CARTILLA

# Aplicación judicial de las **Normas Internacionales del Trabajo**




205 años administrando Justicia (1821-2026)
140 años como Tribunal de Casación (1886-2026)

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

# CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
## SALA DE CASACIÓN LABORAL - BOGOTÁ D.C., 2026

### MAGISTRADOS

PRESIDENTE

**Víctor Julio Usme Perea**

VICEPRESIDENTE

**Juan Carlos Espeleta Sánchez**

Luis Benedicto Herrera Díaz

Iván Mauricio Lenis Gómez

Clara Inés López Dávila

Omar Ángel Mejía Amador

Marjorie Zúñiga Romero

### COORDINACIÓN DEL PROYECTO

**Fanny Esther Ramírez Araque**
*Magistrada auxiliar*

**Eliana Flechas Lara**
*Magistrada auxiliar*

**Nelly Cristina Sánchez Chaparro**
*Profesional especializado grado 33*

### RELATORÍA — ELABORACIÓN DE FICHAS

**Liliana Cuéllar Ledesma**
*Relatora*

**Camila Andrea Monroy Romero**
*Profesional universitario grado 19*

**Yamile Dayana Martínez Dávila**
*Oficial mayor*

**Sandra Carolina Moreno Hernández**
*Auxiliar judicial grado 2*

**Daniella Marcela López Sanín**
*Escribiente nominado*

**Yolanda Avendaño Moreno**
*Profesional universitario grado 21*

**Johan Federico Martínez Tovar**
*Oficial mayor*

**Katherin Paola Contreras Villalba**
*Auxiliar judicial grado 2*

**Laura Sofía Timaná Martínez**
*Auxiliar judicial grado 2*

**Luis Alejandro Huertas Delgado**
*Escribiente nominado*

*Versión digital actualizada al 13 de noviembre de 2026.*

# Abreviaturas y siglas

| Abreviatura o sigla | Significado |
|---|---|
| **AL** | Identificador de los autos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. |
| **CEACR** | Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. |
| **CIJ** | Corte Internacional de Justicia. |
| **CIT** | Conferencia Internacional del Trabajo. |
| **CLS** | Comité de Libertad Sindical de la OIT. |
| **CPTSS** | Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Las referencias se entienden conforme al régimen procesal identificado en cada apartado. |
| **CSJ** | Corte Suprema de Justicia. |
| **CST** | Código Sustantivo del Trabajo. |
| **NIT** | Normas Internacionales del Trabajo. |
| **OEA** | Organización de los Estados Americanos. |
| **OIT** | Organización Internacional del Trabajo. |
| **ONU** | Organización de las Naciones Unidas. |
| **SL** | Identificador de las sentencias de la Sala de Casación Laboral. |
| **STL** | Identificador de las sentencias de tutela de la Sala de Casación Laboral. |

**Identificación de instrumentos de la OIT.** La letra C seguida de un número identifica un convenio —por ejemplo, C87—; la letra R, una recomendación de la Conferencia Internacional del Trabajo —por ejemplo, R198—. Esta última se distingue de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

**Referencias jurisprudenciales y bibliográficas.** Las expresiones «art.» y «arts.» corresponden a artículo y artículos; «núm.», a número; «rad.», a radicación; «M. P.», a magistrado o magistrada ponente; «p.» y «pp.», a página y páginas; «ed.», a edición; y «vol.», a volumen.

**Sistemas de consulta.** NORMLEX es el sistema de información de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo. NATLEX es su base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos relacionados.

# Tabla de contenido


Presentación ..... 7

Propósito y metodología de la cartilla ..... 11

- Objetivo general ..... 11
- Objetivos específicos ..... 11
- Metodología ..... 11
- Estructura y consulta de la cartilla ..... 12
- Criterios de selección y análisis de las decisiones ..... 12

Parte I. Comprender las NIT para utilizarlas ..... 14

- Capítulo 1. Qué son las NIT y qué problemas ayudan a resolver ..... 15
  - 1.1 Concepto ..... 15
  - 1.2 Características que importan para su uso ..... 17
  - 1.3 Qué problemas ayudan a resolver ..... 18
  - 1.4 Principios y derechos fundamentales ..... 20
  - 1.5 Posibles usos de las NIT según el ámbito de la actividad ..... 21
- Capítulo 2. Cómo identificar y consultar las fuentes de la OIT ..... 23
  - 2.1 NORMLEX, sistema oficial de información ..... 23
  - 2.2 Qué buscar y dónde ..... 23
  - 2.3 Ruta de consulta en cinco pasos ..... 24
  - 2.4 Paso a paso en NORMLEX, en imagen ..... 25
  - 2.5 Ejemplo real: cómo leer el encabezado de un comentario ..... 26
  - 2.6 Formato guía para registrar la consulta ..... 26
- Capítulo 3. Naturaleza y fuerza jurídica de las fuentes ..... 28
  - 3.1 Cuadro comparativo ..... 28
  - 3.2 Distinciones que evitan errores de fuente ..... 31
  - 3.3 La opinión consultiva de la CIJ sobre el Convenio 87 ..... 33
  - 3.4 El valor que les ha dado la jurisprudencia colombiana ..... 34
- Capítulo 4. Cómo se incorporan las NIT al ordenamiento colombiano ..... 37
  - 4.1 La regla del artículo 53 de la Constitución Política ..... 37
  - 4.2 De la adopción internacional a la vigencia para Colombia ..... 38

4.3 Qué cambia cuando el convenio está incorporado ..... 39
4.4 Una comprobación antes de utilizar la fuente ..... 40
Capítulo 5. Las NIT y el bloque de constitucionalidad ..... 41
5.1 Los artículos 53 y 93 responden preguntas diferentes ..... 41
5.2 Alcance constitucional y función interpretativa ..... 42
5.3 Cómo justificar que el convenio pertenece al bloque ..... 42
5.4 El convenio y los criterios de sus órganos de control ..... 43
Capítulo 6. Condiciones para aplicar una disposición internacional ..... 44
6.1 Identificar la disposición y su ámbito ..... 44
6.2 Comprobar vigencia y condiciones particulares ..... 44
6.3 Evaluar el contenido para el uso propuesto ..... 45
6.4 Relacionar la norma internacional con las fuentes internas ..... 45
6.5 Utilizar criterios de control pertinentes y respetar el marco procesal ..... 46
Capítulo 7. Del problema jurídico al argumento internacional ..... 47
7.1 Delimitar el problema y seleccionar la fuente ..... 47
7.2 Explicar la función y construir la conexión ..... 47
7.3 Un formato breve para organizar la explicación ..... 48
7.4 Reconocer la incidencia en la razón de decidir ..... 49
Parte II. Las NIT desde la casación laboral ..... 50
Capítulo 8. El lugar de las NIT en la casación laboral ..... 51
8.1 Objeto del recurso extraordinario de casación ..... 51
8.2 El régimen procesal aplicable ..... 52
8.3 Los instrumentos internacionales entre los fines del recurso ..... 52
8.4 Qué significa casar una sentencia y cómo intervienen las NIT ..... 53
Capítulo 9. La NIT en la acusación ..... 55
9.1 Identificar una norma sustancial concreta ..... 55
9.2 Relacionar el convenio con las normas internas ..... 55
Capítulo 10. El error alegado y las fuentes para estudiar su demostración ..... 57
10.1 Las discusiones jurídicas y sobre los hechos ..... 57
10.2 Las modalidades del reproche jurídico ..... 58
10.3 Los errores en el cuestionamiento probatorio ..... 59
10.4 La demostración del error fáctico ..... 60

10.5 Cuando el reproche es procesal: la violación medio ..... 60
Capítulo 11. Recomendaciones y criterios de control en el recurso ..... 63
11.1 Precisar su función en la demostración ..... 63
Capítulo 12. La incidencia alegada y el resultado del recurso ..... 65
12.1 Controvertir los pilares que soportan el fallo ..... 65
12.2 Precisar la decisión solicitada ..... 66
12.3 Preguntas sugeridas para estudiar el argumento ..... 66
Capítulo 13. De la fuente internacional al argumento en casación ..... 68
13.1 La fuente y el problema: explicar su pertinencia ..... 68
13.2 La fuente y la sentencia: construir el cuestionamiento ..... 69
13.3 El argumento y la petición: explicar la consecuencia ..... 70
Parte III ..... 72
Las NIT en las decisiones de la Sala de Casación Laboral ..... 72
1 Libertad sindical y protección frente a la discriminación ..... 74
2 Negociación colectiva y conflictos colectivos ..... 92
3 Igualdad de remuneración ..... 131
4 Protección del salario ..... 136
5 Igualdad de género y protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo ..... 140
6 Relación de trabajo y seguridad y salud ..... 148
Precisiones generales sobre el estado y la utilización de las fuentes de la OIT ..... 165
Conclusiones ..... 167
Bibliografía ..... 170

# Presentación

Detrás de cada controversia laboral hay preguntas sobre las condiciones en que una persona trabaja, sostiene a su familia y ejerce sus derechos, y sobre las obligaciones y facultades de quien organiza y dirige el trabajo. Determinar la naturaleza de una vinculación, examinar el alcance de la libertad sindical o establecer si un trato es discriminatorio tiene consecuencias que trascienden el expediente. La calidad de la respuesta jurídica depende de comprender el problema y utilizar las fuentes que permiten resolverlo con rigor. Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) forman parte de esa tarea.

La protección internacional del trabajo comprende fuentes de distintos sistemas. Los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas (ONU) y del sistema interamericano, desarrollado en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA), reconocen derechos laborales y de seguridad social. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con un sistema normativo especializado, cuyos convenios, recomendaciones y protocolos conforman las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Estos ámbitos se complementan y contribuyen a la protección de los derechos de las personas en el mundo del trabajo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en una publicación conjunta con la Defensoría del Pueblo, abordó los derechos humanos laborales a partir de los instrumentos de los sistemas universal e interamericano y de su desarrollo jurisprudencial[1]. En esta oportunidad, la Sala centra su atención en las NIT de la OIT y en los criterios de sus órganos de control. La cartilla explica su naturaleza, fuerza jurídica y condiciones de aplicación en Colombia, así como su utilización en el razonamiento judicial, con especial atención a la casación laboral. Ambas publicaciones ofrecen perspectivas complementarias para comprender y utilizar las fuentes internacionales de protección del trabajo.

[1] Véase Defensoría del Pueblo y Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, *Derechos humanos laborales. Una mirada desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia*, Bogotá, enero de 2023.

La OIT nació en 1919 con una convicción que conserva su fuerza: la paz duradera requiere justicia social, valor que la Constitución Política de 1991 también consagra en su preámbulo al proponerse un orden político, económico y social justo. La actividad normativa de la Organización conecta el progreso económico con la protección de las personas y ofrece un marco internacional para orientar las condiciones de trabajo. La Declaración de Filadelfia expresa el fundamento humano de ese proyecto: «el trabajo no es una mercancía». Desde esa perspectiva, el desarrollo adquiere sentido cuando contribuye a mejorar la vida de quienes participan en él.

Según *Las reglas del juego*, publicación de la OIT, esa relación se expresa en el concepto de trabajo decente. Este comprende oportunidades de trabajo productivo y adecuadamente remunerado, seguridad, protección social, posibilidades de desarrollo y participación, y condiciones de igualdad. La promoción del empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social integran una misma agenda. Para quienes actúan en el mundo del derecho laboral, esa conexión ayuda a comprender la finalidad de los instrumentos y las realidades que buscan atender.

Las NIT se construyen mediante la participación de gobiernos, empleadores y trabajadores. Ese origen tripartito reúne experiencias e intereses distintos en la elaboración de estándares internacionales y permite contar con referencias compartidas para la protección del trabajo. La OIT destaca, además, que las condiciones laborales adecuadas pueden contribuir a prevenir accidentes, desarrollar capacidades y favorecer relaciones de cooperación. La protección de las personas y la sostenibilidad de la actividad económica encuentran allí puntos de apoyo comunes[2].

Su utilidad se concreta en tareas reconocibles. Un juez puede examinar el alcance de una garantía; un abogado, sustentar una pretensión o una defensa; un inspector del trabajo, estudiar el estándar relacionado con una actuación dentro de su competencia; y los servidores públicos que participan en la formulación de políticas públicas, analizar las normas internacionales pertinentes. Los instrumentos internacionales pueden aportar elementos a los tribunales, las administraciones y los interlocutores sociales. Para examinar ese aporte, resulta útil identificar la fuente, su ámbito y sus condiciones de utilización en Colombia.

---

[2] Véase Constitución de la OIT, preámbulo y Declaración de Filadelfia, I.a; Constitución Política de Colombia, preámbulo. Para trabajo decente, tripartismo y la relación entre normas y desarrollo, véase OIT, Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, 4.ª ed., 2019, pp. 8–15 y 18–22.

Esta cartilla pretende responder a esa necesidad, proponiendo un recorrido que comienza en el problema laboral y culmina en la explicación de cómo una fuente internacional puede participar en su solución. Está dirigida a magistrados, jueces, servidores judiciales, abogados litigantes, inspectores del trabajo y otros actores del derecho laboral y de la seguridad social. Su propósito es facilitar una consulta comprensible y, al mismo tiempo, conservar la precisión que exige el uso de las fuentes.

En Colombia, ese recorrido comprende la incorporación a la legislación interna, el bloque de constitucionalidad y la función de una disposición concreta en el razonamiento. También comprende las diferencias entre convenios, protocolos, recomendaciones y pronunciamientos de control. La cartilla explica estas categorías con apoyo en las fuentes citadas y ofrece rutas orientativas para su consulta.

La utilización de las NIT en la casación laboral merece especial atención, dadas las particularidades de este recurso extraordinario. Los ejemplos jurisprudenciales permiten estudiar cómo se discutió una fuente internacional y qué decidió la Sala, sin anticipar criterios sobre la configuración de errores en otros asuntos.

El proyecto ofrece una herramienta de formación y consulta para la comprensión y utilización de las NIT. Articula fundamentos teóricos y ejemplos jurisprudenciales sobre la fuerza jurídica de las fuentes, sus funciones y su incidencia en la decisión judicial**.**

La cartilla cuenta con dos versiones: una impresa y otra digital disponible en el micrositio de la Sala de Casación Laboral, ubicado en la página *web* de la Corte Suprema de Justicia. Esta última se concibe como una publicación dinámica, cuyos contenidos podrán actualizarse cuando los desarrollos normativos, jurisprudenciales o las necesidades de consulta lo justifiquen.

La versión digital incluirá, además, un anexo con fichas adicionales elaboradas por Relatoría sobre sentencias en las que se emplean las Normas Internacionales del Trabajo. Este anexo podrá ampliarse con nuevas decisiones, para facilitar su búsqueda y consulta.

La invitación es a comprender las NIT y examinar su utilización rigurosa cuando resulte pertinente. La relación entre la fuente, el problema jurídico, las condiciones de aplicación y la consecuencia

propuesta permite reconocer su aporte a la argumentación y a la decisión, desde las distintas posiciones que pueden ocupar los sujetos de las relaciones laborales y de seguridad social.

Nota de alcance. Esta cartilla tiene una finalidad pedagógica y de consulta. Sus rutas, ejemplos y herramientas tienen carácter orientador y no constituyen criterios vinculantes para los jueces ni sustituyen el análisis jurídico que corresponda realizar en cada caso. Tampoco anticipan el criterio de la Sala sobre asuntos sometidos a su conocimiento.

# Propósito y metodología de la cartilla

## Objetivo general

Fortalecer la capacidad de los operadores del derecho laboral y de la seguridad social para identificar, comprender y examinar la utilización pertinente de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia, mediante fuentes trazables, explicaciones comprensibles y ejemplos jurisprudenciales. La cartilla ofrece herramientas para una argumentación rigurosa desde las distintas posiciones de los sujetos de las relaciones laborales y de seguridad social, con atención específica a la discusión de estas fuentes en casación.

## Objetivos específicos

1. Diferenciar convenios, protocolos, recomendaciones de la Conferencia, declaraciones y pronunciamientos de los órganos de control, de acuerdo con su naturaleza jurídica.
2. Reconocer la relación entre incorporación a la legislación interna, pertenencia al bloque de constitucionalidad y condiciones de utilización de una disposición concreta.
3. Construir argumentos que conecten el problema del caso, la norma interna, la fuente internacional y la consecuencia jurídica propuesta.
4. Describir la función de las NIT en el razonamiento de las providencias y distinguir los argumentos de las partes de los adoptados por la Sala, sin calificar el acierto de las decisiones.
5. Comprender las exigencias básicas para plantear una discusión sobre NIT en el recurso extraordinario de casación.

## Metodología

La elaboración se apoya en investigación documental, contraste de fuentes y análisis jurisprudencial. La base comprende instrumentos internacionales, pronunciamientos de control de la OIT, jurisprudencia constitucional y laboral, doctrina y materiales de formación. Los documentos se examinan según su naturaleza, autoría, fecha y pertinencia. Los aportes bibliográficos se identifican como desarrollos doctrinales o pedagógicos, sin atribuirlos por esa sola razón a la Sala.

El análisis teórico identifica las proposiciones relevantes y su soporte, contrasta los materiales y distingue entre normas, interpretaciones judiciales y aportes doctrinales o pedagógicos. Las diferencias

sobre incorporación, jerarquía o función de una fuente se explican con sus condiciones y referencias. La investigación se delimita a las NIT de la OIT; las fuentes de otros sistemas proporcionan el contexto internacional de la protección del trabajo.

El análisis jurisprudencial parte de las fichas elaboradas por Relatoría y de su cotejo con las providencias originales. Conserva sus apartados e incorpora un cuadro sobre la forma de utilización e incidencia de la fuente internacional. El examen distingue los argumentos de las partes de los adoptados por la Sala, identifica el contexto procesal y registra los votos particulares localizados. La función de la fuente describe su aporte al razonamiento; su incidencia explica la conexión con las razones y el resultado del asunto.

La escritura pedagógica organiza los hallazgos en explicaciones, cuadros, ejemplos y preguntas de verificación sugeridas. Las referencias permiten consultar sus fuentes. Las precisiones generales sobre los instrumentos reúnen la información sobre ratificación, vigencia y clasificación registrada en NORMLEX, con indicación de la fecha de consulta.

## Estructura y consulta de la cartilla

La cartilla se organiza en tres partes. La primera desarrolla los fundamentos para comprender y utilizar las NIT de la OIT, mediante conceptos, ejemplos, cuadros comparativos y preguntas de verificación sugeridas. La segunda aborda su discusión desde la casación laboral y relaciona el argumento sustantivo con las exigencias del recurso. La tercera presenta las fichas jurisprudenciales y su explicación pedagógica, con atención a las decisiones en las que la fuente internacional aporta al razonamiento judicial.

El lector puede seguir la secuencia de capítulos o acudir directamente al problema de su interés. Como se indicó, la versión digital incluye un anexo de fichas jurisprudenciales que facilita la búsqueda y consulta de otras decisiones judiciales que utilizan las NIT y se actualizará en la medida en que surjan nuevas decisiones. El índice y las conclusiones completan la estructura de la cartilla.

## Criterios de selección y análisis de las decisiones

La cartilla presenta una selección pedagógica, no exhaustiva, de providencias de la Sala de Casación Laboral en su conformación permanente, organizada por temas. Se incluyen decisiones en las que una

fuente de la OIT aporta a una premisa relevante del razonamiento, de forma decisiva o concurrente, y se excluyen las referencias cuya sola mención no permite identificar ese aporte. La selección comprende distintos resultados y competencias. Una misma providencia se presenta una sola vez, aunque desarrolle varios instrumentos.

El análisis examina qué función cumple la fuente: sustentar una regla, precisar su alcance, integrar la respuesta jurídica o reforzar un argumento. También identifica las condiciones de su aplicación y su incidencia en el resultado. Una referencia concurrente puede aportar al razonamiento, aunque no constituya su único fundamento.

La pregunta «¿qué pierde el razonamiento si retiramos la referencia internacional?» orienta este examen. Para responderla, es necesario leer integralmente la providencia e identificar el aporte de la fuente internacional a los argumentos adoptados por la Sala y su relación con la decisión, incluso cuando no constituya su fundamento determinante.

# Parte I. Comprender las NIT para utilizarlas

# Capítulo 1. Qué son las NIT y qué problemas ayudan a resolver

**Pregunta de entrada.** ¿Qué es una norma internacional del trabajo y qué puede aportar a la solución de un caso concreto?

Para examinar su posible aporte, resulta útil identificar la fuente internacional pertinente, establecer su naturaleza y fuerza jurídica, y determinar la función que puede cumplir en la solución del problema jurídico.

## 1.1 Concepto

Las NIT son instrumentos jurídicos elaborados con participación de gobiernos, empleadores y trabajadores y adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Comprenden convenios, protocolos y recomendaciones sobre principios, derechos y condiciones en el mundo del trabajo.

Se dividen en dos grandes clases:

- Convenios y protocolos.
  - Convenios: la OIT los caracteriza como tratados internacionales jurídicamente vinculantes sujetos a ratificación.
  - Protocolos: son tratados vinculados a un convenio, utilizados para modificar determinadas disposiciones o ampliar su alcance.[3]
- Recomendaciones. Directrices no vinculantes, que no se ratifican. Pueden complementar un convenio o ser autónomas[4].

La Constitución de la OIT es el tratado constitutivo de la Organización, cuyo texto original fue aprobado en 1919. Regula sus órganos, competencias y procedimientos y contiene principios y

[3] Véase OIT, Convenios, protocolos y recomendaciones; NORMLEX, Guía, apartado sobre protocolos; y OIT, Cómo se crean las normas, apartado «Ratificación de los convenios y de los protocolos».

4 Véase OIT, Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, 4.ª ed., 2019, p. 18; y OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 48–49, sobre las recomendaciones complementarias y autónomas.

objetivos en su preámbulo y en la Declaración de Filadelfia, incorporada como anexo. Sus compromisos se dirigen a los Estados miembros por su pertenencia a la Organización. La Constitución se distingue de los convenios sobre materias específicas, sujetos a ratificación, y de las declaraciones, resoluciones y repertorios de recomendaciones prácticas, cuya naturaleza y alcance se examinan por separado.[5]

Los tratados de derechos humanos de otros sistemas y vinculantes para Colombia también reconocen derechos laborales, entre ellos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); la Convención Americana sobre Derechos Humanos y Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: "Protocolo de San Salvador".

**La OIT y sus órganos principales**

La OIT nació en 1919 como parte del Tratado de Versalles, con la justicia social como fundamento de una paz duradera. En 1944 adoptó la Declaración de Filadelfia y en 1946 se convirtió en organismo especializado de las Naciones Unidas. Su estructura permite distinguir la adopción de normas, la dirección institucional y el trabajo técnico de la Oficina.[6]

| Órgano | Composición y funciones principales |
|---|---|
| **Conferencia Internacional del Trabajo** | Órgano tripartito con delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores. Adopta convenios y recomendaciones, aprueba el programa y el presupuesto y participa en el control de la aplicación de las normas. |
| **Consejo de Administración** | Órgano ejecutivo tripartito. Orienta las actividades de la Organización, fija el orden del día de la Conferencia y dirige las actividades de la Oficina. |
| **Oficina Internacional del Trabajo** | Secretaría permanente. Prepara informes y estudios, reúne y difunde información y presta apoyo técnico a la actividad normativa y a los procedimientos de control. |

Fuentes del cuadro.[7]

[5] Véase Constitución de la OIT, preámbulo, arts. 1, 2 y 19 y anexo, Declaración de Filadelfia. Sobre la distinción entre la Constitución y los instrumentos adoptados por la Organización, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 45–51.
[6] Véase OIT, Historia de la OIT, https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit.
[7] Véase OIT, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, arts. 2, 3, 7, 10, 13 y 19; y OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 8–9.

## 1.2 Características que importan para su uso

| Característica | Qué significa | Consecuencia práctica |
|---|---|---|
| Origen tripartito | Gobiernos, empleadores y trabajadores participan en la elaboración normativa. El artículo 19.2 de la Constitución de la OIT exige una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes para la adopción de tales instrumentos. | La adopción resulta de la participación de los tres sectores, sin que ello implique unanimidad ni identidad de posiciones entre los sectores participantes. |
| Universalidad | Las NIT tienen vocación universal. En la elaboración de convenios y recomendaciones de aplicación general se tienen en cuenta las diferencias y circunstancias particulares de los Estados miembros (art. 19.3 de la Constitución de la OIT). | La vocación universal de las NIT no implica una aplicación uniforme, pues su alcance depende del ámbito y las condiciones de aplicación previstos en cada instrumento. |
| Estándares mínimos y condiciones más favorables | Las NIT establecen estándares de protección que no impiden mantener condiciones más favorables reconocidas en los ordenamientos nacionales (art. 19.8 de la Constitución de la OIT). | La adopción o ratificación de una NIT no supone la reducción de condiciones más favorables existentes. La relación entre las disposiciones se examina conforme a su contenido y al ordenamiento aplicable. |
| Sin reservas, con flexibilidad | No se admiten reservas; algunos convenios permiten elegir partes, excluir categorías o escoger niveles de protección. | Puede ser útil consultar las opciones declaradas por Colombia. Para el C138, el registro de NORMLEX consultado indica una edad mínima especificada de 15 años. |

Fuentes del cuadro[8].

8 Véase Constitución de la OIT, art. 19.2, 19.3 y 19.8; OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 52–55; y Molina Monsalve, Carlos Ernesto, El bloque de la constitucionalidad. Análisis sistemático y crítico, Legis, 2022, cap. VI, pp. 124–125 y 129–130. La edad mínima especificada por Colombia para el

La OIT clasifica los convenios internacionales del trabajo en tres categorías: fundamentales, de gobernanza (prioritarios) y técnicos. Esta clasificación no determina, por sí misma, su jerarquía ni su forma de aplicación en el ordenamiento colombiano. Además, un mismo convenio puede contener disposiciones susceptibles de aplicación directa, directrices generales y disposiciones programáticas que requieren medidas de desarrollo normativo o institucional[9].

## 1.3 Qué problemas ayudan a resolver

El manual de formación dirigido por Xavier Beaudonnet organiza la utilización judicial del derecho internacional del trabajo en cuatro funciones: resolver directamente el litigio, interpretar el derecho interno, inspirar el desarrollo de principios jurisprudenciales y reforzar una solución fundada en el derecho nacional. Es una clasificación pedagógica del manual; varias funciones pueden concurrir en una decisión. Los ejemplos siguientes son supuestos de aprendizaje, sin una respuesta sustantiva predeterminada.

**Cuando falta una regla precisa.** Por ejemplo, ante una controversia sobre la remuneración de las vacaciones, puede examinarse si una disposición internacional permite resolver una cuestión no regulada específicamente por el derecho interno. Este examen comprende la verificación de que el convenio esté debidamente ratificado y en vigor para Colombia, así como de que la disposición reúna las condiciones para su aplicación directa.

**Cuando hay varias interpretaciones posibles.** Las NIT pueden contribuir a precisar el significado de una disposición interna que admite diferentes interpretaciones. Por ejemplo, ante una controversia sobre si una diferencia de trato en el acceso al empleo constituye discriminación, la definición contenida en el artículo 1 del Convenio 111 puede aportar elementos para interpretar las normas nacionales sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

**Cuando se estudia el desarrollo de un principio jurisprudencial.** Las NIT pueden aportar elementos para el desarrollo o la concreción de principios jurisprudenciales dentro del marco del ordenamiento jurídico nacional. En esta función, pueden servir como referencia incluso instrumentos que no tengan

---

Convenio 138 se consulta en OIT, NORMLEX, Ratificaciones de Colombia: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595.

9 Véase OIT, Convenios, protocolos y recomendaciones, apartados «Convenios fundamentales» y «Convenios de gobernanza (prioritarios)»; y NORMLEX, clasificación de los convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos. Para la diversidad del contenido de las disposiciones y su aplicabilidad judicial, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 20–24 y 39.

carácter vinculante para Colombia, como los convenios no ratificados y las recomendaciones, sin que ello equivalga a su aplicación directa. Por ejemplo, en una controversia sobre protección social, los principios contenidos en instrumentos internacionales pueden servir como referencia para la elaboración de criterios jurisprudenciales relacionados con la interpretación y aplicación de la legislación interna. La referencia a estos principios no supone, por sí sola, el reconocimiento de una prestación ni sustituye el estudio de sus condiciones legales.

**Cuando se busca reforzar una solución fundada en el derecho nacional.** Una providencia puede fundamentar su decisión en las disposiciones del ordenamiento interno y acudir, además, a una fuente internacional para reforzar los argumentos que la sustentan. En este supuesto, la fuente internacional cumple una función complementaria, sin constituir el fundamento determinante de la decisión. Esta función puede cumplirse mediante convenios ratificados o no ratificados por Colombia, así como mediante recomendaciones de la OIT. La sola mención de una fuente internacional no permite establecer que haya cumplido esta función, pues es necesario identificar su aporte a la argumentación judicial.

Estas funciones permiten formular algunas preguntas: ¿existe una cuestión no regulada específicamente por el derecho interno?, ¿se presentan distintas interpretaciones de una disposición nacional?, ¿se plantea el desarrollo de un principio jurisprudencial?, ¿una fuente internacional puede reforzar una solución fundada en el derecho nacional? Las respuestas pueden orientar la identificación de las fuentes pertinentes y de su posible función en el razonamiento judicial. Su utilización depende del contenido de cada instrumento, de sus condiciones jurídicas y del problema que se examina, sin que la invocación de una NIT constituya un objetivo en sí mismo[10].

La pertenencia de una disposición internacional al bloque de constitucionalidad y la posible incompatibilidad entre una norma interna y un convenio ratificado son cuestiones transversales a estas formas de utilización judicial. Su análisis exige considerar la fuerza jurídica de la disposición, sus condiciones de aplicación y, cuando corresponda, la favorabilidad, dentro de las competencias del órgano que decide. El capítulo 5 y los numerales 4.3 y 6.4 desarrollan estas cuestiones.

---

[10] Véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, p. 17, clasificación de las cuatro formas de utilización; pp. 18–24, resolución directa; pp. 24–31, interpretación; pp. 32–33, inspiración jurisprudencial; y pp. 34–35, refuerzo. Los ejemplos son elaboraciones pedagógicas de esta cartilla.

## 1.4 Principios y derechos fundamentales

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y enmendada en 2022, identifica cinco categorías:

1. Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. Abolición efectiva del trabajo infantil.
4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
5. Un entorno de trabajo seguro y saludable, incorporado en 2022.

Estas cinco categorías se encuentran desarrolladas en diez convenios fundamentales. Todos los Estados miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado esos convenios, tienen el compromiso, derivado de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, los principios relativos a estos derechos fundamentales[11].

Este compromiso se distingue de las obligaciones específicas que los Estados asumen mediante la ratificación de cada convenio.

Según el registro oficial de NORMLEX consultado el 19 de octubre de 2026, Colombia ha ratificado ocho de los diez convenios fundamentales. No figuran ratificados el Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, ni el Convenio 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. El cuadro registra esa situación y no reemplaza la comprobación correspondiente al período de un caso[12].

---

[11] Véase OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, numerales 1 y 2.

[12] Véase OIT, NORMLEX, Ratificaciones de Colombia, registro por convenios fundamentales: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595. Consulta registrada: 19 de octubre de 2026. La identificación de los diez convenios fundamentales corresponde a la clasificación de la OIT posterior a la enmienda de 2022 de su Declaración de 1998.

| Convenio fundamental | Ratificación por Colombia | Estado |
|---|---|---|
| **C29, trabajo forzoso** | 4 de marzo de 1969 | En vigor |
| **C87, libertad sindical** | 16 de noviembre de 1976 | En vigor |
| **C98, sindicación y negociación colectiva** | 16 de noviembre de 1976 | En vigor |
| **C100, igualdad de remuneración** | 7 de junio de 1963 | En vigor |
| **C105, abolición del trabajo forzoso** | 7 de junio de 1963 | En vigor |
| **C111, discriminación** | 4 de marzo de 1969 | En vigor |
| **C138, edad mínima (especificada: 15 años)** | 2 de febrero de 2001 | En vigor |
| **C182, peores formas de trabajo infantil** | 28 de enero de 2005 | En vigor |
| **C155, seguridad y salud de los trabajadores** | No ratificado | — |
| **C187, marco promocional para la seguridad y salud** | No ratificado | — |

Fuente: OIT, NORMLEX, registro de ratificaciones de Colombia consultado el 19 de octubre de 2026. El registro informa 62 convenios ratificados: 50 en vigor, 3 denunciados y 9 abrogados; asimismo, 3 de los 4 convenios de gobernanza ratificados. Son datos referidos a la consulta, sujetos a actualización[13].

Según el registro de NORMLEX consultado, Colombia no registra ratificaciones de protocolos de la OIT.[14]

## 1.5 Posibles usos de las NIT según el ámbito de la actividad

| Destinatario | Tarea típica | Lo que las NIT pueden aportar |
|---|---|---|
| Juez o magistrado | Examinar y resolver controversias laborales. | Disposiciones aplicables, elementos de interpretación y referencias para el razonamiento judicial, según su naturaleza y fuerza jurídica. |

[13] Véase OIT, NORMLEX, Ratificaciones de Colombia: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595. Consulta registrada: 19 de octubre de 2026. La información corresponde a ese corte y no certifica por sí misma la vigencia del instrumento durante el período de un litigio.

[14] Véase OIT, NORMLEX, Ratificaciones de Colombia, apartado de protocolos: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595. Consulta: 11 de noviembre de 2026.

| | | |
|---|---|---|
| Abogado litigante | Sustentar pretensiones, defensas o cargos. | Fundamentos normativos y argumentos jurídicos relacionados con el problema debatido. |
| Inspector del trabajo | Comprender el estándar ligado a una actuación de su competencia. | El contenido del estándar, sin desbordar sus funciones legales. |
| Servidor público | Participar en la formulación o ejecución de políticas laborales, dentro de sus competencias. | Estándares internacionales y referencias técnicas para el análisis de políticas y regulaciones laborales. |
| Docente de derecho | Enseñar y analizar las fuentes del derecho laboral y su utilización. | Instrumentos para explicar la relación entre el derecho internacional del trabajo y el derecho interno, así como sus posibles usos jurídicos. |
| Estudiante de derecho | Estudiar las fuentes del derecho laboral y sus posibilidades de utilización. | Elementos para comprender las NIT, su naturaleza jurídica y su relación con el ordenamiento colombiano. |

Fuentes del cuadro[15].

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se identificó el instrumento por su nombre, número y año?

☐ ¿Se determinó si es convenio, protocolo, recomendación, declaración u otro instrumento?

☐ Si se trata de un convenio o protocolo, ¿se verificó en NORMLEX su ratificación, entrada en vigor para Colombia y las opciones de flexibilidad declaradas cuando corresponda?

☐ ¿Qué problema jurídico se pretende examinar y qué pertinencia tiene el instrumento internacional para su análisis?

15 Elaboración pedagógica propia de la cartilla, con base en OIT, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*, 2009, p. xiv; y OIT, *Las reglas del juego*, 2019, pp. 25 – 26.

# Capítulo 2. Cómo identificar y consultar las fuentes de la OIT

**Pregunta de entrada.** ¿Dónde encuentro el texto oficial de un instrumento, su situación jurídica para Colombia y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT sobre él?

Los comentarios de los órganos de control pueden aportar contexto y criterios de interpretación. Su consulta puede resultar útil cuando guarda relación con el problema y con la fuente utilizada.

## 2.1 NORMLEX, sistema oficial de información

NORMLEX es el sistema de información de la OIT sobre las NIT. Reúne los instrumentos, las ratificaciones, las obligaciones de envío de memorias y los comentarios de los órganos de control, e integra la base NATLEX de legislación nacional sobre trabajo y seguridad social. Su dirección es normlex.ilo.org.[16]

## 2.2 Qué buscar y dónde

| Información necesaria | Dónde se encuentra | Qué registrar |
|---|---|---|
| **El texto del convenio, protocolo o recomendación** | NORMLEX, instrumentos | Número, nombre oficial, año, artículo o párrafo |
| **Si Colombia lo ratificó, desde cuándo y con qué opciones** | NORMLEX, ratificaciones por país | Fecha de ratificación y entrada en vigor para Colombia; estado de la ratificación y situación del convenio (en vigor, denunciado o abrogado, según corresponda); y opciones declaradas (p. ej., |

16 Véase OIT, NORMLEX, *Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo*, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es; y OIT, *Programa de Formación en Normas Internacionales del Trabajo. Paso a paso búsqueda en NORMLEX*, 2024, paso 1.

| | | |
|---|---|---|
| | | «Edad mínima especificada: 15 años» en el C138). |
| **Qué ha dicho la CEACR sobre Colombia** | NORMLEX, comentarios por país y convenio | Tipo de comentario (observación o solicitud directa), convenio, año de adopción y de publicación, y párrafo pertinente. |
| **Qué concluyó la Comisión de Aplicación de Normas** | Informes de la Comisión de Aplicación de Normas y actas de la Conferencia Internacional del Trabajo | Reunión, año, país, convenio y documento oficial del caso examinado. |
| **Qué ha dicho el Comité de Libertad Sindical** | NORMLEX, procedimiento de libertad sindical; *Recopilación de decisiones* | Número de caso, informe y párrafo pertinente, o párrafo de la *Recopilación de decisiones*, con indicación de su edición |
| **Cómo se aplica un tema en varios países** | Estudios Generales de la CEACR | Año, tema y párrafo |

Fuentes del cuadro[17].

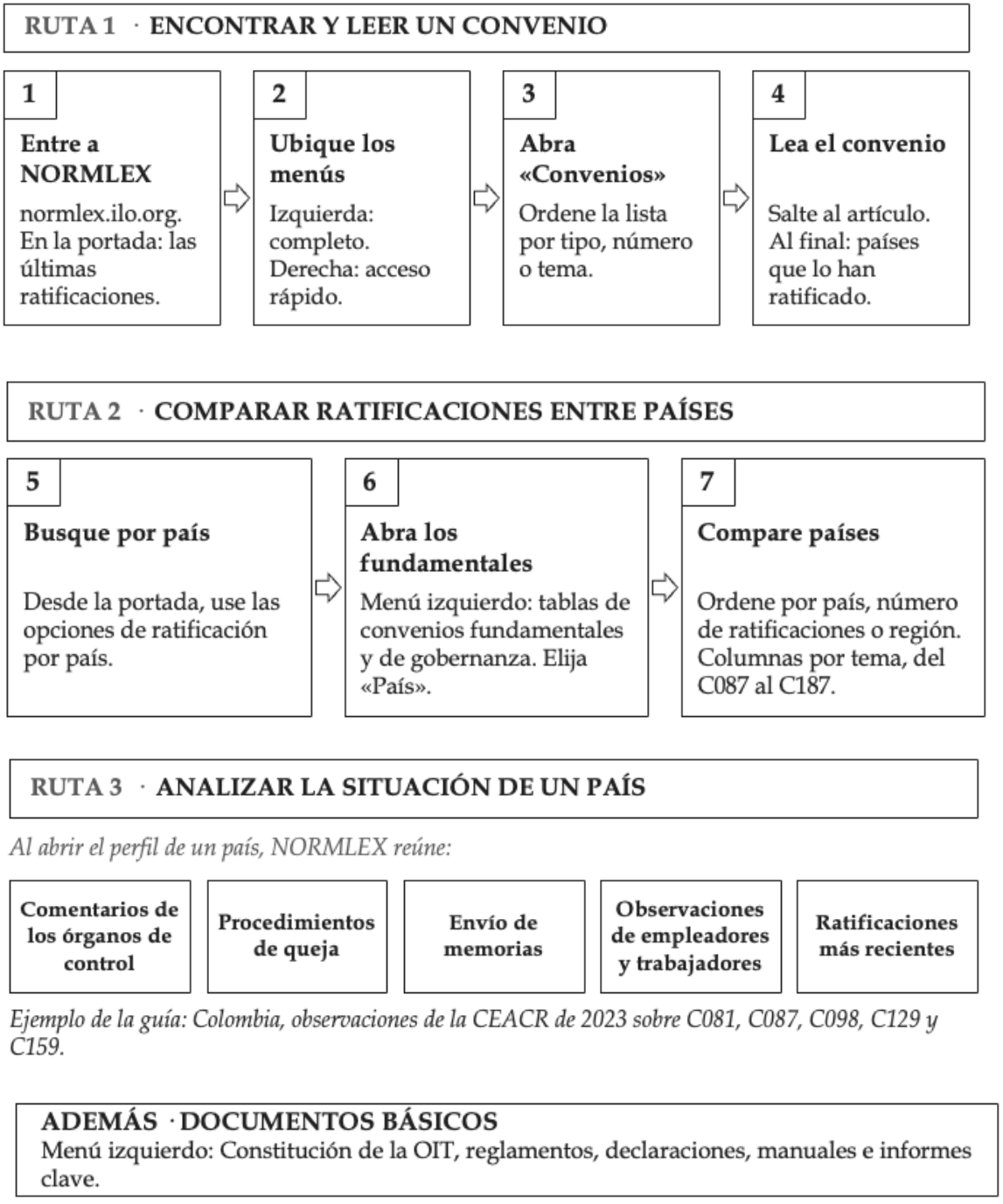
## 2.3 Ruta de consulta en cinco pasos

1. **Identificación del instrumento.** La búsqueda por número o tema permite localizar su nombre oficial y su texto.
2. **Ubicación de la disposición.** La lectura del artículo o párrafo permite precisar el contenido pertinente.
3. **Situación de Colombia.** El registro permite consultar ratificación, estado y opciones declaradas.
4. **Comentarios de control.** La búsqueda por país y convenio permite distinguir observaciones y solicitudes directas, así como sus fechas.
5. **Registro de la consulta.** El enlace y la fecha facilitan la trazabilidad de la información, que puede cambiar.

17 Cuadro de elaboración pedagógica. Para la búsqueda, véase OIT, Paso a paso búsqueda en NORMLEX, Programa de Formación en Normas Internacionales del Trabajo, 2024, pasos 1–2; para la identificación de comentarios y procedimientos de control, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 72–76 y 86–87; y OIT, El sistema de control de la OIT. Una guía para los mandantes, https://guide-supervision.ilo.org/es/.

## 2.4 Paso a paso en NORMLEX, en imagen

La guía del Programa de Formación organiza la búsqueda en siete pasos numerados y dos apartados finales: la situación de un país y los documentos básicos. El gráfico los agrupa en tres rutas[18].




18 Véase *Programa de Formación en Normas Internacionales del Trabajo, Paso a paso búsqueda en NORMLEX*, 2024, pp. 1–8.

*Gráfico: Paso a paso en NORMLEX · 7 pasos en 3 rutas*

La ruta 1 sirve para leer un instrumento; la 2, para comparar ratificaciones; la 3, para ver qué han dicho los órganos de control sobre Colombia.

## 2.5 Ejemplo real: cómo leer el encabezado de un comentario

> *Observación (CEACR) – Adopción: 2023, Publicación: 112.ª reunión CIT (2024). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) – Colombia (Ratificación: 1976).*

De ese encabezado se extraen los datos de la cita: órgano (CEACR), tipo (observación), año de adopción (2023), publicación (112.ª CIT, 2024), país y convenio (Colombia, C87). NORMLEX precisa la fecha de ratificación: 16 de noviembre de 1976.

Las observaciones expresan la evaluación de la CEACR sobre la aplicación del convenio y aportan criterios cualificados para estudiar su alcance. No equivalen a una sentencia ni fijan de manera definitiva el significado de sus disposiciones. El encabezado de 2023/2024 se conserva como ejemplo histórico de identificación documental[19].

## 2.6 Formato guía para registrar la consulta

| Campo | Ejemplo |
|---|---|
| **Instrumento y disposición** | C87, art. 3.1 |
| **Tipo de documento** | Convenio |
| **Situación para Colombia** | Ratificado el 16-11-1976, en vigor |
| **Documento de control** | Observación CEACR, adopción 2023, publicación 112.ª CIT (2024) |
| **Enlace** | Dirección de NORMLEX |
| **Fecha de consulta** | Fecha de la consulta efectivamente realizada |

Fuentes del cuadro[20].

[19] Véase OIT, CEACR, Observación sobre el Convenio núm. 87 para Colombia, adoptada en 2023 y publicada en la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2024, NORMLEX. El ejemplo se refiere a esa observación histórica. Sobre la naturaleza de las observaciones y las solicitudes directas, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, p. 76.

20 Véase OIT, NORMLEX, Ratificaciones de Colombia, registro del Convenio 87: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595 y CEACR,

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se consultó el texto del instrumento de NORMLEX y no de un resumen?

☐ ¿Se verificó la situación de Colombia y se registró la fecha de consulta?

☐ ¿Se identificó el órgano, el tipo de documento y el año de cada comentario?

☐ ¿Se citó el artículo o el párrafo concreto?

Observación sobre el Convenio núm. 87 para Colombia, adoptada en 2023 y publicada en 2024, para la identificación del documento de control.

# Capítulo 3. Naturaleza y fuerza jurídica de las fuentes

**Pregunta de entrada.** ¿Qué naturaleza tiene el documento de la OIT que voy a citar y qué puedo argumentar con él?

La identificación del órgano, la naturaleza del documento y su función permite estudiar el argumento internacional. La cartilla describe estas diferencias y no anticipa si una determinada utilización configura un error judicial o un motivo de casación.

## 3.1 Cuadro comparativo

| Fuente | Quién la adopta | Naturaleza | Vincula | Uso posible en el razonamiento |
|---|---|---|---|---|
| **Constitución de la OIT** | Estados fundadores; modificaciones conforme a su artículo 36 | Tratado constitutivo de la Organización, con la Declaración de Filadelfia como anexo | A los Estados miembros, conforme a sus disposiciones | Fundamento de los principios, competencias y procedimientos de la OIT; distinta de los convenios y protocolos sujetos a ratificación |
| **Convenio** | Conferencia Internacional del Trabajo; dos tercios de los votos de los delegados presentes | Tratado internacional de carácter especial: no requiere firma, el Estado se obliga ante la OIT y no rige la reciprocidad; no admite reservas | A los Estados ratificantes, conforme a las cláusulas de entrada en vigor del instrumento | Norma aplicable y parámetro, según su fuerza en el derecho interno (capítulos 4 y 5) |
| **Protocolo** | Conferencia | Tratado que complementa o modifica disposiciones de un convenio; requiere ratificación propia | A quien lo ratifica | Depende de su contenido, ratificación, vigencia y recepción interna |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Recomendación de la Conferencia** | Conferencia, con las mismas reglas que los convenios | Directriz no vinculante, de lenguaje exhortativo; complementaria o autónoma | No crea obligaciones de aplicación; sí de sumisión y de informar | Referencia para interpretar el derecho interno o fuente de inspiración ante lagunas |
| **Declaración de la Conferencia (p. ej., Principios y Derechos Fundamentales, 1998/2022)** | Conferencia | No es un tratado susceptible de ratificación. Su alcance se examina según el instrumento | La Declaración de 1998/2022 expresa compromisos derivados de la pertenencia a la OIT | Orienta la comprensión de los principios que enuncia. La tesis doctrinal sobre costumbre o *ius cogens* no se traslada automáticamente a toda declaración |
| **Resolución de la Conferencia** | Conferencia | No vinculante | No vincula | Herramienta interpretativa cuando se refiere a temas de convenios |
| **Repertorio de recomendaciones prácticas** | Reunión tripartita de expertos; el Consejo de Administración autoriza su publicación | Instrumento técnico no vinculante, distinto de los comentarios de la CEACR y de la Recopilación de decisiones del CLS | No vincula | Fuente de inspiración |
| **Observación de la CEACR relativa a un país** | Comisión de expertos independientes designados por el Consejo de Administración | Comentario sobre cuestiones fundamentales relativas a la aplicación de un convenio ratificado por un Estado. Se publica en el informe anual de la CEACR | No es jurídicamente vinculante por sí misma; constituye un pronunciamiento de supervisión técnica | Criterio de interpretación cualificado |
| **Solicitud directa de la CEACR** | Comisión de expertos | Comentario sobre aspectos técnicos | No es jurídicamente | Criterio técnico cualificado, según |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | independientes designados por el Consejo de Administración | de la aplicación de un convenio ratificado o petición de información adicional. Se comunica directamente al gobierno y está disponible en NORMLEX; no se publica en el informe anual | vinculante por sí misma; constituye un pronunciamiento de supervisión técnica | su contenido, para examinar la aplicación del convenio |
| **Observación general de la CEACR** | Comisión de expertos independientes designados por el Consejo de Administración | Comentario técnico de alcance general sobre temas relativos a la aplicación de uno o varios convenios, sin circunscribirse a un país específico | No es jurídicamente vinculante por sí misma | Criterio de interpretación cualificado de alcance general |
| **Estudio General de la CEACR** | CEACR, sobre tema elegido por el Consejo de Administración | Examen de legislación y práctica, incluidos Estados no ratificantes | No obliga | Sistematiza la doctrina de la CEACR, entendida como sus criterios técnicos e interpretativos, sobre los instrumentos examinados; sirve como referencia interpretativa cualificada de alcance general |
| **Conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas** | Comisión tripartita de la Conferencia | Examen tripartito de casos individuales de aplicación de convenios | No es norma | Evidencia del control sobre un país |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Recomendación del Comité de Libertad Sindical (CLS)** | Comité tripartito del Consejo de Administración; sus informes los aprueba el Consejo | Examen de quejas sobre libertad sindical, haya o no ratificación | Tratamiento diferenciado y no uniforme en la jurisprudencia colombiana, según el contenido, y el margen de apreciación nacional (3.4) | Criterio cualificado; el alcance reconocido a recomendaciones concretas se examina con su soporte jurisprudencial |

Fuentes del cuadro[21].

Los documentos producidos por los mecanismos de control también se distinguen por el procedimiento del que provienen. El control regular comprende el examen de las memorias presentadas por los gobiernos y de las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y trabajadores, y produce, entre otros documentos, observaciones, solicitudes directas, estudios generales y conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Los procedimientos especiales incluyen las reclamaciones del artículo 24, las quejas del artículo 26 de la Constitución de la OIT y las quejas ante el CLS; de ellos pueden resultar informes, conclusiones y recomendaciones de los órganos competentes. Las publicaciones técnicas de la Oficina tienen una función distinta: su procedencia institucional no las convierte, por sí sola, en convenios o pronunciamientos de control.[22]

## 3.2 Distinciones que evitan errores de fuente

**Convenio ratificado y convenio no ratificado.** Un convenio obliga únicamente a los Estados cuya ratificación registró el director general. Aun sin ratificación, genera las obligaciones de sumisión y de informar cuando lo pida el Consejo de Administración.

21 Cuadro de síntesis. Para convenios, protocolos y recomendaciones, véase Molina Monsalve, Carlos Ernesto, El bloque de la constitucionalidad. Análisis sistemático y crítico, Legis, 2022, cap. VI, p. 124, nota 8, pp. 125–126 y 133–135; para la distinción entre recomendaciones de la Conferencia y del CLS, pp. 151–152. Sobre observaciones, estudios generales y documentos del CLS, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 72–76 y 86–87. Para las declaraciones y los demás instrumentos, pp. 49–51; para la Declaración de 1998 enmendada en 2022, su numeral 2. El tratamiento jurisprudencial de los pronunciamientos de control se consulta en Corte Constitucional, C-288 de 2024, fundamentos 72–77.

22 Véase OIT, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, arts. 19, 22–26 y 28; y OIT, El sistema de control de la OIT. Una guía para los mandantes, apartados sobre control regular y procedimientos especiales, https://guide-supervision.ilo.org/es/.

**Recomendación de la Conferencia y recomendación del CLS.** Comparten el nombre, pero son documentos distintos. Molina señala cuatro diferencias[23]:

1. La de la Conferencia la adopta el máximo órgano de la OIT; la del CLS, un comité adscrito al Consejo de Administración.
2. La de la Conferencia se dirige a todos los Miembros; la del CLS, a un Estado concreto.
3. La de la Conferencia cubre cualquier materia; la del CLS, solo la libertad sindical.
4. En la distinción expuesta por Molina, la recomendación de la Conferencia puede ser autónoma o complementaria; la del CLS se refiere al examen de quejas sobre libertad sindical. Este procedimiento también puede operar sin ratificación de los convenios respectivos.

**Interpretación jurisdiccional e interpretación de control.** El artículo 37.1 de la Constitución de la OIT contempla la remisión a la Corte Internacional de Justicia de cuestiones o dificultades de interpretación[24]; el apartado 2 prevé la posibilidad de instituir un tribunal para ciertas cuestiones sobre convenios. Estas vías se distinguen de la actividad interpretativa que los órganos de control desarrollan al supervisar su aplicación. El manual de Beaudonnet explica tres fundamentos de la relevancia de esta última[25]:

1. Su mandato, especialización, independencia o composición, según el órgano, sustentan el carácter cualificado de sus criterios. Esta es una explicación del manual, no una equiparación con la interpretación de la CIJ mediante las opiniones consultivas previstas en el artículo 37 de la Constitución de la OIT.
2. El manual recoge la posición histórica de la CEACR sobre el reconocimiento de sus interpretaciones mientras no exista un pronunciamiento contrario de la Corte Internacional de Justicia.[26]

---

[23] Véase Molina Monsalve, Carlos Ernesto, El bloque de la constitucionalidad. Análisis sistemático y crítico, Legis, 2022, cap. VI, pp. 151–152. Allí se exponen las cuatro diferencias entre las recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las del Comité de Libertad Sindical.

[24] Véase el numeral 3.3 de esta cartilla, sobre la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia relativa al Convenio 87.

[25] Véase Constitución de la OIT, art. 37.1–2, fuente de las competencias de interpretación mencionadas. Para las tres razones que siguen sobre los órganos de control, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 93–95. Véase también Molina Monsalve, Carlos Ernesto, El bloque de la constitucionalidad. Análisis sistemático y crítico, Legis, 2022, cap. VI, p. 146, sobre la distinción entre interpretación jurisdiccional e interpretación de control.

[26] Véase OIT, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*, bajo la dirección de Xavier Beaudonnet, 2009, p. 94. Se describe la posición histórica que recoge el manual.

3. Beaudonnet relaciona la consideración de esos criterios con el cumplimiento de buena fe de los tratados. Esa argumentación doctrinal no atribuye idéntica fuerza a todos los documentos de control ni define por sí misma los efectos procesales de su utilización[27].

Los pronunciamientos de control pueden contribuir a precisar el alcance de las disposiciones. Su valor se examina según el órgano, el documento, su contexto y el tratamiento jurisprudencial pertinente; no se equiparan de forma general a una ley o a una sentencia.

## 3.3 La opinión consultiva de la CIJ sobre el Convenio 87

El 21 de mayo de 2026, la Corte Internacional de Justicia respondió la consulta promovida por el Consejo de Administración de la OIT, en el marco del artículo 37.1 de su Constitución, sobre la protección del derecho de huelga por el Convenio 87. Con diez votos a favor y cuatro en contra, concluyó que el derecho de huelga de las personas trabajadoras y de sus organizaciones está protegido por ese convenio.

La CIJ interpretó el instrumento conforme a las reglas consuetudinarias recogidas en los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena. Precisó que su conclusión no determina el contenido exacto, el alcance ni las condiciones de ejercicio del derecho. Esta delimitación permite comprender el aporte de la opinión sin atribuirle una respuesta anticipada sobre la legalidad de una huelga o los derechos discutidos en un proceso concreto.

La CIJ también señaló que puede atribuir «gran peso» a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, como medios complementarios de interpretación del Convenio 87. No obstante, precisó que, en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, no está obligada a ajustar su propia interpretación a la de esos órganos.[28]

---

[27] Véase OIT, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*, bajo la dirección de Xavier Beaudonnet, 2009, pp. 94–95, argumento sobre buena fe y consideración de pronunciamientos de control.

[28] Véase Corte Internacional de Justicia, Right to Strike under ILO Convention No. 87, opinión consultiva del 21 de mayo de 2026, párrs. 55–60, 117–119 y 139–142, texto oficial en inglés, https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-00-en.pdf.

## 3.4 El valor que les ha dado la jurisprudencia colombiana

La jurisprudencia constitucional ha examinado de manera diferenciada las recomendaciones del CLS. La exposición que sigue se apoya en los fundamentos 72 a 77 de la sentencia C-288 de 2024, como posición de la Corte Constitucional en ese asunto, y no como una definición propia de la Sala de Casación Laboral.

La C-288 de 2024 distingue una posición inicial y los matices desarrollados desde la SU-555 de 2014. Su exposición permite advertir que la respuesta depende del pronunciamiento concreto y de sus condiciones[29]:

- Recomendaciones del CLS. Según la C-288 de 2024, las aprobadas por el Consejo de Administración que contienen una orden expresa para Colombia tienen fuerza vinculante en los términos allí explicados. La misma sentencia condiciona su cumplimiento a la compatibilidad constitucional y reconoce un margen de apreciación, ligado a la especificidad y las alternativas de la recomendación. En el caso de las recomendaciones que no cumplen con las citadas características, la Corte señala que puede acudirse a ellas como criterios de interpretación.

- Recomendaciones, informes u observaciones de la CEACR. La C-288 de 2024 advierte que estos pronunciamientos de la OIT no han sido reconocidos como vinculantes por la jurisprudencia constitucional, aunque pueden servir como criterios hermenéuticos.

Conviene distinguir, además, las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que forman parte de las NIT, de las recomendaciones y demás pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, como el CLS y la CEACR, cuya naturaleza y efectos jurídicos son diferentes. [30]

[29] Véase Corte Constitucional, sentencia C-288 de 2024, fundamentos 72–77, texto original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/C-288-24.htm. Se cita su exposición, sin reproducir como citas primarias las providencias que esta transcribe. El texto publicado registra aclaraciones de voto de Diana Fajardo Rivera y Antonio José Lizarazo Ocampo. La de Lizarazo objeta el condicionamiento del artículo 481; esta referencia no presenta sus consideraciones como disenso específico sobre todos los criterios de control de la OIT.

[30] Véase Corte Constitucional, C-288 de 2024, fundamentos 74–77, para el tratamiento de las recomendaciones del CLS y de los pronunciamientos de la CEACR. Para la distinción respecto de las recomendaciones adoptadas por la Conferencia, véase Molina Monsalve, Carlos Ernesto, El bloque de la constitucionalidad. Análisis sistemático y crítico, Legis, 2022, cap. VI, pp. 151–152.

En sentencia de casación CSJ SL1947-2021, la mayoría explicó que las observaciones de la CEACR contienen enunciados interpretativos que «gozan de autoridad, reconocimiento y aceptación general». Relacionó esa consideración con la competencia técnica, independencia, composición y función de supervisión de la Comisión. La afirmación forma parte de la argumentación de esa providencia; no significa que todos sus pronunciamientos tengan idéntico efecto ni que sustituyan la competencia jurisdiccional[31].

En ese asunto, la mayoría examinó el artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo con apoyo en garantías constitucionales, convenios y criterios de control. Concluyó que la participación en la huelga declarada ilegal no bastaba, en las condiciones del caso, para sustentar los despidos, y estudió las conductas atribuidas individualmente. El magistrado Jorge Luis Quiroz Alemán aclaró su voto: compartió la decisión de casar, pero consideró innecesario ese análisis por el pacto convencional y objetó el alcance atribuido a la CEACR. El magistrado Fernando Castillo Cadena también aclaró su voto sobre la protección convencional y el proceso de disolución sindical. El ejemplo, por tanto, no expresa unanimidad en todos sus fundamentos ni acredita por sí solo una línea consolidada.

En CSJ STL7928-2020, fallo de tutela, la Sala acudió al artículo 2 del Convenio 87 y a los párrafos 327, 328, 330 y 387 de la *Recopilación* del CLS para examinar la libertad sindical de personas con vínculos diferentes del contrato de trabajo. Calificó sus pronunciamientos como «una lectura autorizada de los convenios, siempre que la Corte Internacional de Justicia no haya resuelto en contrario». La decisión protegió la libertad sindical de Usta y dispuso que el tribunal emitiera una nueva decisión. Ese contexto de tutela es distinto del examen de un cargo de casación[32].

Las dos providencias ilustran funciones interpretativas de los criterios de control en contextos distintos.

---

[31] Véase Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CSJ SL1947-2021, 19 de mayo de 2021, rad. 84263, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, pp. 22–26, y aclaraciones de voto de Jorge Luis Quiroz Alemán y Fernando Castillo Cadena. Texto oficial: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/06/SL1947-2021.pdf.

[32] Véase Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CSJ STL7928-2020, 9 de septiembre de 2020, rad. 60372, M. P. Omar Ángel Mejía Amador, pp. 18–20 y parte resolutiva, numerales primero y segundo. Texto oficial: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/novejuri/tutela/STL7928-2020.pdf. Se trata de un fallo de tutela.

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se identificó qué órgano produjo el documento?

☐ ¿Se conoce si es una norma (convenio o protocolo) o un criterio (recomendación, resolución, comentario de control)?

☐ ¿La recomendación citada proviene de la Conferencia o del CLS?

☐ ¿Se examinó el documento concreto del CLS, su aprobación, destinatario y contenido, junto con los matices de la jurisprudencia citada?[33]

☐ ¿Se explicó qué función cumple el documento en el argumento?

[33] Véase Corte Constitucional, sentencia C-288 de 2024, fundamentos 72–77. Las condiciones se examinan respecto del pronunciamiento concreto y no como regla de vinculación uniforme de los documentos de control.

# Capítulo 4. Cómo se incorporan las NIT al ordenamiento colombiano

**Pregunta de entrada.** ¿Qué debe comprobarse para afirmar que un convenio de la OIT es una norma obligatoria en Colombia?

La adopción de un convenio por la Conferencia no equivale a su ratificación por todos los Estados. El examen de su recepción en Colombia permite diferenciar la existencia internacional del instrumento, el consentimiento estatal y sus efectos internos. Para ese estudio puede ser útil reconstruir la secuencia que se presenta a continuación.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 distingue el tratado del acto internacional por el cual el Estado expresa su consentimiento en obligarse. Su artículo 5 contempla los tratados adoptados en el ámbito de una organización internacional, sin perjuicio de las reglas pertinentes de esta. Por ello, el estudio de los convenios de la OIT comprende su régimen especial de adopción y ratificación, previsto en el artículo 19 de la Constitución de la Organización. La secuencia para Colombia se explica en el numeral 4.2.[34]

## 4.1 La regla del artículo 53 de la Constitución Política

El inciso cuarto del artículo 53 dispone que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. En la C-401 de 2005, la Corte Constitucional explicó que son fuentes principales y obligatorias sin necesidad de una ley posterior que reproduzca su contenido. Esta regla de incorporación no resuelve por sí misma la aplicación de oficio de una fuente ni el régimen de su discusión en casación.

La incorporación del convenio y la aptitud de una disposición para resolver directamente un litigio son cuestiones diferentes. El manual de Beaudonnet explica que un instrumento puede ser obligatorio

[34] Véase Naciones Unidas, Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 1969, arts. 2.1.a–b, 4 y 5, https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf; y OIT, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, art. 19. La referencia a la Convención respeta su ámbito temporal y la aplicación de normas consuetudinarias.

y contener reglas precisas junto con mandatos que requieren desarrollo. El capítulo 6 retoma esa distinción doctrinal para orientar la lectura del contenido[35].

## 4.2 De la adopción internacional a la vigencia para Colombia

La ruta ordinaria de los convenios adoptados bajo la Constitución de 1991 comprende actuaciones con propósitos distintos. La ley aprobatoria autoriza la aceptación del instrumento; el control constitucional examina su compatibilidad con la Carta; la ratificación formaliza el consentimiento internacional. Ninguna de estas actuaciones debe confundirse con las demás.

**Adopción.** La Conferencia Internacional del Trabajo aprueba el texto del convenio. Este paso produce el instrumento internacional, pero no equivale a su ratificación por Colombia.

**Aprobación legislativa.** El Congreso aprueba o imprueba el convenio mediante una ley. Encontrar la ley aprobatoria es necesario para reconstruir la ruta, pero no basta para afirmar que el Estado ya perfeccionó el vínculo internacional.

**Control de constitucionalidad.** El artículo 241.10 prevé la revisión del convenio y de su ley aprobatoria por la Corte Constitucional antes de su ratificación, en la ruta ordinaria vigente. Los instrumentos incorporados bajo regímenes anteriores se estudian conforme a su historia constitucional, sin trasladarles retrospectivamente ese procedimiento.

**Ratificación y registro.** El Estado comunica formalmente su ratificación al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La consulta de NORMLEX y de las disposiciones finales permite examinar desde cuándo entra en vigor para Colombia.

**Promulgación y publicación.** La Ley 7 de 1944 prevé un decreto de promulgación después del perfeccionamiento del vínculo internacional. Esta actuación permite identificar el texto publicado oficialmente. Para la consulta jurídica conviene conservar la ley aprobatoria, la decisión de control

[35] Véase Corte Constitucional, sentencia C-401 de 2005, 14 de abril de 2005, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamentos jurídicos 18–23; y OIT, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*, bajo la dirección de Xavier Beaudonnet, 2009, pp. 19–24 y 39.

cuando corresponda, el registro de ratificación y los datos de promulgación, sin tratar esas actuaciones como si fueran una sola[36].

## 4.3 Qué cambia cuando el convenio está incorporado

Según la sentencia C-401 de 2005, el convenio ratificado no es únicamente una fuente de consulta ante vacíos del Código Sustantivo del Trabajo: puede operar como fuente principal o prevalente cuando corresponda. Su pertenencia al bloque y la aplicación de una disposición concreta son análisis adicionales, con fundamentos propios.

La sentencia examinó la expresión «los convenios» del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone: «Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad».

La Corte Constitucional declaró su exequibilidad con este condicionamiento: «(i) no exista convenio aplicable directamente, como fuente principal o prevalente, al caso controvertido, y (ii) el convenio que se aplique supletoriamente esté debidamente ratificado por Colombia»[37].

En el plano internacional, el principio *pacta sunt servanda* supone que los tratados en vigor obligan a sus partes y se cumplen de buena fe (artículo 26 de la Convención de Viena). El artículo 27 impide invocar el derecho interno como justificación de su incumplimiento, sin perjuicio del artículo 46. Estas reglas conciernen a las obligaciones convencionales del Estado; no atribuyen igual fuerza a todas las

36 Véase Constitución Política, arts. 150.16, 189.2 y 241.10; Constitución de la OIT, art. 19.5; Ley 7 de 1944, arts. 1–3, texto con sus anotaciones de vigencia en la compilación jurídica de la Cancillería.

37 Véase Corte Constitucional, sentencia C-401 de 2005, parte resolutiva, texto original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-401-05.htm. Consulta: 19 de octubre de 2026. El texto publicado registra aclaraciones de voto de los magistrados: Jaime Araujo Rentería, Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño; no se presenta la totalidad de la fundamentación como unánime.

fuentes de la OIT ni determinan, por sí solas, su jerarquía o las condiciones de aplicación directa en Colombia.[38]

## 4.4 Una comprobación antes de utilizar la fuente

Una comprobación orientativa puede reunir el número y la denominación del convenio, la disposición, la ley aprobatoria, la ratificación y la entrada en vigor. También puede incluir denuncias, declaraciones o exclusiones permitidas y su incidencia temporal. Para hechos pasados, la información histórica permite distinguir el estado del instrumento durante la controversia de su situación al momento de consulta.

### Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se identificaron el convenio y la disposición pertinente?

☐ ¿Se distinguen aprobación, ratificación, entrada en vigor y promulgación?

☐ ¿Se comprobó el estado del instrumento para el período del caso?

☐ ¿Se explicó su incorporación sin confundirla con su pertenencia al bloque?

[38] Véase Naciones Unidas, Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 1969, arts. 26, 27 y 46, texto oficial disponible en https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf. El artículo 46 regula la invocación excepcional de una violación manifiesta de una norma interna de importancia fundamental sobre competencia para celebrar tratados.

# Capítulo 5. Las NIT y el bloque de constitucionalidad

**Pregunta de entrada.** ¿Cuándo una fuente internacional sirve como parámetro constitucional y qué cambia al utilizarla de esa manera?

La Corte Constitucional explica el bloque como un conjunto de normas y principios que, por remisión de la Carta, participa en el examen constitucional. En materia laboral, su jurisprudencia distingue la incorporación de los convenios ratificados y las funciones constitucionales que pueden cumplir. La exposición siguiente describe esa jurisprudencia y no atribuye a todos los instrumentos la misma jerarquía.

## 5.1 Los artículos 53 y 93 responden preguntas diferentes

El artículo 53 fundamenta la incorporación de los convenios del trabajo debidamente ratificados. El artículo 93 permite examinar su relevancia constitucional: su primer inciso se refiere a tratados ratificados que reconocen derechos humanos y prohíben su limitación en estados de excepción; el segundo establece la interpretación de los derechos y deberes constitucionales de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

La protección internacional del trabajo comprende derechos humanos laborales. Canessa explica esta relación como el espacio de encuentro entre el derecho internacional del trabajo y el derecho internacional de los derechos humanos. Esa perspectiva ayuda a entender la relevancia constitucional de la libertad sindical, la igualdad y otras garantías laborales. Sin embargo, identificar un derecho humano en el instrumento no sustituye el análisis jurídico de su incorporación, jerarquía y función en el caso[39].

39 Véase Constitución Política, arts. 53 y 93, para las reglas constitucionales de recepción. La explicación doctrinal del encuentro entre derecho internacional del trabajo y derechos humanos corresponde a Canessa Montejo, Miguel F., «Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional», Derecho PUCP, núm. 63, 2009, p. 349, https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014.

## 5.2 Alcance constitucional y función interpretativa

**Bloque en sentido estricto y en sentido lato.** La C-081 de 2026, fundamento 94, distingue: el primero comprende normas con rango constitucional integradas por las vías reconocidas por la Carta; el segundo incluye disposiciones que, sin tener siempre ese rango, sirven como referente para la producción legal y el control constitucional.

**Función integradora y función interpretativa.** En los fundamentos 95 a 98 de la C-081 de 2026, la Corte diferencia la integración prevista en el artículo 93.1 de la interpretación conforme del artículo 93.2. En esta última, el tratado contribuye a interpretar los derechos y deberes constitucionales; no opera por sí solo, separado de la Constitución, como parámetro autónomo del juicio abstracto. Estas funciones no se confunden con la incorporación del artículo 53 ni se reducen a asignar automáticamente la etiqueta de bloque lato a toda interpretación.

El alcance del argumento depende de la operación jurídica propuesta: interpretación conforme, aplicación directa, control de constitucionalidad o inaplicación en un caso. La jurisprudencia citada permite estudiar sus fundamentos y efectos. La explicación doctrinal de Molina Monsalve contribuye a situar estas categorías, sin presentarse como una posición institucional de la Sala[40].

## 5.3 Cómo justificar que el convenio pertenece al bloque

La C-401 de 2005 refiere la identificación específica de los convenios que integran el bloque. Para estudiar ese reconocimiento, puede ser útil consultar la decisión original, su fundamento y el alcance de lo resuelto. La sola ratificación no permite atribuir rango constitucional a todos los convenios o a todas sus disposiciones.

