

**ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS POR LOS CUALES LOS JUECES
LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI APLICAN O NO LA
NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL Y DE
SEGURIDAD SOCIAL EN SUS PROVIDENCIAS A PARTIR DE 1991**

AUTORES:

Carlos Andrés Afanador Arango

Harold Antonio Hernández Molina

Luz Ángela Marulanda Mendoza



UNIVERSIDAD LIBRE - SECCIONAL CALI

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

SANTIAGO DE CALI, 2016

**ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS POR LOS CUALES LOS JUECES
LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI APLICAN O NO LA
NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL Y DE
SEGURIDAD SOCIAL EN SUS PROVIDENCIAS A PARTIR DE 1991.**

AUTORES

Carlos Andrés Afanador Arango

Harold Antonio Hernández Molina

Luz Ángela Marulanda Mendoza

Trabajo de tesis para optar al título de Abogado

Presidente de tesis. Dr. Fernando Londoño Hurtado



**UNIVERSIDAD LIBRE - SECCIONAL CALI
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

**SANTIAGO DE CALI
2016**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CALI
AUTORIDADES**



Dr. LIBARDO OREJUELA DÍAZ

Rector Seccional

Dra. ESPERANZA PINILLOS SAAVEDRA

Delegada Personal del Presidente Nacional

Dr. JOSE OMAR BEDOYA LOAIZA

Secretario Seccional

Dr. GILBERTO ARÁNZAZU MARULANDA

Censor Seccional

Dr. ARNALDO RÍOS ALVARADO

Director Seccional de Investigación

Dr. JOSÉ HOOVER SALAZAR RÍOS

Decano Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Dra. OFELIA CECILIA DORADO ZÚÑIGA

Secretaria Académica de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales

Dra. PATRICIA EUGENIA GALARZA GONZÁLEZ

Directora (E) Centro de Investigaciones Jurídicas y Socio-jurídicas

CIFADER

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes comparten como propios cada uno de los logros que alcanzamos y a todas aquellas personas que con sus aportes académicos y profesionales han intervenido en nuestro crecimiento en el caminar profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirnos mantener la perseverancia y disciplina requerida para terminar esta empresa; a nuestros docentes tutores durante la tesis, doctor Fernando Londoño Hurtado y Holbein Giraldo Paredes, por su guía y acompañamiento; a nuestras familias por su apoyo y, a todos quienes con su aporte ayudaron a la realización de este proyecto.

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES	16
2. Normatividad Internacional Vigente en Material Laboral y de Seguridad Social:	34
2.1 Organización Internacional del Trabajo:	34
2.1.1 Historia de la O.I.T.	35
2.1.2 Principios de la OIT:	37
2.1.3 Convenios de la O.I.T:	39
2.2 Pacto de San José de Costa Rica	44
2.2.1 Historia del Pacto de San José de Costa Rica, también llamado Convención sobre Derechos Humanos.	45
2.2.2 Principios del Pacto de San José de Costa Rica, también llamado Convención sobre Derechos Humanos.	46
2.2.3 Aplicación a nivel mundial	49
2.2.4 Aplicación en Colombia	51
2.3 Declaración Universal de Derechos Humanos	53
2.3.1 Historia	53
2.3.2 Principios	55
2.3.3 Aplicación a Nivel Mundial	57
2.3.4 Aplicación en Colombia	58
2.4 Organización de los Estados Americanos	63
2.4.1 Historia	63
2.4.2 Principios	65
2.4.3 Aplicación a nivel interamericano:	68
3. Posición de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:	73
3.1 Posición de la Corte Constitucional frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:	73
3.1.1 Sentencia T-568 del día 10 de Agosto de 1999:	74
3.1.2 Sentencia T-603 del día 23 de Julio de 2003:	81
3.1.3 Sentencia C 401 del día 14 de Abril de 2005:	87
3.2 Posición de la Corte Suprema de Justicia frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:	92
3.2.1 Sentencia 11731 de octubre 8 de 1999:	92

3.2.2	Sentencia SL856-2013 de diciembre 4 de 2013	95
3.2.3	Sentencia SL 10106 de julio 30 de 2014:	98
3.3	Posición del Consejo de Estado frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:	103
3.3.1	Sentencia con Radicado No. 41001-23-31-000-1999-00321-01(30751) del 20 de Octubre de 2014- Consejero Ponente: JAIME ORLANDO SANTOFIMIO GAMBOA	103
3.3.2	Sentencia con Radicado No. REF: EXP. N° 11001-03-25-000-2005-00244-01. del 14 de Diciembre de 2011- Conjuez Ponente: CARLOS ARTURO ORJUELA GONGORA	107
3.3.3	Sentencia No. 2007-00063 de Agosto 22 de 2013, Radicación 08001233100020070006301 (1169-12) Consejero Ponente: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO.	109
4.	Evaluación de las razones dadas por los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali para aplicar o no la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social a partir de 1991.	114
4.1	Encuesta realizada en juzgados labores del Distrito Judicial de Cali en el segundo semestre del año 2013.	114
4.1.1	ASPECTOS GENERALES DE LA ENCUESTA:	114
4.1.2	ASPECTOS ESPECIALES DE LA ENCUESTA:	117
4.1.3	Considera usted que es importante recurrir a la normatividad internacional?	124
4.2	Entrevista realizada al doctor Fabian Vallejo Cabrera, exmagistrado del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali – Sala Laboral-.	124
5.	CONCLUSIONES	144
6.	RECOMENDACIONES	151

CONTENIDO DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS

CUADRO 1 – Estatus de los convenios de la O.I.T en Colombia	41
CUADRO 2- Estados Parte del Pacto de San José	49

GRAFICOS

GRAFICO 1- Mapa Judicial de Colombia	16
GRAFICO 2- Estados Miembros de la O.E.A.	70
GRAFICO 3 - Juzgados labores del Distrito Judicial de Cali encuestados	113
GRAFICO 4 - Género Encuestado	114
GRAFICO 5 - Antigüedad de los jueces en la rama	114
GRAFICO 6 - Siempre en la especialidad laboral?	114
GRAFICO 7 - En caso negativo, indique en que otras especialidades	115
GRAFICO 8 - Tiempo ejerciendo como juez	115
GRAFICO 9 - Nivel de formación de los jueces	116
GRAFICO 10 - Campo de especialidad de los Jueces	116
GRAFICO 11 - Campo de maestría de los jueces	117
GRAFICO 12- Tiene algún estudio en Derecho Laboral Internacional?	118
GRAFICO 13 - Qué tipo de estudio?	119
GRAFICO 14 - Frecuencia de capacitaciones en Derecho Laboral Internacional	119
GRAFICO 15 - Se consultan las NIT para dirimir los procesos?	120
GRAFICO 16 – Frecuencia de consulta de las NIT	120
GRAFICO 17 – Principales temas de consulta de las NIT	121
GRAFICO 18 - Realiza el superior jerárquico algún control o exigencia para que las providencias se ajusten a Derecho Internacional?	121
GRAFICO 19 – Nivel de demandas que citan NIT	122
GRAFICO 20 – Nivel de contestaciones de demanda que citan NIT	122

RESUMEN

El trabajo de investigación describe la importancia que tiene la materia laboral y de seguridad social de índole internacional, analizando no solo su procedencia sino también su vinculación al ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta el cambio que trajo la Constitución de 1991 en el tema mencionado, haciendo para ello un recorrido en los antecedentes que en investigación del tema se han realizado. Adicionalmente, presenta el trabajo de campo para determinar cuáles son los argumentos que los jueces y magistrados laborales de Cali exponen para aplicar o no la Normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social y poder llegar así a concluir la validez de dichos argumentos.

PALABRAS CLAVE

ESTADO SOCIAL DE DERECHO, DERECHO LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL, NORMATIVIDAD INTERNACIONAL, BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD, CONTROL DE CONVENCIONALIDAD.

INTRODUCCIÓN

El Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos crea un hito en la historia del derecho del trabajo toda vez que con su promulgación incluye éste como un derecho de carácter fundamental que se encuentra a la par con derechos como el de la vida o la libertad. Es decir, el derecho al trabajo adquiere una posición en los derechos de primera generación. De igual forma, el derecho a la seguridad social se encuentra en el mismo rango de derecho fundamental siendo enunciado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 22.

El derecho al trabajo y de la seguridad social como derechos humanos y por tanto fundamentales, se debe regir no solamente por el orden jurídico interno sino también por la normatividad internacional, a saber, los Convenios y Tratados Internacionales además de las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT.). De aquí emana la importancia por la cual los Jueces y Magistrados laborales tienen el deber de estar instruidos en la normatividad internacional para que en el momento de dirimir los conflictos que atienden, dichos conflictos sean resueltos de acuerdo a lo dispuesto en el orden jurídico interno y en congruencia con lo dispuesto internacionalmente. De lo contrario, las providencias emitidas por los operadores judiciales correrían el riesgo de encontrarse en contravía de los Derechos Humanos en sí mismos. No existe actualmente un control para determinar si los Jueces y Magistrados aplican o no la Normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social, y por tanto no es posible analizar los argumentos que exponen dichos funcionarios. Es fácil encontrar jurisprudencia de las Altas Cortes donde se ve el poder vinculante de los convenios internacionales, empero no con la misma facilidad se encuentra este tipo de jurisprudencia en los Distritos Judiciales, en lo que a nosotros respecta, el Distrito Judicial

de Cali. Hacer un análisis del poder vinculante de los Convenios Internacionales en materia Laboral y su aplicación directa por parte de los jueces y magistrados en los Distritos Judiciales, nos permite saber cómo el Bloque de Constitucionalidad se relaciona directamente con las decisiones judiciales tomadas por los operadores jurídicos y si estas siguen efectivamente el mismo principio de internacionalización del derecho laboral adoptadas por las altas Cortes, más precisamente por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

La importancia de la aplicación de los Convenios Internacionales se presenta por la estrecha relación que el derecho laboral tiene con respecto a los derechos sociales del hombre y por tanto a los derechos humanos; desconocer los principios internacionales del derecho laboral es desconocer en gran medida los Derechos Humanos en sí mismo. Para lograr este cometido se debe estudiar directamente algunas de las decisiones adoptadas por los operadores jurídicos en el Distrito Judicial de Cali en el período transcurrido durante el año 2013, logrando así un acercamiento a lo que debería ser decisiones judiciales íntegramente constitucionales.

Todo lo anterior, permitió la formulación de la siguiente pregunta dinamizadora de la investigación: ¿cuáles son los argumentos por los cuales los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali aplican o no la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social en sus providencias a partir de 1991? Y la formulación de los objetivos, así:

OBJETIVO GENERAL

Determinar la validez de los argumentos por los cuales los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali dan aplicación o no a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social en sus providencias a partir de 1991, entendido su carácter obligatorio por el bloque de constitucionalidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la normatividad internacional vigente en materia laboral y de seguridad social.
- Seleccionar las principales sentencias proferidas por la Corte Constitucional, por la Corte Suprema de Justicia y por el Consejo de Estado con carácter vinculante que hacen mención a la aplicación de normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social.
- Evaluar las razones dadas por los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali para aplicar o no la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social a partir de 1991.

La normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social es de obligatorio cumplimiento dado que se encuentran al nivel de la carta magna por remisión del bloque de constitucionalidad. Con el presente trabajo queremos llegar a entablar si los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali están o no dando aplicación a dicha obligación, conociendo así los argumentos de la acción u omisión y finalmente entablar la validez de las razones que expongan los operadores judiciales. Con lo anterior nos encaminamos en la empresa de hacer una debida exposición de la problemática plausible en los despachos judiciales de nuestro distrito, toda vez que aun con el desarrollo

normativo y jurisprudencial, existen jueces laborales que no recurren a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social para dirimir los conflictos que conocen en sus despachos. Es menester que tanto los usuarios de la justicia como sus operadores, conozcan de plano esta problemática para poder corregir las falencias que dan origen al problema mencionado.

El marco jurídico sobre el cual se va a desarrollar el trabajo se encuentra determinado en la siguiente normatividad:

1. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia,
2. Artículo 93 de la Constitución Política de Colombia:
3. Artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual destaca la inclusión de la normatividad internacional en el ámbito laboral.

Todos los conflictos que se generan relativos al derecho al trabajo, se solucionan teniendo en cuenta la ley sustantiva y procesal que existen en materia laboral en nuestro país, a saber el Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por la Ley 50 de 1990 y a su vez modificado por el Decreto Ley 789 de 2002, todos relativos a la norma sustantiva laboral en Colombia. De igual forma el Decreto 2158 del 1948 adoptado por el Decreto 4133 del 1948 y modificado por la ley 712 del 2001 y 1149 de 2007, regulan lo concerniente a la normatividad procesal en materia laboral en Colombia. Así las cosas, todos los jueces y magistrados deben amparar sus providencias, en dichas normas, sin desconocer, eso sí, el poder vinculante de las Normas Internacionales del Trabajo, que como se enunció en párrafos anteriores se entienden como normatividad interna a través del bloque de constitucionalidad.

El trabajo se estructuró así: Los objetivos específicos se desarrollaron de forma independiente a lo largo de tres capítulos, que nos permiten en las conclusiones, determinar la validez de los argumentos por los cuales los Jueces Laborales del Distrito

Judicial de Cali dan aplicación o no a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social.

El primer capítulo hace una recopilación histórica de las principales fuentes de derecho internacional en materia laboral y de seguridad social, como lo son la Organización Internacional del Trabajo, El Pacto de San José, La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización de los Estados Americanos. Adicionalmente hace referencia a la participación de Colombia como estado miembro de la O.I.T, de la O.E.A, los convenios que se han ratificado, así como la relación del Estado Colombiano con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto de San José.

En el capítulo segundo se hizo una selección de las principales fuentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral) y Consejo de Estado a partir de 1991, en las cuales se hace mención al carácter vinculante de las normas internacionales del trabajo en el derecho interno Colombiano.

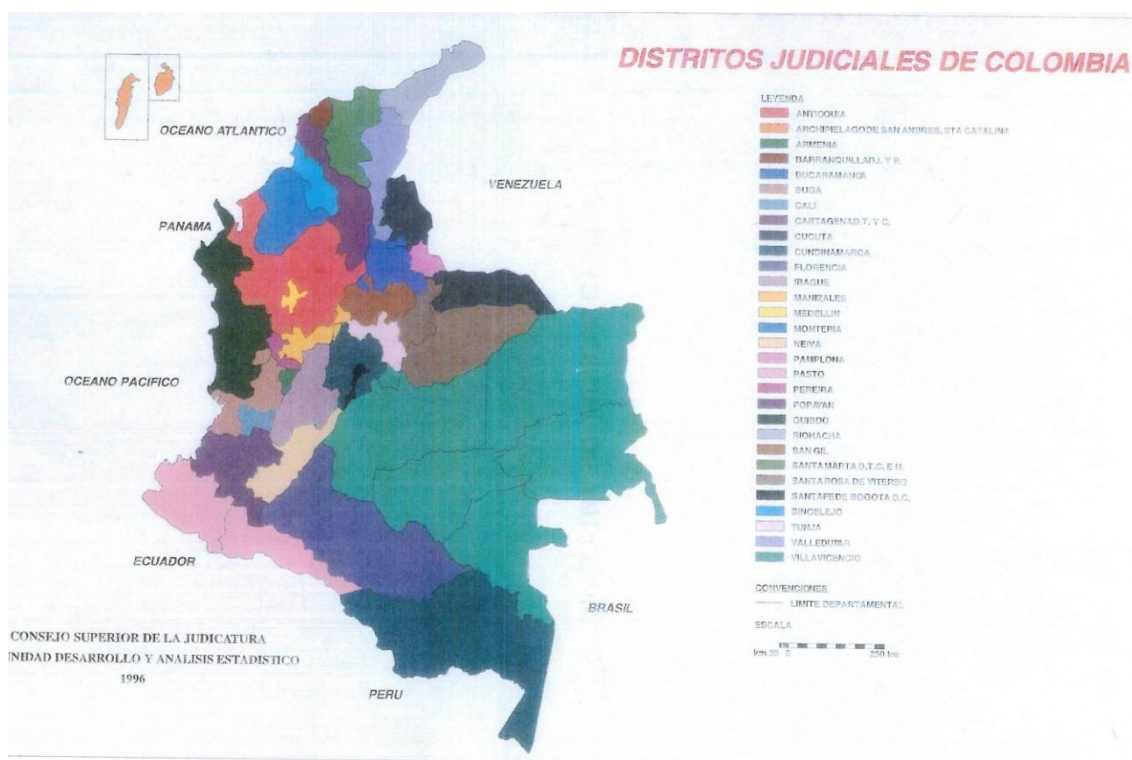
El tercer capítulo muestra el trabajo de campo realizado a modo de encuesta y entrevista, con el objetivo de presentar los argumentos dados por los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali respecto de si aplican o no la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social para dirimir los conflictos de los que conocen.

Se llega así entonces a las conclusiones para determinar la validez de los argumentos presentados por los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali respecto de la vinculación de normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social en sus decisiones, haciendo una comparación con el estudio histórico de la fuerza vinculante que tiene la materia estudiada en el primer capítulo, así como la vinculación por línea jurisprudencial que se generó como resultado de la selección de jurisprudencia de las altas Cortes sobre derecho laboral internacional y de seguridad social.

1. ANTECEDENTES

Colombia se divide geográficamente por Departamentos y Municipios, pero en materia Judicial, es decir, a la hora de administrar justicia, nuestro país se divide a nivel nacional, distrital, circuitos y municipal. De igual forma se divide teniendo en cuenta la materia a tratar, es decir, dependiendo de la especialidad que determinó el Estado para tratar las Litis. En nuestro caso trataremos la especialidad laboral. Esta diferenciación es importante, teniendo en cuenta que nuestro trabajo se delimita a estudiar la aplicabilidad de la normatividad internacional en materia laboral en el Distrito Judicial de Santiago de Cali. A continuación se presenta el mapa judicial de Colombia:

GRAFICO 1- Mapa Judicial de Colombia



FUENTE: www.ramajudicial.gov.co. MAPA JUDICIAL DE COLOMBIA.JGP449 KB.

Ahora bien, lo que concierne a la especialidad laboral en las leyes y normas por las cuales se rigen dicha jurisdicción es, primordialmente la Constitución Política, el Código Sustantivo de Trabajo y Seguridad Social, y el Código de Procedimiento Laboral, así pues, por bloque de constitucionalidad todos los tratados y normas internacionales emitidos por la OIT por ser Colombia un país parte de esta organización internacional. Para determinar la importancia del trabajo objeto de estudio, se debe conocer por qué en Colombia se hace obligatorio la aplicación de normas internacionales en materia laboral y de seguridad social, que se entienden inmersas en el ordenamiento jurídico interno.

La OIT es un organismo internacional de las Naciones Unidas que al momento de su constitución tuvo una característica especial, la cual consistió en ser compuesta por un gobierno de carácter tripartito, el único en su tiempo. Es decir, que estuvo integrada por representantes de gobiernos, de trabajadores y de empleadores. Al terminar la primera Guerra Mundial fue creada y su constitución se llevó a cabo entre el mes de enero y abril del año 1919, en virtud del convenio de Versalles, donde se acordó que esta organización se encargaría fundamentalmente de cuestiones laborales. En el año del nacimiento de la OIT, en Washington se presentó un acontecimiento importante para el desarrollo de esta misma, que fue la celebración de la primera conferencia internacional del trabajo donde se tocaron puntos relevantes como el desempleo, la edad mínima para trabajar, el trabajo nocturno, las horas de trabajo y la protección o estabilidad que es necesaria para las trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo. Establece que su objeto principal es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, pretendiendo alcanzar paz social o justicia social. Es decir, un Estado de bienestar, donde se pueda establecer la equidad e igualdad social. Cumple su objetivo no solo

promoviendo oportunidades si no también garantizando la protección de cada uno los derechos contemplados en los convenios, ejerciendo control y vigilancia.

Ahora bien, conociendo como nace la normatividad internacional en materia laboral, no podemos dejar a un lado las teorías que existen sobre aplicación general de normatividad internacional, toda vez que partiendo de dichas teorías los Estados afectan o no su ordenamiento interno. Normalmente se conoce que el derecho interno regula las situaciones que se presentan entre individuos, instituciones, y de éstos con el Estado, siendo contrario a lo que se entiende por derecho internacional ya que este regula situaciones entre Estados u otros sujetos de derecho internacional. Tratando de buscar una relación entre ambos tipos de normas, nacieron dos teorías: la teoría monista y la teoría dualista.

Teoría Monista: Esta teoría se soporta en la existencia de un solo sistema jurídico. Este planteamiento de unidad de sistema jurídico acepta que exista prevalencia del derecho interno sobre el internacional o del derecho internacional sobre el interno. Sus principales exponentes fueron Kelsen y Wenzel, pero no exigen una incorporación legal al orden jurídico interno.

Teoría Dualista: Esta teoría plantea un sistema rígido de soberanía, pues para poder aplicar una norma de derecho internacional en el derecho interno deben estar aprobados por el organismo competente dentro de cada estado. *GUTIER, M. (2011).*

El Derecho Laboral Colombiano, debe ser interpretado y entendido dentro de la teoría del monismo jurídico, es decir, la teoría en la cual las normas del derecho internacional y las del derecho interno forman un único sistema jurídico, siendo así el derecho interno de un estado, una integración única con las normas del derecho supranacional. Esto en contraposición del dualismo jurídico, teoría que afirma que no existe un único sistema

jurídico, sino que existen dos completamente separados e independientes: el derecho internacional y el derecho interno, tanto el uno como el otro rigen distintos ámbitos y distintos sujetos.

La importancia de las teorías anteriormente citadas, es la aplicación que los jueces y magistrados de la especialidad laboral deben tener de la ley, si deben hacer una diferenciación entre las normas nacionales e internacionales al momento de dirimir un conflicto, o por el contrario, si al momento de emitir una sentencia, deben abstenerse de aplicar las normas internacionales según el caso que se trate.

La Constitución Nacional en su artículo 230 somete a los jueces al imperio de la Ley, pero en su artículo 93, incluye el bloque de Constitucionalidad, es decir, que los tratados o convenios internacionales relativos o referentes a los derechos humanos en los cuales Colombia se haga parte, tendrán igual relevancia que la Constitución y siendo el derecho laboral, eminentemente social, se incluye dentro de los tratados anteriormente mencionados.

Al hablar de las normas de derecho internacional aplicables al derecho del trabajo tenemos que referirnos al derecho internacional público del trabajo, pues éstas tocan de manera sensible no solo a los Estados, sino también a los organismos internacionales; pero también tenemos que hacer alusión, al derecho internacional privado del trabajo, ya que estas normas o instrumentos se aplicarán en toda su extensión a las relaciones individuales o colectivas del contrato de trabajo. Todo esto tiene su génesis como una consecuencia directa del hecho incontestado de que el

derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial, donde los contextos económicos y políticos guardan estrecha relación con la globalización del comercio internacional y por ende de la mano de obra. Es por esto que deben existir instrumentos legales supranacionales capaces de resguardar los fines esenciales del derecho del trabajo, como el bienestar humano y la justicia social. THOMAS (2011)

Adicionalmente, en el artículo 53 de la Constitución Política se establece “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”. En esta materia, Colombia ha ratificado 60 convenios, de los cuales 54 se encuentran en vigor y 6 están denunciados. Siendo esto así:

Los jueces colombianos, en sus providencias, deberán aplicar lo dispuesto por las normas internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Se trata, en esencia, de insistir en que la legalidad internacional es fuente del derecho interno nacional. Además, el principio de ejecución de buena fe de los tratados internacionales demanda una correcta y efectiva ejecución judicial interna de los mismos, so pena de violar el principio pacta sunt servanda. De tal suerte que, en una sentencia, un juez no puede desconocer lo prescrito por un instrumento internacional; al mismo tiempo, está en la obligación de aplicar la norma internacional del caso”. RAMELI (2004)

Las normas internacionales que deben ser tenidas en cuenta siempre por los operadores jurídicos al momento de dictar sus providencias en materia laboral son las llamadas NIT (Normas Internacionales del Trabajo),

La NIT son, en primer lugar, fuentes del derecho laboral. Son normas jurídicas de Derecho Internacional Público de carácter general, impersonal y abstracto y codificadas, de índole predominantemente laboral, de origen convencional o

consuetudinario, generalmente contenidas en tratados o acuerdos internacionales vinculantes, que una vez incorporadas al ordenamiento interno estatal, crean directamente derechos subjetivos o comprometen internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos. Por tratarse de normas de derecho internacional público, los sujetos creadores de las mismas, serán principalmente los Estados y las Organizaciones Internacionales, mundiales o regionales, tales como la OIT, la ONU, la OEA, etc. Este es el caso de las NIT de origen convencional, que son normas negociadas entre los Estados a través de convenciones bilaterales o plurilaterales o bien normas creadas por los organismos internacionales y aprobados por los Estados miembros del organismo correspondiente.

Por su parte, las NIT consuetudinarias encuentran su origen, como su nombre lo dice, en la costumbre internacional, que junto con los tratados internacionales es fuente del derecho internacional e incluso fue la fuente originaria del mismo hasta que en siglo XX comienza a imponerse el derecho internacional convencional y codificado. Puyo Posada (2007)

Es claro entonces el origen de las NIT y su importancia en la aplicación a nivel interno por su obligatoriedad, ya que al ser Colombia un estado miembro de las Organizaciones Internacionales encargadas de crear dichas normas, debe respetar los convenios pactados y aprobados por las mismas.

Con antelación se han realizado diferentes tipos de investigaciones respecto a la vinculación de la normatividad internacional en el derecho laboral interno colombiano, dejando cada vez más claro que el dualismo jurídico es una teoría del pasado y que tanto normas internacionales como nacionales, deben ser y son, parte un mismo ordenamiento jurídico, entre aquellos trabajos encontramos la siguiente referencia:

*La ley 50 de 1990, tuvo en cuenta las observaciones de los organismos de control de la OIT frente a la legislación colombiana en materia de libertad sindical, relativas al trámite de personerías jurídicas o reformas estatutarias de sindicatos, la imposición legal de contenidos estatutarios, etc.*⁹⁶.

Con el fin de que la legislación colombiana respetara los convenios 87 y 98 de la OIT, esta ley fortaleció los sindicatos a través de los artículos: 44, que reconoció la adquisición automática de la personería jurídica de los sindicatos por el solo hecho de su fundación; del artículo 39, relativo a la protección del derecho de asociación; el artículo 42, sobre estatutos, y del artículo 52, sobre la disolución del sindicato por vía judicial. Puyo Posada (2007)

Siendo consecuentes con la obligación de aplicar la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social, las leyes que regulan la materia han propendido incluir los derechos pactados en diferentes convenios, tal como lo refiere el trabajo citado con antelación.

Los Convenios 87 y 98 después de la Constitución del 91

La Constitución del 91 por medio de los artículos 53, 93 y 94, reconoce que los Convenios 87 y 98 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad, sin necesidad de normas internas que los reproduzcan posteriormente. Con base en esto, la Corte Suprema de Justicia (C.S.J), y sobre todo la Corte Constitucional (C.C.) han proferido sentencias de demandas por vía de tutela, de acciones de inexecuibilidad, o de recursos de casación u homologación, con fundamento en la fuerza normativa vinculante a los convenios 87 y 98 de la OIT, y como se vio

anteriormente, la Corte Constitucional ha venido desarrollando el concepto de bloque de constitucionalidad, tema que ha suscitado las mayores discrepancias en torno a la pertenencia o no de todos los convenios y recomendaciones de la OIT al bloque. En el nivel legislativo, se expidió la Ley 584 de 2000 “por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo” que procuró adecuar la legislación laboral en materia de libertad sindical a los principios y preceptos de la Constitución de 1991 y de los Convenios 87 y 98 de la OIT. Por ejemplo, el artículo 2 de la mencionada ley derogó la norma que permitía a los estatutos de los sindicatos restringir la admisión de altos empleados como miembros de él (art. 358 num. 2), que era contraria al artículo 2 del Convenio; en su artículo 4, la que exigía al sindicato de empresa recién constituido, como uno de los requisitos para tramitar su registro sindical, un certificado expedido por el inspector de trabajo, donde constara la inexistencia de otro sindicato de la misma clase en la empresa (art. 365 lit. g), que era contraria al artículo 7 del Convenio; en su artículo 8, la que facultaba al juez del trabajo que declara la disolución de un sindicato, para privar del ejercicio de libertad sindical, hasta por el término de tres años, al miembro de la directiva sindical que hubiera dado origen a tal disolución (art. 380 num. 3), que contradecía el artículo 2 del Convenio; en su artículo 9, la que impedía el funcionamiento de un sindicato en el que más de una tercera parte de los miembros fueran extranjeros en cargos directivos del sindicato (art. 384), que contrariaba el mismo artículo 2; en su artículo 18, la que permitía al Ministerio de Trabajo, una vez declarada la huelga, ordenar la convocatoria de una asamblea para decidir la constitución de un tribunal de arbitramento (art. 448 núm. 3 inc. 2 y 3) que era opuesta al artículo 3 del Convenio.

La mencionada ley, en su artículo 10, con el objeto de adecuarse al art. 3 del convenio 87, modificó al artículo 388 que establecía una serie de requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva de un sindicato (ser colombiano, tener cédula de ciudadanía, no haber sido condenado a pena aflictiva, etc.). En su lugar, la nueva ley exige solamente que la persona sea miembro del sindicato, aunque impone que la mayoría de la junta directiva debe estar compuesta por colombianos. En el artículo 16, con el fin de acomodarla con lo previsto en el artículo 3 del Convenio, modificó la norma que restringía a los trabajadores de la empresa respectiva la posibilidad de ser delegados para presentar el pliego de peticiones al empleador (art. 432 núm. 2 CST), y amplió esta posibilidad, en el caso de pliegos de peticiones presentados por sindicatos de industria o de gremio, a cualquier miembro de estos, sea trabajador o no de la empresa. En el artículo 17, convierte en optativo el aviso de las autoridades del trabajo sobre la celebración de la asamblea en la que se decidiera la huelga o el sometimiento de las diferencias a un tribunal de arbitramento (la ley 50 de 1990 imponía ese aviso de forma obligatoria). En el artículo 18, para ajustarse también al artículo 3 del Convenio, atribuye al sindicato mayoritario o a la asamblea de los trabajadores la iniciativa autónoma para que se decida por votación mayoritaria si la diferencia se somete a un tribunal de arbitramento (la ley 50 de 1990 otorgaba esta facultad solamente al Ministerio de Trabajo, que podía actuar de oficio o a solicitud del sindicato mayoritario o de la mayoría de los trabajadores). *Puyo Posada (2007)*

Se puede evidenciar entonces que con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991 aquellos derechos laborales y de seguridad social que versaren sobre derechos humanos pasaban a ser parte del bloque de constitucionalidad por remisión

expresa de la Carta Política, llevando esto a una coherencia normativa y a una mayor protección de los convenios y tratados suscritos a nivel internacional con la Organización Internacional del Trabajo.

La ley 584 de 2000, con respecto al Convenio 98, en el artículo 12, extiende el fuero sindical a los trabajadores públicos, exceptuado aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección administrativa.

En relación con otros convenios de la OIT, se han expedido las siguientes leyes:

- *la Ley 73 del 13 de diciembre de 1966, por la cual se introducen algunas modificaciones a la Legislación Laboral, en desarrollo de Convenios Internacionales; la Ley 22 del 14 de junio de 1967, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación;*
- *la Ley 21 del 14 de junio de 1967, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura la Ley 1098 de 2006, por medio de la cual se modificó el Código de la Infancia y la Adolescencia; y*
- *la Ley 1098 de 2006, que empezó a regir a partir del 8 de mayo de 2007, por medio de la cual se modificó el Código del Menor.100 Recientemente el gobierno nacional expidió el Decreto 4588 Diciembre 27 de 2006, por medio del cual prohibió a las cooperativas y precooperativas actuar como empresas de intermediación laboral, disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión. De esta manera, el asociado que sea enviado a prestar*

servicios a un tercero, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie de su trabajo. Puyo Posada (2007)

Con la entrada en aprobación y entrada en vigencia de estas leyes, el Estado Colombiano ha buscado armonizar en la mayor medida posible su normatividad interna con convenios y tratados internacionales que debe respetar como miembro de las Organizaciones Internacionales que buscan la protección de los mismos por su estrecha relación con los derechos humanos en sí.

El gobierno de Colombia tomó esta medida al haberse hecho evidentes las prácticas ocultas en el ámbito de trabajo asociativo, consistentes en que empresas despedían a sus trabajadores y los han volvían a contratar bajo la apariencia del modelo de Cooperativa de Trabajo Asociado pero continuando con la relación laboral, con el fin de eludir las cargas laborales y reducir los costos de mano de obra. Estas prácticas venían conduciendo hacia una “deslaboralización” que entre otras cosas, atentaba contra los derechos internacionales y constitucionales de carácter fundamental sobre la Libertad de Asociación, el Derecho de Asociación Sindical, el Derecho de Negociación Colectiva y el derecho a la Huelga. *Puyo Posada (2007)*

En Colombia, tras la diversas posturas e interpretaciones que se han dado respecto de la vinculación de normas internacionales al derecho interno, se encuentra que la teoría que más fuerza y apoyo tiene es la dualista; ejemplo de esta interpretación se observa en el planteamiento del Magistrado Jaime Araujo Rentería en la aclaración de voto a la sentencia C-401 del 2005:

Respecto a las razones iusfilosóficas, de lo que se trata aquí es de la adopción de una teoría monista o una dualista del derecho. La tesis monista sostiene que el derecho es uno solo, y que por tanto, el derecho interno es una extensión o una parte del derecho internacional. Según la concepción monista del derecho, el derecho internacional tiene primacía sobre el derecho interno, y en consecuencia, no habría conflicto entre estos derechos. En este mismo sentido, para la teoría monista la constitución del estado y las leyes deberían someterse al derecho internacional.

La teoría dualista del derecho, afirma por el contrario la diferencia conceptual entre el derecho internacional y el derecho interno. La tesis dualista sostiene, que pueden presentarse choques entre el derecho internacional y el derecho interno. En estos posibles conflictos se tiene que dar respuesta a la pregunta respecto de cuál de los dos órdenes prima. La concepción dualista, en forma opuesta a la concepción monista, afirma la primacía del derecho interno frente al derecho internacional. La finalidad última de esta posición conceptual es la defensa de las constituciones internas de los estados. Para el dualismo la norma de derecho internacional tiene en principio el mismo estatus que las leyes del orden nacional, es decir un estatus inferior a las normas de carácter constitucional. De acuerdo con esta concepción del derecho, los tratados internacionales y las leyes que las aprueban comparten la misma jerarquía de las leyes nacionales. En Colombia, se ha aceptado por excepción y bajo la figura del “bloque de constitucionalidad”, que las leyes de carácter internacional tengan la misma jerarquía que la normas

de la Constitución, cuando la regla general es que las leyes internacionales tengan menor jerarquía que la Constitución y sólo el nivel de normas de derecho interno. Así, en el desarrollo del constitucionalismo colombiano no se ha sostenido que los tratados internacionales valgan más que la Constitución, sino que cuando son leyes relativas a derechos fundamentales se aplicará la figura del denominado “bloque de constitucionalidad”, por cuya ficción las normas de derecho internacional se asimilan a las normas constitucionales. La figura del “bloque de constitucionalidad” tiene su origen, por lo demás, en el constitucionalismo francés, ya que en Francia los derechos no estaban incluidos taxativamente en la constitución, sino que lo que existía era una norma de remisión a las declaraciones de los derechos del hombre y del ciudadano. Acorde con mi función de garante de la Constitución Nacional, mi posición en relación con este tema respecto de la relación entre derecho internacional y derecho interno, parte conceptualmente de la tesis dualista. En este sentido, afirmo que en principio, las normas de carácter internacional tienen una jerarquía menor que las normas de la Constitución, pero que cuando se trata de derechos fundamentales y gracias al concepto del “bloque de constitucionalidad”, se acepta que las leyes internacionales tengan la misma jerarquía que normas de carácter constitucional. Dada esta premisa y en caso de que haya una norma que sea más protectora de los derechos fundamentales que otra, se aplicará la norma más garantista, bien sea la ley internacional o la norma interna nacional. Así en el derecho interno se tendrían dos normas con la misma jerarquía, por lo cual en este caso lo que se plantea en últimas es un

problema de aplicación de normas, el cual tiene que ser solucionado atendiendo al grado de protección y garantía a los derechos de las mismas. Araujo (2005)

El punto de vista del trabajo coincide con el planteado por el Magistrado Araujo y diferentes tratadistas, siendo claro identificar que Colombia comparte la teoría dualista, pues requiere incorporar, sin necesidad de una ley interna, solo con la ratificación (a través del organismo competente), en nuestro caso el Congreso de la República, en su ordenamiento jurídico interno los tratados y convenios internacionales para que los mismos tengan aplicación. El operador jurídico debe tener total claridad respecto del rango normativo de esos tratados y convenios internacionales, pues como lo plantearemos más adelante no todos adquieren el rango constitucional.

El trabajo realizado por la señora Jimena Puyo Posada del Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga (2007) entra a estudiar el recorrido de la introducción de los convenios de la O.I.T al bloque de constitucionalidad y por tanto al ordenamiento jurídico interno, es el punto de partida de la incorporación del derecho laboral internacional en Colombia es la Constitución de 1991 en la cual se reconoció expresamente la internacionalización del Derecho del Trabajo, mediante los artículos 53, 93 y 94, que confieren a los tratados internacionales o principios universales de derecho impositivo o *ius cogens* en esta materia un *status* equivalente a normas de rango legal o constitucional. En materia laboral el bloque de constitucionalidad está compuesto por: el preámbulo, los artículos 1º, 25, 26, 39, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125 de La Constitución (formal) de 1991 y por los núcleos esenciales de los Convenios de la OIT números 87, 98, y por último, y en virtud del art. 94 superior, por cualquier otra norma internacional de *ius cogens* no codificado, o no ratificado por Colombia, relativa a materias laborales. Los convenios y

tratados internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia son parte del ordenamiento jurídico o prevalecen en él. Dentro de los que prevalecen, es decir los que hacen parte del denominado Bloque de Constitucionalidad por tratarse de derechos humanos y además fundamentales, están los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre Libertad de Asociación y Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Huelga, Eliminación de Trabajo Forzado, Protecciones laborales para niños y jóvenes y Eliminación de Discriminación Laboral. También los Convenios de la OIT 100, 105, 111, 138 y 182. Estas normas son normas de orden público internacional o *ius cogens*, ya que por sí mismas imponen obligaciones a los Estados, independientemente de ratificaciones o adhesiones formales a los ordenamientos internos. Esto, por cuanto la Declaración de la OIT establece para todos los Estados miembros de la OIT, “aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos”, su obligación de observar los principios contenidos en los convenios relativos a la Libertad de asociación y la Libertad sindical, la Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la Abolición efectiva del trabajo infantil y la Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) que integran el bloque de constitucionalidad serán, 1) preponderantes frente a las normas infra constitucionales que le sean contrarias, por lo cual podrían ser impugnadas mediante acción pública de inconstitucionalidad y ser declaradas inexecutable; sustentar acciones de nulidad ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, contra actos administrativos cuyo conocimiento no compete a la jurisdicción constitucional o no aplicarse por ser inconstitucionales; 2) parámetros obligatorios del control de constitucionalidad que realice la Corte Constitucional.; y 3) pueden ser protegidas mediante acción de tutela. Con estas normas se busca:

- 1) Que una vez incorporadas al ordenamiento jurídico interno creen directamente

derechos subjetivos o comprometan internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos; 2) que contribuyan al fomento de la justicia social; 3) que Los derechos fundamentales son derechos originarios o inherentes; no son creados por el Estado sino reconocidos por él. Además son inalienables, por lo que su núcleo esencial no podrá ser limitado ni suspendido ni siquiera en estados de excepción y que aporten a la consolidación de las legislaciones nacionales en materia socio-económica; y 4) que constituyan una fuente de inspiración de las legislaciones nacionales para construir sus políticas sociales y diseñar una política interna de trabajo. Esto lo demuestra la evidencia histórica colombiana como se mostrará en adelante. *Puyo Posada (2007)*

Dadas las reiteradas observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones realizadas respecto a la legislación interna, específicamente en materia sindical, a través de la Ley 50 de 1990 se buscó subsanar las practicas que se venían teniendo en Colombia respecto de este tema, otorgando con esta ley personería jurídica a las organizaciones sindicales a partir de su fundación, como también permitiéndoles redactar de forma libre los estatutos que les regirían.

Con la Constitución de 1991 como se mencionó en párrafos anteriores se incluyeron los convenios 87 y 98 a través del bloque de constitucionalidad, lo que ha servido de fundamento para las altas cortes al tratar sobre la fuerza vinculante de los convenios y tratados internacionales que versan sobre derechos humanos labores.

Con la Ley 584 de 2000 se trató de armonizar las normas de libertad sindical con los preceptos y principios que se encuentran en la Constitución Política de Colombia de 1991 y en concordancia con los Convenios 87 y 98 de la OIT.

El gobierno nacional, con el objetivo de cumplir su compromiso como Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, siguió su tarea de armonizar las normas internas con las de carácter internacional, es así como a través del Decreto 4588 de 2006 prohíbe a las cooperativas y pre cooperativas fungir como empresas de intermediación laboral, debido a la detección de evidentes prácticas ocultas por parte de este sector con el fin evadir la normatividad laboral vigente.

La Ley 22 de 1967 y Ley 581 de 2001

La Ley 22 de 1967, es la ley aprobatoria del Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y la Ley 581 de 2000, se expidió con el objetivo de combatir la discriminación en materia de empleo y ocupación reglamentando “la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. *Puyo Posada (2007)*

Una vez aceptado el hecho del por qué los convenios y tratados internacionales de la O.I.T hacen parte de la legislación interna por remisión directa del bloque de constitucionalidad, cabe ahora la pregunta ¿Qué es el bloque de Constitucionalidad? Dicho término fue acuñado por la Corte Constitucional solo a partir del año de 1995, en la sentencia C-225 de 1995, que lo define como “Normas y principios que, sin aparecer formalmente en el artículo del texto Constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido integrados a la

Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución”, ahora bien no quiere decir que el concepto como tal no hubiese sido desarrollado en años anteriores, toda vez que fue a partir de la Constitución de 1991 que se inició la aplicación del bloque de constitucionalidad por mandato de los artículos 9, 53, 93, 94, 102 y 214 de la Carta Magna. En la actualidad no se puede entender el concepto de bloque de constitucionalidad como una teoría única, ya que de la misma se desprenden dos variantes, a saber, bloque de constitucionalidad *stricto sensu* y el bloque de constitucionalidad en sentido lato.

El magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz en la sentencia C-191 de 1998 dilucida estos conceptos al exponer que el bloque de constitucionalidad *stricto sensu* está “conformado por aquellos principios y normas que han sido normativamente integrados a la Constitución por diversas vías y por mandato expreso de la Carta, por lo que entonces tienen rango constitucional, como los tratados de derecho humanitario (C.P. arts. 93 y 103). De otro lado, la noción *lato sensu* del bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas disposiciones que “ tienen un rango normativo superior a las leyes ordinarias”, aunque a veces no tengan rango constitucional, como las leyes estatutarias y orgánicas, pero que sirven como referente necesario para la creación legal y para el control constitucional.” *Cifuentes (1998)*

La Sentencia C-401/2005 es enfática en aclarar que si bien es cierto, todos los convenios de la O.I.T debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna, no todos estos hacen parte del bloque de constitucionalidad, toda vez que no todos versan sobre derechos humanos. Para poder diferenciar que convenios hacen o no parte del bloque de constitucionalidad es necesario remitirse a lo que la Corte Constitucional haya indicado. Así pues, convenios como el 169, 87, 98, 138, 182, etc, hacen parte del

mencionado bloque de constitucionalidad. Esta diferenciación entre los convenios se hace, según la Corte: En razón de que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole, no constitucionales

Adicionalmente es también la Corte la encargada de diferenciar o clasificar los convenios que hacen parte del bloque de Constitucionalidad como *stricto sensu*, o sentido lato.

2. Normatividad Internacional Vigente en Material Laboral y de Seguridad Social:

Para el desarrollo del presente capítulo, nos centraremos en la exposición de las principales normas internacionales que se encuentran vigentes dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Es decir, que hemos de entrar a señalar cuales son las entidades primordiales de las cuales emanan dicha normatividad. Dado lo anterior, se presentará una pesquisa de las principales autoridades internacionales en materia de derechos humanos, fundamento principal de la normatividad laboral y de seguridad social que incluirá una breve historia de dichos estamentos, así como una relación específica de sus disposiciones vigentes en el país. Las fuentes de derecho internacional que a continuación se van a tratar son: La Organización Internacional del Trabajo, el Pacto de San José, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización de los Estados Americanos.

2.1 Organización Internacional del Trabajo:

La Organización Internacional del Trabajo (*International Labour Organization-I.L.O.*), conocida como O.I.T. por sus siglas en español, es una agencia de las Naciones Unidas que está compuesta por representantes de los Gobiernos, empleadores y trabajadores, y se encarga de promover los derechos laborales, fomentar el trabajo en condiciones dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en temas relacionados con el trabajo, todo aplicado a un ámbito internacional. Para poder comprender con mayor precisión que es la O.I.T. y su relación con la normatividad interna, hemos de hacer un barrido sucinto de la historia de dicha organización junto con los principios que la rigen, para luego definir que son los convenios y cuál es su panorama a nivel mundial y por último presentaremos una relación de los convenios de la O.I.T. ratificados y no ratificados por Colombia.

2.1.1 Historia de la O.I.T.

La O.I.T. se creó como parte del tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial en 1919, con el ideal de que la justicia social es un requisito primordial para poder establecer la paz universal de manera permanente. Teniendo en cuenta la premisa de la necesidad de la justicia social, se creó una comisión que tuvo como presidente a Samuel Gompers (quien fue presidente de la A.F.L. “Federación Estadounidense del Trabajo”) y estuvo representada por nueve países (Estados Unidos, Italia, Checoslovaquia, Polonia, Cuba, Japón, Francia, Reino Unido y Bélgica). Su función fue de elaborar la constitución de la Organización Internacional del Trabajo que tuvo como resultado una organización con una dirección tripartita compuesta por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Este tipo de organización fue única en su género y aún hoy es la única agencia de este tipo en las Naciones Unidas. En el mismo

año de su creación, la OIT realizó la primer Conferencia Internacional del Trabajo que tuvo lugar en Washington y en dicha conferencia adoptó 6 Convenios Internacionales del Trabajo, que siguiendo los lineamientos planteados por el preámbulo de la Constitución de la OIT, reguló los temas de desempleo, protección de la maternidad, horas de trabajo en la industria, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria. Ya en 1920, la OIT se estableció con sede en Ginebra y bajo la presidencia de Albert Thomas, adoptó 16 Convenios Internacionales del Trabajo y redactó 18 Recomendaciones en un transcurso menor a 2 años. A raíz de la precipitada creación de Convenios, algunos gobiernos dieron a conocer su incomodidad por alto costo del presupuesto, logrando moderar la creación de los Convenios. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia estableció que la OIT tenía ámbito de acción en la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1944, en medio de la segunda guerra mundial, la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia en reunión realizada en Filadelfia, en la cual participó el mayor número de países hasta el momento, llegando al total de 41 países. Hoy en día la Declaración de Filadelfia sigue haciendo parte de la Constitución de la OIT y comprende los principios primordiales de la OIT. En 1946, la OIT se transformó en una agencia especializada de la recién nacida Organización de las Naciones Unidas. La Conferencia Internacional del Trabajo de 1948, adoptó el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 48 convenios (45 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales. El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) es el más reciente y fue ratificado el 28 de enero del 2005.

2.1.2 Principios de la OIT:

Los principios primarios de la OIT tienen como fuente principal el preámbulo de la Constitución de la OIT, que plasma lo siguiente:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. *OIT (2010)*

Del anterior texto se ha extractado como ideas fundantes de la OIT: 1) la paz universal y permanente solo puede tener como base la justicia, 2) las malas condiciones de trabajo entrañan un grado de injusticia, miseria y privaciones para la humanidad y, 3) la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano por parte de alguna nación, constituye un obstáculo para los esfuerzos de las demás naciones.

Estas ideas fundantes de la O.I.T resaltan la estrecha relación de los derechos humanos con el derecho laboral, corroborando esto el hecho de que a través del bloque de constitucionalidad las normas laborales internacionales hacen parte de la Constitución colombiana y son de obligatoria aplicación en nuestro país.

Adicionalmente, en 1944 se adhirió a la Constitución de la OIT la Declaración de Filadelfia, la cual trae consigo 4 principios esenciales de la OIT, a saber:

- El trabajo no es una mercancía.

- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Se puede decir que estos 4 principios esenciales de la O.I.T son desarrollados por la Constitución Política de Colombia en sus diversos artículos y se encuentran estrechamente relacionados con garantías mínimas de las que deben gozar todas las personas en el ejercicio del trabajo.

2.1.3 Convenios de la O.I.T:

La OIT en tanto que organismo internacional encargado de la promoción de oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente y productivo bajo condiciones de seguridad, igualdad, libertad y dignidad humana, pretendiendo alcanzar paz social o justicia social, persigue su objetivo emitiendo las NIT (Normas Internacionales del Trabajo) que se dividen en Convenios y Recomendaciones.

Las NIT en general, son instrumentos jurídicos que establecen principios y derechos primordiales en el trabajo. Los Convenios, son tratados internacionales con fuerza legalmente vinculante y pueden ser ratificados o no por los Estados miembros de la OIT. Las recomendaciones no tienen dicha fuerza vinculante, pero son directrices dirigidas a

los Estados miembros, y muchas veces tienen por objetivo establecer los principios básicos que deben aplicar los Estados que ratifican determinados Convenios.

Los Convenios han sido emitidos por los dirigentes de la OIT (representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores) desde la creación misma del organismo. En la actualidad son numerosos los convenios que han sido preparados y su clasificación más común se da por el tipo de convenio según los asuntos tratados en el mismo. Así pues, estos se clasifican en: Convenios Fundamentales, Convenios de gobernanza y Convenios técnicos.

- Convenios Fundamentales: Estos Convenios regulan temas que son considerados como principios y que se enmarcan dentro de los derechos fundamentales en el trabajo. Dichos temas son: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Existen 8 Convenios de este tipo.
- Convenios de gobernanza: Estos Convenios son considerados como prioritarios, con motivo a que es necesaria su ratificación aplicación para el correcto funcionamiento del sistema de las NIT. Existen 4 Convenios de este tipo.
- Convenios técnicos: Estos Convenios son todos aquellos que sin tratar temas fundamentales o prioritarios hacen parte de la regulación dentro de las NIT para el correcto desarrollo y funcionamiento de las relaciones laborales dentro de los países miembros. Existen 177 Convenios de este tipo.

En la actualidad, Colombia ha ratificado 61 Convenios de los cuales 55 se encuentran en vigor. De estos 61 Convenios 8 son fundamentales (8 de 8), 3 son de gobernanza (3 de 4) y 50 son técnicos (50 de 177).

CUADRO 1 – Estatus de los convenios de la O.I.T en Colombia

FUNDAMENTALES			
Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	4-mar-69	En vigor	
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	16-nov-76	En vigor	
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	16-nov-76	En vigor	
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	7-jun-63	En vigor	
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	7-jun-63	En vigor	
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	4-mar-69	En vigor	
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.	2-feb-01	En vigor	
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	28-ene-05	En vigor	

DE GOBERNANZA (PRIORITARIOS)			
Convenio	Fecha	Estatus	
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Excluyendo la parte II.	13-nov-67	En vigor	
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16-nov-76	En vigor	
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	9-nov-99	En vigor	

TÉNICOS			
Convenio	Fecha	Estatus	
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	20-jun-33	En vigor	
C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	20-jun-33	En vigor	
C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	20-jun-33	En vigor	
C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)	20-jun-33	En vigor	
C005 - Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)	20-jun-33	No esta en vigor	Denuncia automática e102 febrero 2002 por Convenio CB8
C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	13-abr-83	En vigor	

C007 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (número 7)	20-jun-33	No esta en vigor	Denuncia automática el 02 febrero 2002 por Convenio C 138
C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (número 8)	20-jun-33	En vigor	
C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (número 9)	20-jun-33	En vigor	
C010 - Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (número 10)	13-abr-83	No esta en vigor	Denuncia automática el 02 febrero 2002 por Convenio C 138
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (número 11)	20-jun-33	En vigor	
C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura)	20-jun-33	En vigor	
C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número 13)	20-jun-33	En vigor	
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número 14)	20-jun-33	En vigor	
C015 - Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (número 15)	20-jun-33	No esta en vigor	Denuncia automática el 02 febrero 2002 por Convenio C 138
C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (número 16)	20-jun-33	En vigor	
C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (número 17)	20-jun-33	En vigor	
C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (número 18)	20-jun-33	En vigor	
C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (número 19)	20-jun-33	En vigor	
C020 - Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (número 20)	20-jun-33	En vigor	
C021 - Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (número 21)	20-jun-33	En vigor	
C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (número 22)	20-jun-33	En vigor	
C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (número 23)	20-jun-33	En vigor	
C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (número 24)	20-jun-33	En vigor	
C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (número 25)	20-jun-33	En vigor	
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (número 26)	20-jun-33	En vigor	
C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (número 30)	4-mar-69	En vigor	
C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (número 52)	7-jun-63	En vigor	
C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (número 62)	4-mar-69	No esta en vigor	Denuncia automática el 06 septiembre 1995 por Convenio C 167
C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (número 80)	10-jun-47	En vigor	
C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (número 88)	31-oct-67	En vigor	
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (número 95)	7-jun-63	En vigor	
C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (número 99)	4-mar-69	En vigor	
C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (número 101)	4-mar-69	En vigor	
C104 - Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (número 104)	4-mar-69	En vigor	
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número 106)	4-mar-69	En vigor	

C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (número 107)	4-mar-69	No esta en vigor	Denuncia automática el 07 agosto 1992 por Convenio C169
C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (número 116)	4-mar-69	En vigor	
C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (número 136)	16-nov-76	En vigor	
C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número 151)	8-dic-00	En vigor	
C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (número 154)	8-dic-00	En vigor	
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (número 159)	7-dic-89	En vigor	
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (número 160)	23-mar-90	En vigor	
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número 161)	25-ene-01	En vigor	
C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (número 162)	25-ene-01	En vigor	
C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (número 167)	6-sep-94	En vigor	
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número 169)	7-ago-91	En vigor	
C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (número 170)	6-sep-94	En vigor	
C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (número 174)	9-dic-97	En vigor	
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189)	9-may-14	En vigor	

FUENTE: www.ilo.org

2.2 Pacto de San José de Costa Rica

El Pacto de San José de Costa Rica, (conocido también por Convención Americana sobre Derechos Humanos), identificado con las siglas CADH, es un convenio redactado por los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos, con fundamento en la dignidad humana, libertad personal y de justicia social, y con el propósito de promover la protección de los derechos humanos, libertades y demás emolumentos constituyente para lograr una vida digna. Para poder vislumbrar con mayor exactitud la CADH y su relación con la normatividad interna, presentamos una breve recopilación de la historia del mencionado convenio, los principios que hicieron parte fundamental para su creación, resaltar los convenios de aplicación a nivel mundial y por último presentaremos las normas correspondientes a la aplicación nacional.

2.2.1 Historia del Pacto de San José de Costa Rica, también llamado Convención sobre Derechos Humanos.

El Pacto de San José llamado también Convención sobre Derechos Humanos, fue adoptado en la Conferencia Interamericana Especializada sobre Derecho Humanos, que fue celebrada en la ciudad de Costa Rica que se llevó a cabo en el mes de noviembre de 1969, y que sus efectos jurídicos empezaron a partir del día 18 de julio de 1978 con el fin de garantizar que las personas gocen de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos. Se fundamentó básicamente en la protección de los derechos esenciales del hombre, dejando claro que estos tienen su esencia en los atributos de la persona humana y no nacen por pertenecer a un determinado Estado, por esa razón se justifica una protección internacional.

En la Conferencia Interamericana Especializada sobre Derechos Humanos se presentaron tres posturas, una que consideraba que no se debía introducir en este pacto lo correspondiente a los derechos económicos, sociales y culturales, otra oponiéndose a esta, y la última queriendo conciliar, pero adoptando sobre estos derechos de manera general, en razón de esto, el Pacto de San José de Costa Rica que solamente se centra o su principal objeto es la enunciación de los derechos de tipo políticos y civiles. De ahí la razón o el motivo de adoptar el protocolo de San Salvador. Protocolo que complementa el pacto en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Por esa razón no quiere decir que el pacto no contenga disposiciones relativas a estos derechos, atendiendo que dentro de este, se compromete adoptar providencias para la protección y progresiva efectividad de los derechos mencionados.

Las siguientes naciones Americanas han ratificado la Convención:, Uruguay, Venezuela, Argentina, Barbados, Bolivia, Dominica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua,

Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam, Trinidad y Tobago y Colombia. Trinidad, Tobago y Venezuela denunciaron la Convención Americana sobre Derechos Humanos, las dos primeras el 26 de mayo de 1998 y la última el 10 de septiembre de 2012. Haciendo la respectiva comunicación al Secretario General de la OEA. Además este tratado regional es obligatorio para aquellos Estados que lo ratifiquen.

Todo lo anterior por consecuencia de la reunión en México, donde manifestaron que se debería llevar a cabo la declaración sobre derechos humanos para posteriormente ser adoptada o ratificada la Declaración Americana de los Derechos y Deberes de la persona, que fue aprobada por los Estados Miembros de la OEA en Bogotá, Colombia, en mayo de 1948.

2.2.2 Principios del Pacto de San José de Costa Rica, también llamado Convención sobre Derechos Humanos.

Los principios que sirvieron de fundamentos al Pacto De San José De Costa Rica también llamado Convención Sobre Derechos Humanos, son los **principios básicos de los Derechos Humanos, contemplados** En La Carta De La Organización De Los Estados Americanos y los principios que se derivan de los derechos de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su capítulo primero.

Los derechos humanos son enunciados por primera vez en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al igual que mencionan sus características, tales como su universalidad interdependencia e indivisibilidad, la igualdad y la no discriminación, dejando claro que estos derechos humanos contraen obligaciones y derechos los cuales deben ser protegidos y cumplidos por los titulares de estos, teniendo en cuenta que estos hacen parte de cada persona por ser atributos de la persona humana. A raíz de lo

manifestado anteriormente y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los países miembros en innumerables convenciones, y resoluciones internacionales han realizado su debida ratificación sobre estos derechos humanos internacionales, es decir, que los Estados Miembros de las Naciones Unidas han adoptado algunos de estos, en razón que se consideran los derechos humanos de carácter universal y, por ende cada Estado que haga parte de los convenios debe velar por su promulgación, respeto y protección del ejercicios de los mismos por parte de todas las personas, sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, idioma, religión, o cualquier otra índole, siendo este el compromiso que se adquiere al hacer parte de ellos.

Otros principios que sirvieron como fundamento de la CADH son los consagrados en La Carta De La Organización De Los Estados Americanos y que se pueden evidenciar en el preámbulo de esta, que está consagrado de la siguiente manera:

Convencidos de que la misión histórica de América es ofrecer al hombre una tierra de libertad y un ámbito favorable para el desarrollo de su personalidad y la realización de sus justas aspiraciones; conscientes de que esa misión ha inspirado ya numerosos convenios y acuerdos cuya virtud esencial radica en el anhelo de convivir en paz y de propiciar, mediante su mutua comprensión y su respeto por la soberanía de cada uno, el mejoramiento de todos en la independencia, en la igualdad y en el derecho; ciertos de que la democracia representativa es condición indispensable para la estabilidad, la paz y el desarrollo de la región; seguros de que el sentido genuino de la solidaridad americana y de la buena vecindad no puede ser otro que el de consolidar en este Continente, dentro del marco de las instituciones democráticas, un

régimen de libertad individual y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; persuadidos de que el bienestar de todos ellos, así como su contribución al progreso y la civilización del mundo, habrá de requerir, cada día más, una intensa cooperación continental; determinados a perseverar en la noble empresa que la Humanidad ha confiado a las Naciones Unidas, cuyos principios y propósitos reafirman solemnemente; Convencidos de que la organización jurídica es una condición necesaria para la seguridad y la paz, fundadas en el orden moral y en la justicia. *oas.org (2015)*

De lo anterior se pueden inferir los fundamentos de La Carta de la Organización de los Estados Americanos, eso sin dejar de lado todos los principios consagrados en el artículo 3 que fueron reafirmados en la presente carta, y a su vez de base a la CADH.

Dichos principios han sido acatados por Colombia y desarrollados por la Constitución Política en el acápite de los derechos fundamentales.

Por ultimo encontramos no sólo principios, si no también derechos fundamentales del Pacto de San José, contemplados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, como lo son el derecho a la igualdad, vida digna, libertad, seguridad, integridad de la persona, derecho a la libertad de investigación, opinión, expresión y difusión y entre otros, en pocas palabras todo aquellos derechos humanos que le son inherentes al ser humano.

Los anteriores derechos y principios se ven reflejados no solo en el preámbulo, sino también en el capítulo primero de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Al estar los anteriores principios y derechos incluidos en nuestra Constitución, se infiere que en Colombia se reconoce que el derecho al trabajo es de carácter humanista y por lo tanto tiene una relación estrecha con la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, lo que conlleva a que encuentre una mayor protección.

2.2.3 Aplicación a nivel mundial

El Pacto de San José en la actualidad ha sido ratificado por 34 países, y uno ellos, es Colombia, que firmo el día 22 del mes noviembre de 1969 y ratificó el día 28 del mes mayo de laño 1973, aceptando y comprometiéndose a cumplir el fin propuesto por este pacto. Además los estados que hacen parten de la CADH con ánimo de reafirmar la protección de los derechos humanos y darle su carácter universal y buscando la justicia social, constituyen el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador"**, y con este logran incorporar no solo los derechos humanos si no también los derechos que se desprenden del ser social, para que al igual que los demás tenga su vigilancia y protección. De la Convención Americana sobre Derechos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (B-32) expondremos en la siguiente tabla todos los estados que hacen parte del pacto, la fecha de firma y respecto de cada uno su ratificación.

CUADRO 2- Estados Parte del Pacto de San José

PAISES SIGNATARIOS	DEPOSITO	INFORMACION	RATIFICACION / ADHESION	FIRMA
Colombia	07/31/73 RA	SI	05/28/73	22/11/1969
Venezuela	08/09/77 RA (¥)	Denuncia	06/23/77	22/11/1969
Trinidad & Tobago	05/28/91 AD (¥)	Denuncia	4/03/1991	
Bahamas				
Grenada	07/18/78 RA		07/14/78	14/07/1978
Santa Lucía				
Panamá	06/22/78 RA	SI	5/08/1978	22/11/1969
Antigua y Barbuda				
Honduras	09/08/77 RA	SI	9/05/1977	22/11/1969
Dominica	06/11/93 RA	SI	6/03/1993	
Perú	07/28/78 RA	SI	7/12/1978	27/07/1977
Haití	09/27/77 AD	SI	09/14/77	
Argentina	09/05/84 RA	SI	08/14/84	2/02/1984
St. Vicente & Grenadines				
Brasil	09/25/92 AD	SI	7/09/1992	
Canada	03/24/81 AD	SI	3/02/1981	
México				
Uruguay	04/19/85 RA	SI	03/26/85	22/11/1969
Suriname	11/12/87 AD	SI	4/03/1991	
Belize				
Nicaragua	09/25/79 RA	SI	09/25/79	22/11/1969
Barbados	11/27/82 RA	SI	11/05/1981	20/06/1978
República Dominicana	04/19/78 RA	SI	01/21/78	9/07/1977
Bolivia	07/19/79 AD	SI	06/20/79	
San Kitts y Nevis	-			
Chile	08/21/90 RA	SI	8/10/1990	22/11/1969
Guyana				
Estados Unidos				6/01/1977
Jamaica	08/07/78 RA	SI	07/19/78	16/09/1977
Costa Rica	04/08/70 RA	SI	3/02/1970	22/11/1969
Paraguay	07/28/78 RA	SI	08/18/89	22/11/1969
Ecuador	12/28/77 RA	SI	12/08/1977	22/11/1969
Guatemala	05/25/78 RA	SI	04/27/78	22/11/1969
El Salvador	06/23/78 RA	SI	06/20/78	22/11/1969

OAS (1969)

2.2.4 Aplicación en Colombia

Colombia por hacer parte del Pacto de San José tiene como deberes aquellos consagrados en la parte I, llamada Deberes de los Estados y Derechos protegidos, Capítulo I Enumeración de deberes Artículo 1 y 2 del presente pacto que dice así:

“PARTE I - DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS

CAPITULO I - ENUMERACIÓN DE DEBERES

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 2. Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades. *OAS (2015)*

De lo anterior se puede extraer que Colombia tiene la obligación de velar por el respeto de todos los derechos y libertades reconocidas en esta convención, con el que se deben salvaguardar estos, es decir, lo correspondiente a los derechos esenciales del hombre en el continente americano. Teniendo en cuenta esta obligación, los jueces y magistrados laborales tienen la obligación de acudir a la convención para garantizar la protección de los derechos y libertades reconocidas en la misma en las relaciones laborales que se suscitan en Colombia.

Se crean dos órganos. El primero es la Corte Interamericana de Derechos Humanos como órgano, al cual le atribuyó jurisdicción, y lo hizo competente en dos aspectos: El primero consistente en órgano de consulta y el segundo en lo referente a los conflictos que se presentaren por el quebrantamientos de los derechos económicos, sociales y culturales, incluyendo los derechos civiles y políticos, es decir; la competencia contenciosa, y el segundo, La Comisión Interamericana de Derechos Humanos creada en 1959 que inició sus funciones cuando el Consejo de la OEA aprobó los Estatutos y designo los miembros que la integrarían, es decir en el año 1960.

Colombia hizo el reconocimiento de los órganos de la siguiente manera:

El 21 de junio de 1985 presentó un instrumento de aceptación por el cual la competencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por tiempo indefinido bajo condición de estricta reciprocidad y para hechos posteriores a esta aceptación, sobre casos relativos a la interpretación o aplicación de la Convención, reservándose el derecho de hacer cesar la competencia en el momento que lo considere oportuno. El mismo instrumento reconoce la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos por tiempo indefinido, bajo condición de reciprocidad y para hechos posteriores a esta

aceptación, sobre casos relativos a la interpretación o aplicación de la Convención, reservándose el derecho de hacer cesar la competencia en el momento que lo considere oportuno. *OAS (2015)*

Por otro lado Colombia ratificó y reconoció el Pacto de San José, a través de la ley 16 de 1972 del 30 de diciembre, teniendo en cuenta la LEY 7 DE 1944 la cual se refiere a la vigencia en Colombia de los Tratados Internacionales, y su aplicación. Del mismo modo se deben tener en cuenta las innumerables normas posteriores que se han venido desarrollando desde la ratificación del pacto, en pro del cumplimiento del objetivo de este.

2.3 Declaración Universal de Derechos Humanos

En la incansable búsqueda por detener el desenfrenado tratamiento inhumano y la injusticia, la comunidad internacional realiza la promesa de no permitir nunca más las atrocidades vividas en la Segunda Guerra Mundial, por lo cual los líderes del mundo deciden complementar la Carta de las Naciones Unidas, redactada en 1945, con el objetivo de trazar la ruta que permita garantizar los derechos de todas las personas en todo momento y en cualquier lugar.

2.3.1 Historia

Para dar lugar a lo que hoy se llama la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el año 1947, la Comisión de Derechos Humanos, en su primer período de sesiones, autorizó a los miembros a presentar “un anteproyecto de Carta Internacional de Derechos Humanos”, labor que con posterioridad fue asumida por el Comité de

redacción, integrado por miembros de la comisión procedentes de ocho estados, los cuales fueron elegidos contemplando la distribución geográfica.

Dicha Comisión de Derechos Humanos, se encontraba integrada por 18 miembros con diversa formación política, cultural y religiosa. Su principal impulsora fue la viuda del presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt, Eleanor Roosevelt.

René Cassin, jurista y juez francés, redactó el primer proyecto de la Declaración, entregada a la Comisión de Derechos Humanos, que estaba sesionando en Ginebra, bajo el nombre de borrador de Ginebra. Este proyecto fue propuesto en septiembre de 1948, con la participación de más de 50 Estados Miembros en la redacción final.

La Asamblea General reunida en París, el 10 de diciembre de 1948, aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, con la salvedad de que ocho naciones se abstuvieron de votar, pero no obtuvo votos en contra. Hernan Santa Cruz, de Chile, miembro de la subcomisión de redacción, escribió:

«Percibí con claridad que estaba participando en un evento histórico verdaderamente significativo, donde se había alcanzado un consenso con respecto al valor supremo de la persona humana, un valor que no se originó en la decisión de un poder temporal, sino en el hecho mismo de existir – lo que dio origen al derecho inalienable de vivir sin privaciones ni opresión, y a desarrollar completamente la propia personalidad. En el Gran Salón... había una atmósfera de solidaridad y hermandad genuinas entre hombres y mujeres de todas las latitudes, la cual no he vuelto a ver en ningún escenario internacional.» *ONU* (2015)

2.3.2 Principios

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue la primera en nombrar los principios básicos de derechos humanos, principios como la universalidad, interdependencia, indivisibilidad, igualdad, no discriminación, así como la enunciación de que los derechos humanos vienen acompañados de derechos y obligaciones, por parte de los responsables y titulares de éstos.

Todo esto lo destaca el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos así:

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

LA ASAMBLEA GENERAL proclama la presente DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción. *ONU (2015)*

Son estos principios los que fundamentan los distintos tratados sobre derechos humanos y los que han permitido que lo vislumbrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se materialice en las Constituciones de los diferentes Estados Miembros. Colombia como Estado miembro materializó en la Constitución Política de

1991 los principios anteriormente enunciados, logrando que los mismos tengan una vinculación directa en la normatividad interna a nivel Constitucional.

2.3.3 Aplicación a Nivel Mundial

Actualmente 193 países son miembros de las Naciones Unidas, entre los cuales Colombia hace parte de ellos, y dentro de sus compromisos se encuentra:

Respetar los derechos humanos: Esto implica que los Estados deben abstenerse de restringir los derechos humanos o de interferir en su realización.

Proteger los derechos humanos: exige que los Estados protejan a las personas o grupos de personas de las violaciones de los derechos humanos.

Promover los derechos humanos: los gobiernos se obligan a poner en práctica medidas y leyes compatibles con los deberes y obligaciones inherentes a los tratados sobre derechos humanos.

Ratificar los tratados internacionales de derechos humanos: Al ratificar los tratados, los sistemas jurídicos internos brindan la principal protección jurídica de los derechos humanos garantizados por el derecho internacional.

Cada Estado Miembro ratifica al menos uno (1) de los nueve (9) tratados internacionales básicos y el 80% de éstos ratifica cuatro (4), dejando claro con esta incorporación la universalidad de los derechos humanos, que por su estricta relación con el derecho al trabajo, permiten evidenciar que en Colombia deben ser evaluados como parte de la normatividad interna.

2.3.4 Aplicación en Colombia

Colombia como Estado miembro de las Naciones Unidas, debe garantizar y promover la aplicación y protección de los derechos humanos, para lograr este cometido la Constitución Política de Colombia en su artículo 93 dispone:

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.

A la fecha Colombia ratifica su compromiso en la defensa de los Derechos Humanos a través de la siguiente normatividad:

NORMAS RELEVANTES DE CARÁCTER INTERNACIONAL APLICABLES EN COLOMBIA

Normograma Externo

Nivel Multilateral

- Carta de las Naciones Unidas de 1945
- Carta de la Organización de Estados Americanos de 1948
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales de 1986
- Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961
- Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963
- Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de la Organización de Naciones Unidas de 1946

Nivel Constitucional

- Constitución Política de la República de Colombia de 1991

- Tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción.
- Acto Legislativo No. 1 de 1997 – *“Por medio del cual se modifica el artículo 35 de la Constitución Política”*
- Acto Legislativo No. 3 de 2002 – *“Por el cual se reforma la Constitución Nacional”*

Nivel Legal

- Ley 7 de 1944 – *“Sobre vigencia en Colombia de los Tratados. Internacionales y su publicación”*
- Ley 43 de 1993 – *“Por medio de la cual se establecen las normas relativas a la adquisición, renuncia, pérdida y recuperación de la nacionalidad colombiana”*
- Ley 424 de 1998 – *“Por la cual se ordena el seguimiento a los convenios internacionales suscritos por Colombia”*
- Ley 906 de 2004 – *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal”* (en particular, el Título V del Capítulo II, título *“La extradición”*)
- Ley 962 de 2005 – *“Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado”*
- Ley 1453 de 2011 – *“Por medio de la cual se reforma el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, el Código de Infancia y Adolescencia, las reglas sobre extinción de dominio y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad”*

Nivel Reglamentario

- Decreto 2067 de 1991 – *“Por el cual se dicta el régimen procedimental de los juicios y actuaciones que deban surtirse ante la Corte Constitucional”*
- Decreto 207 de 1993 – *“Por el cual se reglamenta la recuperación de la nacionalidad colombiana”*
- Decreto 1869 de 1994 – *“Por medio del cual se reglamenta la Ley 43 del 1º de febrero 1993”*
- Decreto 3355 de 2009 – *“Por medio del cual se modifica la estructura del Ministerio de Relaciones Exteriores y se dictan otras disposiciones”* (en particular, el Artículo 8, título *“Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales”*)
- Decreto 2288 de 2010 – *“Por medio del cual se reglamenta la Extradición Diferida contenida en los artículos 522 y 504 de las Leyes 600 de 2000 y 906 de 2004”*
- Decreto 3860 de 2011 – *“Por el cual se reglamenta el artículo 64 de la Ley 1453 de 2011, que modificó el artículo 484 de la Ley 906 de 2004”*

Directivas y Circulares Presidenciales

- Directiva Presidencial 003 del 15 de Noviembre de 1994 – *“Por medio de la cual se asegura el debido cumplimiento de las normas vigentes en materia de negociación, celebración y perfeccionamiento de tratados y otros instrumentos internacionales”*
- Circular No. 01 del 26 de agosto de 2010 expedida por el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – *“Trámite de Decretos”*[2](#)

Normograma Interno

Resoluciones

- Resolución 2091 de 2011 – *“Por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores”*

Circulares

- Circular OJ.AT No. 24557 del 31 de agosto de 2000 expedida por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores – *“Redacción de las Exposiciones de Motivos de los Proyectos de Ley”*
- Circular OAJ.CAT No. 17694 del 29 de abril de 2009 expedida por la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores – *“Perfeccionamiento de Tratados”*
- Circular No. DM/DIAJI//GTAJI.52224 del 27 de Octubre de 2010 expedida por la Ministra de Relaciones Exteriores – *“Trámite de Plenos Poderes”*

FUENTE: www.cancilleria.gov.co

2.4 Organización de los Estados Americanos

Como consecuencia de las experiencias de conquista vividas en los países Americanos, y los logros de independencia alcanzados después de grandes guerras, como la lograda por los Estados Unidos de América en el año de 1776 y lo visto en la Europa Occidental en la Revolución Francesa en el año 1789, se empieza a ver la necesidad de unir fuerzas para defender la Soberanía de los Estados, que con tanto esfuerzo y múltiples combates se alcanzó, bajo un marco de justicia y equilibrio entre quienes participen.

Todo esto conllevó al surgimiento de un Organismo Regional, históricamente conocido como el más antiguo del mundo y que hoy se identifica como la Organización de los Estados Americanos OEA.

2.4.1 Historia

La Organización de Estados Americanos OEA, tuvo sus inicios entre los años 1889 y 1890, a través de la Primera Conferencia Internacional Americana celebrada en Washington D.C., con el objetivo de recomendar a los Gobiernos y discutir la adopción de un plan de arbitraje para el arreglo de los desacuerdos y cuestiones futuras que pudiesen suscitarse entre ellos, en temas como el incremento del tráfico comercial y medios de comunicación directa entre países, asegurando así, mercados más amplios para cada uno de sus países.

Después de este primer e importante acercamiento, la Unión Internacional de Repúblicas Americanas, se transformó en la Unión Panamericana y, luego pasó a ser la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Durante esto cambios se debatieron y regularon temas tan importantes como la extradición, la declaración de

que la conquista no genera derechos y formular lineamientos para la elaboración de un tratado de arbitraje como medio de solución de controversias entre naciones Americanas, evitando así la guerra.

Si bien desde el año 1889 se realizaron conferencias internacionales americanas, solo en el año 1948 se puede hablar de la creación de la Organización de Estados Americanos OEA , cuando se suscribió en Bogotá Colombia, la *Carta de la OEA*, la cual entró en vigencia en Diciembre de 1951, Carta enmendada por el protocolo de Buenos Aires en el año 1967, que entró en vigencia en febrero de 1970, por el Protocolo de Cartagena de Indias, del año 1985, con vigencia a partir del año 1988, por el Protocolo de Managua, suscrito en 1993, con vigencia a partir de enero de 1996, y por el Protocolo de Washington del año 1992, que entró en vigor en septiembre de 1997.

El principal objetivo por el cual se fundó la Organización de Estados Americanos, fue el de lograr en sus Estados Miembros *“un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia”*. *De Derechos Humanos C.I. (1992)*

Para el logro de los principales propósitos, la Organización de Estados Americanos, se base en sus más importantes pilares que son la democracia, los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo.

2.4.2 Principios

Partiendo de la base de que la Organización de Estados Americanos está soportada sobre los principios de democracia, respeto por los derechos humanos y lucha por la seguridad y el desarrollo de los Estados Miembros, establece como sus propósitos generales los siguientes:

- a. “Afianzar la paz y la seguridad del Continente;
- b. Promover y consolidar la democracia representativa dentro del respeto al principio de no intervención;
- c. Prevenir las posibles causas de dificultades y asegurar la solución pacífica de controversias que surjan entre los Estados miembros;
- d. Organizar la acción solidaria de éstos en caso de agresión;
- e. Procurar la solución de los problemas políticos, jurídicos y económicos que se susciten entre ellos;
- f. Promover, por medio de la acción cooperativa, su desarrollo económico, social y cultural;
- g. Erradicar la pobreza crítica, que constituye un obstáculo al pleno desarrollo democrático de los pueblos del hemisferio, y
- h. Alcanzar una efectiva limitación de armamentos convencionales que permita dedicar el mayor número de recursos al desarrollo económico y social de los Estados miembros.” *OAS (2015)*

Es así, como los Estados Americanos reafirman los siguientes principios:

- a. “El derecho internacional es norma de conducta de los Estados en sus relaciones recíprocas.
- b. El orden internacional está esencialmente constituido por el respeto a la personalidad, soberanía e independencia de los Estados y por el fiel cumplimiento de las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional.
- c. La buena fe debe regir las relaciones de los Estados entre sí.
- d. La solidaridad de los Estados americanos y los altos fines que con ella se persiguen, requieren la organización política de los mismos sobre la base del ejercicio efectivo de la democracia representativa.
- e. Todo Estado tiene derecho a elegir, sin injerencias externas, su sistema político, económico y social, y a organizarse en la forma que más le convenga, y tiene el deber de no intervenir en los asuntos de otro Estado. Con sujeción a lo arriba dispuesto, los Estados americanos cooperarán ampliamente entre sí y con independencia de la naturaleza de sus sistemas políticos, económicos y sociales.
- f. La eliminación de la pobreza crítica es parte esencial de la promoción y consolidación de la democracia representativa y constituye responsabilidad común y compartida de los Estados americanos.
- g. Los Estados americanos condenan la guerra de agresión: la victoria no da derechos.

- h. La agresión a un Estado americano constituye una agresión a todos los demás Estados americanos.
- i. Las controversias de carácter internacional que surjan entre dos o más Estados americanos deben ser resueltas por medio de procedimientos pacíficos.
- j. La justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera.
- k. La cooperación económica es esencial para el bienestar y la prosperidad comunes de los pueblos del Continente.
- l. Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.
- m. La unidad espiritual del Continente se basa en el respeto de la personalidad cultural de los países americanos y demanda su estrecha cooperación en las altas finalidades de la cultura humana.
- n. La educación de los pueblos debe orientarse hacia la justicia, la libertad y la paz.” *OAS (2015)*

Estos principios adoptados por los Estados Miembros de la O.E.A, además de ser preventivos a nivel de guerra entre los países, muestran el respeto Constitucional que han otorgado a los derechos inalienables de la persona humana, los cuales según lo que hemos visto hasta ahora tienen una transcendental participación en el derecho trabajo.

2.4.3 Aplicación a nivel interamericano:

El estado actual de firmas y ratificaciones de los tratados interamericanos a partir del año 1991 en Colombia es el siguiente:

“1991

- Convención Americana para facilitar la Asistencia en casos de Desastre (A-54)

1992

- Convención Interamericana sobre Asistencia Mutua en Materia Penal (A-55)
- Acuerdo para la Creación del Instituto Interamericano para la Investigación del cambio global (C-19)
- Protocolo de Reforma a la Carta de la OEA (A-56)

1993

- Protocolo facultativo relativo a la Convención Interamericana sobre Asistencia Mutua en Materia Penal (A-59)
- Protocolo de Reforma a la Carta de la OEA "Protocolo de Managua" (A-58)
- Convención Interamericana para el cumplimiento de Condenas Penales en el Extranjero (A-57)

1994

- Convención Interamericana sobre Derecho Aplicable a Contratos Internacionales (B-56)

- Convención Interamericana sobre Desaparición forzada de Personas (A-60)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer (A-61)
- Convención sobre Tráfico Internacional de menores (B-57)

1995

- Convenio Interamericano sobre permiso Internacional de Radioaficionados (A-62)

1996

- Convención Interamericana contra la Corrupción (B-58)

1997

- Convención Interamericana Contra La Fabricación y el Tráfico Ilícitos de Armas de Fuego, Municiones, Explosivos y Otros Materiales Relacionados (A-63)

1998

- Convenio Basico del Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (F-104)

1999

- Convención Interamericana sobre Transparencia en las Adquisiciones de Armas Convencionales (A-64)
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (A-65)

- Enmienda al Acuerdo para la creación del Instituto Interamericano para la Investigación del cambio global (C-19(1))

2002

- Convención Interamericana contra el Terrorismo (A-66)

2003

- Protocolo de Modificaciones al Convenio Interamericano sobre el Permiso Internacional de Radioaficionado (A-67)

2013

- Convención Interamericana Contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (A-68)
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69)

2015

- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (A-70)” *OAS (2015)*

Es así, como tras 67 años de creación de la Organización de Estados Americanos, hoy cuenta con 35 Estados Independientes de las Américas, destacada por su reconocimiento como el principal foro gubernamental político, jurídico y social del hemisferio; así como el otorgamiento del estatus de Observador Permanente a 69 Estados, así como la Unión Europea.

GRAFICO 2- Estados Miembros de la O.E.A.

Inicio » Estados Miembros

Estados Miembros

Los 35 países independientes de las Américas han ratificado la [Carta de la OEA](#) y son miembros de la Organización.

 Antigua y Barbuda	 Colombia	 Guyana	 República Dominicana
 Argentina	 Costa Rica	 Haití	 Saint Kitts y Nevis
 Bahamas (Commonwealth de las)	 Cuba ¹	 Honduras	 San Vicente y las Granadinas
 Barbados	 Dominica (Commonwealth de)	 Jamaica	 Santa Lucía
 Belize	 Ecuador	 México	 Suriname
 Bolivia	 El Salvador	 Nicaragua	 Trinidad y Tobago
 Brasil	 Estados Unidos de América	 Panamá	 Uruguay
 Canadá	 Grenada	 Paraguay	 Venezuela (República Bolivariana de)
 Chile	 Guatemala	 Perú	

(1) El 3 de junio de 2009, los Ministros de Relaciones Exteriores de las Américas adoptaron la resolución [AG/RES. 2438 \(XXXIX-O/09\)](#), la cual resuelve que la Resolución de 1962, mediante la cual se excluyó al Gobierno de Cuba de su participación en el sistema interamericano, queda sin efecto en la Organización de los Estados Americanos (OEA). La resolución de 2009 declara que la participación de la República de Cuba en la OEA será el resultado de un proceso de diálogo iniciado a solicitud del Gobierno de la República de Cuba y de conformidad con las prácticas, los propósitos y principios de la OEA.

FUENTE: www.oas.org

Como se logró observar en el desarrollo del capítulo, Colombia ha sido un partícipe constante en la adopción de normatividad internacional en materia de Derechos Humanos, civiles y sociales. Como Estado partícipe de esta empresa y con el objetivo de salvaguardar los derechos mínimos de las personas, dio el rango de normatividad Constitucional a través del artículo 93 de la Carta Magna a todos aquellos derechos, reconocidos en tratados internacionales relacionados con los derechos humanos, cumpliendo así las obligaciones a las cuales se comprometió al ser Estado Miembro de los Organismos antes expuestos.

Ahora bien, a partir de la creación de la O.I.T., y con la inclusión en la Declaración Universal de Derechos Humanos de los derechos laborales, éstos se han ido consagrando en las distintas Constituciones a partir del siglo XX, como derechos laborales fundamentales, entre algunos de ellos se encuentran: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.

Concatenando las corporaciones e instituciones que son fuente de las Normatividades Internacionales del Trabajo y la Constitución Política de nuestro país, encontramos que el preámbulo y los principios que dan forma y rigen la carta superior, se encuentran en una estrecha armonía con los principios de las entidades aquí relacionadas. La carta fundamental es resultado de la intención nacional por vincular la jurisdicción internacional a nuestro ordenamiento jurídico, no como órganos de consulta, sino como parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

Así pues, las NIT son parte fundamental de nuestro ordenamiento jurídico no solo por mandato legal y constitucional, sino también por la carta misma se encuentra en armonía con la evolución del espíritu jurídico internacional en materia laboral y de seguridad social.

Una vez revisado la situación de los Derechos Internacionales y de las NIT por parte de la legislación colombiana, estudiaremos la posición e de las altas cortes con respecto a la aplicación de las mismas para dirimir los conflictos jurídicos internos de nuestro país. El análisis de la posición de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia –Sala de Casación Labora, y el Consejo de Estado, nos dará una guía para entender la posición en la que se encuentran los jueces laborales de Cali frente la aplicación de la normatividad y jurisprudencia internacional en materia laboral y de seguridad social

3. Posición de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:

Hasta el momento hemos presentado una breve historia de las principales fuentes de derechos humanos que son fundamento principal de la normatividad laboral y de seguridad social, a saber: La Organización Internacional del Trabajo, el Pacto de San José, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización de los Estados Americanos. Adicionalmente, se expuso cuáles eran las principales normas internacionales del trabajo vigentes dentro de nuestro ordenamiento jurídico y como la Constitución Política y la legislación colombiana las incluye en el derecho interno como normas de obligatorio cumplimiento. En el presente capítulo presentaremos el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado y su posición frente a la aplicación de las NIT en la resolución de conflictos jurídicos en el ámbito normativo colombiano. Para lo anterior, exponemos algunas sentencias significativas de cada una de las Cortes enunciadas, mostrando así los argumentos que sirven de base para aplicar la normatividad internacional en materia laboral por parte de los operadores jurídicos, no solo de carácter voluntario si no de carácter obligatorio.

3.1 Posición de la Corte Constitucional frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:

La Corte Constitucional se ha manifestado en repetidas providencias respecto al carácter vinculante correspondiente a las Normas Internacionales del Trabajo, además se evidencia en cada pronunciamiento, la importancia y relevancia al momento de decidir en cada caso particular. Seguidamente, procederemos a hacer una exposición de algunas sentencias de relevancia en materia de Normatividad Internacional del Trabajo, a saber:

sentencias T-568-99, T-603-03 y C-401-05 de la Honorable Corte Constitucional. En el desarrollo de cada exposición indicaremos las partes del litigio, el magistrado ponente, el problema jurídico, los argumentos esbozados que dan solución a la colisión, esperando así agotar la sustancia primordial de cada providencia y dejando en claro la posición de la Corte frente a la aplicación de las NIT.

3.1.1 Sentencia T-568 del día 10 de Agosto de 1999:

La Sala Cuarta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz, hace la respectiva revisión de la tutela, en la cual se encuentra como parte actora, el SINDICATO DE LAS EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN E.P.S., y como parte demanda, El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, EL MUNICIPIO DE MEDELLIN Y LAS EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN E.P.S.

El litigio se genera porque el accionante denuncia la convención colectiva que regía las relaciones entre los empleados afiliados y la empresa, transcurrido la etapa de arreglo directo, no llegaron a ningún acuerdo, razón por la cual los afiliados decidieron declararse en asamblea permanente y durante 5 días del mes de febrero del año 1993 se dio el cese de actividades y se llevaron acabos las sesiones sin interrupciones. Mediante acto administrativo, el Ministerio de Trabajo declaró ilegal la asamblea al revisar todo el cese de actividades a petición de la Empresas Varias de Medellín. Basándose en primer lugar en el artículo 430 del Código Sustantivo Del Trabajo, donde se expresa la prohibición de la huelga en los servicios públicos, y en segundo lugar en el artículo 65 de la ley 50 de 1990, donde conceptúa la ilegalidad de la huelga en los servicios públicos. A razón de que el sindicato manifiesta que el Ministerio no se percató de aspectos tales como:

quienes estaban de turno, quienes estaban de vacaciones o incapacitados entre otros, ahora en razón de la declaración de ilegalidad de la huelga fueron desvinculados 209 trabajadores afiliados al sindicato, unos reconviniéron ante el Consejo de Estado la resolución y otros ante la justicia ordinaria, pero en ambos casos los fallos fueron desfavorables aduciendo la prohibición de la huelga en los servicios públicos.

Tras lo anterior, el Sindicato de las Empresas Varias de Medellín, busca con esta acción de tutela que se les salvaguarde sus derechos fundamentales, tales como el debido proceso, la libertad sindical vulnerados por los demandados. Adjunto a la acción, interpusieron una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, se pronuncia a través de una recomendación, la cual sugiere al Gobierno Nacional que tome medidas necesarias para reintegrar a los trabajadores, tanto a los dirigentes sindicales, los trabajadores sindicalizados y en general todos aquellos que hicieron parte de la huelga, y que en caso de no ser posible el reintegro, se le pague la debida indemnización. De igual manera, el Comité solicita al Gobierno que en futuras ocasiones en las cuales se presente este tipo de controversia, sea un órgano independiente y autónomo el que tenga la potestad de declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga y que exhorte al Congreso para modificar el Código Sustantivo del Trabajo y de La Seguridad Social, buscando modificar las disposiciones que prohíben la huelga de una gran cantidad de servicios que estrictamente no son servicios esenciales.

La parte accionada contesta la acción de tutela argumentando la falta de legitimación por pasiva debido a que la empresa fue transformada. Adicionalmente, replica que el servicio de aseo es un servicio esencial y la huelga está expresamente prohibida para dicho servicio, actuando así siempre bajo derecho. Por último, aseveran que las

recomendaciones no son vinculantes, y por ende el Gobierno colombiano no está en la obligación de acatarlas.

Los trabajadores del sindicato se ven en la obligación de hacer valer sus derechos por medio de la acción de tutela, en las cuales argumentan que el servicio de aseo no es un servicio esencial, porque con su suspensión no se pone en riesgo la vida y salud de las personas porque afecta la estructura y organización del sindicato, y que las recomendaciones de la OIT si son obligatorias en razón de que tanto los convenios adoptado en esta materia laboral, como la normatividad vigente interna los protege.

El Tribunal Administrativo de Antioquia, manifiesta en su parte considerativa que el sindicato ya adelanto todas las acciones pertinentes para reclamar el reintegro bajo los hechos y pretensiones, pero que estas últimas no habían prosperado y por ende se había fallado desfavorable. Por eso decide que no es procedente esta acción. Por otro lado, argumenta la falta de obligatoriedad de las recomendaciones de la OIT, en razón de que este órgano tiene varias maneras de manifestarse, que una son los convenios y otra las recomendaciones. Que esta última se basan en indicar directrices, en cambio los convenios son normas de derecho internacional con carácter vinculante.

El Consejo de Estado en segunda instancia, confirma en todas las partes la Sentencia emitida por el Tribunal y se acoge a los mismos argumentos expuestos por el órgano colegiado de primera instancia.

La Honorable Corte Constitucional entra a estudiar dos temas puntuales, el primero es evaluar si se vulneraron los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato por parte del Gobierno, administración y los jueces. Y en segundo lugar, esclarecer cual es el carácter de las recomendaciones del Comité Sindical de la OIT frente al ordenamiento interno.

El Sindicato en la acción de tutela instaurada, manifiesta que tanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Empresa Varias de Medellín, violaron un parámetro constitucional consagrado en el artículo 2 de la constitución política, y en los convenios 87 y 98 de la OIT, al momento de verificar el cese de actividades, que es el consistente en *“facilitar la participación de toda las decisiones que los afecte”*, en razón que estos solo le informaron y dejaron participar al empleador, mas no a los trabajadores, vulnerándoles así el mencionado derecho. Además este órgano asevera que los funcionarios judiciales no pueden interpretar el ordenamiento jurídico de una forma que trasgreda las garantías constitucionales.

La Corte hace el estudio consistente en la prohibición de la huelga en los servicios esenciales, y expone que ese tema ya se llevó a cabo bajo la sentencia C- 450/95 de la cual resalta y trae los apartes para aclarar este aspecto. Pero lo consistente en el caso en concreto se encuentra en la ley 142 /94, la cual especifica cuáles son los servicio públicos domiciliiales, y entre estos se encuentra el aseo, bajo su artículo 4, donde expone la adecuada aplicación del artículo 56 de la constitución política, específicamente su inciso primero.

La Corte manifiesta que si bien es cierto el aseo es considerado un servicio esencial, esta norma es posterior a la ocurrencia de los hechos planteados en esta acción de tutela, por ende el Ministerio esta errado al decir que actuó bajo las normas vigentes. Vulnerando con esta actuación los derechos de 209 trabajadores.

Además, este órgano ordena adelantar una iniciática legislativa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que la presente al Congreso de la Republica para que decida quién será el órgano competente e imparcial para decidir el cese de actividades y declarar la huelga.

En consecuencia, en este caso no puede tener esa facultad el Ministerio de Trabajo, en razón de que el Estado es el empleador y por tanto se estarían violentando las garantías constitucionales a los trabajadores. También expone que este acto va en contrario al principio de la buena fe en el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia al ratificar los Convenios 87 y 98 de la OIT.

La Corte manifiesta con relación a la normatividad internacional del trabajo, que según lo preceptuado en el artículo 53 de la constitución política, los convenios en materia laboral hacen parte del ordenamiento interno, y en razón de lo anterior y en concordancia con el artículo 230 los jueces tiene el deber de tenerlos en presente al momento de tomar una decisión. Además, el fundamento de los artículos anteriores tiene su origen en el artículo 93 de la constitución, ya que es este quien le da cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico a los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

La Corte Constitucional sostiene que para poder resolver el caso en concreto los jueces debieron hacer un estudio de todo el ordenamiento jurídico. En otras palabras, debieron haber estudiado el preámbulo de la constitución, los artículos 1, 5, 39, 53, 56 y 93, además la constitución de la OIT y los Convenios para este caso que son el 87 y 98, los artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Convención Americana de Derechos Humanos, las normas del código sustantivo del trabajo y por último la recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. Es consistente la posición de la guarda constitucional frente a las Normas Internacionales del Trabajo que deben tenerse presente, por hacer parte de bloque de constitucionalidad, y en este caso en concreto, manifiesta que es fundamental revisar la normatividad internacional, en razón del compromiso adquirido con las organizaciones internacionales.

La Corte expresa que la Constitución ordena que tanto los derechos y deberes contemplado en ella, deben ser interpretados en concordancia con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, dado a que estos pasan a hacer parte del ordenamiento interno. Y respecto de este litigio, este órgano, expresa que los demandados incurrieron en un desacierto, dado a que aplicaron normas desfavorables y desconocieron la protección internacional puesto que no valoraron lo preceptuado en los convenios 87 y 98 de la OIT. Termina diciendo que los derechos laborales en Colombia, al momento de su interpretación y también en su aplicación deben fundamentarse por un lado en las normas constitucionales y por otro lado en los tratados internacionales ratificados. Y en lo pertinente a resolver en esta acción, los derechos de sindicalización y de huelga deben salvaguardarse, dado a que tiene una doble protección, es decir, que estos derechos no pueden ser perturbados.

El último tema a tratar por la Corte en esta providencia es lo correspondiente a si las recomendaciones del Comité Sindical tienen carácter vinculante o no. El Comité de Libertad Sindical, es el delegado de la OIT para atender lo relacionado con las quejas interpuesta sobre vulneración de la libertad sindical, sindicalización, negociación y huelga, y asimismo indagar sobre medidas de hecho que se tomen en los Estados contra estas. La Corte hace la diferencia entre las recomendaciones de la OIT y las recomendaciones de los órganos de control. La OIT se pronuncia a través de convenios y recomendaciones. Los convenios si tiene carácter vinculante, pero que las recomendaciones por lo contrario no son creadoras de obligaciones internacionales, que solo son guías para los estados las cuales deben seguir los estados, para lograr condiciones dignas en materia laboral.

Por otro lado, manifiesta que en algunos casos las recomendaciones de los órganos de control si tienen obligatoriedad, como en el caso de calificar cualquier norma que regule

el derecho interno de un Estado Parte, como norma violatoria de los deberes y obligaciones adquiridas por dicho Estado y por tanto solicitar la derogación de dicha norma. En adición, los Estados parte tienen la obligación de cumplir las recomendaciones de buena fe.

Como se manifestó anteriormente algunas recomendaciones si tienen carácter vinculante, por eso es que en este caso en concreto la corte manifiesta que si bien es cierto, la recomendación fue emitida por el Comité de Libertad Sindical, este incitó al Consejo Administrativo para que aprobara las recomendaciones, las cuales consistían en reintegrar a los 209 trabajadores, o que se le concediera la indemnización a cada uno, además lo correspondiente a que la huelga se califique por un órgano independiente, y que reformara las normas del Código Sustantivo de Trabajo, lo referente a la prohibición de la huelga en servicios que no tienen el carácter de esenciales.

Encuentra esta sala que los demandados están actuando en contra del ordenamiento Colombiano dado a que dejaron de lado los parámetros internacionales, en este caso los convenios 87 y 98 y los compromisos adquiridos en el plano internacional. Igualmente destaca que las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia de la OIT no pueden dejarse a un lado, puesto que aunque no tengan carácter vinculante directo, contraen obligaciones de 3 tipos: la primera es que deben ser acogido y debe prevalecer su aplicación por las órganos administrativos, segundo servir para los proyectos legislativos y por ultimo guiar a los administradores de justicia al momento de tutelar un derecho violado o quebrantado.

Con los argumentos de la parte considerativa de la sentencia de estudio, este órgano decide revocar las providencias y por el contrario tutelar los derechos de los 209

trabajadores. Ordenando a la empresa demanda a que los reintegre y si lo anterior no es posible, las indemnizaciones completas.

Podemos observar que la Corte Constitucional respecto de los convenios de la OIT, reconoce su carácter vinculante, y manifiesta la obligatoriedad, asimismo deja clara su posición frente a la aplicación de la normatividad internacional del trabajo, cuando manifiesta que es necesario e indispensable revisar en conjunto porque hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico, las normas internacionales y las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia, dado a que tienen carácter vinculante con fundamento en lo preceptuado en el artículo 93 superior.

La posición de la Corte ratifica la obligación que tienen los Jueces que conozcan sobre derechos laborales de vincular y hacer un estudio conjunto de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social para tomar sus decisiones.

3.1.2 Sentencia T-603 del día 23 de Julio de 2003:

La Sala de Revisión de La Corte Constitución, con ponencia de Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA, dictó sentencia T-603 el día 23 de Julio de 2003 correspondiente a la revisión de los fallos Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia y el Consejo Superior de la Judicatura, del procedimiento de la acción de tutela presentada por el presidente de la Asociación Sindical de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (ASEINPEC) – Seccional Medellín, señor Yamid Alfonso Marín Monsalve y Mauricio Araque Álvarez, Francisco Javier Jaramillo, Jairo Pérez Santander, Erisman Sánchez Castaño, Luis Armando Sánchez

Vera, Martín Sandoval Girón y Jorge Toro Hincapié, contra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC.

Los demandantes exponen en la acción tutela que el INPEC desconoció los derechos al trabajo, organización, asociación y libertad sindical, y por lo anterior solicitan que se les tutele sus derechos fundamentales, y que se le ordene al INPEC al reintegro a los cargos que desempeñaban al momento de su desvinculación, cancelándoles los salarios, prestaciones sociales, y demás emolumento que se devengan, desde la fecha de su retiro, hasta la fecha efectiva de su reintegro. Además piden que el INPEC cancele indemnización al Asociación Sindical ASEINPEC, en razón de la perturbación y por la desvinculación de afiliados y dirigentes.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC a través de la Coordinadora del Grupo de Tutelas, expresa en su contestación de la demanda, varios aspectos, el primero es que acción de tutela no procede contra sentencias que se encuentran ejecutoriadas, segundo aspecto es el consistente en el impedimento para acceder al fuero, los trabajadores de los cuerpos armados al servicio del Estado, por su características especiales y excepcional, con fundamentos en el parágrafo 1º del artículo 12 de la Ley 584 de 2000 y por el artículo 414 del C.S.T. y para terminar solicita que la acción interpuesta sea desestimada dado a que no es posible la violación de derechos que no son titulares.

El Comité de Libertad Sindical asume el caso y solicita al Gobierno mediante recomendación, que tome las medidas necesarias para lograr el reintegro de trabajadores desvinculados, así como también el pago de salarios dejados de percibir.

En primera instancia, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo de Seccional de la Judicatura de Antioquia profiere Sentencia el día 19 de Noviembre de 2002. La cual

negó las pretensiones de la tutela, manifestando que era improcedente, con los siguientes argumentos:

En todos los procesos especiales de fuero sindical contra el INPEC, se absolvió a esta entidad, y los jueces laborales y de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín no concedieron ni el fuero, ni tampoco ordenaron el reintegro. Ahora este administrador de justicia encuentra improcedente la acción de tutela, toda vez que pronunciarse respecto de estos casos, sería desconocer las decisiones que hicieron tránsito a cosa juzgada y ejecutoriadas, también todas las providencias dictada en razón de las acciones de tutela es los procesos especiales de fuero. Y respecto al procedimiento para retirar a los trabajadores encontró la sala que se llevó en su cabalidad lo preceptuado en el artículo 65 del Decreto Ley 407 de 1994. Donde consta la facultad del director del INPEC para remover de cargos, y además se encuentra probado el concepto de la Junta. Para terminar, manifiesta que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, establece que la misma corporación en informe 328 manifestó que las recomendaciones no tenían carácter vinculante y que solo eran meras directrices o guías que deben tener los Estados y que por lo contrario los convenios si hacen parte del ordenamiento interno colombiano y por lo tanto si constituir una obligación del estado.

En segunda instancia, el día 22 de enero de 2013, el Consejo Superior de la Judicatura modifica la providencia del a quo para declarar improcedente, pero aduciendo los siguientes argumentos:

Primero, que la acción de tutela no es el mecanismo para juzgar al Estado Colombiano referente a los compromisos internacionales. Es decir, que el actual del este Estado al tener una Obligación supranacional, solo le concierne al Derecho Internacional y es este

quien debe decidir y juzgar su comportamiento por medio de los Tribunales Internacionales competente.

Por otro lado, manifiesta que los demandantes ya agotaron todo los procesos pertinentes en nuestro ordenamiento jurídico interno, incluyendo la acción de tutela respecto las providencias, los cuales tuvieron sus fallos, términos de ejecutoria y que ahora hacen parte de cosa juzgada, en razón de lo expuesto anteriormente se debe declarar la improcedencia de la acción de tutela.

La Corte Constitucional entra a hacer el estudio de varios aspectos, el primero consistente en mirar la procedencia de la acción de tutela, dado a que ya se han instauradas varias acciones. Otro aspecto es si le asiste el derecho al fuero y al reintegro de los trabajadores del INPEC y determinar el carácter vinculante de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. Comienza exponiendo que si bien es cierto, ya se han instaurado varias acciones de tutelas, están iban dirigidas al Tribunal Superior de Medellín mientras que esta va dirigida solo contra el INPEC, y que además existe un presupuesto de hecho nuevo, y es el correspondiente al incumplimiento de la recomendaciones de Comité de Libertad Sindical de la OIT, en conclusión se trata de diferentes hechos.

Respecto a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT la Corte aduce que ya tuvo la oportunidad de referirse a este tema, en la sentencia T 568 de 1999. Donde estableció el carácter vinculante del Estado colombiano al ratificar y hacer parte de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Para poder dejar claro el alcance de las recomendaciones estableció una diferencia entre los convenios, recomendaciones de la OIT y las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia, donde explica que la OIT se manifiesta de dos formas, la primera son los convenios, los

cuales si tiene carácter vinculante, y segunda son sus recomendaciones las cuales son meras directrices o guías de los estados, mientras que las recomendaciones de los órganos de control en algunas ocasiones contemplan el carácter vinculante. Es decir, nace la obligatoriedad de los Estados.

La Corte deja claro que según la jurisprudencia, las recomendaciones de Comité de Libertad Sindical no son meras guías si no que contemplan una obligatoriedad igual que los Convenios. Contempla que esta obligatoriedad se fundamenta en los compromisos que ha adquirido el Estado en el ámbito internacional, además en el artículo 9° de la constitución política de 1991 establece *“Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia, por este artículo, Colombia acepta el principio “todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”*

En razón de lo anterior, el Estado Colombiano tiene la obligaciones adquiridas por los tratados y convenios los cuales pertenece y ha sido ratificado por el Congreso de la república, es así, que en este caso se traen los convenios 87 y 98 de la OIT que fueron aprobados y demás preceptos internacionales para dirimir el litigio.

La Corte expone que según el artículo 86 de la constitución política la acción de tutela es procedente en las situaciones que no se tenga un medio o mecanismo de defensa para proteger derechos fundamentales y dado que dentro del ordenamiento jurídico no hay una acción pertinente hacer cumplir las recomendaciones encuentra procedente la acción e tutela en este caso.

La Corte en el caso concreto manifiesta no estar de acuerdo con lo dicho por el INPEC toda vez que como ya se explicó anteriormente las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical si tiene carácter vinculante. Esto quiere decir, que órgano de gobierno está desconociendo la Jurisprudencia establecida y por ende está quebrantando derechos fundamentales. Deja claro este órgano de cierre que el Comité presentó esta recomendaciones al Consejo Administrativo de la OIT , y este ultimo las aprobó en sesión de junio de 2002, dado a que este órgano es el que le da el carácter vinculante a las recomendaciones.

La Corte decide revocar los fallos de estudio de esta providencia y tutelar los derechos fundamentales solicitados por todo los demandantes, que en el proceso y en esta providencia se encontraron legitimados, es decir, reconocerles el fuero y ordenar al INPEC el reintegro, con todo los emolumentos dejados de percibir desde su retiro hasta la fecha efectiva del reintegro.

Podemos observar que la Corte Constitucional respecto de los Convenios de la OIT, sostiene la obligatoriedad de la aplicación de la normatividad internacional del trabajo y las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia, dejando en claro que Colombia sostiene la teoría monista, pues con la ratificación de los convenios internacionales del trabajo, éstos se entienden inmersos en las normas internas colombianas.

3.1.3 Sentencia C 401 del día 14 de Abril de 2005:

La Sala Plena de la Corte Constitucional, con Magistrado Ponente el Dr Manuel José Cepeda Espinosa, dictó sentencia C 401 del 14 de Abril de 2005 estableciendo la EXEQUIBILIDAD de la expresión “Los convenios” del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo.

El ciudadano Carlos Ernesto Molina, mediante acción de inconstitucionalidad demandó el artículo 19 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo. En la cual solicita que la expresión “Los convenios” sea declarada inexecutable, por violar el preámbulo y los artículos 1, 2, 5,9, 25,53(inciso 4), 93, 228, 230 de la Constitución Política.

El actor argumenta que cuando se creó el Código Sustantivo del Trabajo, ya Colombia había ratificado 22 convenios y expresa que la manera de pronunciarse la OIT, es mediante convenios y recomendaciones, y los primeros tienen carácter vinculante pero para tener vigencia dentro del Estado debe constar o ser ratificados, a diferencia que las recomendaciones no tienen obligatoriedad, solo son guías de los Estados para lograr una justicia social. Expone el actor que el Código Sustantivo del Trabajo bajo los parámetros de la constitución de 1986, para poder integrar los convenios internacionales a ordenamiento jurídico interno se entendía que estos además de ser ratificados por Colombia debían ser establecidos por el Congreso de la República en leyes. A esto se le denominó teoría dualista y prevaleció en vigencia de la constitución de 1986.

Tanto los decretos como la ley que dio origen al Código Sustantivo del Trabajo hacían parte de la teoría dualista, es decir, que los convenios según el artículo 19 de este código, solo son supletorios y para su aplicación se deben agotar la analogía, las normas, los principios, jurisprudencia, la costumbre o el uso y la doctrina. Asevera el accionante que la Constitución de 1991 se acoge a la teoría dualista, la cual expresa que los tratados

internacionales no necesitan leyes internas para poder ser parte del ordenamiento jurídico interno, que solo es necesario que estén ratificadas y promulgadas.

La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, la Academia Colombiana de Jurisprudencia, comisión Colombiana de Jurista, confederación General de Trabajadores Democráticos y la Escuela nacional Sindical manifiestan que la expresión aquí demanda debe ser declarada inconstitucional.

El coordinador del Comité de Estudios Políticos y legislativos del Colegio de Jueces y Fiscales de Antioquia, Asociación Nacional de Industriales y de los ciudadanos Edgar Fuentes y Diana Vélez adoptan la posición manifiestan que se debe declarar constitucional la expresión “Los convenios” pero que esta debe ir condicionada, entendiendo que esa expresión se refiere exclusivamente a los tratados que ya sean suscritos pero no ratificados por el órgano competente.

Y por otro lado la vista fiscal y el delegado del Ministerio de la Protección Social expresan que la expresión demanda sea declarada exequible.

El problema jurídico que debe resolver la Corte en esta providencia es si el enunciado “Los convenios” del artículo 19 del C.S.T quebranta el preámbulo y los artículos 1, 2, 5, 9, 25, inciso 4 del artículo 53, 93, 228, y 230, dado a que esta expresión da a entender que los convenios internacionales del trabajo son normas de carácter supletorio, es decir, solo se aplican cuando dentro del ordenamiento jurídico interno no se encuentre respuesta o tenga vacíos.

Para comenzar a resolver este problema jurídico la Corte procede a realizar una exhaustiva valoración de lo manifestado por la jurisprudencia respecto de los convenios internacionales en materia laboral en el ordenamiento interior.

El artículo 53 superior en su inciso cuarto, establece que “*los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna*”. Al respecto, la Corte ha establecido jurisprudencialmente que el principio constitucional de igualdad en el ámbito laboral, se desarrolla por el Convenio Internacional del Trabajo 111, que se encuentra debidamente aprobado por el legislador colombiano además de ratificado. Sostiene la corporación que dicho Convenio es fuente interna de derecho y aplicación directa en virtud del artículo 53 de la Carta. De igual forma, a través de la jurisprudencia, la Corte Constitucional hace el examen de diferentes Convenios que sirven aplicación directa según el poder constitucional, concretamente del bloque de constitucionalidad, tales como el Convenio 111, 98, 87 entre otros.

La Corte respecto de lo solicitado en esta acción de inconstitucionalidad, manifiesta bajo el estudio jurisprudencial que es erróneo tomar a los Convenios Internacionales de Trabajo como supletorios, dado a que no importa si hacen parte del bloque de constitucionalidad, porque está claro que todo los tratados internacionales debidamente ratificados hacen parte del ordenamiento jurídico interno, es decir, que tienen carácter vinculante.

La expresión acusada es anterior a la constitución de 1991, por esta razón la corte manifiesta que se puede dar inconvenientes en su interpretación, es por esa razón que se debe condicionar el enunciado “Los convenios” teniendo en cuenta todo lo referente anteriormente a los artículos 53 inciso 4 y 93 de la constitución política. Para precisar este punto expresa que cuando existen vacíos normativos, también se puede acudir a los convenios ratificados por Colombia, pero eso no significa que estos sean supletorio, sino lo contrario como hacen parte del ordenamiento interno y son fuentes principales y directas se pueden aplicar. Termina diciendo que nada tiene que ver su carácter vinculante, se toma para ese caso como supletorio, pero por no existir normar aplicable y

reafirma el convenio debe estar ratificado. Así pues, la Corte opta por declarar la exequibilidad que la norma acusada, así como de la expresión “los Convenios”.

Para finalizar, concluiremos que la Corte Constitucional comenzó desarrollando su posición sobre los Convenios Internacionales de trabajo, las recomendaciones de los órganos de control en la sentencia T 568 de 1999, luego la desarrollo en la T 603 de 2003 y por ultimo termino concretando concepto más amplios en la providencia C 401 de 2005, donde cito muchas de sus sentencias para dejar claro los temas de normatividad internacional de trabajo, bloque de constitucionalidad en sentido estricto y lato, aplicación de las normas internaciones del trabajo, la obligatoriedad y el carácter vinculante de todas estas normas internacionales. Las posturas adoptadas por la Corte Constitucional, evidencian que como garante de la Constitución, estudia en armonía los derechos laborales como derechos humanos, incluyendo toda la normatividad internacional del trabajo en el ya mencionado bloque de constitucionalidad.

El desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en lo que respecta a las Convenios Internacionales del Trabajo ratificados. Primero evidenciamos como establece que estos convenios hacen parte del ordenamiento interno, es decir, que todos estos convenios tienen carácter vinculante, tomando como fundamento el artículo 53 inciso 4 superior. Además también explica cuáles de los convenios que entran hacer parte del ordenamiento interno, asimismo harán parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato y en sentido estricto.

Bajo lo manifestado queda claro que la Corte determina cuáles de los Convenios harán parte del bloque de constitucionalidad, deberá precisarlo en sus sentencias, como lo ha hecho en las sentencias citadas.

Finiquitando, encontramos que la Corporación Constitucional sostiene a lo largo de su jurisprudencia 3 tesis que motivan su posición frente a la aplicación de la Normatividad Internacional del Trabajo por parte de los operadores jurídicos, a saber:

1) Aplicación Obligatoria de los Convenios ratificados por Colombia:

Sostiene la alta Corte que los Convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia, no son normatividad ajena al compendio legislativo del país sino parte integral del mismo. A su vez, los Convenios que tratan asuntos de derechos fundamentales son parte de Bloque de Constitucionalidad.

2) Vinculación directa de los Convenios ratificados por Colombia:

Establece la Corte que los Convenios no son meros mecanismos de interpretación judicial, si no que hacen parte del compendio legislativo del Estado y que por tanto los jueces se encuentran obligados a analizar los casos vistos de las NIT. Además, cuando se usa un Convenio como un criterio auxiliar de interpretación, dicho convenio no pierde su fuerza vinculante sino que adquiere una doble connotación.

3) Obligatoriedad de cumplimiento de las recomendaciones de los órganos

de control: Sostiene la Corte que si bien las recomendaciones de los órganos de control, como es el caso del Comité de Libertad Sindical de la OIT, son en primera instancia meras recomendaciones no vinculantes, al ser Colombia un Estado parte de la Constitución de la OIT tiene el deber de cumplir dichas recomendaciones de buena fe. Adicionalmente, es de obligatorio cumplimiento cuando dichas recomendaciones manifiestan que existen contrariedad entre una Ley del ordenamiento interno y los deberes y obligaciones adquiridos por dicho Estado.

Estas tres tesis delimitan la posición de la Corte Constitucional que como guardadora jurídica de la Constitución Política dictamina que los jueces al momento de resolver conflictos en materia laboral y de seguridad social deben acudir al bloque de constitucionalidad y a los diferentes convenios ratificados por Colombia e incluso a las recomendaciones de los órganos de control.

3.2 Posición de la Corte Suprema de Justicia frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en reiteradas oportunidades respecto a la importancia de la aplicación de las NIT al momento de resolver conflictos jurídicos que lo ameriten. Incluso, la Corte Suprema misma acude a la normatividad internacional para dirimir los casos de mayor relevancia.

A continuación, veremos cómo toma fuerza la posición de Corte Suprema de Justicia entre diferentes sentencias de la corporación. Para ello, se hará una exposición de las sentencias 11731 de octubre 8 de 1999, SL856-2013 de diciembre 4 de 2013 Y SL10106-2014 de julio 30 de 2014, señalando cuales son las partes del proceso, el magistrado ponente, problema jurídico y la solución al conflicto por medio de la aplicación de las NIT.

3.2.1 Sentencia 11731 de octubre 8 de 1999:

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Dr. Carlos Isaac Náder, dictó la sentencia 11731 el 8 de octubre el 1999 para dirimir el conflicto jurídico entre el ciudadano Eduardo Puentes Martinez como parte demandante y el Banco Comercial Antioqueño S.A. “Bancoquia” como parte demandada.

El demandante, por medio de apoderado judicial, interpuso recurso extraordinario de casación contra la sentencia del 14 de agosto de 1998 proferida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá. Dicha sentencia condena a la entidad demanda al pago de la indemnización por despido sin justa causa, al pago de la sanción moratoria y exonera al accionado de las demás pretensiones, entre las cuales se cuenta con la solicitud de reintegro al cargo desempeñado, los salarios dejados de percibir durante el periodo en que estuvo cesante y la declaración de que no existió solución de continuidad en dicho periodo.

La controversia se presenta porque el empleador decide terminar de manera unilateral la relación laboral con el accionante por encontrar que este último hizo parte de un paro presuntamente declarado como ilegal por el Ministerio del Trabajo. El recurrente solicita que no se tenga en cuenta dicha declaratoria por no haberse anexado copia autentica de la resolución que declara ilegal la huelga, pero la Corporación estima que aun cuando se tome en cuenta la declaración de ilegalidad expedida por el Ministerio, el resultado sería el mismo puesto que el derecho real prima sobre una mera solicitud. Empero, la Corte Suprema analiza la situación a la luz de las recomendaciones realizadas por el Comité de Libertad Sindical, según la cual el Ministerio del Trabajo no es una entidad idónea para realizar el trámite pertinente para declarar la ilegalidad de las huelgas, por ser una entidad parte de administración y posiblemente no tener parcialidad al momento de tomar decisión y adicionalmente, que es este Comité el encargado de resolver los conflictos que se presenten en temas de derecho laboral colectivo.

Ahora bien, el cuerpo colegiado de cierre sostiene que pese a que los derechos del trabajo son reconocidos como rango de derechos humanos, los operadores jurídicos del país no pueden ser sustituidos por entidades externas de orden internacional o nacional, y menos tratándose de entidades que no tienen la capacidad de imponer obligaciones al

Estado. Con lo anterior, la Corte Suprema rechaza cualquier carácter de obligatoriedad de las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, esto porque esta institución tiene atribuciones con carácter investigativo y sus pronunciamientos no tienen un rango de norma vinculante. Por tanto no pueden incluirse al sistema jurídico interno.

Hace la Corte una diferencia en este punto entre las entidades de orden internacional que tiene una potestad vinculante en sus pronunciamientos, como lo es la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y aquellas que solo cumplen una función de mera recomendación como el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. Así las cosas, el operador jurídico de cierre estima que no existe una norma superior que se esté violando porque las invitaciones del Comité de Libertad Sindical no hacen parte de un órgano con calidad de juez y por tanto sus pronunciamientos no son sentencias judiciales de orden supranacional, son elementos supletorios de interpretación para los jueces y magistrados.

De lo anterior, encontramos la primera posición para poder construir la posición definitiva de la Corte Suprema de Justicia frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo. Dicha posición es la necesidad de que las Normas sean emitidas por organismo con capacidad de emitir normas vinculantes como un tribunal supranacional, siendo el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En el caso de pronunciamientos de entidades sin dicha potestad, solo sirven como un mero elemento de interpretación y no obliga a los jueces del país a dar cumplimiento.

En el caso concreto la Corte encuentra que el Decreto 1469 de 1978, por el medio del cual se establece el procedimiento para establecer el procedimiento administrativo para declarar ilegal una huelga por cese de actividades de servidores públicos, no viola normatividad constitucional alguna y tampoco atenta contra la normatividad laboral

internacional de organismos supranacionales y aunque se encuentra contraria a las disposiciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, dicho comité no tiene potestad para declarar la ilegalidad de una norma interna. Por lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia decide no casar la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá.

3.2.2 Sentencia SL856-2013 de diciembre 4 de 2013

En el proceso con radicado 40760, el Magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, dirime un conflicto jurídico por un aparente desmejoramiento de la situación laboral de unos trabajadores que se encuentran cobijados por un pacto colectivo y que según el empleador, renuncian tácitamente a los beneficios producidos por dicho pacto colectivo al crear un sindicato y formar parte del mismo.

El apelante sostiene que por hacer uso del derecho constitucional de asociación sindical el empleador les desmejoró la situación laboral por la suspensión de las prestaciones sociales extralegales que tuvieron origen en el pacto colectivo suscrito del septiembre 10 de 1999. Adicionalmente, sostiene que el Tribunal Superior no dio por probado lo anterior aun estándolo.

El artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo sostiene que: “Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos”.

En un primer momento parece claro entender que los pactos colectivos aplican solo entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados que lo suscriben o se adhieren después. Es decir, que los trabajadores sindicalizados no pueden verse beneficiados por pactos colectivos porque estos pueden disfrutar de las convenciones colectivas.

Ahora bien, la Corte hace uso de las normas internacionales del trabajo citando los convenios 87, 98 y 111 de la OIT que se encuentran en armonía del artículo 13 superior para recordar la prohibición a los empleadores a desmejorar la situación laboral de los trabajadores por ejercer el derecho de asociación sindical. Esta garantía constitucional tiene su razón de ser para que los trabajadores hagan uso de sus derechos sin temor a modificaciones laborales en sentido peyorativo en su trabajo.

Tenemos entonces que existe un problema jurídico entre la garantía constitucional al derecho de asociación y la definición de pacto colectivo emitida por el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social. Es decir, que vale la preguntar: ¿puede desmejorarse la situación de un trabajador en el sentido de privarlo de las conquistas laborales obtenidas por medio de un pacto colectivo cuando el trabajador pasa a ser un trabajador sindicalizado?

El convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sostiene que existe una discriminación en el empleo cuando se realiza una distinción, exclusión o preferencia que tenga su origen en el color, religión, raza, sexo, opinión política, origen social o ascendencia nacional que deviene en la desigualdad de oportunidades o trato en el empleo. La exclusión de beneficios extralegales por la creación o participación de un sindicato es una evidente forma de discriminación.

En este punto, la Corte Suprema rememora que el inciso 4 del artículo 33 de la Constitución, que plasma la obligatoriedad del cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo cuando estos han sido debidamente ratificados. Dichos convenios no son una simple norma extranacional, sino que hace parte del derecho interno y se encuentran al nivel constitucional, por tanto, cuando existe una norma de categoría legal que es encuentre en contravención de los convenios internacionales del trabajo, dicha norma legal debe ser declarada como inconstitucional y no debe ser aplicada por los operadores jurídicos.

Así pues, los Convenios 87, 98 y 111 (entre otros) que han sido debidamente ratificados por Colombia, hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto. Y por tanto hay un conflicto con el bloque de constitucionalidad y el artículo 481 del C.S. del T. y S.S. anteriormente mencionado, por ende, dicho artículo es en principio inconstitucional.

Ahora bien, la Corte sostiene que el pacto colectivo es el resultado de un convenio voluntario entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados, y que con abandonar esta última situación es renunciar voluntariamente a las condiciones acordadas en pacto colectivo. Esto porque en la situación de trabajador sindicalizado obtiene el derecho de presentar pliego de peticiones que deviene posteriormente en la creación de convenios colectivos que trae consigo la constitución de nuevos derecho y beneficios que cobijan solo a los trabajadores sindicalizados. Que un trabajador disfrute de un pacto colectivo y de una convención colectiva a la vez, es una clara desigualdad a los demás trabajadores y una carga desproporcional para el empleador.

Empero, a la luz de los convenios anteriormente enunciados, es inconstitucional que un trabajador pierda los beneficios adquiridos en el pacto colectivo por el mero hecho de pasar a ser un trabajador sindicalizado, aun cuando no haya ni siquiera presentado un pliego de peticiones y mucho menos encontrarse en una convención colectiva.

Dicho de otra forma, el trabajador que adquiere la posición de sindicalizado seguirá beneficiándose del pacto que se suscribió en un inicio, o se beneficiará posteriormente del obtenido en las convenciones colectivas, pero en ningún momento podrá disfrutar ambas o verse privado de ellas simultáneamente.

Para terminar, encontramos como conclusión de lo dicho anteriormente, que la Corte Suprema de Justicia tiene una posición radical en cuanto a la aplicación de los convenios internacionales emitidos por la OIT que se encuentren debidamente ratificados por Colombia, esto es, que dichos convenios son de obligatorio cumplimiento y se encuentran en un rango igual al de la Constitución, es decir, que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte del ordenamiento jurídico interno y son parte del bloque de constitucionalidad.

3.2.3 Sentencia SL 10106 de julio 30 de 2014:

En esta providencia del 30 de julio de 2014, la Doctora Elsy del Pilar Cuello Calderón hace la ponencia en el proceso con radicado 38288, encaminado a resolver el recurso extraordinario de casación presentado por el ciudadano Gustavo Parra Arévalo contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá – Sala Laboral, el día 31 de julio de 2008 y que tiene como demandado a la Fundación Nacional de Orquestas Sinfónicas Juveniles e Infantiles – Batuta-.

El conflicto jurídico se presenta porque el demandante sostiene que por culpa del demandado no pudo prestar los servicios a partir del 25 de febrero de 2005. Debido a ello solicita que se le paguen los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales, subsidiariamente requiere que se declare la existencia de un contrato laboral entre el 1 de octubre de 1993 y el 24 de febrero 2005 y el pago de todas las prestaciones sociales, vacaciones y pago de seguridad social, así como la indemnización por despido sin justa causa.

Sostiene que entre las fechas indicadas tuvo diferentes contratos simultáneos que hacen las veces de un solo contrato. Adicionalmente, afirma que el motivo de la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral se dio porque contrajo matrimonio con otra trabajadora de la entidad y la Fundación tuvo conocimiento de aquello sin manifestar opinión al respecto. Posteriormente la junta directiva votó solicitarle la renuncia pero este no aceptó presentarla y en una nueva reunión se optó por terminarle el contrato sin existir una razón técnica o legal válida.

El juez de primera instancia absolvió a la demandada de las pretensiones y el tribunal en segunda instancia confirma la decisión por encontrar que existieron diferentes contratos que si bien fueron sucesivos no fueron continuos. Manifiesta el Tribunal que a la luz de la legislación laboral colombiana, el empleador puede dar por terminada la relación laboral de manera unilateral y sin justa causa siempre y cuando realice el pago de la indemnización, la cual fue realizada de manera correcta teniendo en cuenta la existencia de múltiples contratos.

El problema jurídico es encontrar si es válido el despido sin justa causa aun cuando se cancele la debida indemnización cuando el motivo para la terminación del contrato es una razón contraria a la ley y la constitución como lo es un vínculo matrimonial. Subsidiariamente está el problema de si la relación de múltiples contratos de trabajo continuos forma un único contrato de trabajo, siendo así la indemnización por despido sin justa causa de un valor mayor.

Para solucionar este conflicto jurídico, la Corte Suprema de Justicia hace uso de la normatividad internacional, específicamente del convenio 158 de la OIT no ratificado por Colombia, según el cual “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

Ahora bien, dado que el convenio citado no se encuentra debidamente ratificado por Colombia, éste no es parte de la legislación interna sino un mero elemento auxiliar de interpretación. Según el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, cuando no existe una norma aplicable directamente al caso concreto, el fallador debe hacer uso de las normas supletorias para poder resolver el tema preciso.

A la luz de los artículos 53 y 93 superiores, los convenios ratificados debidamente por Colombia, son parte de la legislación laboral interna y forman parte del conocido bloque de constitucionalidad. Aquellos convenios sin ratificar son normas supletorias únicamente aplicables cuando no exista norma aplicable. En adición, para poder aplicar

un convenio no ratificado como norma supletoria, dicho convenio debe estar en armonía literal e ideológicamente con las leyes internas.

Son dos entonces los motivos para no dar aplicación a dicho convenio: 1) Que al no estar ratificado por Colombia, es un elemento auxiliar y dado que existe en la normatividad interna, reglamentación jurídica específica para solucionar el conflicto tampoco se puede aplicar como elemento auxiliar. 2) Suponiendo que no exista normatividad interna aplicable, el Convenio está en contradicción con el espíritu del derecho laboral colombiano puesto que su artículo 4 impide al empleador despedir a un trabajador si no existe justa causa y en el derecho interno esta situación es posible asumiendo el pago de la indemnización por despido sin justa causa, sistema conocido como estabilidad laboral impropia.

Concluye la Corte de lo anterior, que no es procedente la aplicación del Convenio 158 de la OIT por no estar este ratificado debidamente por Colombia, por existir normatividad vigente aplicable al caso y porque este va en contra del espíritu de la legislación interna. Así las cosas, resuelve no casar la sentencia y condena en costas al recurrente.

Haciendo un compendio de las anteriores sentencias, encontramos que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, maneja tres hipótesis diferentes al momento de aplicar la normatividad internacional del trabajo, a saber:

- 1) **Facultad del organismo:** La Normatividad Internacional del Trabajo aplicable por Colombia, se circunscribe a los pronunciamientos realizados por organismos que tengan la potestad de expedir normas vinculantes como un

tribunal supranacional, como lo es la Corte Interamericana de Derechos Humanos, o normas vinculantes como las de la Organización Internacional del Trabajo. De no ser así, los pronunciamientos son meros elementos auxiliares.

2) Convenios ratificados como parte de la Constitución: Los Convenios emitidos por la OIT son de obligatorio cumplimiento por parte de los operadores jurídicos siempre y cuando estos estén debidamente ratificados por Colombia. Siendo así, la jerarquía que adquieren en la normatividad interna es de rango constitucional, hacen parte del llamado bloque de constitucionalidad. Es decir que de existir contradicción entre el Convenio debidamente ratificado y la normatividad interna, el operador jurídico debe optar por aplicar el Convenio por ser este parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

3) Aplicación de los Convenios no ratificados: En el caso de los Convenios que no han sido ratificados por Colombia, estos hacen parte de los elementos auxiliares de interpretación a los que jueces y magistrados laborales pueden aplicar siempre y cuando no exista norma vigente aplicable en Colombia, y que dicho Convenio no se encuentre en contravención al espíritu legislativo del país.

La jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral es fuente de consulta de los operadores judiciales para resolver los conflictos que conocen en sus despachos, por lo que se colegiría que estas tesis antes planteadas deben ser acatadas por los jueces al momento de sustentar sus providencias.

3.3 Posición del Consejo de Estado frente a la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo y de la Seguridad Social:

Dentro de las ramas del poder público, bajo la estructura del Estado Colombiano, se encuentra la rama judicial, representada principalmente por las altas Cortes, que fungen como órganos de cierre de las decisiones judiciales y brindan estabilidad jurídica al país.

En los párrafos siguientes se plantea la posición del Consejo de Estado, que actúa como principal representante de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, respecto del carácter vinculante de la normatividad internacional en materia Laboral y de Seguridad Social a partir de la Constitución Política de Colombia de 1991 en diversas sentencias, bien a través del bloque de constitucionalidad como norma fundamental, o a través de tratados que adquieren el valor de norma jurídica interna al estar debidamente ratificados.

3.3.1 Sentencia con Radicado No. 41001-23-31-000-1999-00321-01(30751) del 20 de Octubre de 2014- Consejero Ponente: JAIME ORLANDO SANTOFIMIO GAMBOA

Pretende el Consejo de Estado resolver el recurso de apelación interpuesto por el actor Jesús Antonio Mejía Díaz, contra la Sentencia Proferida por el Tribunal Administrativo del Huila el 10 de Septiembre de 2004 que resuelve la acción de reparación directa interpuesta por éste, con la pretensión de que se declare responsable a la Nación- Ministerio de Justicia, por los daños antijurídicos ocasionados por la decisión de primera instancia proferida por el Juzgado Segunda Laboral de Circuito de Neiva, y confirmado en segunda instancia por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en el cual a pesar de reconocer la condición especial de fuero que cobijaba al actor por ser directivo del Sindicato Nacional de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del HIMAT (Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierras), y que no

existió permiso alguno que validara su despido, absolvió de cualquier pretensión a dicha entidad, por encontrar que la decisión de la desvinculación se encontraba ajustada al ordenamiento jurídico Colombiano.

La decisión objeto de esta apelación, accedió a las súplicas de la demanda, al reconocer que se presentó error judicial por la interpretación insuficiente de la normatividad aplicable, y que al no ordenarse el reintegro y demás pagos a que había lugar, era evidente el daño en el patrimonio de actor, ordenando así el pago de una indemnización equivalente al salario y prestaciones sociales que hubiere devengado el trabajador de haberse hecho efectivo el reintegro, por un lapso de tiempo equivalente al período del mandato directivo de la asociación sindical más seis meses de fuero.

Aspira el actor con su apelación que entendiendo que el reintegro es jurídicamente imposible, no basta con lo ordenado por el Tribunal en primera instancia, siendo necesario incluir el tiempo desde la fecha indicada por el a quo hasta la fecha de la sentencia que resuelve sobre esta actuación, así como las cotizaciones a la seguridad social de este tiempo.

De igual forma la Nación, a través de apoderado judicial, interpuso recurso de apelación contra la decisión, reiterando que no se presentó error judicial derivado de las decisiones de primera instancia, por ser su interpretación y aplicación adecuada.

Si bien el Consejo de Estado pretende estudiar la responsabilidad del Estado frente al error judicial, considera que el interés jurídico que requiere una principal protección, es el derecho de asociación sindical, como derecho fundamental, siendo este el problema a resolver en el presente caso.

La sala sustenta que el demandante no estaba obligado a soportar la carga de las decisiones objeto de demanda, toda vez que las mismas son contrarias al ordenamiento jurídico colombiano, por desproteger un derecho fundamental consagrado en el artículo 39 de la Carta Política.

Considera el Consejo de Estado que es necesario la observancia del control difuso de convencionalidad, siendo el principal encargado de éste todo juez nacional, al realizar un examen en el que evalúe la normatividad y disposiciones internas aplicables al caso concreto, con los tratados internacionales y la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sustentando así su decisión más allá de la observancia de la aplicación a través del bloque de constitucionalidad, exhortando su ampliación a través del bloque de convencionalidad.

Procede entonces a citar la sala la normatividad internacional protectora del régimen sindical así: la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicalizarse para la tutela de sus intereses (artículo 23 No. 4); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8 consagra el deber de los Estados Partes de garantizar el derecho a los trabajadores de fundar y hacer parte de sindicatos de acuerdo a su elección; la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” protege la libertad de asociación, siendo su única restricción aquellas encaminadas a mantener el orden público, la seguridad nacional o los derechos y libertades de los demás; en un mismo sentido, el protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de derechos Sociales, Económicos y Culturales “Protocolo de San Salvador”, en su artículo 8 indica que los Estados deben garantizar a sus trabajadores el derecho de asociación sindical; el convenio No. 87 de la Organización Internacional del trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de asociación, indica la obligación del cumplimiento de los

preceptos en éste establecido por parte de los trabajadores, empleadores y organizaciones, no pudiendo la legislación nacional deteriorar las garantías previstas aquí; el convenio No. 98 “Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, indica que los trabajadores gozan de una protección especial, que busca que no se desmejore su libertad sindical con relación a su empleo, fruto de una discriminación; también el convenio No. 151, señala en el artículo 9 que los empleados públicos, al igual que el resto de trabajadores, gozan de los derechos civiles y políticos esenciales para el normal ejercicio de la libertad sindical.

Adicional a la citada norma internacional, el artículo 39 de la Constitución Política indica el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de constituir asociaciones o sindicatos, la especial protección de que gozan los representantes en aras de garantizar el cumplimiento de su gestión, así como el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptúa el fuero sindical de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, o de ver desmejoradas sus condiciones laborales, sin justa causa acreditada por el juez del trabajo.

Cita la sala la sentencia de la Corte Constitucional T-205/2004, en la cual se indica que en los procesos de restructuración de entidades públicas y fuero sindical, es requisito que la Administración acuda previamente al juez laboral cuando haya supresión de cargos de trabajadores aforados, siendo facultad del juez decidir si el proceso de restructuración constituye o no justa causa para levantar la garantía constitucional de que estos gozan.

Aclarando esto el Consejo de Estado considera que si se incurrió en error judicial, toda vez que el proceso de restructuración por el cual pase la entidad no exime de solicitar la autorización del juez laboral para suprimir aquellos cargos que gocen de protección constitucional, motivo por el cual confirma el fallo de primera instancia declarando la

responsabilidad de la Nación- Rama Judicial por el error judicial, y modificando la suma indemnizatoria liquidada por el Tribunal Administrativo.

3.3.2 Sentencia con Radicado No. REF: EXP. N° 11001-03-25-000-2005-00244-01. del 14 de Diciembre de 2011- Conjuez Ponente: CARLOS ARTURO ORJUELA GONGORA

Mediante acción de nulidad, pretende el actor, Jairo Hernán Valcárcel y Joselyn Huertas Torres, demandar a la Nación- Rama Judicial- Dirección Nacional de Administración de Justicia, la legalidad del decreto No. 4040 del 3 de Diciembre de 2004, “por el cual se crea una bonificación de gestión judicial para los magistrados del tribunal y otros funcionarios”, en cuanto consideran fue expedido en forma irregular, ilegal e inconstitucional, por no guardar la observancia debida a los principios de proporcionalidad, razonabilidad e igualdad.

Tanto la intervención del Gobierno como del Ministerio Público, solicitaron se denegaran las peticiones de la demanda, toda vez que el decreto es legal y mantiene la observancia a los principios incoados como violados por el demandante.

Para resolver el problema jurídico, Considera el Consejo de Estado que el preámbulo de la Constitución es el marco legal del cual se desprende la lectura, interpretación y aplicación del texto constitucional, puesto que su fin último es garantizar los principios invocados en ésta. Cita entonces que el artículo 25 de la Carta indica la principal protección por parte del Estado de que goza el derecho al trabajo, así como el artículo 53 determina la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en la ley laboral, condición más beneficiosa al trabajador en caso de dudas en la interpretación de normas, primacía de la realidad sobre la forma, entre otros, resaltando la importancia de los incisos

4 y 5 del anterior artículo, debido a que precisan que la normatividad internacional debidamente ratificada, hace parte de la legislación interna.

Ahora bien, la sala considera que debe acceder a las pretensiones de la demanda, ya que no encuentra justificación alguna para un trato diferencial entre funcionarios que ejercen la misma labor, la de administrar justicia, de acuerdo a la tesis jurídica de igualdad y de a trabajo igual, salario igual.

Soporta la Sala su tesis, aduciendo que al haber aprobado Colombia mediante la ley 16 de 1972 la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, se comprometió a adoptar todas las medidas necesarias que permitan el efectivo desarrollo de los derechos, así como mediante la ley 319 de 1996 aprobó el protocolo adicional de esta convención, que contiene taxativamente en su artículo 4º la prohibición de la regresividad de los derechos reconocidos o vigentes, y en su artículo 7º que en el ejercicio del derecho al trabajo, toda persona debe gozar del mismo en condiciones equitativas, satisfactorias y justas, un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción, quedando así claro los limitantes que a nivel de normatividad internacional existen, pues al ir en contravía de éstos, se está violando la Constitución misma, quedando relegado el juicio de constitucionalidad que debe hacerse, más aún cuando se violan derechos sociales especialmente protegidos por la Carta Superior.

Es menester resaltar la trascendencia que da el Consejo de Estado a la interpretación en el caso puntual, del artículo 93 de la Constitución Política, ya que indica que su redacción no deja duda alguna de que a través del bloque de constitucionalidad, la normatividad internacional, es prevalente sobre la normatividad interna, más aun cuando se trata de derechos sociales, del cual el laboral por su misma naturaleza hace parte.

Encuentra el Consejo no solo violatorio a la Jurisprudencia interna, sino al alto deber de respeto por la normatividad internacional el hecho de desmejorar las condiciones de un derecho ya adquirido, cierto e indiscutible, no susceptible de conciliación y por ende entiende que los mismos se encuentran incólumes al no poder ser menoscabados por normas posteriores, considerando así que es procedente decretar la nulidad del Decreto No. 4040 del 03 de Diciembre de 2004.

3.3.3 Sentencia No. 2007-00063 de Agosto 22 de 2013, Radicación 08001233100020070006301 (1169-12)_Consejero Ponente: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO.

Sentencia 2007-00063 de agosto 22 de 2013

Radicación 08001233100020070006301 (1169-12)

Consejero Ponente:

Dr. Luis Rafael Vergara Quintero

Mediante el uso del recurso de apelación, pretende el actor, Augusto Bossio Gutiérrez, le sea reconocida la mora por la tardanza en el pago de las Cesantías por parte del Distrito de Barranquilla (demandado), petición que no prosperó con el juzgador de primera instancia, por encontrar éste que al estar el Distrito en acuerdo de reestructuración empresarial, el actor debía sujetarse a los pagos acordados dentro de dicho proceso, dentro de los cuales no se encontraba dicha mora.

Pretende el Consejo aclarar el querer del legislador al momento de exponer los motivos de la Ley de reestructuración, indicando que las obligaciones preexistentes a la celebración del acuerdo, no pueden desconocerse, sino sujetarse a plazos, prórrogas, descuentos, pero en ningún momento ser desatendidas por el deudor, ni auto absolverse de ellas.

Ahora bien, sobre el caso concreto, cita el Consejo de Estado que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, mediante el convenio 173 de 1992, se refiere a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, el cual en su artículo 5º y 6º consagra los privilegios de que gozan los créditos laborales, buscando ser protegidos con cargo a los activos del empleador, y reconociendo de igual forma el deber de pagar montos adeudados por indemnizaciones con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

De igual forma la Organización Internacional del Trabajo a través de la recomendación que denominó “La recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador” fue más allá de lo establecido en el citado convenio, en el entendido de que busca que si la legislación nacional autoriza continuidad en las actividades de la empresa objeto del procedimiento de insolvencia, se debe considerar el reconocimiento de los créditos laborales causados hasta ese momento, antes de iniciar el mismo.

Entendiendo que el monto reconocido por el Distrito de Barranquilla pudo haber sido pagado de forma oportuna y éste escenario no se dio, da lugar al reconocimiento de la sanción moratorio reclamada por el actor, y conlleva a revocar la sentencia apelada, quedando la entidad obligada a cancelar la sanción reclamada equivalente a un día de salario diario por cada día de retardo en el pago de sus cesantías definitivas.

Antes de resolver, la Sala indica que todas las disposiciones internacionales que tomó como referencia, no son la fuente directa que permite dirimir el conflicto, sino un simple

criterio auxiliar de interpretación, con el fin de aclarar la orientación y significado que debe darse de las normas internas aplicables al presente caso.

Al llevar a cabo el estudio de estas providencias quedan de manifiesto las posturas que sobre la aplicación de la normatividad internacional en el Derecho Laboral y de Seguridad Social tiene el Consejo de Estado, a saber:

1. Fuerza vinculante de la normatividad internacional en materia Laboral y de Seguridad Social- Convenios ratificados por Colombia:

El Consejo de Estado indica que Colombia al momento de ratificar los tratados internacionales en materia Laboral y de Seguridad Social, se compromete a integrar la normatividad internacional con la normatividad interna, a través del control de convencionalidad, labor de todos los jueces y que jamás puede dejarse a un lado, así como la identificación de aquellos tratados que versen sobre derechos humanos que se integran a la constitución a través del bloque de constitucionalidad consagrado en el artículo 93 de la Carta Política.

2. Fuerza vinculante de la normatividad internacional en materia Laboral y de Seguridad Social: Convenios ratificados por Colombia, inmersos en el ordenamiento jurídico interno por el bloque de Constitucionalidad:

El Consejo de Estado resalta la preponderancia de la normatividad internacional en materia Laboral y de Seguridad Social sobre la normatividad interna, al estar ratificada por Colombia e inmersa en el bloque

de constitucionalidad por ser el derecho laboral un derecho de naturaleza social.

3. Criterio Auxiliar de Interpretación: Convenios no ratificados por Colombia:

El Consejo de Estado aclara que hace uso en su parte motiva de convenios de la Organización Internacional del Trabajo no ratificados por Colombia, solo como criterio auxiliar de interpretación y para aclarar el sentido que debe darse a las normas internas.

El Consejo de Estado ha mostrado en sus pronunciamientos respecto a la aplicación de la normatividad internacional una postura más reservada en comparación con la Corte Constitucional y la Corte Suprema de justicia; si bien reconoce que los derechos laborales que versan sobre derechos humanos hacen parte integral de la normatividad interna por remisión expresa del bloque de constitucionalidad, también expresa que en el caso de los convenios que no han sido ratificados, los jueces del trabajo deben aplicar la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social solo como un criterio auxiliar de interpretación.

Hilando los argumentos de cada una de las altas Cortes, llegamos a la conclusión de que los organismos judiciales de cierre se encuentran armónicamente de acuerdo frente a la obligatoriedad de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo. Ahora bien, es la Corte Constitucional la corporación que vas más allá de lo legalmente expresado y acude también a los principios para dictaminar el deber de aplicar no solo los Convenios debidamente ratificados sino también las recomendaciones de los organismos de control, puesto que dichas recomendaciones se encuentran en vía de perseguir los deberes y

obligaciones que contrajo el Estado Colombiano al ser un estado parte de la constitución de la OIT.

Por lo demás, las altas Cortes han establecido a los largo de múltiples sentencias un arraigo sólido en pro de entender las NIT como parte de la legislación colombiana y en casos particulares y determinados como parte del Bloque de Constitucionalidad, es decir, que en tratándose de Convenios referentes a derechos fundamentales hacen parte de la Constitución misma y por tanto se encuentran en la cima jerárquica de las leyes.

Pese a la notoria concordancia de los organismos de cierre jurisdiccional frente a la aplicación de la Normatividad Internacional del Trabajo, se evidencia en el estudio individual de cada sentencia que los operadores jurídicos individuales y colegiados de distritos judiciales, no realizan un estudio exhaustivo de los compendios normativos vigentes en el país, toda vez que agotan la legislación interna pero omiten el estudio de las NIT para solucionar los conflictos.

Dicho de otra forma, los Magistrados de las altas Cortes se han esmerado en establecer que en materia laboral los jueces y magistrados del Estado colombiano tienen la obligación de recurrir a las NIT para dirimir los conflictos en materia laboral, pero los operadores jurídicos parecen limitarse a un estudio único de la normatividad expedida por el legislador colombiano, mirando hacia normatividad internacional como un compendio de leyes supranacionales ajenas al ordenamiento jurídico establecido.

4. Evaluación de las razones dadas por los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali para aplicar o no la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social a partir de 1991.

En los capítulos anteriores hemos indicado los fundamentos históricos, constitucionales y jurisprudenciales que permiten entender la obligatoriedad de aplicar la normatividad internacional en materia laboral para dirimir los conflictos judiciales.

El presente capítulo pretende brindar al lector un acercamiento a la realidad de la aplicación de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social por parte de los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali al momento de elaborar sus providencias.

Para lograr esta empresa se utilizaron dos medios de recolección de información: encuesta y entrevista, los cuales se indicarán a continuación:

4.1 Encuesta realizada en juzgados labores del Distrito Judicial de Cali en el segundo semestre del año 2013.

4.1.1 ASPECTOS GENERALES DE LA ENCUESTA:

GRAFICO 3 - Juzgados labores del Distrito Judicial de Cali encuestados



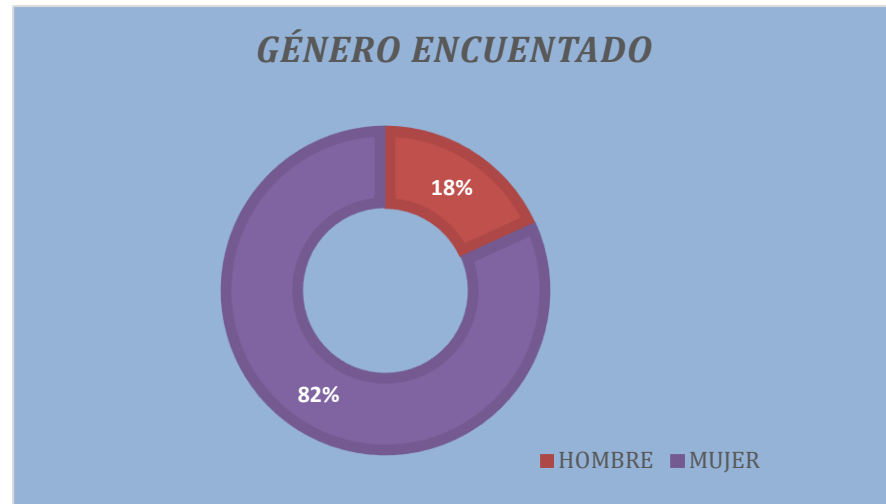
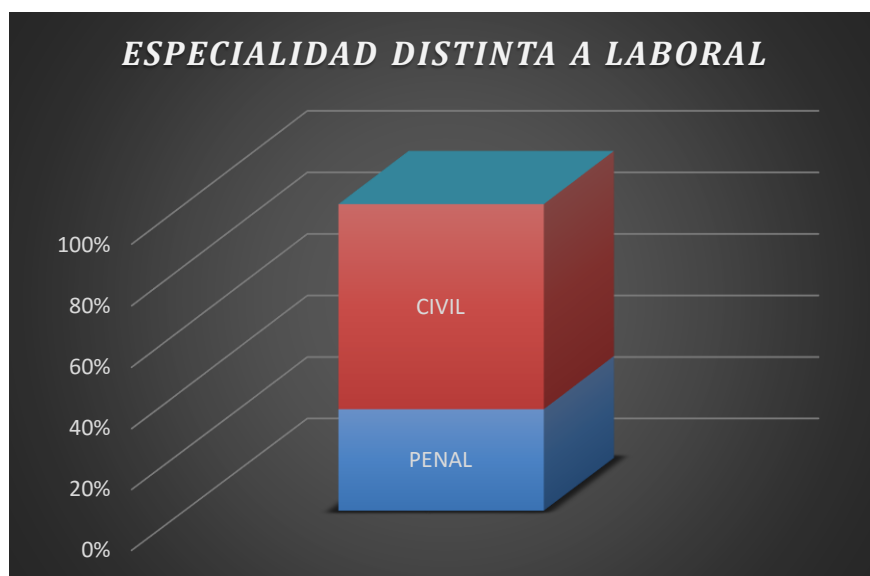
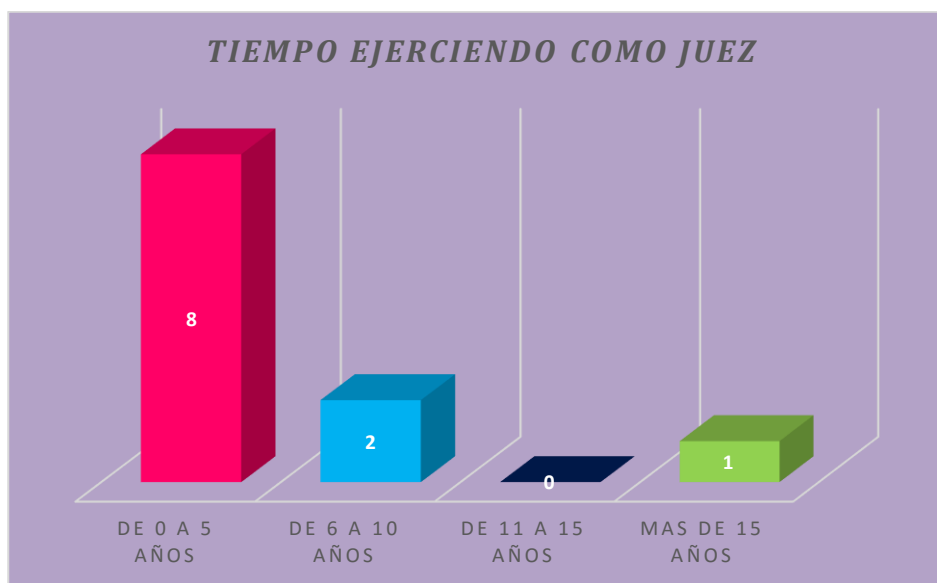
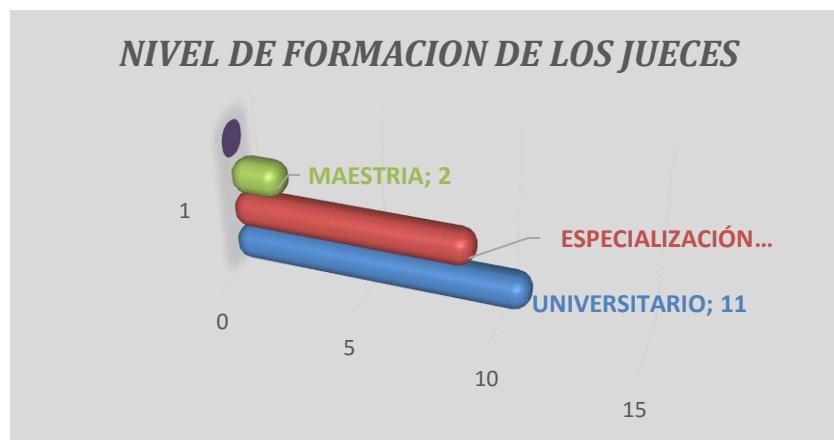
GRAFICO 4 - Género Encuestado**GRAFICO 5 - Antigüedad de los jueces en la rama****GRAFICO 6 - Siempre en la especialidad laboral?**

GRAFICO 7 - En caso negativo, indique en que otras especialidades**GRAFICO 8 - Tiempo ejerciendo como juez**

4.1.2 ASPECTOS ESPECIALES DE LA ENCUESTA:

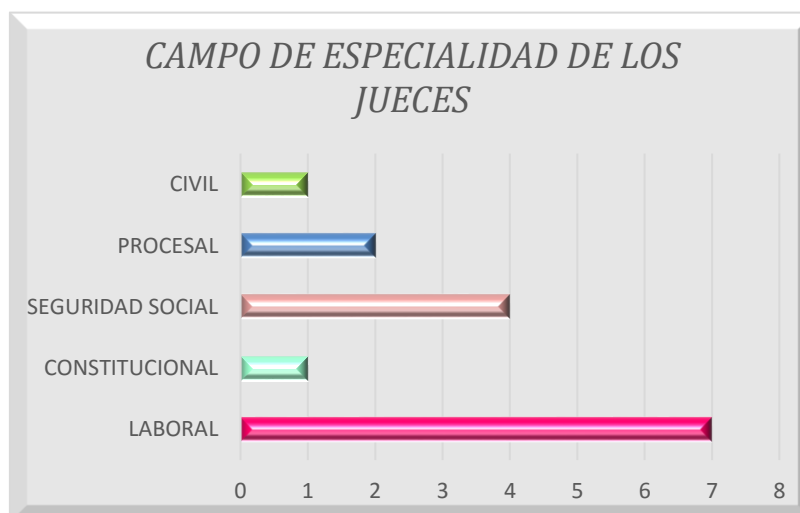
GRAFICO 9 - Nivel de formación de los jueces



La gráfica demuestra que la formación de los jueces llega en su mayoría a un nivel de posgrado en el rango de especialización, siendo un porcentaje muy bajo los que alcanzan estudios de maestría y nulos los de doctorados.

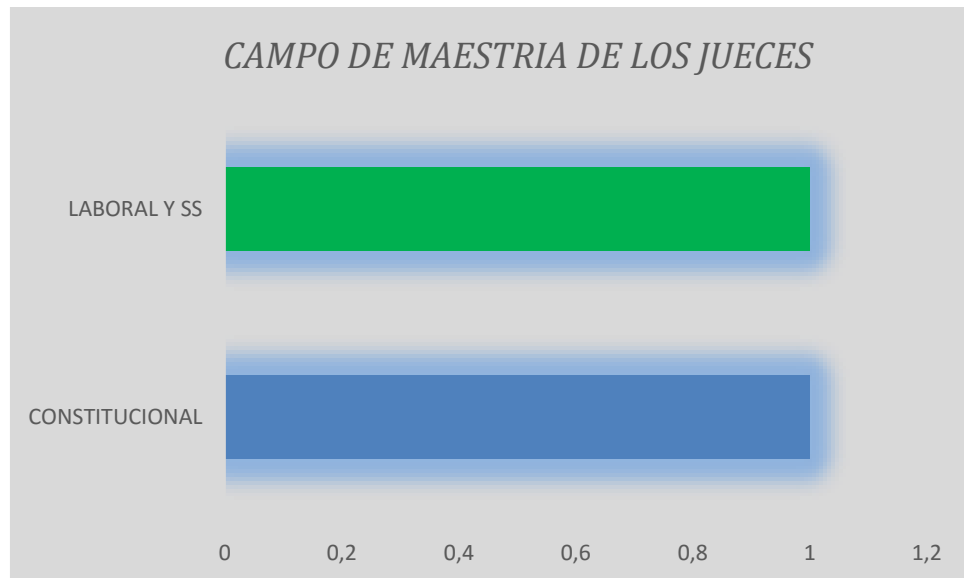
Siendo los jueces los encargados de dar aplicación al derecho sustancial, es claro que sus niveles de estudio deberían alcanzar por lo menos el rango de maestría, ya que siendo su enfoque de una mayor producción profesional e investigativa está ligada directamente a su labor como operadores judiciales.

GRAFICO 10 - Campo de especialidad de los Jueces



La gráfica demuestra que la mayoría de jueces laborales encuestados tienen especialidad en las materias relacionadas con el derecho del trabajo y la seguridad social, brindando así un margen de seguridad respecto a su idoneidad en el ejercicio jurídico que realizan como jueces.

GRAFICO 11 - Campo de maestría de los jueces

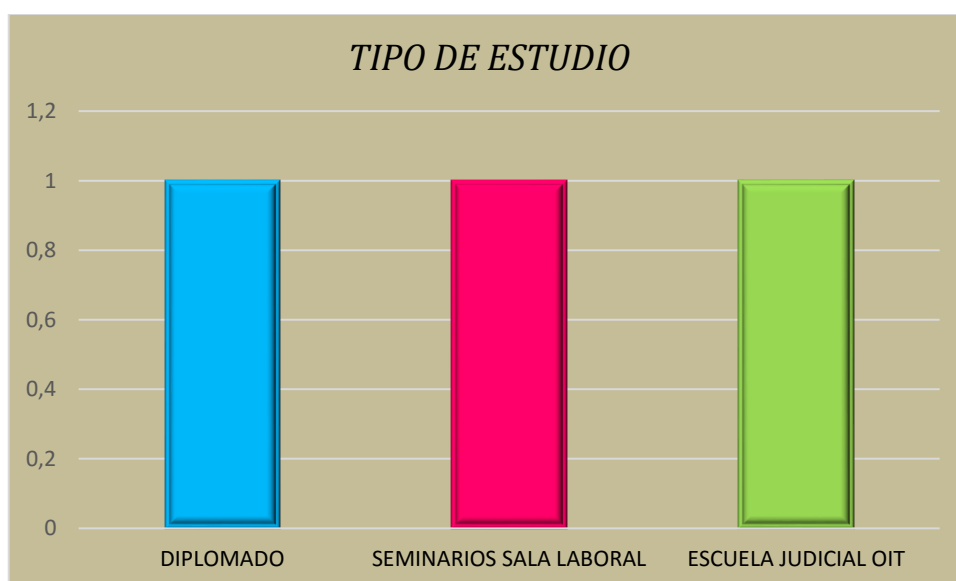


Siendo pocos los jueces que han alcanzado el nivel de estudio de maestría, se evidencia que el enfoque llevado a cabo versa directamente con el ejercicio profesional que realizan actualmente, ora bien por ser enfocado en el derecho laboral y de seguridad social, ora por ser en derecho constitucional que como ya se dijo anteriormente incluye el derecho laboral.

GRAFICO 12- Tiene algún estudio en Derecho Laboral Internacional?

La grafica demuestra que no existe por parte de los jueces laborales un especial interés en la profundización a través de estudios adicionales de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social, aun siendo esta de carácter obligatorio por su vinculación a través del bloque de constitucionalidad y de los convenios ratificados por Colombia.

Solo un 27% de los jueces encuestados manifestaron tener estudios adicionales en materia laboral internacional. Dichos estudios versaron sobre diplomados, seminarios de la Sala Laboral y escuela judicial de la O.I.T.

GRAFICO 13 - Qué tipo de estudio?**GRAFICO 14 -Frecuencia de capacitaciones en Derecho Laboral Internacional**

Esta gráfica es coherente con los resultados anteriores ya que indica que los jueces cuentan con capacitaciones de por lo menos una vez al año en derecho laboral internacional.

Relacionando este resultado con la gráfica 3.1.11, encontramos que la participación en las capacitaciones de derecho laboral internacional dirigida a los jueces laborales de Cali es mínima, toda vez que solo uno de los encuestados manifestó haber participado en una capacitación de derecho laboral internacional.

GRAFICO 15 - Se consultan las NIT para dirimir los procesos?

La gráfica indica que la mayoría de jueces encuestados acuden a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social para dirimir los conflictos que conocen en su ejercicio.

Empero en la gráfica 3.1.14 los jueces manifestaron en su mayoría que la frecuencia de consulta de normatividad internacional para dirimir los conflictos es muy poca. Es decir que aunque declararon mayoritariamente que consultan la normatividad internacional, lo hacen con muy poca frecuencia.

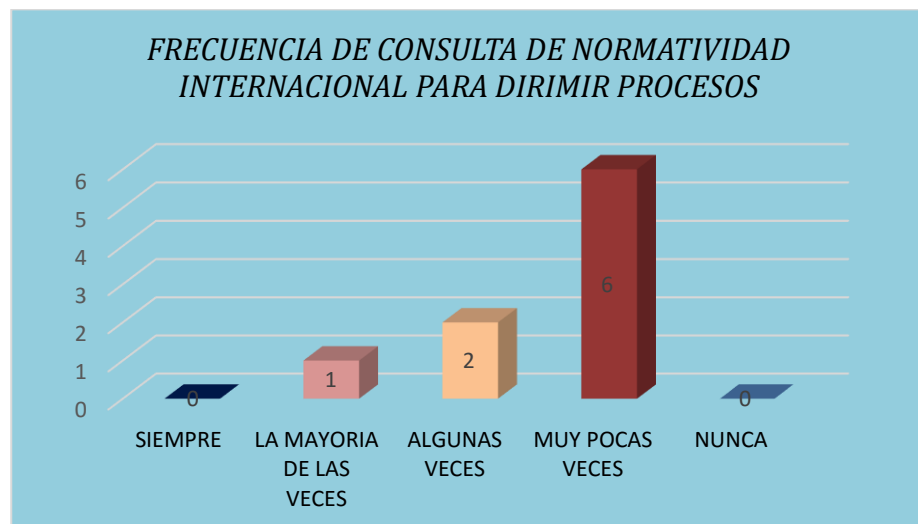
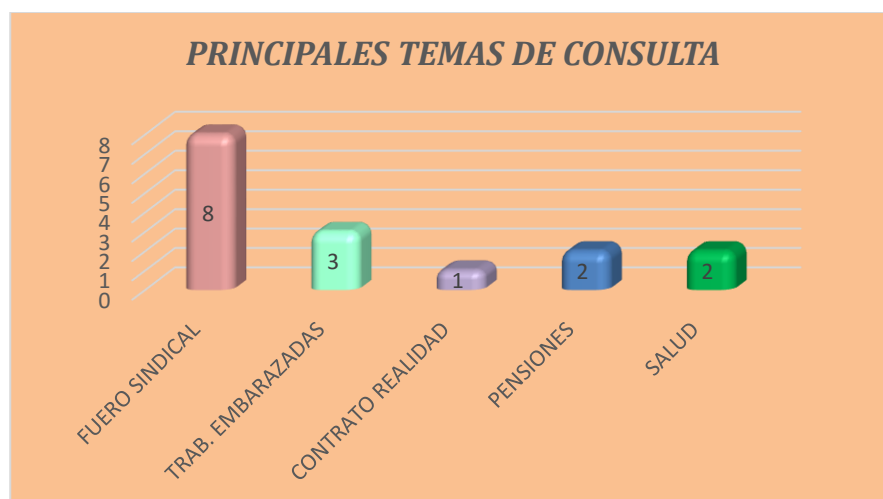
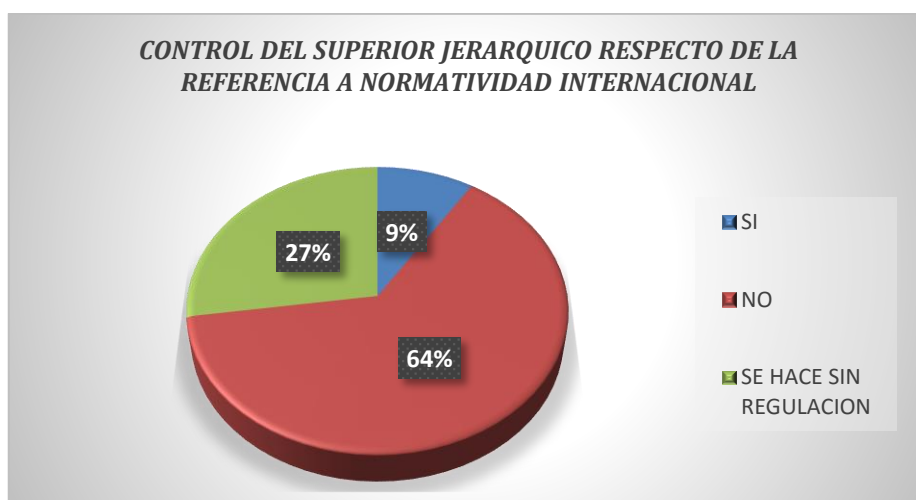
GRAFICO 16 – Frecuencia de consulta de las NIT

GRAFICO 17 – Principales temas de consulta de las NIT

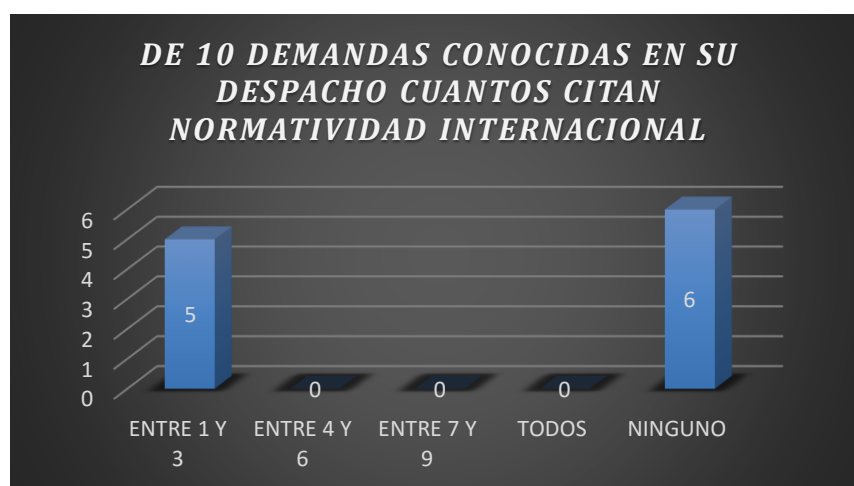
La gráfica anterior revela que los temas principales de consulta cuando se acude a normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social para dirimir los conflictos que conocen los jueces versan sobre fuero sindical y trabajadoras en estado de embarazo.

GRAFICO 18 - Realiza el superior jerárquico algún control o exigencia para que las providencias se ajusten a Derecho Internacional?

Los encuestados manifestaron que no existe mayor control por parte del superior jerárquico respecto de la revisión de la aplicación o no de normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social.

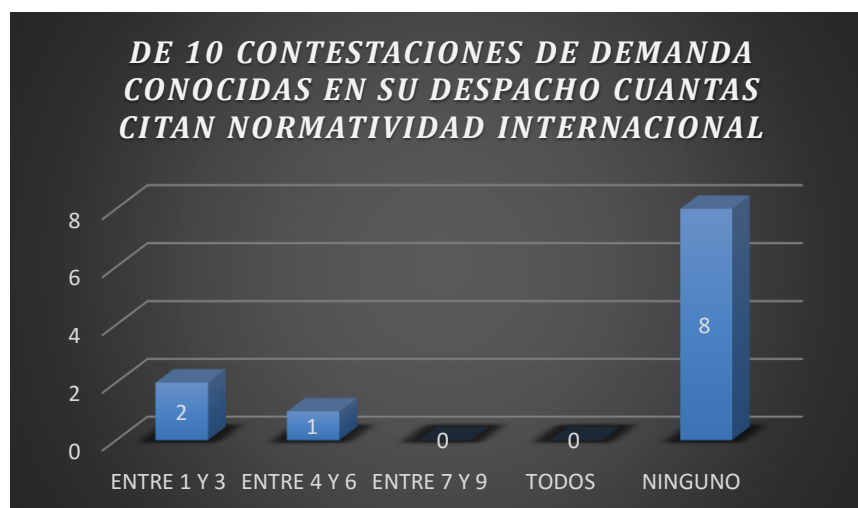
El hecho de que este control no se aplique de forma activa por parte de quienes tienen un rango superior, conlleva a que los jueces no sientan la necesidad de incluir en sus providencias la normatividad internacional en la materia como sustento en sus motivaciones.

GRAFICO 19 – Nivel de demandas que citan NIT



Tanto la gráfica 3.1.17 y 3.1.18 permiten vislumbrar que según los jueces encuestados, los abogados litigantes se remiten en muy pocas ocasiones en sus argumentos a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social.

GRAFICO 20 – Nivel de contestaciones de demanda que citan NIT



4.1.3 Considera usted que es importante recurrir a la normatividad internacional?

A esta pregunta todos los jueces encuestados contestaron afirmativamente, y las principales razones que expusieron se detallan a continuación:

- La normatividad y Jurisprudencia del país presenta muchos vacíos, lo que hace necesario consultar la normatividad internacional.
- La normatividad internacional ofrece una perspectiva diferente y más amplia de los derechos discutidos.
- La normatividad internacional es importante pero no fundamental, la jurisprudencia brinda suficientes herramientas.

Resultan imprecisas las respuestas dadas por los jueces, toda vez que en ellas no indican que su aplicación es obligatoria como se ha podido establecer a lo largo del trabajo, sino que opinan que las mismas se hacen importantes por vacíos normativos y jurisprudenciales o solo para dar una perspectiva distinta a los derechos discutidos.

4.2 Entrevista realizada al doctor Fabian Vallejo Cabrera, exmagistrado del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali – Sala Laboral-.

En el segundo semestre del año 2013, se contó con la oportunidad de entrevistar al exmagistrado del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali – Sala Laboral-, doctor Fabian Vallejo Cabrera, entrevista que se detalla a continuación:

Entrevistador: Buenas tardes, estamos aquí para hacer la entrevista que nos corresponde para nuestro trabajo de investigación en nuestra carrera de derecho. La idea de esta entrevista es interrogar a una persona que por su alto bagaje y experiencia tiene un

contacto directo con la rama judicial en la materia que nos corresponde, es decir, materia laboral.

Doctor Fabián Vallejo, nosotros conocemos su amplio bagaje en la rama, como docente en distintas y destacadas universidades de la ciudad de Cali y que ha tenido reconocimientos como mejor abogado del año que le ha realizado en el año 2006 y 2008 la Colegiatura de Abogados Laborales y la Honorable Cámara de Representantes y la Asamblea Departamental, quisiéramos que usted nos comentara su recorrido a nivel profesional y académico para adentrarnos en el ámbito de experiencia que usted tiene.

Doctor Fabián Vallejo: Claro, con mucho gusto, bueno, la vida me ha dado la oportunidad de mirar el derecho y ejercerlo desde diferentes...desde todas las aristas que se puede enfocar el derecho: como docente llevo más de 20 años en todas las universidades de aquí de la región y otras del país. En este momento estoy dedicado solamente a posgrados, maestrías; en varias universidades del país y en las de aquí de Cali que tienen posgrado en derecho y seguridad social, ICESI, Javeriana, Libre, Pontificia Bolivariana en Palmira, Medellín, bueno etc., etc.; también he sido abogado litigante antes de ejercer la Magistratura estuve 13 años en el litigio, luego estuve los 20 años completos como Magistrado, no quise seguir más, 20 años eran suficiente y ahora estoy dedicado a la consultoría y a escribir. Estoy actualizando mis dos libros, derecho procesal del trabajo y la huelga, ese es mi campo en este momento.

Entrevistador: Doctor Vallejo por favor cuéntenos en el tiempo que usted ejerció como Magistrado, recibían los Magistrados o en este momento reciben algún tipo de capacitación o formación en Derecho Laboral, más específicamente en Derecho Laboral

Internacional y cómo son esas capacitaciones?, tienen ustedes que realizar algún aporte en dinero, el tiempo disponible de ustedes cómo es?:

Doctor Fabián Vallejo: Mire, hay una curiosidad en la rama, que hay diversas capacitaciones y en materia de derecho internacional y del trabajo hay una buena capacitación por parte de la OIT, es una capacitación gratuita, con todos los gastos pagos, cuando se lo convoca fuera de la ciudad, si es aquí dentro de la ciudad igualmente; hay todas las facilidades del mundo, lo que pasa y yo soy un crítico de la rama judicial porque vengo de adentro y conozco todos sus vicios y también sus bondades, a los Jueces hay que inyectarlos para poderlos capacitar, tu les puedes organizar un Congreso aquí gratuito y te garantizo que el 90% 95% no te va, a estas capacitaciones van porque ellos tienen una directriz, que es, concurridas estas capacitaciones, no tanto por capacitarse sino por hacer relaciones públicas, donde hay un superior jerárquico de ellos ahí están presentes, no tanto porque se van a representar sino por hacer reverencia, y es la triste realidad y eso tengo que decirlo y lo puedo decir porque yo estoy seguro que nadie se atreve a contradecirlo, pero que hay, hay suficiente capacitación en materia de derecho internacional, como te digo, la OIT, durante los últimos tiempos que ejercí como Magistrado hizo una buena campaña de capacitación, pero fuerte campaña de capacitación a nivel nacional, si hay.

Entrevistador: Más o menos con qué frecuencia la realizan, esas capacitaciones?:

Doctor Fabián Vallejo: Yo creo que en este momento, pues ya no se amerita, posiblemente para los funcionarios nuevos, pero para los que existieron, hicieron una capacitación completa, muy completa con funcionarios de la OIT, venidos de otras partes.

Entrevistador: ¿En qué año se realizó?

Doctor Fabián Vallejo: Eso fue hace varios años, di tú, por ahí 2008 para acá, ha sido constante, yo creo que en este momento ya es lógico porque pues, ya se ha dado todo el material suficiente, hay una buena bibliografía de eso que repartió la OIT, muy buena bibliografía.

Entrevistador: ¿Hay cómo tal un material al que puedan acudir ya recopilado de toda la normatividad internacional?

Doctor Fabián Vallejo: Completamente.

Entrevistador: ¿Y a ese material, los jueces y los magistrados tienen acceso?

Doctor Fabián Vallejo: Claro, como les comento, la OIT lo proporciona de forma gratuita, cada que asiste al curso, se le da, completamente gratis, en este momento yo creo que el Consejo Superior de la Judicatura debe tener todos esos textos ahí como para cualquier interesado proporcionarlos, sin lugar a duda, sí, eso hay, hay todo el apoyo suficiente en esto, sin ninguna duda.

Entrevistador: Doctor, en su experiencia como Magistrado, hablando de tipos de procesos me refiero a fueros, pensiones, seguridad social, ¿cuál es la mayor cantidad de procesos que conoció usted en segunda instancia y de dichos procesos, cuál vio usted con mayor frecuencia que se iban a casación?

Doctor Fabián Vallejo: Bueno, ustedes saben que el fuero es un proceso especial que no tiene casación, ese nunca va a la Corte, por esa razón y ese es un grave problema, y es un grave problema porque imagínese usted que no hay unificación de jurisprudencia, entonces, litigar en fueros que es una cosa tan sensible, tan importante, tan básica, eso es un problema serio, porque ustedes como abogados tienen que ir por cada juzgado, les toca una demanda de fuero, sea como demandante o demandado, ante el Juzgado 1, les toca ir a ver, qué piensa ese Juez y cuál es el trámite que tiene que darle, y como realiza el levantamiento del proceso, porque el Juez de al lado piensa diferente y le imprime otro procedimiento, eso es gravísimo, es gravísimo eso, es gravísimo y la consecuencia es denegar la casación por ser un proceso especial, yo creo que la mayor cantidad de procesos que van a la Corte son los ordinarios, porque los ordinarios y especialmente ahora en materia de seguridad social porque la cuantía para casar es muy alta, y hablar de una demanda laboral en la que se pretendan derechos laborales, que supere los 120 salarios mínimos no es toda demanda.

Entrevistador: Entre esos procesos que conocía usted, con su sala, ¿cuáles son los procesos que usted cree que recurrían con mayor frecuencia a la jurisprudencia internacional?, es decir, esta pregunta tuve la oportunidad de hacérsela a algunos jueces y ellos me decían que generalmente en casos de fueros, respondieron la mayoría, en lo que eran fueros, llámese sindicales o algún otro tipo de fueros, era cuando recurrían con mayor frecuencia a la jurisprudencia del nivel internacional, ¿en el Tribunal, sucedía lo mismo?

Doctor Fabián Vallejo: Mire, esa es una muestra clarísima de lo que les acabo de decir; efectivamente la labor de la OIT, que les acabo de comentar ha estado bastante, irradiando por toda Latinoamérica, no sólo aquí en Colombia, ha ido dirigida a los derechos de asociación sindical, de libre sindicalización, asociación colectiva, cuando más, pero de ahí no se sale, pero eso no quiere decir que los convenios internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos laborales solamente estén radicados en esos tres campos, hay en todos los temas de derecho laboral, hay salarios, hay jornada de trabajo, hay maternidad, hay descanso y convenios sobre descansos y como eso no ha sido objeto de capacitación por parte de la OIT, vaya a encontrar un Juez que en sus sentencias o un abogado que en sus demandas o en sus alegatos mencione un tratado internacional referido a algo que no sea fuero sindical y la pregunta tuya me lo confirma, como la OIT no ha capacitado en esas materias, entonces nadie le para bolas, solamente, eso es como un boom, ni siquiera es una consecuencia responsable de la capacitación, sino por estar a la moda, ¿y lo otro por qué no lo utilizan?, porque no estudian, falta estudio, porque lo mismo que recurren por vía de los convenios internacionales del trabajo de los derechos de sindicalización, debían de hacerlo con los otros derechos laborales, y en materia de laboral individual, pero no lo hacen.

Entrevistador: O sea que la capacitación que ha brindado la OIT se ha enfocado más en el derecho de asociación, por eso ha dejado a un lado los demás temas.

Doctor Fabián Vallejo: Exactamente, sí.

Entrevistador: Bueno, teniendo en cuenta la importancia de traer a colación la normatividad internacional en momento de proferir sentencias por parte de los jueces y magistrados, ¿cómo podría usted resaltar esa importancia para que se concienticen de eso?

Doctor Fabián Vallejo: Vea, eso es una medicina tan benéfica como perjudicial, eso hay que, creo en mi concepto, hay que manejarlo con mucha responsabilidad, y los jueces han asumido la capacitación en estas materias más con emoción que con responsabilidad, quisiera darles dos ejemplos, no más para que ustedes se imaginen las consecuencias tan gravosas de esta situación: ellos están viendo derechos; los convenios internacionales del trabajo que tienen que ver con estas materias y con todo el derecho laboral al estilo de la Constitución, son normas de textura abierta, eso quiere decir que son tan amplias en su contenido que cualquier interpretación cabe dentro de su tema literal, los convenios tienen esas características, esos no son normas específicas, concretas, no, no son, son normas abstractas en su contenido, entonces ellos, motivados por esta capacitación de la OIT, que pues la OIT siempre ha tendido a beneficiar a toda costa el derecho a la asociación sindical, incluso la OIT, por ejemplo, ustedes deben saber que no les gusta, el derecho de agremiación de trabajadores independientes, de trabajadores por fuera de sindicato, no les gusta a los pactos colectivos, a ellos les gusta es el derecho de asociación sindical, bien, entonces los jueces emotivamente han llegado a unas conclusiones pero bastante gravosas, como por ejemplo, reconocer un fuero a un trabajador en misión que se afilia a sindicato de la empresa usuaria, eso no tiene ningún sustento jurídico, bajo ningún punto de vista y sin embargo han ordenado a la empresa usuaria que reintegre a ese trabajador que está en misión, cuando se sabe que dentro de la empresa usuaria, el trabajador en misión, pues no tiene ningún contrato de trabajo, no hay nada, ni siquiera vínculo de

solidaridad, nada, absolutamente nada, y ha habido sentencias del Tribunal Superior que han ordenado ese reintegro a la empresa usuaria, cuando la empresa usuaria jamás, es decir, contradice la totalidad de jurisprudencia constitucional y legal que ha habido en el país en esa materia, eso quién lo entiende, vamos a ver y es por la emotividad con que han tomado estas enseñanzas y ven derechos donde no lo hay, con el perjuicio obvio que la gente sufre, bueno y así nos podemos ir en otros ejemplos bastante preocupantes como por ejemplo lo que afecta aquí al municipio y a la personería municipal, hay una norma expresa que dice, los personeros delegados son personas directivas, pertenecen al plano directivo de la institución, y por lo tanto no pueden tener fuero, ellos, en contradicción de lo que ha dicho la Corte Constitucional, en ese punto, diciendo, sí, es cierto, eso es así, ellos han dicho que no, que los personeros delegados son funcionarios que no pertenecen al plano directivo, vamos a ver la razón y la razón lo encuentran en el 87 y el 88, ellos, porque si alguien va a buscar la razón allá no la van a encontrar jamás, y lo que es más preocupante, se fundamentan en una jurisprudencia del comité de libertad sindical en donde no dice absolutamente nada de lo que ellos logran interpretar, entonces mire, uno como justifica eso, pues simplemente la emotividad con que está actuando esta gente, con una irresponsabilidad lamentable y preocupante, créamelo, por eso le digo que esto es un arma de doble filo, puede hacer tanto bien como tanto mal, que ustedes no se pueden imaginar; hay que esperar pues la Corte Suprema también ha entrado en este boom, si la Constitucional también, pues maneja las normas internacionales, lo están haciendo y están, pero pues el problema de la Corte Constitucional, no sé si están o lo conocen, es que han actuado de una forma muy irresponsable, ustedes saben que la Corte Constitucional tiene sentencias para todos los gustos, ustedes encuentran sentencias de la Corte Constitucional, diciendo, los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical son obligatorios y en otra de dos días después dice, no son obligatorios, entonces claro

pues los jueces también se despistan y frente a eso cogen al que más les conviene depende de las circunstancias y ahí tiene el problema

Entrevistador: En su recorrido dentro de la rama como abogado litigante, ¿ha conocido usted, alguna vez un caso en el que un Juez haya fallado *extra petita*, citando jurisprudencia internacional para fundamentar su decisión?

Doctor Fabián Vallejo: Yo creo que eso si tiene, (risas), primero encuentras una aguja en un pajar que encontrar una sentencia de ese tipo, podrá haberlo pero estoy seguro que en diez mil, uno y máximo podría *extra petita*, porque, si los jueces no actúan por vía *extra petita*, solamente por la pereza, ven el derecho ahí, pero por el hecho de no liquidar o de no argumentar para reconocer el derecho no lo hacen, pasan por la soga, es que es más, tu les pides un listado de derechos y si acaso te consideran 3 o 4 y los otros lo tocan tangencialmente y en dos renglones te los despachan, encontrar sentencia *extra petita*, así sea, fundada en normas nacionales, eso ya es una rareza, hay que mirar al Juez por estudioso, menos en normas internacionales, yo creo que esa labor si no la emprendan porque seguro que van a pasarlos y no van a encontrar nada de eso.

Entrevistador: Doctor, ¿cree usted qué en las universidades se está atacando o se está formando en debida forma a los abogados, digamos en este caso, nosotros que estamos cursando la carrera de derecho, con una amplia intensidad en derecho internacional laboral, o sea que se hayan formado de una manera competente a enfrentar digamos lo que es, el mundo real?

Doctor Fabián Vallejo: Ya les dije que mi campo, en la participación docente es también amplia, hasta el punto pues que ya me he dedicado solamente a posgrados, y también conozco el problema por adentro. No, ni siquiera, menos amplia como tú me preguntas, ni siquiera, si de pronto habrá un abogado, un profesor que mencione las normas internacionales, ahí será pues porque él es estudioso y hay que mirarlo, pero empezando, yo no conozco en la especialización, aquí de la Libre, del que soy profesor, en derecho del trabajo, hay un módulo que se llama normas internacionales del trabajo, en la especialización del derecho de trabajo del ICESI, yo dicto el módulo de normas internacionales del trabajo, pero los abogados llegan vírgenes a esos módulos, porque en las universidades, en la mayoría diría yo, en el pregrado, sí acaso eso se menciona tangencialmente, pero desconozco, no sé si por ejemplo, la Libre, o cualquier otra universidad, estoy absolutamente en capacidad de decir que si hay de 10 universidades, de 10 facultades derecho, que yo creo que se va acercando a ese número aquí en Cali, incluidos los nocturnos y los diurnos, si alguna, 1 o 2 tienen alguna, yo no creo que tengan asignatura de normas internacionales del trabajo o derecho internacional laboral en el programa, yo no lo creo que tengan eso, de manera que eso es solamente alguna referencia tangencial, cuando se estudia el derecho laboral individual o colectivo, pero no hay ninguna formación, eso es lastimoso, eso es ignorar la realidad del derecho del trabajo frente a la internacionalización de la economía, efectivamente ya eso de enseñar derecho laboral individual ya eso incluso debe ser relegado, yo siempre, yo peleo constantemente de que, a los estudiantes de derecho solamente se les debe enseñar es principios del derecho laboral, los principios, con eso se defienden en el manejo de la normatividad interna y enseñarles derecho laboral individual y ojalá comparado, perdón, es derecho internacional del trabajo y ojalá comparado porque ese es el problema al que ya nos estamos enfrentando, ya estamos enfrentados y nos vamos a enfrentar en mayor grado y

cada momento, imagínese, quién no tiene que ver con el derecho del trabajo, el asesor de la empresa, de la multinacional, el que viene de Estados Unidos, de México, se instala aquí, el abogado tiene que conocer normas internacionales, que soy laboralista sí, pero no conocen de normas internacionales, está fuera de base, el abogado de derecho empresarial, aquí en la Javeriana doy un posgrado de derecho empresarial, maestría, hay tienen su módulo de derecho internacional, en la maestría de la Libre también, yo dicto un módulo ahí de derecho laboral y una de las cosas que los enfoco es eso, pero, la receptividad que uno encuentra es lastimosa, la gente ignora mucho esto, la importancia de esto, pero es una realidad que ahí está palpable.

Entrevistador: ¿Cree usted que la universidad ya está en deuda de pronto de tener una cátedra que se dedica a derecho laboral internacional exclusivamente, o no la considera tan necesaria?

Doctor Fabián Vallejo: Por las razones que le acabo de comentar es fundamental, lo que pasa es que aquí en la comarca y en el general del país hay un problema con todas las universidades, que las universidades se enmarcan con una dirección de acuerdo a los directivos que estén en el momento, si los directivos, el rector, el decano, tienen una orientación civilista, entonces el derecho comercial es el que predomina, si el decano o rector es penalista, entonces predomina y le mete mano al derecho penal, pues obvio en sacrificio de las otras áreas, entonces llegan a la ignorancia por ejemplo de algunas universidades, no dar seguridad social, en el pregrado, que me parece, disculpen el calificativo pero una estupidez de talla mayor, ahora seguridad social, no saberla un abogado, yo creo, yo siempre digo, hombre, de pronto, no es exagerado decirlo pero que ignore derecho constitucional que eso la mayor parte de la gente, ¿qué?, el que no se meta

a política, eso no le va ni le viene, pero seguridad social, que se meta en lo que se meta, lo toca porque lo toca, salud, ¿quién no se enferma?, pensiones, a todo el mundo, sea trabajador independiente o empresario le toca cotizar, ¿quién no tiene que ver con eso?, riesgos laborales, toca verlo, quiera o no quiera, entonces eso es simplemente por falta de visión de estos directivos universitarios que no quieren darle la importancia debida, o no es que no quieran, lo que pasa es que yo digo que no entienden, no tienen el grado de entendimiento para saber cuál es la importancia de esto en la formación de un abogado, madura más, cuando les digo, frente la internacionalización de la economía.

Entrevistador: Nosotros sabemos que, y es sabido por todos, que tanto jueces como magistrados, en tanto que operadores jurídicos tienen una completa independencia a la hora de adoptar decisiones en sus sentencias, pese a esto, mientras usted fue magistrado, ¿conocía de algún tipo de control que hiciera el Tribunal Superior para que las sentencias tanto de primera instancia, o hablémoslo también, de única instancia se adaptaran a derecho internacional laboral?

Doctor Fabián Vallejo: Saben que en materia laboral existe el principio de la consonancia, entonces eso limita mucho también, eso hay que decirlo, eso es un problema legislativo, usted magistrado, así vea un problema ahí, como útil de tocarlo, si lo podía tocar, pero a título de *obiter dicta*, pero no con unas consecuencias materiales dentro de la decisión, pero pues el problema es que, el trabajo y eso también hay que decirlo, no permite meterse en eso, si esto no lo discutieron, así el vea que el tema es importante tocarlo a título de *obiter dicta* pues hombre, vea, tanta gente acá esperando pues no, yo me enfoco en lo que el abogado me pidió, es que hay mucha falencia en los abogados al hablar, eso no hay duda, y eso es lamentable en la formación de los abogados que hay,

muchas universidades y eso es lamentable. Los abogados también son los culpables de esto, yo diría que son los primeros culpables de esto, y esto se debe pues a la mala formación de las universidades, ellos pueden proponerle al magistrado en la apelación o en la casación o en cualquier recurso que se dé, efectivamente la problemática para que sea tocado a nivel internacional, pero pues obvio le toca al abogado empezar con eso, necesariamente, el abogado no puede pretender que se lo resuelva con normas internacionales cuando el desconoce qué es eso, entonces, si el, dentro de los argumentos, le impone, le pide al magistrado o al juez superior que decida su caso con fundamento en tal norma de carácter internacional, obliga al juez o al magistrado a estudiar lo que él quiera, pero que ahí empieza la falencia, entonces el magistrado obvio, y ahora menos con ese bendito problema que hay que es bastante preocupante que nadie le ha querido parar bolas, que no se ha dicho todavía que pues, también eso tiene algo de positivo pero mucho de negativo, que las plazas que ocupan a nivel de auxiliares, no recuerdo, se me escapa el nombre, estudiantes de derecho, entonces ustedes van a una oficina de un magistrado aquí, incluso en los juzgados, y aquí encuentran oficinas de magistrados, donde, en el tiempo en que yo estuve, la mayor parte del tiempo, en el último año fue que tuve dos auxiliares, pero yo siempre tuve uno, entonces ustedes siempre encuentran dos funcionarios en un despacho, pero ahora entra uno a un despacho de magistrado y encuentra 10 personas, cuando uno no conoce la estructura pues del Tribunal, pasa eso desapercibido, pero cuando uno va dice, qué lástima, por eso es que la justicia debe estar así, ustedes nunca consiguen a un magistrado, para conseguir un magistrado tienen que pedirle cita, ¿dónde están?, relaciones públicas, tal cosa, pero bueno, entonces quiénes están decidiendo, estos muchachitos sin ninguna experiencia, no por muchacho, ni más faltaba pero pues, ponerle a decidir hombre y eso va en el contencioso, y eso pasa, pueden ir a mirarlo ustedes y me dicen si es mentira, entran a la oficina del magistrado y encuentran

5 o 6 o 10 personas, porque todos son, como es qué se llama eso, pasantías, entonces estos magistrados como no van, llegan tarde y ahora con la oralidad, imagínense ustedes, que van a coger un cd para oírse toda una audiencia que implica dos o tres horas, para ver si el proyecto está bien, la calidad de la justicia con la oralidad se vino a pique y esto nadie lo ha dicho, es preocupante, y entonces imagínese ustedes pues exigirle a un abogado recién egresado o a un estudiante, que tenga el dominio de las normas internacionales, cuando los que llevamos tanto tiempo todavía nos patalea esto, ahí encuentra usted el problema.

Entrevistador: Si hacemos un ejercicio hipotético de tomar 10 abogados de los cuales usted haya conocido recursos de apelación por ellos o alegatos de conclusión, de 10, ¿cuántos diría usted que solicitan o citan jurisprudencia o convenios internacionales en sus memoriales?

Doctor Fabián Vallejo: De 10 ninguno, yo diría que de 100 por ahí unos 5, créamelo, no exagero en absoluto, yo soy franco, soy sincero, hablo con la verdad y es así el respeto que yo me he ganado, todo el mundo me conoce, pues por esta situación que voy diciendo las cosas como son sin temor a nada, gracias a Dios no me ha pasado nada, pero de 100 póngale usted unos 5 si acaso, ¿de 10?, no ninguno, es que es más, es que es tan lamentable, vea, no me lo van a creer, que en esos memoriales de apelación que presentaban en el sistema escrito pues ya ahora con la oralidad, bueno ahora en la oralidad le toca por obligación escuchar, pero ya uno a veces conocía tanto el gremio especialmente en derecho laboral, porque los abogados somos, más o menos conocidos, pues ahora está entrando mucha gente nueva, que cuando ya sabía quiénes eran, ni pierda el tiempo leyendo que dice, si es que decía algo, porque lo que dice, vea, esta es la realidad

tan lamentable en esta situación. Ustedes leen o escuchan un alegato de conclusión y hablan de todo, de todo, pero menos de lo que deben concentrarse al sustentar el recurso, es decir, les hablan generalidades, es decir, con un desconocimiento absoluto de la materia probatoria, pero encontrar un recurso de apelación serio donde le digan señor Juez mire, señor Magistrado mire, el Juez se equivocó aquí al afirmar esto porque si usted revisa la prueba de folio tal dice esto, una comparación así, que debe ser así, no, ahí si toca aumentar el porcentaje, de 1000, 10, todos los recursos son, ah no, mire yo probé que hay un contrato de trabajo, ¿pero cómo?, ni siquiera se remite a una prueba, esa es la calidad de los abogados que estamos teniendo, y yo por eso me desespero y yo por eso renuncié a los pregrados, con la Libre lastimosamente tuve un percance un día, feo, hace unos dos años, me tocó salirme del curso porque yo me asqueé, yo no sé, eso de pronto todavía lo recuerdan, muy reciente, no había receptividad, entonces yo decía, esta gente después, ¿a qué se dedica?, pues ya ustedes se pueden imaginar, a robar, a atracar, hablando con un colega muy distinguido por su honestidad pero a prueba de balas y yo soy amigo de esa gente, y ahora en el transcurso de la gobernación acá, que veníamos en carro me decían, ¿vos conoces a ese abogado?, no, es un pícaro, inmenso, más adelante, ¿conoces ese abogado?, no, ese tipo se roba hasta un no sé qué cosa, créamelo, uno se siente pero con ganas de llorar, con ganas de, fuera de eso, escucha un noticiero y encuentra que robo que no sé qué, que robo que no sé qué, no sé qué vamos a hacer, y esa es la justicia, mírese del cuento de Villarraga manejando la justicia, un atracador, un urbanista improvisado, un pícaro, no por Dios Santo, y esa es la justicia, el Consejo Superior de la Judicatura, y yo lo he dicho con todos los riesgos, eso está manejado por todos los politiqueros que fracasan, póngale cuidado, congresista que fracasa, senador que fracasa en elecciones pasa al Consejo Superior, sala disciplinaria o sala administrativa, es terrible eso, es terrible, esa sala administrativa cómo está conformada, no pues, yo conozco a esos tipos,

este fin de semana me encontraba con uno de esos allá en el aeropuerto en Cartagena, me asqueó tanto que ni lo saludé, conozco su trayectoria, aunque fue presidente de la Corte, su incompetencia es *vox populi* a nivel nacional, pero se mueve dentro de la lagartería como ustedes no se imaginan, entonces que esperamos de la justicia, en estos días, hace dos semanas, una Juez muy cercana a mí que recibió mucha formación de mi parte, me decía, Doctor, usted sabía que en el Juzgado tal, están cobrando el 15% de la pretensión para librar mandamiento de pago...¿cómo así?, no, créamelo, es preocupante, créamelo, cuando uno se pone lastimosamente que yo tuve esa formación de mis padres, a preocuparme de las cosas, cogía la ruta menos aconsejable y eso es encontrarse, que el uno ya lo conoce a uno, mira esto, mira esto, qué hacemos hombre, y vaya pronúnciese así a groso modo y bueno, ya conocen ustedes el problema; de manera que esto llevado ya, para no salirnos de las normas internacionales, es el problema, no hay estudio, no hay responsabilidad, hay emoción en esto, que se han metido los jueces se han metido, con aciertos algunos, pero desaciertos como esos dos ejemplos que les propongo, son muy conocidos y lastimoso pero bueno, ahí el mundo jurídico sigue dando vueltas, ¿no?

Entrevistador: Doctor, nosotros con lo que usted nos ha ampliado digamos en esta entrevista y con las encuestas que logramos realizar en los juzgados, es supremamente claro la falencia que hay tanto por parte de los abogados como de los jueces y de magistrados al momento de citar esas herramientas que digamos, más aún en el derecho laboral tienen una relación con derechos fundamentales a la hora de dictar sus providencias, ¿qué considera usted que se podría plantear para buscarle una posible solución a eso, o algo que incite más a los abogados y a los operadores judiciales a usar esa herramienta con la que contamos pero simplemente desconocemos?

Doctor Fabián Vallejo: Efectivamente, vea, esto es estudio, porque esto, se podría también enfocarlo por el lado de la reforma a la justicia, pero ustedes saben que esto es una cosa que va manejado por la politiquería y eso es corrupción como pasó con la que fracasó, pero quisieron reformar la justicia ampliando el periodo de los magistrados, pero, qué le importa al pueblo eso, yo creo que aquí, las universidades y yo veo tan pasivas las universidades, por ejemplo frente a este problema con la justicia, ¿qué universidad como universidad se ha pronunciado?, ninguna, y eso me da lástima, me da lástima, esto debía ser ya para las universidades, tienen las universidades una organización que ustedes la conocen, donde está la Libre, esa organización, hola, ¿por qué no tomamos como bandera, tenemos facultad de derecho, tenemos estudiantes capaces, poquitos, pero capaces, bueno, número de estudiantes, inmenso, pero estudiantes capaces y líderes con capacidad de investigación, eso es suficiente, unámoslo y hombre abanderemos esta reforma a la justicia, eso podría ser, ¿pero quién?, pedirle que lo haga la Externado, a la de los Andes a la del Rosario en Bogotá es imposible, porque esos magistrados que están allá son salidos de esas universidades, entonces, qué van a luchar contra sus propios egresados cuando ellos tienen el dominio de esas cortes, entonces toca es a la otras universidades que no han tenido figuración, que las han tenido relegadas por diversas circunstancias porque ustedes saben que llegar a una de las Cortes esas vale 2 mil millones de pesos en lagartería, en lobbies y toda la cosa, entonces, ¿cuál es el otro camino que queda para reformar esto?, para lograr las universidades, otra vez volvamos a lo mismo, pero ya no desde ese punto de vista que le acabo de comentar sino imponiendo una cátedra de derecho internacional del trabajo al lado de la de derecho laboral porque es que el derecho internacional no solamente tiene que ver con laboral sino también con seguridad social, y una cátedra muy especializada que podría ser por ejemplo derechos humanos laborales, entonces comprende ahí seguridad social, derecho del trabajo, derechos políticos,

derechos de segunda generación, bueno, entonces mire usted, entonces yo creo que ese sería un camino más expedito, que las universidades tomen esa partida para que sean más conscientes de esto que les acabo de comentar de que van a botar pues egresados a un mundo ya completamente diferente, a un universo donde ya no es solamente aquí el problema, mire todos los bufetes de abogados que han entrado acá a Colombia, ese es otro problema que nadie todavía lo ha entendido, yo ya estoy preocupado, no por mí, sino por la gente que sale, la entrada precisamente por los tratados de libre comercio; la cantidad de bufetes internacionales que ha entrado a Colombia que desde México, que de Brasil, que desde Estados Unidos, que desde diferentes países, desde España, ya están poniendo sus satélites aquí y están comprando los procesos, ni siquiera cobran, llega un cliente y lo ven bueno, contra el estado especialmente, venga para acá, lo compramos, cuánto vale eso, tome, ni siquiera tiene que darme como es ahora, imagínese usted, los egresados que salen ahora con esa mentalidad de litigio, mi oficina, individual, la vida está, pero es que la universidad que les toca adaptarse no se han adaptado, no han entendido, se han metido en esa labor de comercialización, acaparar estudiantes y saque a cualquier costo, pero con qué formación, es lastimoso, pero las universidades pueden hacer eso, pueden organizar eso, pero hacerles entender es el problema.

Entrevistador: Doctor Fabián le agradecemos muchísimo el aporte que nos ha realizado a través de esta entrevista, créame que nos sirve mucho para nuestro trabajo de investigación, y por habernos dedicado este tiempo.

Doctor Fabián Vallejo: Con mucho gusto, yo sí que no lo voy a perder, ni más faltaba y cualquier cosa que se les ofrezca, ya los conozco, pues me dicen no más y con mucho gusto.

Las consideraciones antes expuestas, tanto en las encuestas como en la entrevista, fundamentan el objetivo principal de este trabajo, toda vez que permiten confrontar la obligatoriedad de aplicación de normas labores internacionales, expuesta en los capítulos anteriores, con la práctica activa de los jueces, logrando así, trasladar al lector la realidad de dicha aplicación en la especialidad laboral, al menos en el Distrito Judicial de Cali.

Al llegar a este punto, se ha logrado establecer un acercamiento en la práctica de la aplicación de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social por parte de los operadores jurídicos en el Distrito Judicial de Cali al momento de elaborar sus providencias, aproximación que nos permite aseverar que cuentan con todas las herramientas, entiéndase material y capacitaciones en materia de derecho laboral internacional y de seguridad social, así como también la suficiente experiencia ejerciendo la profesión y la mínima requerida para ejercer como juez en Colombia.

Los resultados de la encuesta realizada permiten evidenciar que el nivel de educación individual de los jueces, pese a ser mayoritariamente de postgrados, carecen de profundización en materia de derecho laboral internacional, toda vez que han sido tratados de forma tangencial y no con el grado de importancia que requieren.

Adicionalmente, relata quien fuera en su momento el presidente de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, que en su experiencia las providencias emitidas por los jueces, carecen en su mayoría de aplicación de convenios y normas internacionales, y cuando se da la aplicación, solo versa sobre derechos de asociación sindical, dejando a un lado la infinidad de derechos protegidos por la norma internacional laboral.

No es menos importante resaltar, que según su experiencia como docente universitario, la preparación académica en pregrado en la carrera de Derecho, está en mora de incluir en su pensum académico materias que enfatizen en el derecho laboral internacional, y no que traten la normatividad internacional como fuente auxiliar del derecho.

Lo anterior genera la consecuencia lógica manifestada por el exmagistrado, en el sentido de la carencia de motivación basada en normas internacionales en materia laboral por parte de los abogados, quienes son los llamados a través de sus memoriales a exigirle al juez el estudio sobre determinado derecho exigido con base en normas internacionales.

Todo lo dicho hasta ahora permite revelar que el nivel de aplicación de normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social en el Distrito Judicial de Cali es muy bajo, ya que los mismos operadores jurídicos reconocen que casi nunca utilizan la misma para fallar sus providencias, así como la falta de asistencia a las diversas capacitaciones que se ofrecen en esta materia. Es tal el desconocimiento por parte de los operadores jurídicos que no generan acercamiento a la jurisprudencia que a nivel nacional han desarrollado las altas Cortes, posturas de las cuales se habló en el capítulo II del presente trabajo.

5. CONCLUSIONES

Después de la Segunda Guerra Mundial la humanidad experimentó un desarrollo acelerado en el derecho, fue así como nacieron diferentes organizaciones internacionales que se establecieron con el fin de defender los derechos humanos, tan vulnerados hasta ese momento.

Hay que advertir que la especialidad laboral ha sido la rama más privilegiada del derecho en lo que respecta a su relación con los derechos humanos, fue así como a partir del tratado de Versalles de junio 28 de 1919 el derecho laboral surgió de manera universal y afianzó sus principios con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, diferente a lo que sucede con las demás ramas del derecho, que han tenido un crecimiento aislado e independiente.

Por lo anterior encontramos que el derecho laboral tiene una estrecha relación con los derechos humanos, no solo por su contenido sino también por su nacimiento y crecimiento paralelo con estos. Esta relación natural, ha llevado a Colombia a reconocer como norma interna todos aquellos tratados y convenios internacionales ratificados en nuestro país, y aquellos que expresamente adquieren el nivel constitucional por el bloque de constitucionalidad, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Nacional.

De igual forma, la jurisprudencia se ha encargado de realizar un desarrollo profundo de la obligatoriedad por parte de los jueces laborales de aplicar la normatividad laboral internacional, por tratarse de normas reconocidas como internas y derechos de índole fundamental. Es evidente así que los jueces tienen el deber de acudir a las NIT para dirimir los conflictos que conocen en sus despachos.

En la muestra de los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali objeto del trabajo de campo realizado, los argumentos más destacados encontrados en sus respuestas sobre la aplicación o no de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social son 3, a saber:

- 1) Falta de profundización en la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social, su vinculación al derecho colombiano y su aplicación en las providencias judiciales.
- 2) Los administradores de justicia manifiestan que hay falta de argumentación jurídica por parte de los abogados al momento de entablar las demandas, contestaciones y recursos; lo que deviene en la limitación del estudio normativo por parte de los operadores jurídicos.
- 3) Existen suficientes herramientas en la jurisprudencia interna, que no hacen necesario el uso de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social al momento de resolver los conflictos jurídicos que se presentan en los despachos.

A continuación se realizará el análisis de los argumentos enunciados anteriormente para determinar la validez de los mismos, teniendo en cuenta la investigación desarrollada en los capítulos precedentes, así como las encuestas y la entrevista realizada.

1) Falta de profundización en la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social, su vinculación al derecho colombiano y su aplicación en las providencias judiciales.

Las encuestas permiten determinar que la formación académica de los jueces carece de énfasis en materia de derecho laboral internacional y de seguridad social, siendo este uno de los principales factores de la inaplicabilidad de la misma al momento de proferir sus providencias, toda vez que al no contar con una amplia gama de conocimientos referentes al derecho internacional laboral y de seguridad social, no pueden hacer un estudio exhaustivo del mismo y mucho menos dar una correcta aplicación en sus providencias.

Pese a no existir una profundización en los estudios individuales de los funcionarios de la rama, en lo que a derecho laboral internacional respecta, la formación académica de los abogados versa sobre la legislación colombiana y, como ya se ha logrado establecer anteriormente, la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social hace parte integral del derecho interno. Es decir que los jueces y magistrados laborales en su formación como abogados, deben estudiar no solo la Carta Constitucional y el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, sino también el compendio de normas internacionales introducido a la legislación interna a través del bloque de constitucionalidad.

Así las cosas, la falta de profundización en la materia por parte de los operadores judiciales no es motivo suficiente para que los mismos no apliquen la normatividad laboral internacional para dirimir los conflictos que conocen, ya que todos los convenios ratificados por el Congreso de la República hacen parte integral de la legislación interna y siendo los jueces expertos en leyes no pueden desconocer dicho material.

Con la información obtenida de la entrevista realizada al exmagistrado Fabian Vallejo, se logró establecer la existencia del amplio material que brinda la rama judicial directamente expedido por la OIT, con el objetivo de capacitar a sus funcionarios y específicamente a los jueces laborales. Sin embargo, hay una inconformidad manifestada por parte del entrevistado en el sentido de no existir un verdadero interés por parte de los miembros de la rama judicial en dominar un tema tan importante como el tratado.

Partiendo de lo anteriormente dicho, encontramos que los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali concuerdan en que es sumamente importante acudir a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social y sin embargo, según sus respuestas, estos utilizan muy pocas veces la misma para dirimir los conflictos judiciales que conocen en su despacho, y de hacerlo, es para solucionar principalmente conflictos relacionados con el derecho de asociación sindical.

Es contradictorio afirmar el alto nivel de importancia de la vinculación de normas internacionales en las decisiones judiciales con el hecho de que aquellos que deben hacer uso de estas, como los jueces y magistrados, acuden a ellas con una frecuencia demasiado baja y solo en un reducido campo de aplicación como lo es el derecho de asociación sindical, como si la normatividad internacional solo versara sobre derechos colectivos, dejando a un lado la amplia gama de derechos estudiados por esta.

2) Los administradores de justicia manifiestan que hay falta de argumentación jurídica por parte de los abogados al momento de entablar las demandas, contestaciones y recursos; lo que deviene en la limitación del estudio normativo por parte de los operadores jurídicos.

No existe control por parte de los superiores jerárquicos en cuanto a la exigencia de la aplicación obligatoria de la normatividad internacional en materia laboral por parte de los operadores jurídicos en sus providencias, que según lo manifestado por el entrevistado, obedece a la poca referencia a las NIT en las peticiones de los abogados accionantes y defensores, la cual no solo deja de direccionar al juez a llevar un estudio comparado con la normatividad internacional vigente en la materia, sino que también limita el ejercicio de las instancias superiores ya que las mismas deben resolver sobre lo peticionado según el principio de consonancia.

No obstante, la falta de motivación con base a normas internacionales por parte de los abogados demandantes y defensores, no es un argumento sólido para justificar la no aplicación del derecho internacional en materia laboral y de seguridad social, toda vez que la materia en si misma versa sobre asuntos de derecho fundamental y por tanto los jueces y magistrados no se pueden limitar a los asuntos citados por los memorialistas, sino que deben realizar un estudio exhaustivo de toda la legislación vigente, lo cual incluye la normatividad internacional en derecho laboral y de seguridad social, así como también la jurisprudencia emitida por las altas Cortes, las cuales son claras al manifestar la vinculación directa del compendio normativo internacional a la legislación interna.

3) Existen suficientes herramientas en la jurisprudencia interna, que no hacen necesario el uso de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social al momento de resolver los conflictos jurídicos que se presentan en los despachos.

Para algunos jueces laborales del Distrito Judicial de Cali, es importante acudir a la legislación internacional en materia laboral pero no es fundamental, toda vez que el derecho laboral interno presenta las herramientas necesarias para dirimir eficazmente los conflictos a conocer por parte de los despachos. Adicionalmente, la jurisprudencia se ha encargado de resolver los posibles vacíos normativos que puedan presentarse en derecho laboral y de seguridad social.

Al contrario de lo expresado por los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali, recurrir a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social es fundamental, toda vez que siendo ésta parte del derecho laboral interno por remisión directa del bloque de constitucionalidad, es de obligatorio estudio para emitir las providencias en derecho laboral. Dejar de acudir a la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social, es tan grave como dejar de aplicar la normatividad constitucional.

En este orden de ideas, el juez laboral en cumplimiento a sus deberes constitucionales, debe agotar toda la normatividad vigente, nacional e internacional, para poder emitir pronunciamientos destinados a dirimir conflictos laborales.

Por último, se puede afirmar que los jueces laborales del Distrito Judicial de Cali, en su mayoría, no hacen uso de la normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social, ya que no existe una profundización suficiente para hacer uso de éstas herramientas normativas, ya sea por poca especialidad en la materia o por autodisciplina

de estudio, ilustración que debe garantizar el operador judicial, quien es el encargado de resolver bajo parámetros de justicia y equidad los conflictos que conoce, puesto que al ser estas normas parte del derecho interno de nuestro país, no pueden ser desconocidas en tan alto nivel.

6. RECOMENDACIONES

- ✓ Debe la academia trabajar en la dirección de establecer una cátedra enfocada en el derecho laboral internacional, ya que lo cubierto por las materias de derecho laboral individual, colectivo y procesal laboral, se limitan al estudio del derecho laboral interno y en las horas dedicadas a este no se puede cubrir lo relativo a normatividad internacional.
- ✓ Siendo la normatividad laboral internacional parte de la Constitución por remisión directa del bloque de constitucional, los jueces están en la obligación de referirse al mismo al momento de dirimir sus conflictos, y por lo tanto los superiores jerárquicos deberían realizar un control o complementación de la aplicación de éstas en las decisiones de los falladores en primera instancia.
- ✓ Las capacitaciones brindadas por la rama judicial y dirigida a los operadores jurídicos debería ser de obligatoria asistencia por parte de los mismos, como requisito fundamental para continuar ejerciendo sus labores de jueces o magistrados, toda vez que con ésta se alcanza un mayor nivel de profundización y adicionalmente se realiza una actualización en los conocimientos ya adquiridos.
- ✓ En la actualidad, para ser juez solo se tiene como requisito académico el de tener título de abogado expedido por universidad reconocida oficialmente, requisito que consideramos resulta insuficiente puesto que siendo el juez el encargado de dar aplicación directa al derecho sustancial debe garantizar un alto nivel de formación que le permita estudiar los casos con integralidad.

BIBLIOGRAFÍA

GUTIER, M. (2011). *Introdução ao direito internacional público*. Uberababa.

Puyo Posada, J. Monografía para optar por el título de abogado – *constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia* –Universidad EAFIT

Puyo Posada, J. (2007). Los aspectos laborales en los tratados de libre comercio con Estados Unidos. *Bogotá, Instituto de Ciencia Política Hernán Echevarría Olózaga, 308, 1992-1.*

RAMELI ALEJANDRO Sistema de fuentes del derecho internacional público y bloque de constitucionalidad en Colombia – cuestiones Constitucionales Num 11 Julio – Diciembre 2004.

THOMAS Federico, *La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo en el derecho interno*. Biblioteca Jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. 2011

Sentencia C-225/95 MP: Alejandro Martínez Caballero, y C-578/95 MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

Sentencia C-191/98 MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

Sentencia C-401/2005 M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa

Sentencia C-401/05 Aclaración de voto, Magistrado Jaime Araujo Rentería

Sistema de fuentes del derecho internacional público y bloque de constitucionalidad en Colombia – cuestiones Constitucionales Num 11 Julio – Diciembre 2004.

WEB GRAFÍA

MAPA JUDICIAL DE COLOMBIA.JPG 449 KB.

<http://files.procedimientocivilgeneral.webnode.es/200000020-019f202993/mapa%20judicial%20de%20colombia.jpg>

Febrero 21 /2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

http://www.icpcolombia.org/archivos/conceptos/pr_edicion_04_Laboral_Colombia.pdf

<http://www.ilo.org/lima/paises/colombia/lang--es/index.htm>. En 18/09/15.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5.pdf>. En 18/09/15.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595, en 22/09/15.

<http://lema.rae.es/drae/>

http://www.conatrib.org.mx/html/paneles/paneles/panell_bloqueconstitucionalidadcolombiaanalisisjurisprudencial_rodrigouprimny.pdf

http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-41_Carta_de_la_Organizacion_de_los_Estados_Americanos.htm 24/09/15

http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm 24/09/15

<http://www.corteidh.or.cr/index.php/es/acerca-de/historia-de-la-corteidh> 24/09/15

http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_firmas.htm 24/09/15

<http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml> 2015-07-27

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Preámbulo.

<http://www.cancilleria.gov.co/juridicainternacional/normas>

<http://www.oas.org/es/acerca/proposito.asp>

<http://www.oas.org/es/acerca/principios.asp>

http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_firmas_cronologico_lista.asp#1940

Artículo 2 Constitución política de de 1991 28/11/15

http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm

Artículo 1, Carta de la OEA



*La Calidad académica
un compromiso institucional*

NIT: 860.013.798-5

MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES

**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO, TESIS,
MONOGRAFÍAS, ENSAYOS, TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y OTROS A FAVOR DE LA
UNIVERSIDAD LIBRE**

FECHA		
DD	MM	AAAA
14	07	2016

SECCIONAL: CALI

Documento de Identidad		Apellidos	Nombres	Correo Electrónico
Tipo	Número			
CC	1130680961	MARULANDA MENDOZA	LUZ ANGELA	Lamaru36@hotmail.com
CC	1130620601	HERNANDEZ MOLINA	HAROL ANTONIO	<u>Drharol.h@gmail.com</u>
CC	1143846668	AFANADOR ARANGO	CARLOS ANDRES	Andresafanador_@hotmail.es

Facultad : DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Programa : DERECHO
Título Profesional obtenido: ABOGADO
Título del Trabajo de Grado: ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS POR LOS CUALES LOS JUECES LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI APLICAN O NO LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN SUS PROVIDENCIAS A PARTIR DE 1991.
Director del Trabajo de Grado: DR. FERNANDO LONDOÑO HURTADO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN:

Autorizo a la Universidad Libre, para que de acuerdo con lo reglamentado en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas relacionadas, disponga de los derechos de comunicación pública, préstamo y divulgación, que me corresponden como autor del presente trabajo de grado o tesis, en formato virtual, electrónico, digital, en red, Internet, intranet y en general por cualquier formato conocido o por conocer.



*La Calidad académica
un compromiso institucional*

NIT: 860.013.798-5

MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES

PARAGRAFO: El Autor (es) certifica que el trabajo de grado o tesis, objeto de esta autorización, es de exclusiva autoría, no vulnera derechos de terceros, por lo tanto en caso de presentarse alguna acción o reclamación de terceros, sobre derechos de autor, asume la responsabilidad total correspondiente.

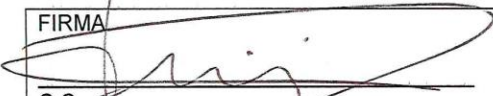
La Universidad Libre no asume responsabilidades por reclamaciones de terceros.

Si autorizo(s) X

No autorizo(s)

Si autorizo con limitaciones, especifique: _____

Como autor certifico que conozco las implicaciones jurídicas que se generan en la aplicación de los principios y legislación nacional e internacional de derechos de autor, y respaldo con mi firma la autorización descrita:

FIRMA  C.C. 1130680961	FIRMA _____ C.C.
FIRMA Harold Alencázar C.C. 1.130.620.601	FIRMA _____ C.C.
FIRMA Carlos A. González Arango C.C. 1.143.846.668	FIRMA _____ C.C.



*La Calidad académica
un compromiso institucional*

NIT: 860.013.798-5

MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES

**FORMULARIO TEXTO DEL RESUMEN Y PALABRAS CLAVES, PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO, TESIS, MONOGRAFÍAS, ENSAYOS, TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y OTROS
BIBLIOTECA DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD LIBRE**

SECCIONAL: CALI

Palabras claves Inglés – Español (materias, máximo 5):

Estado Social de Derecho, Derecho Laboral y Seguridad Social, Normatividad Internacional, Bloque de Constitucionalidad, Control de Convencionalidad.

Rule of Law, Labor law and social security, International regulations, Constitutionality Block, Control of Conventionality.

Resumen Español, (extensión de 150 a 250 palabras):

El trabajo de investigación describe la importancia que tiene la materia laboral y de seguridad social de índole internacional, analizando no solo su procedencia sino también su vinculación al ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta el cambio que trajo la Constitución de 1991 en el tema mencionado, haciendo para ello un recorrido en los antecedentes que en investigación del tema se han realizado. Adicionalmente, presenta el trabajo de campo para determinar cuáles son los argumentos que los jueces y magistrados laborales de Cali exponen para aplicar o no la Normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social y poder llegar así a concluir la validez de dichos argumentos.

SECCIONAL CALI – DIAGONAL 37ª No 3 – 29 PBX 5240007 FAX 5586823

Personería Jurídica. 192 de 1946 de Mingobierno

www.unilibre.edu.co



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Fundada en 1923

*La Calidad académica
un compromiso institucional*

NIT: 860.013.798-5

MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES

Resumen Inglés:

The research paper describes the importance of labor and social security of an international character matter , analyzing not only their origin but also its links to Colombian law , taking into account the change that brought the 1991 Constitution on the above subject , in effect making a tour on the background that research on the subject has been made. In addition, it presents the field work to determine what the arguments that judges and magistrates labor Cali exposed or not to apply international standards on labor and social security matters and reach and to conclude the validity of those arguments are .