

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 041



JULIO 2025

SENTENCIA SL 1581 DE 2025



Se da por terminado el contrato de trabajo de un piloto enfermo a quien se le reconoció e incluyó en la nómina de pensionados de la Caja de Auxilio y Prestaciones CAXDAC de la organización sindical de Primer Grado de Industria, Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC y perdió la licencia habilitante para el desempeño de sus labores como aviador.

CIRCULAR 083 DE 2025



Se exponen las consecuencias que trae para el mercado laboral la laboralización de los contratos de los aprendices Sena.

COMUNICADO MINISTERIO DE SALUD RAD 2025310001925691



Aclaraciones sobre los pagos a la SSGSI de los aprendices Sena de acuerdo con lo dispuesto en la **LEY 2466 DE 2025**.

COMUNICADO MINISTERIO DEL TRABAJO N° 02EE2025410600000042982



Es obligación del empleador emitir certificaciones laborales en favor de sus trabajadores en la que conste, salario, tiempo de servicio, índole de la labor y las funciones desempeñadas.

SENTENCIA SL 111 DE 2025



¿Se incurrió en defectos fácticos al darle validez a una conciliación en derecho en la que la trabajadora se encontraba con una condición de salud que la hacía acreedora de una protección legal por estabilidad laboral reforzada?

SENTENCIA SL 1581 DE 2025

Un piloto de la aerolínea Avianca S.A con aparente estado de debilidad manifiesta, fue despedido de su cargo como comandante en el año 2017 con ocasión al reconocimiento e inclusión en la nómina de pensionados de la Caja de Auxilio y Prestaciones CAXDAC de la organización sindical de Primer Grado de Industria, Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC y la carente licencia habilitante para el desempeño de sus labores como aviador.

En razón a lo anterior, el piloto demandó a la compañía Avianca S.A ya que consideraba que la compañía había desconocido tanto su estado de salud, como lo dispuesto en el ACTA DE ACUERDO ACDAC - AVIANCA-SAM, y por ello esta debía ser condenada al pago de las indemnizaciones contempladas en el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**; en la **50 de 1990**; un día de salario por cada uno de retraso en el pago de la liquidación; y a 10 meses de sueldo por concepto de la **cláusula 75 de la convención colectiva de Trabajo**.

En respuesta a la demanda en primera y segunda instancia se absolvió a la demandada de las pretensiones, declarándose como probadas las excepciones de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación. Por lo que se condenó en costas al demandante.

Con ocasión a lo determinado por el juez en segunda instancia, el demandante presentó recurso de casación ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien aseveró que, aunque la legislación colombiana contempla una estabilidad laboral reforzada por razones de salud, esta NO es absoluta, al punto de que, en circunstancias específicas y bajo causales objetivas la vinculación laboral de trabajadores aforados puede darse por terminado, en el entendido que, es una garantía aplicable **UNICA y EXCLUSIVAMENTE** en aquellos casos en los que se busque la prevención y remedio de actos discriminatorios.

En razón a lo anterior, para el caso en particular la Corte afirmó que a pesar de que no se negara que el demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo tuviera una condición de debilidad manifiesta, no era factible su reintegro pues la decisión de su despido había estado fundada en dos causales:

1. La pérdida de la licencia aeronáutica.
2. La calidad de pensionado.

Circunstancia que, no solamente justificaba la razón del despido del demandante, sino que desdibujaba el nexo causal argüido, pues el empleador no había tomado la decisión de culminar el nexo laboral por razones caprichosas, sino en virtud de una motivación válida, pues incluso aun estando en incapacidad desde el año 2016 su empleadora había mantenido su vínculo laboral vigente.

Así mismo, respecto a su imposibilidad para ser despedido bajo lo suscrito en el ACTA DE ACUERDO ACDAC - AVIANCA-SAM, es claro que la cláusula quinta de la misma no impedía su despido luego del reconocimiento pensional, por el contrario, limitaba la permanencia de cierto grupo de personal, bajo cierto periodo de tiempo, el cual para el caso en particular ya había transcurrido.

En consecuencia, la Corte **NO CASÓ** la decisión de segunda instancia la cual **ABSOLVIÓ** a la demandada.

CIRCULAR 083 DE 2025

De conformidad con lo dispuesto en la **Circular 083 del dieciocho (18) de julio de 2025** del Ministerio del Trabajo, y con ocasión a la laboralización del contrato de Aprendizaje a la luz de la Reforma Laboral de la **Ley 2466 de 2025** como compañía deben tener en cuenta las siguientes apreciaciones frente a los **APRENDIZES-SENA:**

- La naturaleza contractual entre el aprendiz y la compañía pasa a ser **LABORAL ESPECIAL** a término fijo hasta por tres (03) años.
- Existirán dos tipos de formación **LECTIVA- PRACTICA O DUAL**. Dentro de las cuales la compañía deberá reconocer los siguientes conceptos:

ETAPA LECTIVA	ETAPA PRÁCTICA	PRÁCTICA UNIVERSITARIA
El Apoyo de Sostenimiento será equivalente al 75% del SMLMV	El Apoyo de Sostenimiento será equivalente al 100% del SMLMV	El Apoyo de Sostenimiento será equivalente al 100% del SMLMV
Deberán ser afiliados a: E.P.S. y A.R.L según el nivel de riesgo correspondiente.	Deberán reconocerse: <ul style="list-style-type: none">• Prestaciones Sociales (Cesantías, Intereses a Cesantías, Dotación)• Auxilio de Transporte y/o Conectividad.• Prima de Servicios.• Vacaciones.• Parafiscales - Caja de Compensación. Deberán ser afiliados al SGSSI: E.P.S, A.R.L y Fondo de Pensiones.	Deberán reconocerse: <ul style="list-style-type: none">• Prestaciones Sociales (Cesantías, Intereses a Cesantías, Dotación)• Auxilio de Transporte y/o Conectividad• Prima de Servicios.• Vacaciones.• Parafiscales - Caja de Compensación. Deberán ser afiliados a: E.P.S, A.R.L y Fondo de Pensiones.

- Los aportes al Sistema General de Seguridad Social a que haya lugar dependiendo del tipo de formación que tenga el aprendiz deberán ser reconocidos y pagados de manera retroactiva bajo los siguientes porcentajes:

Lectiva: Se debe pagar el 100% de los aportes.

Practica:

Salud - 8,5%

Pensión - 12%

ARL- 0,522% hasta el **6.96%** dependiendo del nivel del riesgo.

- Los auxilios de transporte y/o conectividad a que haya lugar deberán ser reconocidos a partir del veinticinco (25) de junio de 2025 a aquellos aprendices en etapa práctica tendrán derecho al reconocimiento y pago de auxilio de transporta y/o conectividad, mismo que será base de la liquidación de prestaciones sociales.
- El régimen disciplinario aplicable será el dispuesto por el SENA a través del procedimiento especial en el caso de los aprendices en etapa lectiva, mientras que para los de etapa practica aplicará lo dispuesto en el Reglamento Interno del Trabajo de la compañía como cualquier otro trabajador.
- Tendrán derechos colectivos.
- Los aprendices en etapa practica o formación dual deberán ser incluidos en la elección del COPASST y COCOLA.
- Dentro de las modalidades para adelantar una práctica laboral debe contemplarse el contrato de aprendizaje.

CONCEPTO MINISTERIO DEL TRABAJO N° 02EE2025410600000042982



De acuerdo con la obligación contemplada en el **artículo 57 numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo**:

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

Todo empleador tendrá la obligación de emitir en favor del trabajador que lo solicite, una certificación laboral en la que conste:

- 1. Salario devengado.**
- 2. Tiempo de servicio.**
- 3. Indole de la labor.**
- 4. Tareas y responsabilidades impuestas.**

SENTENCIA SL 111 DE 2025

Trabajadora de la empresa Colombo Andina de Impresos S.A., con diagnóstico de síndrome del túnel carpiano de origen laboral y PCL del 15,44 %, suscribió en el año 2014 una transacción y conciliación judicial para terminar su contrato laboral a cambio de una bonificación no salarial.

Con fundamento en el acuerdo suscrito en el año 2017 la trabajadora decidió interponer una demanda ordinaria laboral en contra de su ex empleadora bajo el argumento de que la conciliación efectuada había sido ineficaz en el entendido que:

- Ostentaba una estabilidad laboral reforzada por razones de salud.
- La empresa había pretendió ocultar su condición de salud.
- Su contrato de trabajo había sido terminado sin la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Como decisiones de instancia durante el proceso laboral se tuvo que: en **primera:** El juez determinó que la conciliación fue valida y en **segunda:** El Tribunal confirmó la sentencia de primera instancia.

Circunstancia que llevó a que la trabajadora presentara recurso extraordinario de casación ante la Corte Suprema de Justicia quien **NO casó** la sentencia al afirmar que, la demandante no había acreditado que la enfermedad diagnosticada le impidiera trabajar, en otras palabras, que esta le otorgara una estabilidad laboral ELR y con ello que su despido había sido producto de una discriminación con fundamento en su estado de salud. Tras lo decidido, la trabajadora optó por presentar una acción de tutela en contra de dicha sentencia.

En **Primera instancia la Sala Penal de la Corte Suprema:**

- Concedió el amparo.
- Consideró que la conciliación era ineficaz porque recayó sobre un derecho cierto e indiscutible: la estabilidad laboral reforzada.
- Afirmó que el empleador conocía la enfermedad y la ocultó al juez conciliador.

En **Segunda instancia la Sala Civil de la Corte Suprema:**

- Revocó el amparo.
- Dijo que no hubo vía de hecho ni error evidente, pues la Sala de Descongestión había hecho un análisis razonable.

Con ocasión la decisión de la Sala Civil, la Corte Constitucional revisó los fundamentos expuestos y con ellos concluyó que:

- La conciliación firmada versó sobre un derecho cierto e indiscutible como lo es la estabilidad laboral reforzada por razones de salud el cual es irrenunciable.
- El empleador ocultó la condición médica de la trabajadora al juez que aprobó la conciliación, lo que vicia el consentimiento.
- No se solicitó la autorización previa del Ministerio de Trabajo, requisito indispensable para terminar un contrato de una persona amparada por fuero de salud.
- La Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala Laboral de la Corte Suprema incurrió en defectos fácticos, sustantivos, desconocimiento del precedente y violación directa de la Constitución al validar la conciliación.

¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.
TELÉFONOS: (601) 5783567
[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/)



quijanoorjuelaabogados_



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados