

## NOVEDADES LABORALES

### INDEPENDIENTEMENTE DE SU DENOMINACIÓN, PAGOS QUE RETRIBUYAN EL SERVICIO PRESTADO POR EL TRABAJADOR TENDRÁN NATURALEZA SALARIAL

A través de la sentencia SL1466 de 2022<sup>1</sup>, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó que, al margen de cualquier pacto de exclusión salarial, **se considerará como salario todo reconocimiento que retribuya en forma directa el servicio del trabajador**, sin importar la forma o denominación que se adopte, su frecuencia, su libre disposición o su destinación última. Es decir, lo que define que se considere como salario es que el pago tenga como fundamento la naturaleza misma de las actividades contratadas, su desempeño o acción individual. Lo anterior, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.

Además, la Corte indica que es responsabilidad del empleador demostrar si un pago es o no salarial, ya que se asume que los pagos realizados en vigencia de una relación laboral entran en esta categoría. Sin embargo, la Corte aclara que esto no significa que se considere salarial todo pago que se fundamenta en la actuación de un trabajador en desarrollo de su contrato de trabajo, solo por guardar conexidad con el servicio. En otras palabras, como se indicó anteriormente, lo que entrará a determinar su naturaleza salarial será si el pago retribuye de forma directa el servicio prestado.

En este caso, la Corte resolvió un recurso de casación en el cual una ciudadana demandó a la empresa en la que trabajó para que se reconociera la existencia de un contrato de trabajo, su terminación sin justa causa y se condenara a la reliquidación de las prestaciones y demás conceptos asociados al mismo.

A continuación, se presentan las palabras de la Corte para explicar lo anterior:

*“Los pactos de exclusión salarial son acuerdos permitidos por la ley, en los que las partes definen que un determinado pago o beneficio extralegal, sea habitual u ocasional, no tenga incidencia en el salario, de manera que se excluyen sus efectos prestacionales.*

*Al tenor del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, también tendrán naturaleza no salarial aquellos pagos que se reconozcan para facilitar el desarrollo de las funciones del trabajador, esto es, dotarle de recursos productivos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo, como el transporte o los gastos de representación.*

*Sin perjuicio de lo anterior, es decir, al margen de cualquier pacto o entendimiento por las partes, será salario todo reconocimiento que en forma*

---

<sup>1</sup><https://bit.ly/3aaKe2V>

*directa retribuya el servicio del trabajador, esto es, que tenga como causa, origen y fundamento la naturaleza misma de las actividades contratadas, su desempeño o acción individual y sin importar la forma o denominación que se adopte.*

*Es responsabilidad del empleador demostrar la naturaleza no salarial de un pago, pues el precedente jurisprudencial le otorga la ventaja probatoria al trabajador al asumir que los reconocimientos realizados en vigencia de una relación laboral tienen esta categoría.*

*Quiere decir que, al margen de la consideración formal que las partes den a un pago, su denominación, su frecuencia, su libre disposición o su destinación última, si dicho pago retribuye el servicio de manera directa, tendrá naturaleza salarial sin que las partes puedan excluir sus efectos. Ello en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política y 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL, 25 enero 2011, radicación 37037, reiterada en CSJ SL17923-2017; CSJ SL 12220-2017, citada por CSJ SL392-2021).*

*De otra parte, sería equivocado entender que todo pago laboral que se reconoce por la actuación de un trabajador en desarrollo de su contrato, aún aquellos que se otorgan para facilitarle sus gestiones –como el transporte, habitación, vestuario o herramientas de comunicación– son salariales, sólo por el hecho de tener cierta conexidad con el servicio, pues dejaría sin efecto alguno el propósito y facultad introducidos por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.*

*Tal comprensión daría lugar a alegar que todo lo que paga el empleador, por el solo hecho de ser trabajador, es salario, lo cual ha sido también censurado por esta Corte (CSJ SL7820-2014 reiterada en CSJ SL1662-2021), dado que la causa final de todo reconocimiento económico que se deriva de una relación laboral, es el servicio mismo como elemento fundante de aquella.”*

## **EMPRESARIOS NO PUEDEN CREAR PLANES DE BENEFICIOS EXTRALEGALES O PACTOS COLECTIVOS QUE EN SU CONJUNTO SEAN EQUIVALENTES O SUPERIORES A LOS PREVISTOS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia SL1309 de 2022<sup>2</sup>, indicó 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.

<sup>2</sup>[https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2022/05/SL1309-2022.pdf?fbclid=IwAR2SCgZVcqJwRCb9Pe7Yem3KYkglo-p0LUB\\_cuafi9AfnH8EigZg1R9nDzY](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2022/05/SL1309-2022.pdf?fbclid=IwAR2SCgZVcqJwRCb9Pe7Yem3KYkglo-p0LUB_cuafi9AfnH8EigZg1R9nDzY)

En este caso, la Corte resolvió el recurso de anulación interpuesto por una organización sindical contra un laudo arbitral proferido con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre dicha organización y una empresa.

Las palabras de la Corte para explicar lo manifestado anteriormente, fueron las siguientes:

*“La decisión de los árbitros no merece objeción, pues no tienen competencia para prohibirle a los empleadores establecer planes de beneficios extralegales o celebrar pactos colectivos con personal no sindicalizado.*

*Lo anterior no significa que los empresarios puedan 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. Tal práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, lo cual vulnera el derecho de asociación sindical protegido en el Convenio 87 de la OIT y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos.*

*En efecto, cuando debido a una práctica empresarial, los trabajadores no pueden objetivamente mejorar su situación de vida y laboral afiliándose a un sindicato, en la práctica se trivializa y pierde total sentido el derecho de sindicalización.”*

Además, la Corte también indica que los **trabajadores tienen el derecho a tener información sobre su empresa, el cual se considera un derecho fundamental y un presupuesto necesario para poder ejercer de forma plena la actividad sindical**, adelantar con conocimiento de causa una negociación colectiva entre trabajadores y empleadores, y participar democráticamente en una empresa. En este sentido, la Corte indicó que los colectivos de trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la empresa en su conjunto, siempre y cuando no se trate de información confidencial o que según criterios objetivos pueda ocasionar graves perjuicios a la empresa.

Esta información social y económica incluye:

- Información sobre los trabajadores relacionada con las condiciones generales de contratación de un empleado
  - Traslados
  - Salarios
  - Terminación de la relación de trabajo
  - La descripción de tareas
  - La posición que ocupa en la estructura de la empresa
  - Reglamentos de salud y seguridad, y servicios de bienestar laboral
- Entre otros.

Adicionalmente, comprende la situación general de la empresa, relacionado con las perspectivas y planes de desarrollo futuro de la empresa, así como con el suministro de información contable y financiera, que permitan a los trabajadores conocer su situación productiva actual y futura.

A continuación, se presentan algunas citas de la sentencia donde se indicó lo anterior:

*“En las sentencias CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864- 2021, esta Corporación aseveró que los colectivos de trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la respectiva unidad de negociación y de la empresa en su conjunto, siempre que no se trate de información confidencial o que según criterios objetivos pueda ocasionar graves perjuicios a la empresa.*

*La información social 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; a su vez, 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.*

*El derecho a la información es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores en la empresa (CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021).”*

## SE MODIFICÓ LA CADUCIDAD DE LAS ACCIONES DERIVADAS DEL ACOSO LABORAL

A través de la Ley 2209 de 2022<sup>3</sup>, el Congreso de la República modificó el término de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral, estableciendo que las mismas **caducarán en tres años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas**, plazo que anteriormente era de seis meses.

---

<sup>3</sup>[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=186987](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=186987)

## EL MINISTERIO DEL TRABAJO ACTUALIZÓ LA TABLA DE CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS PARA EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Mediante el Decreto 768 de 2022<sup>4</sup>, el Ministerio del Trabajo actualizó la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales. El Decreto se aplica a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), exceptuando a los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Sistema General de Riesgos Laborales.

Las empresas con más de un centro de trabajo podrán tener diferentes clases de riesgo para cada uno de ellos por separado, siempre que exista una diferenciación clara en la actividad que desarrolle, en las instalaciones locativas y en la exposición a peligros.

Además, los aportantes cotizarán conforme a la tabla adoptada mediante este Decreto luego de seis meses desde su entrada en vigencia, es decir, a partir del 16 de noviembre de 2022.

## SE EXPIDIÓ LEY QUE ESTABLECE INCENTIVOS ECONÓMICOS POR LA CONTRATACIÓN DE POBLACIÓN POSPENADA

El Congreso de la República expidió la Ley 2208 de 2022<sup>5</sup>, mediante la cual se busca crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral para la población pospenada, o aquellas personas que se encuentren cumpliendo pena con permiso de trabajo, libertad condicional o suspensión provisional de pena con autorización de trabajo, mediante la creación de beneficios tributarios, económicos y corporativos.

Estos son algunos de los principales puntos que trae la ley:

- La ley crea el sello “Segundas Oportunidades”, el cual identificará a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a por lo menos un trabajador que haga parte de la población descrita anteriormente o cuyos socios o accionistas hagan parte de dicha población, con fines de reconocimiento reputacional de las personas jurídicas.
- Además, se crea la progresividad en el pago de los aportes correspondientes a cajas de compensación familiar para las empresas que cuenten con 100

<sup>4</sup><https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20768%20DEL%2016%20DE%20MAYO%20DE%202022.pdf>

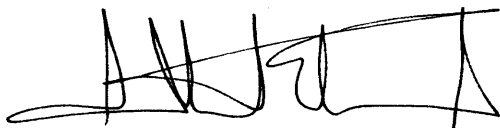
<sup>5</sup><https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202208%20DEL%2017%20DE%20MAYO%20DE%202022.pdf>

empleados o más y que contraten a personas de la población mencionada. La progresividad dependerá del porcentaje que la nueva contratación de trabajadores de esta población represente en la nómina de la empresa, así:

- ✓ 1%: la empresa pagará el 80% de los aportes en el primer año gravable, a partir del inicio de labores, y el 90% en el segundo año gravable, por dichos empleados contratados.
  - ✓ 5%: la empresa pagará el 60% de los aportes en el primer año gravable, a partir del inicio de labores, y el 80% en el segundo año gravable, por dichos empleados contratados.
  - ✓ 10%: la empresa pagará el 40% de los aportes en el primer año gravable, a partir del inicio de labores, y el 70% en el segundo año gravable, por dichos empleados contratados.
  - ✓ 15%: la empresa pagará el 20% de los aportes en el primer año gravable, a partir del inicio de labores, y el 60% en el segundo año gravable, por dichos empleados contratados.
- Cuando, además, la nueva contratación de personas provenientes de la población descrita se componga al menos de un 60% de mujeres y/o mujeres y hombres transgénero, dependiendo del porcentaje que la nueva contratación de trabajadores de esta población represente en la nómina de la empresa, los aportes se harán así:
    - ✓ 5%: la empresa pagará el 50% de los aportes en el primer año gravable, a partir del inicio de labores, y el 70% en el segundo año gravable, por dichos empleados contratados.
    - ✓ 10%: la empresa pagará el 30% de los aportes en el primer año gravable, a partir del inicio de labores, y el 60% en el segundo año gravable, por dichos empleados contratados.
    - ✓ 15%: la empresa pagará el 10% de los aportes en el primer año gravable, a partir del inicio de labores, y el 50% en el segundo año gravable, por dichos empleados contratados.
  - En caso de reincidencia en la comisión de un delito, la persona no podrá volver a acceder a los beneficios establecidos en esta ley.

Esperamos que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,



Alberto Echavarría Saldarriaga  
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos