



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



### **ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DURACIÓN DE CONTRATO, PLAZO PRESUNTIVO**

- Los árbitros no están facultados para eliminar el plazo que resulte aplicable a los contratos de trabajo, según las previsiones del artículo 8 de la Ley 6 de 1945, porque ello entraña dos consecuencias a saber: i) Modificación de una forma de contratación prevista en la ley a la que el empleador puede acceder libremente -limita la libertad y autonomía contractual-, y ii) Imposibilidad para prescindir de los servicios de un trabajador oficial por expiración del plazo pactado o presuntivo
- La imposibilidad de los árbitros para alterar o suprimir dicho plazo no impide que el empleador y los trabajadores, de común acuerdo, consientan en inaplicar o apartarse del mismo ([SL3442-2015](#))

### **ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

- Los árbitros no están facultados para modificar la forma y la duración de los contratos de trabajo vigentes o en curso ([SL3442-2015](#))

### **BENEFICIOS CONVENCIONALES A TRABAJADORES QUE MANTUVIERON SU CONDICIÓN DE TRABAJADORES OFICIALES, AÚN DESPUÉS DE LA ESCISIÓN DEL ISS**

- Vigencia de la convención 2001-2004 suscrita con el ISS ([SL1409-2015](#))

### **BENEFICIOS PENSIONALES EXTRALEGALES O CONVENCIONALES » ACTO LEGISLATIVO 01 DE 2005**

- En los pactos, convenciones o laudos suscritos entre la vigencia del acto y el 31 de diciembre de 2010, no pueden estipularse condiciones más favorables a las actualmente vigentes
- La vigencia de las convenciones colectivas para la fecha de la expedición del acto se predica en tres situaciones a saber: i) El término inicialmente estipulado, ii) Prórroga automática, y iii) Denuncia de la convención sin que haya terminado el conflicto colectivo
- Las disposiciones convencionales en materia de pensión de jubilación que se encontraban rigiendo a la fecha de entrada en vigencia del acto, mantienen su curso máximo hasta el 31 de julio de 2010 ([SL1409-2015](#))

## **CÓMPUTO DE TIEMPO DE SERVICIO O SEMANAS DE COTIZACIÓN » PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONVENCIONAL**

- Para acceder a la pensión, según la convención 2001-2004 suscrita con el ISS, es posible tener en cuenta los tiempos laborados para las ESE después de la escisión del instituto, siempre que el trabajador haya mantenido la calidad de trabajador oficial -suma de tiempos- ([SL1409-2015](#))

## **CONCILIACIÓN**

- Concepto, efectos y validez ([SL1185-2015](#))

## **CONTRATO DE MANDATO » HONORARIOS » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Ausencia de error de hecho del ad quem al tasar el monto de los honorarios porque no los consideró pactados, ni aceptados los términos del contrato de prestación de servicios ([SL1570-2015](#))

## **CONTRATO DE MANDATO » HONORARIOS**

- La tasación por falta de estipulación de las partes está supeditada a aspectos tales como la naturaleza de esa gestión, cantidad, calidad e intensidad de la misma ([SL1570-2015](#))

## **CONTRATO DE MANDATO**

- Diferencia entre contrato de mandato civil y el mercantil -el primero puede ser remunerado o gratuito y el segundo sólo es oneroso- ([SL1570-2015](#))

## **CONTRATO DE TRABAJO » SUSPENSIÓN » CONCILIACIÓN » VALIDEZ**

- La autonomía de la voluntad de las partes no es absoluta, está limitada por los principios de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales y la facultad para conciliar derechos inciertos y discutibles
- No se pueden conciliar hechos para quitarle la certidumbre a los derechos del trabajador y así volverlos conciliables
- En materia laboral son conciliables los asuntos que versen sobre derechos inciertos y discutibles ([SL1185-2015](#))

## **CONTRATO DE TRABAJO » SUSPENSIÓN » DETENCIÓN PREVENTIVA**

- La orden de captura, así como la mera detención preventiva jurídica, no son causales de suspensión de la relación laboral, sí lo es la detención preventiva física que conlleva la imposibilidad material de cumplir con la prestación del servicio ([SL551-2015](#))

## **CONTRATO DE TRABAJO » SUSPENSIÓN » EFECTOS**

- Para el trabajador interrumpe la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de pagar salarios ([SL551-2015](#))

## **CONTRATO DE TRABAJO » SUSPENSIÓN » FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO**

- El abandono del puesto de trabajo de manera consciente y con el propósito de evitar el cumplimiento de una orden judicial de captura, no constituye inevitabilidad o imprevisibilidad ([SL551-2015](#))

### **CONTRATO REALIDAD » COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

- El personal requerido en instituciones o empresas para el desarrollo de actividades misionales permanentes, no puede estar vinculado a través de cooperativas que hagan intermediación laboral o cualesquiera otra modalidad contractual ([SL4816-2015](#))

### **CONTRATO REALIDAD » COOPERATIVAS MULTIACTIVAS DE SERVICIOS**

- A las Cooperativas Multiactivas no le son aplicables las disposiciones que fijan el marco jurídico de las Cooperativas de Trabajo Asociado –diferencias-
- Las actividades de intermediación laboral o de suministro de trabajadores en misión, son propias de las empresas de servicios temporales y no de las cooperativas ([SL4816-2015](#))

### **CONTRATO REALIDAD » COOPERATIVAS MULTIACTIVAS DE SERVICIOS » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Declaración de existencia de contrato de trabajo al comprobarse que la cooperativa fungió como intermediaria para el suministro de trabajadores en misión -suministro de personal docente y no docente-, en detrimento de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores ([SL4816-2015](#))

### **CONTRATO REALIDAD » DURACIÓN DEL CONTRATO, EXTREMOS TEMPORALES » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la relación laboral no fue una sola porque hubo solución de continuidad en varias ocasiones ([SL4816-2015](#))

### **CONTRATO REALIDAD » DURACIÓN DEL CONTRATO, EXTREMOS TEMPORALES**

- Las soluciones de continuidad cortas -de días- no desvirtúan la unidad contractual, las interrupciones amplias, relevantes o de gran envergadura lo hacen ([SL4816-2015](#))

### **COTIZACIONES O APORTES » MORA EN EL PAGO POR PARTE DEL EMPLEADOR**

- Responsabilidad penal del empleador por descontar los aportes al trabajador y no trasladarlos a las entidades administradoras de pensiones ([SL2984-2015](#))

### **COTIZACIONES O APORTES » PAGO EXTEMPORÁNEO EN PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES**

- Validez del pago efectuado por el empleador moroso, de manera espontánea y por su iniciativa, con anuencia del fondo de pensiones, una vez ocurrido el deceso del causante ([SL2984-2015](#))

### **COTIZACIONES POSTERIORES A LA ESTRUCTURACIÓN DE LA INVALIDEZ**

- Las entidades administradoras del régimen de ahorro individual están en la obligación de recibir las cotizaciones causadas y sufragadas después del reconocimiento de la pensión de invalidez, pues éstas importan para una eventual pensión de vejez ([SL2769-2015](#))

### **CULPA PATRONAL » CLASES DE CULPA**

- La inobservancia de los deberes de protección y seguridad del empleador al designar una persona sin tener el cargo de conductor, para transportar a varios empleados, se ubica en la culpa leve, máxime por tratarse de una actividad peligrosa ([SL14619-2014](#))

## **CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Error de hecho del ad quem al considerar no acreditada la culpa del empleador por incumplimiento de la diligencia o cuidado ordinario o mediano con sus trabajadores frente a una actividad peligrosa -conducción de automotores- ([SL14619-2014](#))

## **CULPA PATRONAL » INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES GENERALES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DEL TRABAJADOR**

- La conducción de automotores es una actividad peligrosa, que impone a quienes la ejercen deberes de seguridad y garantía, con la finalidad de adelantar una conducta que no obstaculice, perjudique o ponga en riesgo a los demás ([SL14619-2014](#))

## **DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES**

- Concepto ([SL1185-2015](#))

## **ERROR DE HECHO EN LA INTERPRETACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES**

- La Corte sólo puede separarse de la interpretación que le asigne el juzgador de instancia, cuando la misma se exhiba contraria a la razón, al texto naturalmente entendido y a la intención de los contratantes, como ocurre cuando el entendimiento es unívoco ([SL2733-2015](#))

## **FACULTAD INFRA O MÍNIMA PETITA**

- Deber del juez de dictar fallo minus petita cuando lo pedido por el demandante excede lo probado -reseña jurisprudencial-
- Deber del juez de declarar la existencia de aquella o aquellas relaciones laborales que estuvieren probadas, pese a que lo pretendido en la demanda principal fuese una sola ([SL4816-2015](#))

## **HUELGA » DECLARATORIA Y DESARROLLO EN UN CONFLICTO COLECTIVO**

- La decisión debe ser adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, cuando se trata de un sindicato que no alcance a agrupar la mitad de ellos, o por la asamblea general de los afiliados a la organización sindical cuando ésta reúna más de la mitad de los trabajadores de la entidad ([SL16402-2014](#))

## **HUELGA » LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Legalidad de la huelga porque el sindicato que la declaró no era minoritario y se recuperó el tiempo que duró el cese de la prestación del servicio público esencial de educación ([SL16402-2014](#))

## **HUELGA » LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO**

- La esencialidad de un servicio público, no conlleva per se la ilegalidad de la huelga, como ocurre cuando las partes convienen recuperar el tiempo que duró el cese de la prestación del servicio de educación ([SL16402-2014](#))

## **HUELGA » PROCEDENCIA**

- No puede ejercerse en los servicios públicos esenciales -la garantía del derecho a la huelga es la regla general, de manera que la reglamentación de las excepciones debe corresponder estrictamente a la noción de esencialidad
- Catalogar un servicio público como esencial por el prurito de que contribuye a la protección de bienes, a la satisfacción de intereses, o a la realización de valores ligados con el respeto, la vigencia o el ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales, puede atentar significativamente con el derecho a la huelga
- Todas las actividades desarrolladas por el Estado en procura de garantizar el cumplimiento de programas impuestos por la Constitución, no pueden estar comprendidas dentro de la noción de servicio público esencial
- Mientras el legislador no determine los servicios públicos esenciales, en cada caso concreto los jueces deben indagar específicamente por las circunstancias en que se desarrolló el cese, porque puede ser que en determinados contextos el servicio público sea considerado como esencial y en otros no
- La educación es un servicio público esencial por tratarse de una actividad dirigida a lograr un cometido estatal cardinal ([SL16402-2014](#))

## **INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Mala fe del empleador por vincular al trabajador, bajo la modalidad de trabajo asociado con una cooperativa multiactiva, para realizar actividades misionales de una institución educativa ([SL4816-2015](#))

## **INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA**

- La simple afirmación del empleador de tener la creencia de estar regido por un vínculo diferente, encubriendo la verdadera relación laboral, pone en evidencia que su conducta está desprovista de buena fe y lealtad ([SL1010-2015](#))

## **NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT » APLICACIÓN**

- El Convenio 158 de la OIT no es aplicable como norma supletoria por la existencia de disposiciones principales que regulan la materia -terminación unilateral de contrato sin justa causa-, y además, no es afín axiológicamente con el ordenamiento interno
- Parámetros para aplicarlos de manera supletoria ([SL10106-2014](#))

## **NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » DECISIONES DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE LA OIT**

- Si bien los principios y reglas adoptados por los organismos pertenecientes a la OIT no ostentan calidad de normas jurídicas directamente vinculantes en Colombia, sí constituyen criterios orientadores para la interpretación de las disposiciones constitucionales ([SL16402-2014](#))

## **PENSIÓN DE INVALIDEZ, LEY 860 DE 2003 » NORMAS APLICABLES**

- La normatividad que rige es la vigente al momento de la estructuración de la invalidez y no cuando se inicia o se agrava alguna patología ([SL777-2015](#))

### **PENSIÓN DE INVALIDEZ, LEY 860 DE 2003 » REQUISITOS » SEMANAS DE COTIZACIÓN**

- Quien ha cumplido con el número de semanas exigido para la pensión de vejez en el régimen de prima media tiene derecho a la prestación, así no haya cotizado en los tres años anteriores a la estructuración de la invalidez -si el actor es beneficiario del régimen de transición se puede verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Acuerdo 049 de 1990, sino lo es, no es viable- ([SL777-2015](#))

### **PENSIÓN DE JUBILACIÓN, LEY 33 DE 1985 » RECONOCIMIENTO Y PAGO**

- Corresponde al último empleador el reconocimiento de la prestación a los servidores públicos afiliados al ISS antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, hasta cuando el instituto reconozca la pensión de vejez, sin perjuicio que aquel asuma el mayor valor
- Corresponde al ISS el reconocimiento de la prestación a los servidores públicos afiliados al instituto al momento de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 o con posterioridad ([SL1453-2015](#))

### **PENSIÓN SANCIÓN CONVENCIONAL » REQUISITOS » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Error de hecho del ad quem al considerar que según el artículo 42 de la convención 1997 suscrita con la Empresa Distrital de Telecomunicaciones de Barranquilla ESP en Liquidación, la edad es un requisito de causación y no de exigibilidad ([SL2733-2015](#))

### **PENSIÓN SANCIÓN CONVENCIONAL**

- Es compatible con la indemnización por despido sin justa causa ([SL2733-2015](#))

### **PRINCIPIO A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Para justificar la diferencia remuneratoria en el sistema de bandas salariales el empleador debe demostrar que realizó valoraciones o mediciones en el desempeño del cargo superior y que éstas acreditaron condiciones inferiores de eficiencia, o que el otro trabajador desempeña funciones superiores o adicionales, o en mejores condiciones de compromiso, habilidad o conocimientos, o con mejor calidad, sentido de pertenencia, compromiso, u otros factores ([SL17462-2014](#))

### **PRINCIPIO A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL**

- Si el cargo desempeñado por ambos trabajadores es el mismo, con idénticas funciones y responsabilidades y las mismas condiciones de modo, tiempo y lugar, corresponde al empleador justificar el trato salarial diferente
- La aplicación del sistema de bandas salariales puede reputarse legítimo para establecer diferencias remuneratorias entre trabajadores que desempeñen el mismo puesto, con la misma jornada, siempre que se cumpla con: i) Que los criterios de calificación sean objetivos y ii) Que el empleador compruebe que dichos criterios han sido aplicados en forma sistemática y periódica
- Las diferencias salariales de trabajadores que desempeñan iguales trabajos sólo pueden justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos ([SL17462-2014](#))

### **PRINCIPIO DE CONSONANCIA » APLICACIÓN**

- No se afecta cuando el juez se aparta de la calificación jurídica de los hechos debatidos realizada por las partes, pues es a él a quien corresponde encontrar y aplicar la norma al caso concreto, sólo está sujeto a los temas propuestos por el apelante



- La competencia del ad quem está limitada a los temas planteados en el recurso, mas no a los argumentos del recurrente, pues el juez es quien debe determinar la norma aplicable al caso y los hechos probados conforme al libre convencimiento ([SL774-2015](#))

#### **PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD » APLICACIÓN**

- Constituye un método de aplicación normativa que facilita eliminar las antinomias cuando resultan dos o más normas aplicables al caso concreto, evento en el cual se prefiere la más favorable
- Para determinar el IBL de los beneficiarios del régimen de transición no hay lugar a su aplicación porque el inciso 3 del artículo 36 de la Ley 100 de 1993 es norma de carácter especial y unívoca al respecto
- Sus características primordiales son: i) Duda sobre la aplicación de dos o más normas, ii) Las disposiciones deben ser válidas y estar en vigor, iii) Deben regular la misma situación fáctica, y iv) Al emplearse debe respetarse el principio de la inescindibilidad o conglobamento ([SL1734-2015](#))

#### **PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN**

- En la nivelación salarial por aplicación del principio "a trabajo igual, salario igual", el trabajador debe demostrar el puesto desempeñado y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo cargo con similares funciones y eficiencia ([SL17462-2014](#))

#### **PRINCIPIO DE LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA » APLICACIÓN**

- En la igualdad o nivelación salarial por aplicación del principio "a trabajo de igual valor, salario igual", aún para relaciones de trabajo causadas antes de la modificación del artículo 143 del CST, corresponde al empleador demostrar o justificar la razonabilidad del trato salarial diferente ([SL17462-2014](#))

#### **RECURSO DE APELACIÓN » SUSTENTACIÓN**

- La parte que apela está obligada a explicitar los puntos de inconformidad, sin que ello implique el establecimiento de fórmulas sacramentales o fijas en la exposición de sus motivos ([SL774-2015](#))

#### **SALARIOS » PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que los pagos por bono de desempeño, aporte voluntario a fondo de pensiones y plan de acciones no son factor salarial
- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que las acciones vendidas por la empresa a sus trabajadores por un menor valor no constituyen factor salarial, habida cuenta que no son una contraprestación directa del servicio ([SL1405-2015](#))

#### **SALARIOS » PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO**

- Los pagos que no tienen consagración legal, ni tienen origen en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo de trabajo, corresponden a aquellos reconocidos por mera liberalidad del empleador
- Las prestaciones extralegales concedidas en forma unilateral y por mera liberalidad del empleador pueden ser revocadas o modificadas por éste, respetando los derechos adquiridos ([SL1405-2015](#))

## **SALARIOS » SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO**

- El artículo 140 del CST aplica para los eventos en que por culpa del patrono no exista prestación del servicio, siempre que el contrato se encuentre vigente, no para cuando se plantea la ineficacia del despido en los términos del artículo 64 ibídem ([SL10106-2014](#))

## **TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL » CLASES**

- La estabilidad laboral plena significa que no puede acabarse un contrato laboral sino únicamente cuando se demuestre que el objeto o la función de lo contratado ha desaparecido o que está de por medio una justa causa
- Por regla general, Colombia ha optado por la estabilidad laboral relativa, que supone la facultad del empleador de establecer contratos a término fijo y de finiquitar la relación sin que medie justa causa, previo al pago de una indemnización
- Propia e impropia ([SL10106-2014](#))

## **TERMINACIÓN DEL CONTRATO » ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD**

- La legislación laboral pretende brindar a la maternidad una especial protección, como una acción positiva para contrarrestar las manifestaciones y los efectos de la discriminación de que son objeto las mujeres en condición de gravidez
- No produce efectos el despido perpetrado en el momento del embarazo o durante los tres meses posteriores al parto cuando no se cuenta con la autorización del Inspector del Trabajo
- La garantía se aplica para los casos en que la desvinculación se da como consecuencia del despido, pero no se extiende para aquellos eventos en que aquella corresponde a una modalidad legal de terminación del contrato, como es el vencimiento del plazo fijo pactado, caso en el que no se requiere autorización del Inspector del Trabajo
- La protección a la maternidad debe garantizarse independientemente del tipo de contrato laboral que una a la trabajadora con su empleador
- En los contratos a término fijo, cuando sobrevenga la terminación por vencimiento del plazo fijo pactado, la protección más adecuada es la que coincide con el término del embarazo y de la licencia de maternidad
- En los contratos a término fijo, si el empleador ratifica la decisión de no prorrogar el contrato con treinta días de antelación al vencimiento de la licencia de maternidad, éste fenecerá sin formalidades adicionales, una vez vencido dicho término
- En los contratos a término fijo, si el empleador hace efectiva la desvinculación por vencimiento del plazo fijo pactado, sin tener en cuenta el tiempo de protección a la maternidad, procede el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad
- En los contratos a término fijo la protección a la maternidad no desdibuja la temporalidad del contrato pactada, de ahí que la vinculación se prolonga únicamente mientras dure el embarazo y la licencia de maternidad; no es procedente el reintegro si el empleador toma la decisión de no prorrogar el contrato dentro del plazo que la ley le confiere para tal efecto ([SL4791-2015](#))

## **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR ABANDONO DEL CARGO**

- El proceso disciplinario es independiente del proceso penal, de manera que el resultado del proceso penal en nada afecta las resultas del disciplinario ([SL551-2015](#))



### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO CONSENTIMIENTO**

- La solicitud de permiso para el despido colectivo ante el Ministerio no impide que las partes, de común acuerdo, suscriban la finalización del vínculo laboral ([SL4569-2015](#))

### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR VENCIMIENTO DEL PLAZO FIJO PACTADO**

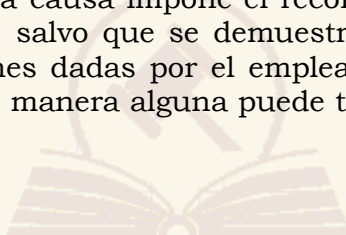
- No constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa -no es asimilable al despido-, sino a una modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual ([SL4791-2015](#))

### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA » ANÁLISIS DE PRUEBAS**

- Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el empleador no desconoció que la razón para dar por terminada la relación laboral fue injusta y por eso pagó la indemnización correspondiente ([SL10106-2014](#))

### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA**

- El derecho del empleador a despedir a su trabajador, así esté sujeto a limitaciones y restricciones, ejemplifica la teoría del abuso del derecho, pero es la ley la que lo permite, sin que por ello pueda ser nulo el despido
- La potestad del empleador de terminar el vínculo de manera unilateral tiene como consecuencia la satisfacción de una sanción -reseña histórica-
- La terminación unilateral sin justa causa impone el reconocimiento de una indemnización -lucro cesante y daño emergente-, salvo que se demuestre un perjuicio mayor, sin que ello conlleve a prescindir de las razones dadas por el empleador para poner fin al vínculo, que incluso pueden no existir, pero en manera alguna puede traducirse en la nulidad del despido ([SL10106-2014](#))



---

*Corte Suprema de Justicia de Colombia  
Dr. Henry Alberto Rodríguez Díaz  
Relator Sala de Casación Laboral*