



Jurisprudencia Relevante 2021

Compendio providencias laborales relevantes en línea



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

**Sala de Casación Laboral
Presidencia**

La Presidencia de la Sala continúa compartiendo con la comunidad de magistrados, jueces, colaboradores de la Jurisdicción Ordinaria Laboral y con la comunidad en general, con carácter informativo, los cambios surgidos en la jurisprudencia laboral con ocasión de nuevos estudios y análisis hechos por el cuerpo colegiado.

Esta publicación agrupa por ejes temáticos las providencias relevantes de la Sala de Casación Laboral así: laboral colectivo, laboral individual, seguridad social y procesal laboral

Tabla de contenido

Compendio providencias laborales relevantes en línea	1
1. <i>DERECHO COLECTIVO</i>	5
1.1. Titularidad del derecho de huelga.....	5
1.2. Procedencia de reintegro por fuero circunstancial	5
2. <i>DERECHO LABORAL INDIVIDUAL</i>	6
2.1. Prohibición de despido de trabajadores oficiales durante periodos de protección dispuestos por ley de garantías electorales.	6
2.2. Las madres cabeza de familia tienen estabilidad laboral reforzada aún si el despido no ocurre en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP) regida por la Ley 790/02.....	7
2.3. Cotización especial en pensiones de alto riesgo cuando no hay prestación material del servicio, pues el tiempo reclamado es producto de un reintegro.	7
2.4. Compatibilidad de prima de navidad con prima de servicios para trabajadores del ISS.....	8
2.5. La supresión del puesto de trabajo no es justa causa para terminar un contrato laboral pactado a término indefinido	8
2.6. Inaplicación de los efectos de la solidaridad contenida en el artículo 34 del CST.	8
2.7. Requisitos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada en personas en situación de discapacidad.	9
3. <i>DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL</i>	10
3.1. No es posible declarar la ineficacia de traslado para pensionados.....	10
3.2. Indexación de oficio de las condenas	10
3.3. Interpretación del alcance del artículo 1 de la Ley 12 de 1975.....	11
3.4. Reconocimiento del principio de buena fe a la entidad pagadora de la pensión convencional cuando el actor hace incurrir en error por no presentar de manera oportuna la solicitud	11
3.5. Interpretación del párrafo 2 del artículo 39 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 860 de 2003. Semanas necesarias para obtener pensión de invalidez en el RAIS, si el afiliado tiene el 75% de las semanas de pensión de vejez.	12
4. <i>DERECHO PROCESAL LABORAL</i>	13
4.1. Capacidad contractual de las uniones temporales y consorcios	13
4.2. Capacidad contractual de las uniones temporales y consorcios	13

4.3.	Admisión del recurso de anulación presentado por las partes, pese a que antes que se notificara el laudo arbitral allegaron desistimiento del arbitramento ante la suscripción de una convención colectiva de trabajo.	13
5.	ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO.....	14
5.1.	Las madres cabeza de familia tienen estabilidad laboral reforzada aún si el despido no ocurre en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP) regida por la Ley 790/02.....	14
5.2.	Interpretación del alcance del artículo 1 de la Ley 12 de 1975.....	15

DERECHO COLECTIVO



1. DERECHO COLECTIVO

1.1. Titularidad del derecho de huelga

[Encuentre la sentencia aquí: SL720-2021](#)

La Corte afirma que la huelga es un derecho humano de los trabajadores, atribuida a ellos individualmente, ya que son los que deciden interrumpir o no su trabajo, secundar o no una huelga. Sin embargo, su ejercicio debe ser colectivo, pues un solo trabajador no puede ir a huelga, necesita de otros para que exista un estado de huelga, para darle ese semblante colectivo a la acción.

La afirmación de que la huelga es un derecho subjetivo de los trabajadores, pero que debe ser ejercido colectivamente, significa que, en nuestro sistema jurídico, inscrito en la tradición latina, la huelga puede ser ejercida a través de una organización sindical (en representación de los trabajadores) o por un grupo de trabajadores no sindicalizados. No existe pues una concepción orgánica de la huelga, en virtud de la cual los únicos legitimados para declararla sean los sindicatos y, 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.

1.2. Procedencia de reintegro por fuero circunstancial

[Encuentre la sentencia aquí: SL415-2021](#)

La Corte precisa que el ejercicio de la libertad sindical per se no constituye un abuso del derecho de los trabajadores cobijados por la garantía del fuero circunstancial, cuando estando afiliados a una organización mayoritaria y de la

cual se benefician de la convención colectiva, posteriormente forman un sindicato de base que promovió legítimamente un conflicto colectivo del trabajo.

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



2. DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

2.1. Prohibición de despido de trabajadores oficiales durante periodos de protección dispuestos por ley de garantías electorales.

[Encuentre la sentencia aquí: SL530-2021](#)

El artículo 38 de la Ley 996 de 2005 le prohíbe a los directores y gerentes de entidades descentralizadas del sector territorial modificar la nómina. En ese sentido, realiza una interpretación de la norma y concluye que, dentro de dicha prohibición, se debe entender incluida la de terminar los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales sin justa causa. Es decir que, contrario a lo que dijo el Tribunal, la norma no solo prohíbe contratar nuevo personal, sino despedir el existente. Para tales fines, la Corte señala que se deben tener en cuenta los fines constitucionales de la norma, encaminados a garantizar igualdad y transparencia en los procesos electorales, además de evitar la instrumentalización de los recursos públicos en procesos de proselitismo político. Agrega que, si esa es la finalidad, se debe entender que la norma impide la intimidación de los trabajadores, a través de la amenaza del despido, para obtener su apoyo a determinados grupos o movimientos políticos. Dice también la Corte que la norma tiene un importante componente de protección a la estabilidad de los trabajadores oficiales, para que su continuidad no quede sometida a reprochables movimientos de proselitismo político y que, en ese sentido, limita válidamente la facultad de despido y exalta la dignidad del trabajador. Concluye la Corte textualmente que la disposición «busca evitar que la estabilidad del trabajador

penda indebidamente de cálculos electorales y que, por ese camino, se le dignifique en su trabajo y se logre que su permanencia se defina exclusivamente a partir de sus méritos y de las necesidades de la administración pública.» Por último, colige la Corte que la consecuencia del despido en periodos de protección electoral es la ineficacia del despido, con el consecuente reintegro.

2.2. Las madres cabeza de familia tienen estabilidad laboral reforzada aún si el despido no ocurre en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP) regida por la Ley 790/02.

[Encuentre la sentencia aquí: SL696-2021](#)

La sentencia desarrolla la protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 como 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 cuya finalización de la relación laboral no obedezca en estricto rigor a un programa de renovación de la administración. Aclara que el requisito de deficiencia sustancial no debe interpretarse bajo una perspectiva que reproduzca estereotipos sociales sobre los roles de género. La deficiencia sustancial de ayuda debe estar probada, pero si la madre cabeza de familia alega que su salario es la única base del sustento de su núcleo familiar, al ser una afirmación indefinida se traslada la prueba a la contraparte y esta debe demostrar lo contrario. Además, no es dable imponerles cargas desproporcionadas para probar su condición. El aporte del miembro familiar debe ser sustancial. Señala que si bien este asunto no se trató de una reestructuración, fusión o liquidación en el marco del Plan de Reestructuración de la Administración Pública, la protección va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002, pues la salvaguarda deriva de un mandato suprallegal. De modo que sí era dable aplicar la protección en los mismos términos contemplados en la Ley 790 de 2002 para los beneficiarios del retén social, esto es brindar estabilidad laboral reforzada a las madres cabeza de familia que son despedidas en el marco de la reestructuración de la planta de personal de una entidad, como aquí ocurrió. No hay razón para decir que las madres cabeza de familia tienen protección en un preciso escenario temporal (PRAP), pero no en contextos bastantes similares en los que también hay reestructuración, liquidación o fusión de entidades públicas. Lo anterior protege la igualdad real, los artículos 42, 43, 44, 46 y 47 CN y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW, por sus siglas en inglés.)

2.3. Cotización especial en pensiones de alto riesgo cuando no hay prestación material del servicio, pues el tiempo reclamado es producto de un reintegro.

[Encuentre la sentencia aquí: SL890-2021](#)

Reitera jurisprudencia en relación con que la pensión común y la pensión especial son una misma prestación, con la diferencia que en la segunda se adelanta la fecha de su disfrute y precisa que ante una orden de reintegro se debe entender que el trabajador continuó laborando en idénticas condiciones a las estaba antes del despido ineficaz, por lo que si para dicha época el trabajador ejecutaba tareas de alto riesgo, el empleador debe realizar cotización especial al sistema de pensiones pese a que no se haya prestado materialmente el servicio.

2.4. Compatibilidad de prima de navidad con prima de servicios para trabajadores del ISS

[Encuentre la providencia aquí: SL593-2021](#)

El artículo 50 de la convención colectiva de trabajo del ISS consagró la prima semestral de servicios para compensar la legal, que como lo ha sostenido la Corte, no esta prevista a favor de los trabajadores oficiales, sin que excluyera la de navidad, puesto que se debe demostrar que el actor tenía derecho a primas anuales de cuantía igual o superior cualquiera que fuera su denominación, no siendo posible darles un tratamiento normativo igualitario a prestaciones de estirpe sustancialmente diferente.

2.5. La supresión del puesto de trabajo no es justa causa para terminar un contrato laboral pactado a término indefinido

[Encuentre la sentencia aquí: SL675-2021](#)

La sentencia desarrolla lo prescrito en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. La norma se orienta a reconocer el carácter de ilimitado en el tiempo del contrato a término indefinido, con lo cual se preserva el principio de continuidad que asegura su estabilidad en tanto no se produzca alguna de las circunstancias legales que den lugar a su terminación.

La terminación del contrato a término indefinido, dada la supresión del puesto de trabajo y sustentada por la sustracción de la materia y causa del contrato, no exime al empleador del pago de la indemnización legal de perjuicios por despido injusto; máxime cuando las tareas del cargo suprimido siguen siendo ejecutadas por otras estructuras y empleos.

2.6. Inaplicación de los efectos de la solidaridad contenida en el artículo 34 del CST.

[Encuentre la providencia aquí: SL845-2021](#)

En la providencia se analiza la solidaridad para el pago de salarios, prestaciones sociales y sanción moratoria, y se prueban sus supuestos normativos entre Ecopetrol y la UIS. Sin embargo, no se aplican sus efectos, por cuanto el accionante, quien tenía la posibilidad de incidir en la gestión de su contrato de

trabajo como socio de la compañía, también compartía la responsabilidad derivada de cualquier directriz empresarial que afectara el pago de su salario.

La empresa efectuó gastos que no se compadecieron con las obligaciones laborales a su cargo, y sobre ingresos que tampoco correspondieron a lo reportado al sistema de seguridad social en pensiones, o incluso con la cesión accionaria a través de un negocio jurídico en el que él intervino y que coincidió en el tiempo con la deuda derivada de la relación laboral. Por lo tanto, las consecuencias de tales irregularidades no se pueden extender al Estado, dado que ello equivaldría a avalar el detrimento de sus recursos, con ocasión de un fraude, y en favor de quien se beneficia del mismo.

2.7. Requisitos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada en personas en situación de discapacidad.

[Encuentre la providencia aquí: SL711-2021](#)

La providencia precisa los casos en que los trabajadores pueden ser beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada regulada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, aun después de la derogatoria del Decreto 2463 de 2001, y en vigencia de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (aprobada por la Ley 1346 de 2009), estableciendo parámetros objetivos para determinar la discapacidad, acudiendo para ello al Decreto 917 de 1999, Manual de Calificación de Invalidez, señalando que este mantuvo su vigencia hasta la expedición del nuevo Manual contenida en el Decreto 1507 de 2014, armonizada con la Resoluciones que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

Concluye que 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.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



3. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1. No es posible declarar la ineficacia de traslado para pensionados.

[Encuentre la providencia aquí: SL373-2021](#)

Por regla general cuando se declara la ineficacia de la afiliación es posible volver al mismo estado en que las cosas se hallaban de no haber existido el acto de traslado; sin embargo, la calidad de pensionado es una situación jurídica consolidada, un hecho consumado, un estatus jurídico que no es razonable revertir cuando se acredita la ineficacia del traslado, pues ello daría lugar a disfuncionalidades que afectarían a múltiples personas, entidades, actos, relaciones jurídicas, obligaciones e intereses de terceros y del sistema en su conjunto, generando un efecto financiero desfavorable en el sistema público de pensiones -improcedencia de la invalidación del traslado de un régimen a otro cuando quien demanda es un pensionado-

3.2. Indexación de oficio de las condenas

[Encuentre la providencia aquí: SL359-2021](#)

Cambio de posición frente a la indexación considerando que puede ser reconocida de oficio por el Juez. Esta posición tiene fundamento en el artículo 53 de la Constitución Política y está contemplada para mantener el poder adquisitivo de las personas, desarrollando el contenido de los arts. 1626 y 1646 del CC al establecer que el pago de lo debido debe realizarse de manera total e íntegra, y si hay demora en el pago, la única forma de cumplir ello es indexando. La indexación no incrementa el valor de los créditos, ni hace parte de la prestación; solo garantiza el pago de créditos pensionales en su valor real. Por lo tanto la labor del juez es garantizar que la persona que tiene derecho al pago de una prestación, la reciba en la manera más cercana al evento en que la hubiese

recibido oportunamente. Para esto, la Sala se vale de las sentencias de la Sala de Casación Civil en las que se abordó el tema. Finalmente se explica que no se viola el principio de congruencia porque se fundamenta en la equidad y en la integralidad del pago, lo que implica el pago del valor real de la prestación.

3.3. Interpretación del alcance del artículo 1 de la Ley 12 de 1975

[Encuentre la providencia aquí: SL672-2021](#)

La jurisprudencia de la Corte, había señalado que el artículo 1 de la Ley 12 de 1975, reconocía el beneficio al cónyuge sobreviviente (hombre o mujer), y a la compañera permanente, pues no se refirió expresamente al compañero permanente de la afiliada que fallece. No obstante, encuentra la Sala razones de peso para rectificar dicha orientación, pues no encuentra motivo válido para negar ese mismo derecho al «compañero permanente» (hombre). Existe un vacío normativo por situaciones de orden cultural de la época, que debe ser llenado de acuerdo con el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo. Los designios del legislador, hace más de cuarenta años, fueron guiados por la realidad social de entonces, bajo el abrigo de las costumbres, creencias y estado del derecho de una sociedad donde prevalecía un pensamiento patriarcal que defendía estereotipos y prejuicios, los que traídos a estos tiempos constituyen una clara afrenta a derechos fundamentales como la igualdad, y amenazan e interfieren arbitrariamente en el ejercicio de los derechos del ser humano.

3.4. Reconocimiento del principio de buena fe a la entidad pagadora de la pensión convencional cuando el actor hace incurrir en error por no presentar de manera oportuna la solicitud

[Encuentre la providencia aquí: SL540-2021](#)

El pago que Ecopetrol realizó de la pensión de sobrevivientes a favor de los hijos de la causante tiene efecto liberatorio frente al derecho del demandante, pues el pago de las mesadas a este último, desde la fecha ordenada por la sentencia recurrida, implicaba un doble pago ya recibido por los referidos descendientes, además dicho pago fue realizado de buena fe, previa convocatoria pública a quienes consideraban que tenían derecho a acceder a la pensión de sobrevivientes. Así mismo, el pago directo en un 50% al actor, como titular reconocido del derecho, debe producirse o desde la ejecutoria de la sentencia de la Corte o desde la extinción del derecho de los hijos de la causante, o desde cuando la demandada haya suspendido el pago del 50% de la mesada en disputa si alguno de estos dos últimos hechos ocurrieron antes.

3.5. Interpretación del párrafo 2 del artículo 39 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 860 de 2003. Semanas necesarias para obtener pensión de invalidez en el RAIS, si el afiliado tiene el 75% de las semanas de pensión de vejez.

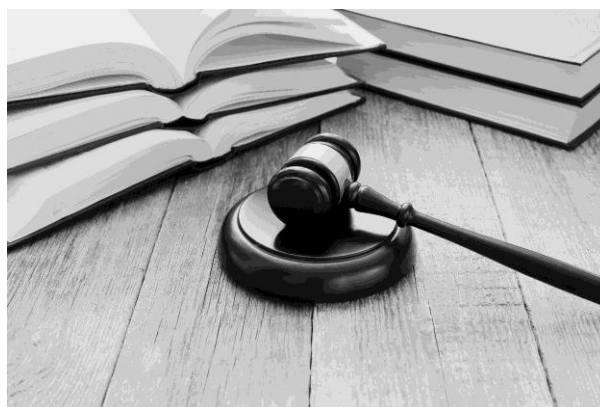
[Encuentre la providencia aquí: SL5202-2020](#)

La Corte establece que los afiliados del RAIS tienen derecho a que, en el examen de reconocimiento de la pensión de invalidez, se aplique el párrafo 2 del artículo 39 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 1 de la Ley 860 de 2003, que dice que si el afiliado tiene el 75% de las semanas necesarias para obtener una pensión de vejez, no requiere la demostración de 50 semanas dentro de los tres años anteriores a la estructuración, sino 25. Con base en ello, se pregunta cuáles son esas semanas necesarias para obtener la pensión de vejez, para un afiliado del RAIS, teniendo en cuenta que en este régimen no se requiere en estricto sentido semanas, sino acumular el capital suficiente para financiar la pensión de vejez. Analizadas las normas pertinentes, llega a la conclusión de que las semanas necesarias son las de la garantía de pensión mínima -1150-, que en ese preciso régimen le permiten a un afiliado acceder a la pensión de vejez, con el subsidio estatal. Hace aquí una diferencia con otras disposiciones que sí se remiten específicamente a las semanas del régimen de prima media, pues en este caso el legislador se refirió a las semanas para pensión de vejez, de manera pura y simple. Concluye que en este caso el demandante tenía más del 100% de esas semanas y, por ello, podía acreditar solo 25 semanas cotizadas dentro de los tres años anteriores a la estructuración de la invalidez.

DERECHO PROCESAL LABORAL



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



4. DERECHO PROCESAL LABORAL

4.1. Capacidad contractual de las uniones temporales y consorcios

[Encuentre la providencia aquí: SL462-2021](#)

Cambio de criterio frente a la capacidad para ser parte de las uniones temporales y los consorcios al afirmar que pueden ser empleadores de los trabajadores que participan en los proyectos empresariales contratados con las entidades públicas, por lo tanto, pueden ser convocados para responder por las obligaciones laborales de sus trabajadores, como también de manera solidaria cada uno de sus integrantes.

4.2. Capacidad contractual de las uniones temporales y consorcios

[Encuentre la providencia aquí: SL676-2021](#)

Cambio de criterio al afirmar que las uniones temporales y consorcios sí tienen capacidad para ser parte y comparecer al proceso a través de su representante legal, sin que deba constituirse un litisconsorcio necesario con cada uno de ellos y en esa medida pueden responder por las obligaciones de sus trabajadores, así como cada uno de sus miembros solidariamente. Se establece una diferencia entre la capacidad de ser parte y la capacidad para comparecer en un proceso; la primera, en términos de un proceso judicial es la facultad que tiene una persona o ente para ser sujeto de relaciones jurídicas. la segunda, se refiere a la capacidad para intervenir en el proceso por sí mismo y sin que medie representación o autorización de otros.

4.3. Admisión del recurso de anulación presentado por las partes, pese a que antes que se notificara el laudo arbitral allegaron desistimiento del arbitramento ante la suscripción de una convención colectiva de trabajo.

[Encuentre la providencia aquí: AL482-2021](#)

EL Tribunal de Arbitramento es el que debe resolver sobre el desistimiento del laudo arbitral fundado en la firma de una convención colectiva de trabajo, con la prevención de que esta solución autocompuesta debe prevalecer siempre ante las soluciones impuestas (heterocomposición). Como el Tribunal no había notificado el laudo, es competente para resolver sobre el desistimiento, así como las nulidades presentadas al respecto, las reclamaciones de miembros del sindicato que pretenden desvirtuar la legitimación del presidente del sindicato en firmar la convención, y una solicitud de recusación frente a uno de los árbitros del Tribunal.

ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



5. ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO

5.1. Las madres cabeza de familia tienen estabilidad laboral reforzada aún si el despido no ocurre en el marco del proceso de renovación de la administración pública (PRAP) regida por la Ley 790/02.

[Encuentre la sentencia aquí: SL696-2021](#)

La sentencia desarrolla la protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 como 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 cuya finalización de la relación laboral no obedezca en estricto rigor a un programa de renovación de la administración. Aclara que el requisito de deficiencia sustancial no debe interpretarse bajo una perspectiva que reproduzca estereotipos sociales sobre los roles de género. La deficiencia sustancial de ayuda debe estar probada, pero si la madre cabeza de familia alega que su salario es la única base del sustento de su núcleo familiar, al ser una afirmación indefinida se traslada la prueba a la contraparte y esta debe demostrar lo contrario. Además, no es dable imponerles cargas desproporcionadas para probar su condición. El aporte del miembro familiar debe ser sustancial. Señala que si bien este asunto no se trató de una reestructuración, fusión o liquidación en el marco del Plan de Reestructuración de la Administración Pública, la protección va más allá de la aplicación de las precisas circunstancias de la Ley 790 de 2002, pues la salvaguarda deriva de un mandato supralegal. De modo que sí era dable aplicar la protección en los mismos términos contemplados en la Ley 790 de 2002 para los beneficiarios del retén social, esto es brindar estabilidad laboral reforzada a las madres cabeza de familia que son despedidas en el marco de la reestructuración de la planta de personal de una entidad, como aquí ocurrió. No hay razón para decir que las

madres cabeza de familia tienen protección en un preciso escenario temporal (PRAP), pero no en contextos bastantes similares en los que también hay reestructuración, liquidación o fusión de entidades públicas. Lo anterior protege la igualdad real, los artículos 42, 43, 44, 46 y 47 CN y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW, por sus siglas en inglés.)

5.2. Interpretación del alcance del artículo 1 de la Ley 12 de 1975

[Encuentre la providencia aquí: SL672-2021](#)

La jurisprudencia de la Corte, había señalado que el artículo 1 de la Ley 12 de 1975, reconocía el beneficio al cónyuge sobreviviente (hombre o mujer), y a la compañera permanente, pues no se refirió expresamente al compañero permanente de la afiliada que fallece. No obstante, encuentra la Sala razones de peso para rectificar dicha orientación, pues no encuentra motivo válido para negar ese mismo derecho al «compañero permanente» (hombre). Existe un vacío normativo por situaciones de orden cultural de la época, que debe ser llenado de acuerdo con el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo. Los designios del legislador, hace más de cuarenta años, fueron guiados por la realidad social de entonces, bajo el abrigo de las costumbres, creencias y estado del derecho de una sociedad donde prevalecía un pensamiento patriarcal que defendía estereotipos y prejuicios, los que traídos a estos tiempos constituyen una clara afrenta a derechos fundamentales como la igualdad, y amenazan e interfieren arbitrariamente en el ejercicio de los derechos del ser humano.



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

El presente documento será sujeto a permanente actualización en línea con las novedades jurisprudenciales que se originen en la Sala.
