusiones genéricas o indeterminadas que impidan conocer con seguridad la posición y orientación de la empresa en el conflicto y iii) Se aborde y discuta por las partes durante la etapa de arreglo directo, o que, en caso de que no haber sido así, los puntos de la denuncia coincidan con los propuestos en el pliego de peticiones que al final no fueron acogidas por las partes en la etapa de negociación ([SL3455-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » PRÓRROGA AUTOMÁTICA

- La tácita reconducción a la que se refiere el artículo 478 del CST no afecta de manera indiscriminada a todas y cada una de las normas de un determinado instrumento colectivo, sino que debe entenderse dirigida exclusivamente al tipo de cláusulas, que tienen vocación de permanencia en el tiempo ([SL3455-2024](#))

SL3480-2024

Palabras clave: *colectivo, permiso sindical, pacto sindical, pliego de peticiones* .

La providencia anuncia dos aclaraciones de voto.

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

- El tribunal de arbitramento únicamente puede desmejorar o reducir el estándar de beneficios ya existentes en la convención colectiva, ante una denuncia legítima del empleador ([SL3480-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PERMISOS SINDICALES

- Los árbitros están facultados para adoptar una decisión respecto de futuras negociaciones, en el sentido de conceder permisos sindicales remunerados y el servicio de transporte ida y regreso al sitio de la reunión desde la sede principal de la compañía a los negociadores de la organización sindical, disposición arbitral que se ajusta al marco de referencia delimitado por el pliego de peticiones, que regula una situación jurídica para ser aplicada en el futuro ([SL3480-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » INICIO Y TERMINACIÓN

- El pliego de peticiones constituye el origen del conflicto colectivo en ejercicio de los derechos emanados de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en el que los trabajadores -no el empleador- formulan las peticiones relativas a la mejora de las condiciones de trabajo existentes, que impulsa el procedimiento de negociación, y que puede terminar, bien sea con la firma de la convención colectiva de trabajo autocomposición, bien mediante el laudo arbitral, con la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio -heterocomposición- ([SL3480-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » DENUNCIA

- Diferencia entre denuncia de la convención, pacto o laudo y el pliego de peticiones ([SL3480-2024](#))

LABORAL COLECTIVO » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT

- Cuando sea indispensable sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, no una imposición de terceros o de las autoridades administrativas -lineamientos del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo- ([SL3480-2024](#))

LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

- Los árbitros quedan facultados para pronunciarse sobre peticiones del pliego que no fueron solucionadas en la etapa de arreglo directo, a pesar de que la organización sindical no hubiera denunciado el artículo respectivo de la convención colectiva -cartelera sindical virtual- ([SL3480-2024](#))

SL592-2025

Palabras clave: *arbitramento, competencia, trabajo en casa, trabajo remoto .*

La providencia anuncia un salvamento y una aclaración de voto.

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA

- El teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto y, o flexitrabajo están fuera del campo de la competencia arbitral, no obstante sí tienen la potestad de instituir beneficios económicos para quienes prestan sus servicios a través de estas modalidades o para superar los derechos y garantías mínimos establecidos en la legislación, siempre que se trate de asuntos propios de la negociación colectiva que se hubieran podido regular tratándose de fórmulas de trabajo presencial
- La competencia del tribunal de arbitramento para regular las condiciones de trabajo y empleo, propias del campo de la negociación colectiva, se extiende sobre los diferentes formatos que adopte el trabajo, bien sea presencial o a distancia, mientras no existan reglas legales imperativas que lo impidan, pues no hay un principio de razón suficiente que justifique el trato desigual entre unos trabajadores y otros, para los precisos efectos de acceder a la negociación colectiva y a la justicia arbitral las condiciones particulares de cada caso son las que determinan los márgenes de la competencia arbitral ([SL592-2025](#))

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » JORNADA DE TRABAJO » TELETRABAJO

- Los árbitros no están facultados para establecer formas de teletrabajo, en la que se da una flexibilidad en los horarios para la prestación del servicio, por tratarse de un esquema de relaciones laborales regulado privativamente en la ley, y teniendo en cuenta sus notas características de voluntariedad y reversibilidad al alcance de las partes formato de trabajo que por ley es voluntario- [\(SL592-2025\)](#)
- **LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN**
- El tribunal de arbitramento puede señalar la forma como se puede comunicar la empresa con los trabajadores que presten sus servicios bajo cualquier modalidad de trabajo a distancia, a través de los canales que registren en la compañía -correo electrónico, celular o teléfono fijo-, sin que ello invada la potestad del empleador para la organización de la entidad, ya que conserva la libertad y autonomía para fijar y registrar los canales de comunicación con sus trabajadores, de la manera que le resulte más adecuada a sus necesidades operativas y técnicas, pero, con respeto de la dignidad, la intimidad y el derecho a la desconexión laboral del trabajador [\(SL592-2025\)](#)

LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» ARBITRAMENTO» COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

- Los árbitros están facultados para aclarar, corregir o, en su defecto, adicionar el laudo a solicitud de alguna de las partes, siempre que contenga conceptos que no hayan sido resueltos o que generan motivo de duda -el laudo arbitral se asemeja a una sentencia judicial- [\(SL592-2025\)](#)

LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» ARBITRAMENTO» COMPETENCIA DEL TRIBUNAL» MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA» TRABAJO EN CASA

- Los árbitros no están facultados para establecer el trabajo en casa, pues ésta figura no es una fórmula ordinaria de trabajo a distancia, de libre disposición para empleadores y trabajadores, sino que se justifica exclusivamente para situaciones ocasionales, excepcionales o especiales y solo de forma transitoria -Ley 2088-2021- [\(SL592-2025\)](#)

LABORAL COLECTIVO» CONFLICTOS COLECTIVOS» ARBITRAMENTO» COMPETENCIA DEL TRIBUNAL» MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA» TRABAJO REMOTO

- Los árbitros no están facultados para imponer el trabajo remoto, como forma de trabajo a distancia, pues este solo se puede dar cuando medie la concurrencia de voluntades entre empleador y trabajador -artículo 21 de la ley 2121 de 2021- [\(SL592-2025\)](#)

SL572-2025

Palabras clave: *pluralidad sindical, derecho de asociación, multiafiliación.*

La providencia anuncia dos aclaraciones de voto.

LABORAL COLECTIVO » SINDICATOS » DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

- En nuestro ordenamiento se predicen las bases mínimas en materia de libertad sindical: i) La multifiliación, ii) La pluralidad, iii) La autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y iv) La coexistencia de convenciones colectivas del trabajo ([SL572-2025](#))

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » PLURALIDAD SINDICAL

- En caso de pluralidad sindical cada asociación puede iniciar autónomamente un conflicto colectivo y conquistar derechos idénticos o diferentes, mejores o superiores a los de otras organizaciones gremiales, sin que dependa del transcurso de un mínimo o máximo de tiempo posterior al momento de suscripción de un acuerdo entre una empresa y otra organización sindical ([SL572-2025](#))

SEGURIDAD SOCIAL

SL729-2025

Palabras clave: *Trabajo de cuidado, afiliación, servicio doméstico, cálculo actuarial.*

La providencia anuncia una aclaración y un salvamento de voto.

PENSIONES » FINANCIACIÓN » BONOS O TÍTULOS PENSIONALES

- Los empleadores que por causas derivadas de entornos sociales, políticos o jurídicos omitieron el deber de afiliar a sus trabajadores al ISS deben contribuir a la cobertura del riesgo de vejez mediante el pago directo de la pensión o el giro de un título pensional con destino al fondo de pensiones, el pago de la pensión o del aporte para su financiación no es un regalo o una concesión sino un derecho derivado del vínculo laboral, plenamente aplicable a labores de cuidado -trabajo doméstico- ([SL729-2025](#))

PENSIONES » AFILIACIÓN » EFECTOS DE LA FALTA DE AFILIACIÓN

- Mientras el seguro social subrogó gradualmente los riesgos de invalidez, vejez y muerte, los empleadores mantuvieron el riesgo pensional a su cargo respecto de aquellos trabajadores del servicio doméstico, incluso, desde la vigencia de la Ley 6 de 1945 ([SL729-2025](#))

PENSIONES » FINANCIACIÓN

- Sistema pensional colombiano, enfoque a trabajadores de cuidado -reseña normativa- ([SL729-2025](#))

PROCEDIMIENTO LABORAL

AL7950-2024

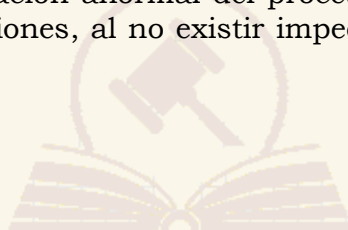
Palabras clave: *competencia, recurso de queja.*

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE QUEJA

- Durante el trámite del recurso de queja es viable analizar y resolver las peticiones de terminación del proceso, por cuanto estas priman sobre la voluntad judicial expresada en la sentencia que lo pueda definir, pues son resultado del ejercicio de la autocomposición del litigio, de donde afectan la resolución del recurso de queja ([AL7950-2024](#))

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA

- La competencia funcional de la Corte en el recurso de queja, se contrae exclusivamente a determinar si el recurso de casación fue bien o mal denegado por el juez de alzada, no obstante, de manera excepcional, en virtud del principio de economía procesal que busca la eficiencia y eficacia de los procedimientos judiciales, resulta procedente que analice y resuelva las peticiones de terminación anormal del proceso, ya sea por transacción o por desistimiento total de las pretensiones, al no existir impedimento legal para ello ([AL7950-2024](#))



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