**Un ejemplo en materia de discriminación.** La C-081 de 2026, fundamentos 96 a 98, ubicó el Convenio 111 en el bloque en sentido estricto y lo utilizó, en armonía con los artículos 13, 25 y 53,

[40] Véase Corte Constitucional, C-081 de 2026, fundamentos 90–98, en especial 94–95, https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-081-26.htm; y C-401 de 2005, fundamentos 17–21. Para la explicación doctrinal de las categorías, véase Molina Monsalve, Carlos Ernesto, El bloque de la constitucionalidad. Análisis sistemático y crítico, Legis, 2022, cap. IV, pp. 73–74, y cap. VI, pp. 119–120. Las posiciones doctrinales se distinguen de la jurisprudencia posterior citada.

como parámetro de su examen. Aquí se describe esa función en una sentencia de la Corte Constitucional, sin convertir el ejemplo en inventario exhaustivo ni trasladar su decisión a un supuesto diferente[41].

## 5.4 El convenio y los criterios de sus órganos de control

La pertenencia de un convenio al bloque no atribuye automáticamente la misma jerarquía a observaciones, estudios o recomendaciones. La fuente convencional y el pronunciamiento de control tienen naturaleza propia. El capítulo 3 presenta el tratamiento diferenciado que la jurisprudencia citada les reconoce.

La identificación del órgano, el documento, su destinatario y el pasaje permite estudiar un criterio de control. Su relevancia puede examinarse en relación con el convenio y con el contexto de la jurisprudencia colombiana, sin resolver en abstracto el alcance de toda recomendación del CLS.[42]

### Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se identificó la disposición constitucional que conecta con la fuente internacional?

☐ ¿Se localizó el reconocimiento jurisprudencial y se precisó su alcance?

☐ ¿Se distinguen rango constitucional, incorporación e interpretación?

☐ ¿Se separó el convenio del pronunciamiento que lo interpreta?

☐ ¿Se explicó la consecuencia jurídica propuesta?

[41] Véase Corte Constitucional, sentencia C-081 de 2026, fundamentos 94–98, texto original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-081-26.htm. Consulta: 19 de octubre de 2026. El texto registra aclaraciones de Natalia Ángel Cabo, Héctor Alfonso Carvajal Londoño y Lina Marcela Escobar Martínez. La aclaración conjunta de estos dos últimos trata la metodología del juicio de igualdad y las razones de la inexequibilidad. La referencia de la cartilla se limita a la función del Convenio 111 y no certifica un inventario exhaustivo de la línea.

[42] Véase Corte Constitucional, C-288 de 2024, fundamentos 72–77, para el tratamiento diferenciado de los documentos de control; y OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 93–95, para la explicación doctrinal de su relevancia interpretativa.

# Capítulo 6. Condiciones para aplicar una disposición internacional

**Pregunta de entrada.** ¿Qué debe verificarse para pasar de la cita de un instrumento a un argumento jurídicamente sustentado?

Las preguntas de este capítulo reúnen los fundamentos estudiados: identificación, vigencia, ámbito, contenido y relación con el derecho interno. Son herramientas de consulta para examinar un posible argumento, no requisitos adicionales ni un estándar obligatorio para la redacción de providencias.

## 6.1 Identificar la disposición y su ámbito

La lectura del artículo, inciso o párrafo permite reconocer a quién se dirige, qué conducta regula y en qué condiciones. Las definiciones, las categorías de personas o actividades y las exclusiones ayudan a precisar su ámbito. El alcance de «trabajador» puede variar entre instrumentos y según la cuestión examinada.

Los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena ofrecen las reglas de interpretación de los tratados, a partir de la buena fe, el sentido de sus términos, su contexto, objeto y fin, y los medios complementarios previstos en ella. La lectura de las definiciones y de las disposiciones relacionadas ayuda a precisar el alcance del precepto. Los criterios de los órganos de control pueden contribuir a ese estudio según su naturaleza.[43]

## 6.2 Comprobar vigencia y condiciones particulares

La consulta del estado del convenio y de su entrada en vigor permite examinar el período pertinente. Cuando admite declaraciones, exclusiones o aceptación de partes, resulta útil identificarlas. Un protocolo o convenio revisado no reemplaza automáticamente el texto anterior para todos los Estados: sus disposiciones finales y los registros permiten estudiar esa relación.

[43] Véase Naciones Unidas, Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 1969, arts. 31 y 32; y OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 87–95, sobre el aporte interpretativo de los órganos de control.

La fuente oficial y la fecha de consulta permiten rastrear la comprobación. Ante hechos anteriores, la información histórica contribuye a explicar el posible alcance temporal del instrumento. La fecha de consulta y la de vigencia cumplen funciones distintas[44].

## 6.3 Evaluar el contenido para el uso propuesto

El manual de Beaudonnet distingue entre la fuerza obligatoria del instrumento y la precisión de una disposición para su utilización judicial directa. Su explicación propone examinar cada disposición: un convenio puede reunir prohibiciones concretas, garantías y obligaciones de política o desarrollo legislativo.

En ese planteamiento del manual, una disposición autoejecutiva tiene un contenido suficientemente claro y preciso para reconocer derechos exigibles sin desarrollo adicional. La categoría no atribuye esa aptitud a todo convenio ni la excluye para todas sus disposiciones por la presencia de mandatos generales.

El manual también explica que una disposición necesitada de desarrollo puede tener utilidad interpretativa. La distinción permite estudiar si se propone aplicación directa, interpretación, integración o refuerzo y con qué fundamento. Se presenta como herramienta doctrinal, sin predeterminar la respuesta de un asunto[45].

## 6.4 Relacionar la norma internacional con las fuentes internas

El estudio conjunto de la disposición internacional y la interna permite reconocer complementariedad, definiciones o interpretaciones posibles. Si se alega una incompatibilidad, puede ser útil delimitar las reglas y sus efectos, con atención a los argumentos de las distintas partes y a la competencia del órgano que decide.

---

[44] Véase OIT, NORMLEX, texto oficial del convenio examinado, disposiciones finales y registro de ratificaciones de Colombia. Para las declaraciones, exclusiones y aceptación de partes, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 53–55. La relación con instrumentos revisores o protocolos se comprueba en sus disposiciones finales y registros.

[45] Véase OIT, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*, 2009, pp. 19–24, 30–31 y 39.

El artículo 19.8 de la Constitución de la OIT preserva condiciones más favorables reconocidas por leyes, sentencias, costumbres o acuerdos. El análisis de favorabilidad puede examinar las reglas comparadas y el criterio jurídico aplicable. Esta referencia no propone una solución abstracta para todos los conflictos entre fuentes[46].

## 6.5 Utilizar criterios de control pertinentes y respetar el marco procesal

La lectura contextual de un pronunciamiento permite identificar convenio, órgano, tipo de documento, fecha y situación examinada. Un criterio referido a otro Estado puede aportar elementos interpretativos, pero no equivale a una recomendación dirigida a Colombia.

El manual de Beaudonnet estudia la utilización judicial de fuentes no invocadas por las partes. Esa exposición doctrinal no define su procedencia en todo régimen procesal. En casación, el inciso final del artículo 241 de la Ley 2452 de 2025 contiene una previsión específica sobre actuación oficiosa; su alcance corresponde a la Sala en los asuntos de su competencia. La Parte II distingue esa disposición y el régimen de transición, sin resolver aquí cuestiones abiertas sobre el recurso[47].

### Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se identificaron el pasaje concreto y sus definiciones?

☐ ¿Se examinaron la vigencia y el ámbito para los hechos del caso?

☐ ¿Se explicó por qué el contenido sirve para el uso propuesto?

☐ ¿Se relacionó la fuente internacional con la regla interna?

☐ ¿Se contextualizaron los criterios de control y el marco procesal?

---

[46] Véase Constitución de la OIT, art. 19.8, fuente de la cláusula de condiciones más favorables; y Constitución Política de Colombia, art. 53. Sobre esa cláusula de la OIT, véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, p. 53.

[47] Véase OIT, *Derecho internacional del trabajo y derecho interno*, bajo la dirección de Xavier Beaudonnet, 2009, pp. 37–38 y 87–95; Ley 2452 de 2025, arts. 241, inciso final, y 330.

# Capítulo 7. Del problema jurídico al argumento internacional

**Pregunta de entrada.** ¿Cómo organizar un argumento que muestre lo que aporta la NIT a la solución del caso?

La ruta traduce los fundamentos en una posible secuencia de estudio. Es orientativa: no establece un modelo obligatorio de motivación ni reemplaza la lectura de las fuentes o las reglas de cada actuación. Permite examinar la relación de una referencia internacional con el problema y con los argumentos de las partes.

## 7.1 Delimitar el problema y seleccionar la fuente

**Delimitación del problema.** La identificación de los hechos relevantes, del derecho discutido y de la pretensión o defensa puede orientar la búsqueda de una fuente pertinente. Una pregunta precisa ayuda a delimitar el objeto del análisis.

**Búsqueda de las fuentes.** La consulta conjunta de las reglas internas y de la disposición internacional permite documentar su texto, ámbito y vigencia. Si se utiliza un comentario de control, su identificación y relación con el problema pueden examinarse mediante las rutas del capítulo 2.

## 7.2 Explicar la función y construir la conexión

**Función de la fuente.** Puede estudiarse si actúa como regla directamente aplicable, criterio interpretativo, orientación integradora o apoyo concurrente. Cada uso tiene un fundamento propio; la pertenencia al bloque no se presume por la sola mención del instrumento.

**Conexión con el asunto.** La lectura puede relacionar el contenido de la disposición, los hechos acreditados y las consecuencias defendidas por las partes. También puede examinar las objeciones y

el contexto competencial. Esta secuencia ofrece preguntas de análisis, sin imponer una forma de argumentación judicial[48].

## 7.3 Un formato breve para organizar la explicación

El siguiente esquema ofrece una posibilidad de organización del argumento. Su utilización y adaptación son facultativas:

| | |
|---|---|
| **1** | **DELIMITAR EL PROBLEMA** |

*¿Qué debe resolverse?*
El problema consiste en determinar si […].

⇩

| | |
|---|---|
| **2** | **IDENTIFICAR LA DISPOSICIÓN INTERNA** |

*¿Qué norma nacional regula el problema?*
La disposición interna pertinente es […].

⇩

| | |
|---|---|
| **3** | **PRECISAR EL APORTE DEL CONVENIO** |

*¿Qué disposición internacional resulta pertinente y qué aporta?*
El artículo […] del Convenio […] aporta […].

⇩

| | |
|---|---|
| **4** | **JUSTIFICAR SU UTILIZACIÓN** |

*¿Por qué puede utilizarse y qué función cumple?*
Su utilización se fundamenta en […] y cumple una función de […].

⇩

| | |
|---|---|
| **5** | **INCORPORAR EL CRITERIO INTERPRETATIVO, CUANDO CORRESPONDA** |

*¿Qué criterio ayuda a precisar la disposición?*
El criterio de […] precisa su alcance en […].

⇩

| | |
|---|---|
| **6** | **CONECTAR LA REGLA CON LOS HECHOS Y LA CONSECUENCIA** |

*¿Cómo contribuye a resolver el caso?*
Frente a los hechos acreditados […], esa regla conduce a […], porque […].

[48] Ruta de elaboración pedagógica de esta cartilla. Toma como referencia las formas de utilización descritas en OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, pp. 17–35, y el estudio de los pronunciamientos de control, pp. 87–95; no reproduce un procedimiento obligatorio establecido por esas fuentes.

El esquema reúne elementos posibles del análisis. Cada asunto puede requerir una organización distinta; la cartilla no impone invocar órganos de control o el bloque ni fija requisitos de motivación. Las referencias y funciones incluidas corresponden a las que efectivamente se propongan en el argumento.

## 7.4 Reconocer la incidencia en la razón de decidir

Para estudiar una sentencia, puede ser útil reconstruir la pregunta, la regla y su relación con lo decidido. La distinción entre alegaciones de las partes y fundamentos adoptados por la Sala permite describir dónde interviene la fuente internacional.

La pregunta «¿en qué premisa interviene la fuente y cómo se relaciona con el resultado?» orienta la descripción de su incidencia. La ficha puede identificar un fundamento decisivo, concurrente o incidental sin calificar la calidad de la decisión. La clasificación se apoya en la lectura integral y no en el número de menciones[49].

### Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se formuló un problema jurídico concreto?

☐ ¿Se identificaron y consultaron las fuentes pertinentes?

☐ ¿Se justificó su fuerza y su función en el argumento?

☐ ¿Se relacionó la regla con los hechos y con la consecuencia propuesta?

☐ ¿Es posible explicar en qué premisa interviene la fuente internacional?

La Parte II presenta el estudio de las NIT en casación con apoyo en las normas procesales, las providencias y la doctrina citadas. Distingue el régimen aplicable, la acusación de la parte y la respuesta de la Sala, sin anticipar criterios sobre recursos pendientes.

[49] La clasificación de la incidencia como decisiva, concurrente o incidental es una herramienta descriptiva elaborada para esta cartilla; no se atribuye al manual de la OIT. Como ejemplo del examen conjunto de fundamentos mayoritarios y votos particulares, véase CSJ SL1947-2021, consideraciones y aclaraciones de voto.

# Parte II. Las NIT desde la casación laboral

La Parte I desarrolló los fundamentos para identificar las fuentes de la OIT, comprender su naturaleza y examinar sus condiciones de utilización en Colombia. Esta parte se concentra en su empleo en la argumentación del recurso extraordinario de casación laboral: cómo relacionar una disposición internacional con los pilares de la sentencia recurrida, la acusación formulada y la decisión solicitada.

El recorrido comienza con el objeto y los fines del recurso, el régimen procesal aplicable y la distinción entre la decisión en casación y la eventual actuación en instancia. Luego aborda la identificación de una norma sustancial concreta y su relación con las disposiciones internas que sustentan el reproche.

Los capítulos siguientes explican las diferencias entre la discusión jurídica y el cuestionamiento de las conclusiones sobre los hechos, las modalidades de infracción y los errores probatorios, así como la denominada violación medio. En ese contexto se examina cómo participa la NIT en el argumento y qué aporte interpretativo pueden ofrecer las recomendaciones y los pronunciamientos de los órganos de control, según su naturaleza.

Finalmente, se estudia la relación entre el reparo, los pilares que soportan el fallo y el alcance de la impugnación. El capítulo de cierre reúne estas conexiones en tres ejes: la fuente y el problema, la fuente y la sentencia, y el argumento y la petición. Las explicaciones y preguntas sugeridas ofrecen herramientas para comprender esa construcción, con atención al régimen procesal que corresponde a cada asunto.

**Nota de alcance.** Esta parte tiene una finalidad pedagógica y orientadora. Sus herramientas no constituyen modelos obligatorios de argumentación, no añaden requisitos al recurso ni sustituyen las reglas procesales. Tampoco anticipan la configuración de errores censurables en casación o el criterio de la Sala sobre asuntos en trámite. Su propósito es facilitar la utilización rigurosa de las NIT cuando resulten pertinentes, con respeto por la independencia judicial y los derechos de los sujetos de la relación laboral.

# Capítulo 8. El lugar de las NIT en la casación laboral

**Pregunta de entrada.** ¿Qué cambia cuando una discusión sobre una NIT llega a casación?

## 8.1 Objeto del recurso extraordinario de casación

La casación es un recurso extraordinario dirigido al examen de una sentencia por los motivos previstos en la ley. No constituye una tercera instancia para reabrir la confrontación entre las partes: el cuestionamiento enfrenta el fallo recurrido con la ley para que se anule mediante la demostración de que su presunción de acierto y legalidad era una simple apariencia (CSJ SL, 02 jun. 2009, rad. 3439050).

El artículo 239 de la Ley 2452 de 2025 establece seis fines del recurso extraordinario de casación: defender la unidad e integridad del ordenamiento jurídico; lograr la eficacia de los instrumentos internacionales suscritos por Colombia en el derecho interno; proteger los derechos constitucionales; controlar la legalidad de los fallos; unificar la jurisprudencia nacional, y reparar los agravios causados a las partes por la providencia recurrida. Nótese que la eficacia de los instrumentos internacionales está consagrada de manera expresa como uno de los fines del recurso extraordinario, el cual se debe orientar por las causales previstas en el artículo 241 de ese estatuto procesal[51].

En las instancias se debate el conflicto entre las partes y se decide sobre las pretensiones y la defensa. En casación, el cuestionamiento se dirige contra la sentencia del tribunal y los fundamentos que soportan su decisión. Por eso, al emplear una NIT en el recurso, interesa explicar qué razonamiento del fallo se controvierte y qué aporta la disposición internacional al reparo formulado.

La sentencia recurrida llega a casación amparada por una presunción de acierto y legalidad que la acusación debe desvirtuar. Por ello, el estudio de una acusación permite reconocer qué razones del fallo cuestiona la parte y cómo sustenta su discrepancia.

---

50 Véase Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 2 de junio de 2009, rad. 34390, M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza, consideraciones de la Corte, al examinar los cargos.
51 Véase Ley 2452 de 2025, arts. 239 y 241.

## 8.2 El régimen procesal aplicable

Para emplear las NIT en el recurso de casación, conviene identificar primero las normas procesales que gobiernan el asunto. El artículo 330 de la Ley 2452 de 2025 establece que los procesos iniciados antes de la vigencia del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social continúan su trámite bajo las normas anteriores. Esta disposición permite distinguir el régimen aplicable[52].

En el auto CSJ AL5109-2026, la Sala precisó dos aspectos del régimen de transición consagrado en la citada disposición. Primero, situó la vigencia del nuevo Código a partir del 06 de abril de 2026, pues el 02 de abril correspondió a un día inhábil. Segundo, explicó que el inicio del proceso corresponde a la presentación formal de la demanda inicial, no a su admisión, a la notificación de la parte demandada ni a otra actuación posterior. Según esta providencia, el criterio adoptado ofrece un punto de referencia objetivo y evita que el régimen dependa de circunstancias como el reparto o los tiempos de notificación[53].

La continuidad del régimen anterior comprende también la interposición y trámite del recurso extraordinario de casación. En providencia CSJ STL9085-2026, la Sala examinó conjuntamente los artículos 239 y 330 del nuevo estatuto procesal: el primero regula la procedencia del recurso dentro del nuevo régimen; y el segundo, delimita su aplicación temporal. Por ello, consideró que la expedición de una sentencia después de la entrada en vigor del Código no permitía, por sí sola, aplicar las nuevas reglas de casación a un proceso iniciado bajo la legislación anterior. En el asunto estudiado, concluyó que el recurso no era viable para controvertir la sentencia del tribunal[54].

## 8.3 Los instrumentos internacionales entre los fines del recurso

El artículo 239 del nuevo Código incluye entre los fines de la casación lograr la eficacia de los instrumentos internacionales suscritos por Colombia en el derecho interno. Ese propósito concurre

---

[52] Véase Ley 2452 de 2025, art. 330.

53 Véase Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CSJ AL5109-2026, 29 de julio de 2026, rad. 17001-31-05-001-2022-00265-01, M. P. Juan Carlos Espeleta Sánchez, consideraciones sobre vigencia, transición y fecha de iniciación del proceso.

54 Véase Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, CSJ STL9085-2026, 20 de mayo de 2026, rad. 11001-02-05-000-2026-01229-00, M. P. Omar Ángel Mejía Amador, consideraciones sobre los artículos 239 y 330 y el requisito de subsidiariedad. Esta es la providencia que sustenta el ejemplo de casación; el auto AL5489-2026 examina, por su parte, el recurso de revisión.

con los demás fines previstos en la disposición: la protección de los derechos constitucionales, el control de legalidad, la unificación de la jurisprudencia, la reparación de los agravios causados a las partes y velar por la unidad e integridad del ordenamiento jurídico.

La referencia a los instrumentos internacionales como uno de los fines de la casación no modifica la naturaleza ni la fuerza jurídica de las distintas fuentes de la OIT.

## 8.4 Qué significa casar una sentencia y cómo intervienen las NIT

Casar una sentencia significa romperla, dejarla sin efecto, total o parcialmente, como resultado del examen del recurso extraordinario. La actuación de la Sala comprende dos momentos: el examen de la sentencia recurrida en sede de casación, conforme a los planteamientos expuestos por quien recurre, y, si la casa, la decisión en sede de instancia. Si la Corte encuentra que no hay lugar a casar la decisión, esta se mantiene; pero, si decide casarla, bien total o de manera parcial, le corresponde actuar como tribunal de segunda instancia, condición en la que debe proferir la decisión en instancia o de reemplazo (Usme Perea, 2022, vol. II, pp. 637–640; Ley 2452 de 2025, art. 249).

En sede de instancia, debe resolver lo pertinente respecto del fallo de primer grado: puede confirmarlo, modificarlo o revocarlo y adoptar la decisión de reemplazo. Esta actuación comprende los aspectos afectados por la casación. Por eso, casar la sentencia del tribunal no equivale, por sí solo, a conceder las pretensiones de la demanda.

Las NIT pueden intervenir en ambos momentos. En casación, una disposición internacional puede sustentar el cuestionamiento contra la sentencia recurrida. El argumento explica su pertinencia, el fundamento jurídico de su aplicación y su relación con el desacierto atribuido al fallo. La referencia a la NIT se conecta con las razones de la decisión que se controvierte.

En instancia, pueden integrar el marco jurídico para resolver el litigio, según su naturaleza, alcance y pertinencia frente a los hechos acreditados. En este momento, el argumento explica qué aporta la fuente internacional a la solución de las pretensiones y las defensas, dentro de los aspectos comprendidos por la casación.

Esta distinción ayuda a precisar dos peticiones diferentes: qué se solicita frente a la sentencia del tribunal y qué decisión se propone para resolver el litigio si aquella se casa.

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Qué disposición internacional sustenta el cuestionamiento contra la sentencia del tribunal?

☐ ¿Cuál es el fundamento jurídico de su aplicación al asunto?

☐ ¿Qué relación tiene la NIT con el razonamiento de la sentencia que se controvierte?

☐ ¿Cómo se articula el argumento basado en la NIT con la causal y la vía de casación propuestas?

☐ ¿Qué incidencia se atribuye a esa disposición en la solicitud de casar la sentencia?

☐ Si prospera el recurso, ¿qué aporta la NIT a la decisión que se solicita en sede de instancia?

# Capítulo 9. La NIT en la acusación

**Pregunta de entrada.** ¿Qué relación tiene la disposición internacional con la regla sustancial que la parte considera transgredida?

## 9.1 Identificar una norma sustancial concreta

Son sustanciales las normas cuyo contenido crea, modifica o extingue derechos o situaciones jurídicas individuales. La identificación de ese contenido permite relacionar la disposición con el derecho discutido y diferenciarla de las reglas procesales.

El artículo 53 de la Constitución prevé la incorporación de los convenios del trabajo debidamente ratificados. Por su parte, los artículos 241 y 244 de la Ley 2452 de 2025 se refieren a la norma de derecho sustancial en la acusación. El estudio conjunto permite preguntar qué contenido tiene la disposición internacional y cuál es su relación con el derecho reclamado.

Como orientación de consulta, pueden identificarse número y nombre del convenio, artículo o párrafo, contenido y relación alegada con el derecho reclamado. La ratificación, vigencia y ámbito temporal pueden examinarse con las herramientas de los capítulos 4 y 6 de la Parte I.55

## 9.2 Relacionar el convenio con las normas internas

Los artículos 53 y 93 de la Constitución explican aspectos de recepción y relevancia constitucional de las fuentes. El artículo 244.4 del nuevo Código se refiere, de manera específica, a la norma sustancial que se considera transgredida y que fue o debió ser base esencial del fallo. La relación entre esas disposiciones puede estudiarse en el planteamiento de quien recurre.

La proposición jurídica identifica las normas que la parte considera transgredidas. Para los procesos sujetos al nuevo Código, el artículo 244.4 establece que basta señalar una norma de derecho

55 Véase CSJ AL1286-2024, 6 de marzo de 2024, rad. 98948, p. 8, para la noción de norma sustancial empleada por la Sala: https://ecosistemadigitalindice.cortesuprema.gov.co/api/v1/link/share/65fde9d89949bb9724294443. Véase Constitución Política, art. 53, para la incorporación de convenios ratificados; y Ley 2452 de 2025, arts. 241 y 244.4, para su relación con la acusación.

sustancial que haya sido o debido ser base esencial del fallo y se estime violada, sin integrar una proposición jurídica completa[56].

Al emplear un convenio de la OIT, puede ser útil explicar qué disposición concreta se invoca, qué derecho o consecuencia jurídica contiene y cómo se relaciona con las normas internas pertinentes y con el razonamiento del tribunal. La referencia a los artículos 53 y 93 aporta el fundamento constitucional que corresponda, pero cumple una función distinta de la identificación de la disposición sustancial que sustenta el reproche. Esta relación permite precisar qué aporta el convenio al argumento y por qué resulta relevante para cuestionar la sentencia.

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Qué artículo o párrafo del convenio se invoca y qué derecho o situación jurídica regula?

☐ ¿Cuál es su relación con el derecho discutido en el proceso?

☐ ¿El convenio está ratificado y vigente para Colombia y resulta aplicable al asunto?

☐ ¿Cómo se relaciona la disposición internacional con las normas internas pertinentes?

☐ ¿Por qué se considera que esa disposición fue o debió ser base esencial del fallo y de qué manera se estima transgredida?

56 Véase Ley 2452 de 2025, art. 244.4, fuente del requisito en el nuevo régimen. Para el régimen anterior, véase CSJ AL1286-2024, 6 de marzo de 2024, rad. 98948, pp. 7–8: https://ecosistemadigitalindice.cortesuprema.gov.co/api/v1/link/share/65fde9d89949bb9724294443. La sistematización doctrinal se encuentra en Usme Perea, Víctor Julio, Recurso de casación laboral. Enfoque jurisprudencial, 2.ª ed., Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2022, vol. II, pp. 675–679.

# Capítulo 10. El error alegado y las fuentes para estudiar su demostración

**Pregunta de entrada.** ¿Qué cuestiona quien recurre: la interpretación o aplicación de las normas, los hechos o la actuación procesal?

## 10.1 Las discusiones jurídicas y sobre los hechos

El cargo contiene la acusación contra la sentencia recurrida. Para comprender su estructura, conviene distinguir tres conceptos: la causal es el motivo legal que permite cuestionar la decisión; la vía identifica si el reproche se concentra en una cuestión jurídica o depende de controvertir la fijación de los hechos; y la modalidad precisa la forma de vulneración de la norma sustancial.

**La vía directa plantea discusiones jurídicas.** El argumento parte de los hechos establecidos por el tribunal y cuestiona la respuesta jurídica que dio. El desacuerdo puede recaer sobre la falta de aplicación de la norma pertinente —infracción directa—, el significado que se le atribuyó —interpretación errónea— o su aplicación a una situación que no regula —aplicación indebida—. Para este cuestionamiento se mantienen las conclusiones fácticas y probatorias de la sentencia; la discusión se concentra en la selección, interpretación o aplicación de la disposición sustancial (CSJ AL1286-2024, pp. 9–10).

El cuestionamiento probatorio, por su parte, se refiere a errores relacionados con las pruebas o piezas procesales que inciden en la aplicación de la norma sustancial. Comprende los errores de hecho y de derecho, cuyo significado y regulación se explican en el numeral 10.3.

Al emplear una NIT, esta diferencia permite precisar dónde se sitúa la inconformidad. Si se aceptan los hechos establecidos y se discute qué disposición internacional resulta aplicable o cómo se interpreta, el argumento se concentra en una cuestión jurídica. Si la solución propuesta depende de modificar una conclusión sobre los hechos, la discusión comprende el examen probatorio. El carácter internacional de la norma no determina, por sí solo, la vía del cuestionamiento.

Esta distinción proviene del régimen anterior y de su desarrollo jurisprudencial. El nuevo Código recoge expresamente la violación directa y la indirecta en el artículo 241 y establece reglas para formular los cargos en el artículo 244.5. Existe continuidad en la distinción básica, aunque las causales y las condiciones del cuestionamiento probatorio se examinan conforme a la regulación aplicable a cada proceso.

## 10.2 Las modalidades del reproche jurídico

Las modalidades permiten precisar cómo se considera vulnerada la norma sustancial. Cuando el argumento se apoya en una disposición de un convenio de la OIT, puede ser útil distinguir si se cuestiona su falta de aplicación, su interpretación o su aplicación al caso.

| Modalidad | Síntesis de la explicación jurisprudencial | Relación con el argumento apoyado en una NIT |
|---|---|---|
| **Infracción directa** | Se atribuye al juzgador el desconocimiento o la falta de aplicación de la disposición pertinente. | El argumento explica por qué la disposición internacional era aplicable y qué incidencia se atribuye a su falta de aplicación. |
| **Interpretación errónea** | Se cuestiona el entendimiento atribuido a la disposición utilizada. | El argumento contrasta el significado que el tribunal atribuyó a la disposición internacional con la interpretación que propone la parte. |
| **Aplicación indebida** | Se cuestiona la aplicación de una disposición a un supuesto que no corresponde a su regulación. | El argumento explica por qué la disposición internacional aplicada no gobierna la situación fáctica establecida en la sentencia. |

Estas categorías describen formas distintas de cuestionamiento. Su identificación parte del razonamiento del tribunal y del contenido de la disposición que se estima transgredida (CSJ AL1286-2024, pp. 9–10). El artículo 241.1 del nuevo Código conserva expresamente estas tres modalidades para la violación directa.

## 10.3 Los errores en el cuestionamiento probatorio

El cuestionamiento probatorio comprende los errores de hecho y de derecho. Ambos tienen antecedentes en el régimen anterior y se mantienen en el nuevo estatuto, aunque su regulación presenta diferencias. Son probatorios y se distinguen de las modalidades de violación de la norma sustancial.

| Tipo de error | ¿En qué consiste? | Regulación en el nuevo Código |
|---|---|---|
| **Error de hecho** | Se da por acreditado un hecho que la prueba no demuestra, o se desconoce uno que sí acredita, por falta de apreciación o valoración equivocada del medio probatorio. | El artículo 241.2 contempla el error de hecho manifiesto derivado de la apreciación de la demanda, su contestación o las pruebas reguladas en el Código, o de su falta de apreciación. |
| **Error de derecho** | Se da por establecido un hecho mediante un medio distinto del exigido legalmente como solemnidad para la validez del acto, o se deja de apreciar una prueba de esa naturaleza cuando corresponde hacerlo. | El artículo 241.5 contempla este supuesto como causal diferenciada. El artículo 244.5.b exige identificar las normas probatorias que se consideran vulneradas y explicar cómo se infringieron. |

El error de derecho tiene aquí un significado específico: no comprende cualquier desacuerdo sobre las reglas probatorias. El nuevo Código lo menciona expresamente en el artículo 244.5.b, junto con los errores manifiestos de hecho, y regula el supuesto de las pruebas solemnes en el artículo 241.5.

En relación con las NIT, el cuestionamiento probatorio puede resultar relevante cuando se discuten los hechos de los que depende la aplicación de una disposición internacional. En ese supuesto, el argumento explica la conexión entre la prueba, el hecho controvertido y la consecuencia jurídica propuesta. La cita del convenio cumple una función distinta de la demostración del error probatorio.

## 10.4 La demostración del error fáctico

La demostración del error fáctico relaciona tres elementos: la conclusión del tribunal, el verdadero contenido de la prueba y la incidencia de la discrepancia en la decisión. El argumento identifica qué se tuvo por probado o se dejó de acreditar, señala la prueba correspondiente y explica por qué su contenido permite cuestionar esa conclusión y cómo el error en la valoración probatoria incide en la decisión. Así, el reproche se concentra en un desacierto determinado, en lugar de reproducir una valoración general del expediente (CSJ SL5011-2016).

En el régimen anterior, el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 establece las pruebas calificadas para el error de hecho: documento auténtico y la confesión e inspección judiciales. Dentro de ese marco se sitúan las consideraciones y examen de los demás medios probatorios después de acreditar error en prueba habilitada (CSJ SL3695-2021).

En los procesos sujetos al nuevo estatuto, el artículo 241.2 se refiere a la apreciación de la demanda, su contestación y las pruebas reguladas en el Código, o a su falta de apreciación. El artículo 244.5.b dispone que no pueden plantearse aspectos fácticos que no fueron debatidos en las instancias procesales y exige individualizar con precisión y claridad las pruebas omitidas o mal valoradas, demostrar el error y señalar su incidencia en la decisión. El parágrafo del artículo 244 impide sustentar la demanda exclusivamente en pruebas testimoniales.

Para un argumento apoyado en una NIT, puede ser útil explicar qué hecho resulta relevante para aplicar la disposición internacional y cómo el error probatorio alegado afecta esa aplicación. La conexión comprende tanto la demostración del desacierto como su incidencia en la respuesta jurídica al problema.[57]

## 10.5 Cuando el reproche es procesal: la violación medio

También denominada violación puente, ya tenía desarrollo jurisprudencial con el régimen anterior. Se presenta cuando la transgresión de una norma procesal conduce al desconocimiento de una norma

[57] Véase CSJ SL5011-2016, 20 de abril de 2016, rad. 46743, pp. 15–16; CSJ SL3695-2021, 4 de agosto de 2021, rad. 79334, consideraciones sobre interrogatorios y testimonios; y Ley 16 de 1969, art. 7. Para el nuevo código, véase Ley 2452 de 2025, arts. 241.2, 241.5 y 244.5.b y parágrafo.

sustancial. El argumento conecta ambas infracciones: explica el quebrantamiento procesal y su incidencia en el derecho sustancial discutido. La referencia aislada a una irregularidad de trámite no describe, por sí sola, esa relación.[58]

Esta figura permite diferenciar dos cuestionamientos: uno referido al contenido de una prueba y otro dirigido a las reglas que gobiernan su producción, incorporación o validez. El segundo puede plantear un problema jurídico procesal, aunque se relacione con un elemento probatorio. Por ello, la naturaleza del reproche se examina a partir de lo que efectivamente se discute.

Cuando se invoca una NIT, puede ser útil reconocer qué regla procesal se considera transgredida, qué disposición sustancial se estima afectada y cómo se conectan ambas. Si esa disposición sustancial pertenece a un convenio de la OIT, el argumento explica su aplicabilidad y la consecuencia que se atribuye a la infracción procesal en el reconocimiento o desconocimiento del derecho discutido.

El nuevo estatuto recoge expresamente la violación medio en el artículo 241.3, como causal referida a la transgresión procesal que vulnera la norma sustancial que contiene el derecho pretendido o la base del derecho reclamado. A su vez, el artículo 244.5.c contempla su formulación y señala que puede derivar en violaciones de normas sustanciales por vía directa o indirecta.

El supuesto relativo a las pruebas solemnes conserva su tratamiento específico en el artículo 241.5. Para esa causal, el artículo 244.5.b exige señalar las normas probatorias vulneradas y explicar cómo se infringieron. Esta regulación permite distinguir el error de derecho probatorio de otros cuestionamientos procesales.

[58] Véase Usme Perea, Recurso de casación laboral. Enfoque jurisprudencial, 2022, vol. II, pp. 706–707, que reproduce CSJ SL, 25 de octubre de 2011, rad. 37547; y Ley 2452 de 2025, arts. 241.3 y 244.5.c.

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿El argumento apoyado en la NIT cuestiona la respuesta jurídica del tribunal o depende de controvertir sus conclusiones sobre los hechos?

☐ Si el reproche es jurídico, ¿se atribuye falta de aplicación, interpretación errónea o aplicación indebida de la disposición internacional?

☐ Si el reproche es probatorio, ¿qué error se alega y cómo afecta la aplicación de la NIT al asunto?

☐ ¿Qué prueba sustenta el cuestionamiento y cómo se explica su incidencia en la decisión relacionada con la NIT?

☐ Si se plantea una violación medio, ¿cómo se conecta la transgresión procesal con la vulneración de la disposición sustancial invocada?

☐ ¿El planteamiento del reproche apoyado en la NIT corresponde a las reglas del régimen procesal aplicable?

# Capítulo 11. Recomendaciones y criterios de control en el recurso

**Pregunta de entrada.** ¿Cómo pueden apoyar la acusación las fuentes que ayudan a interpretar el convenio?

## 11.1 Precisar su función en la demostración

Las recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical —CLS—, las observaciones y los estudios generales son documentos diferentes. Cuando se utilizan como apoyo del argumento en casación, conviene identificar qué criterio aportan, con qué disposición se relacionan y cómo contribuyen al cuestionamiento de la sentencia.

La sentencia CSJ SL1947-2021 permite comprender ese aporte interpretativo. La Sala reconoció la autoridad de las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones —CEACR— por su competencia técnica, independencia y función de supervisión. En el asunto examinado, acudió a esos criterios y a pronunciamientos del CLS para interpretar el artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el derecho de huelga y la protección contra la discriminación sindical del artículo 1 del Convenio 98. Su relevancia para este apartado consiste en mostrar cómo un pronunciamiento de control puede contribuir a explicar el alcance de la norma discutida.

Por su parte, la Corte Constitucional, en la sentencia C-288 de 2024, distinguió el valor de esos documentos. Respecto de determinadas recomendaciones del CLS, examinó su aprobación por el Consejo de Administración, la existencia de una orden expresa dirigida a Colombia y su compatibilidad con el ordenamiento constitucional. También reconoció una función interpretativa a otras recomendaciones y a los pronunciamientos de la CEACR, sin atribuir a los últimos carácter vinculante[59].

[59] Véanse Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia CSJ SL1947-2021, 19 de mayo de 2021, rad. 84263, pp. 22–26, posición mayoritaria; la providencia registra aclaraciones de voto de los magistrados Jorge Luis Quiroz Alemán y Fernando Castillo Cadena. Véase también Corte Constitucional, sentencia C-288 de 2024, fundamentos

Estas referencias permiten precisar dos cuestiones: qué alcance se atribuye al documento y qué aporta al argumento. Para ello, puede ser útil señalar el órgano que lo emitió, su tipo, fecha y apartado pertinente; luego, explicar su conexión con la disposición sustancial invocada y con las razones de la sentencia que se controvierten. La cita adquiere así una función identificable dentro de la demostración.

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se identificaron el documento y el criterio pertinente?

☐ ¿Se explicó su relación con la norma sustancial?

☐ ¿Se justificó su valor sin confundir las distintas fuentes?

72–77, sobre el valor de las recomendaciones del CLS y los pronunciamientos de la CEACR. Las posiciones se atribuyen a la respectiva corporación.

# Capítulo 12. La incidencia alegada y el resultado del recurso

## 12.1 Controvertir los pilares que soportan el fallo

El cuestionamiento en casación parte de los pilares de la decisión, es decir, de las razones jurídicas y fácticas que soportan el fallo del tribunal. Identificarlos permite reconocer qué razonamientos resultan determinantes para el resultado y cómo se relacionan entre sí. El argumento se dirige a esos pilares y explica por qué se consideran equivocados, mediante la vía que corresponda a su naturaleza (CSJ SL, 9 ag. 2011, rad. 35755).

Una sentencia puede apoyarse en varios pilares y alguno de ellos puede ser suficiente para mantener la decisión. Por eso, la demostración de un desacierto en una de sus razones no conduce necesariamente a casar el fallo si permanece el otro pilar que sostiene el mismo resultado. Lo relevante es la relación entre los reparos formulados y las razones que sustentan la solución de la controversia cuya modificación se solicita (CSJ SL, 29 sep. 2004, rad. 23496; SL, 4 nov. 2009, rad. 35764).

Al emplear una NIT, interesa explicar cómo el desacierto alegado afecta el resultado del fallo. El argumento identifica la disposición internacional pertinente, la relaciona con el pilar que se controvierte y expone qué consecuencia tendría su aplicación o interpretación en los términos propuestos. La relevancia del reparo depende de la conexión con lo decidido.

Por ejemplo, si una pretensión se negó por la falta de acreditación de un hecho necesario para reconocer el derecho, una discusión sobre el alcance de la disposición internacional puede dejar subsistente ese pilar fáctico. En tal supuesto, resulta útil examinar si la interpretación propuesta modifica la relevancia jurídica de ese hecho o si la inconformidad exige también un cuestionamiento probatorio. Este ejemplo ilustra la relación entre los pilares del fallo y el argumento, sin anticipar la valoración de un cargo concreto.

El nuevo Código también distingue entre la existencia de un cargo fundado y su efecto sobre el resultado. El artículo 249 dispone que la Sala no casará la sentencia cuando, aun siendo fundados los

cargos, en sede de instancia llegaría a la misma decisión resolutiva, pero por razones diferentes, que debe explicar.60

Para la utilización de las NIT en el recurso, puede ser útil reunir estas cuestiones en una pregunta: ¿por qué el reparo apoyado en la disposición internacional permitiría modificar la decisión que se impugna?

## 12.2 Precisar la decisión solicitada

El alcance de la impugnación expresa qué se pide frente a la sentencia del tribunal —casación total o parcial— y qué decisión se solicita en instancia respecto del fallo de primer grado —confirmación, modificación o revocatoria—. Cuando el argumento se apoya en una NIT, conviene explicar cómo la disposición internacional sustenta el resultado solicitado, en relación con los pilares controvertidos.61

## 12.3 Preguntas sugeridas para estudiar el argumento

| **Aspecto del argumento** | **Pregunta de consulta** |
|---|---|
| Identificación de la NIT | ¿Qué disposición internacional se invoca y cómo se relaciona con el derecho discutido? |
| Tratamiento en la sentencia | ¿Cómo abordó el tribunal esa disposición y qué cuestiona la parte sobre su aplicación o interpretación? |
| Cuestión jurídica o probatoria | ¿El argumento apoyado en la NIT acepta los hechos establecidos o depende de controvertir una conclusión probatoria? |
| Pilares de la decisión | ¿Qué pilares sostienen el fallo y cuáles controvierte el argumento? ¿Permanece alguno que permita mantener el resultado? |
| Incidencia del reproche | ¿Cómo se explica que el desacierto alegado respecto de la NIT permitiría modificar la decisión? |

[60] Véase Ley 2452 de 2025, art. 249, inciso segundo.

[61] Véase Usme Perea, Recurso de casación laboral. Enfoque jurisprudencial, 2022, vol. II, pp. 637–640. La conexión con las NIT es elaboración pedagógica de la cartilla.

| | |
|---|---|
| Decisión solicitada | ¿Qué se pide en casación y en instancia, y cómo se relacionan esas peticiones con el argumento apoyado en la NIT? |

## Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Qué pilares del fallo controvierte el argumento apoyado en la NIT y cuáles permanecen sin cuestionar?

☐ ¿Cómo se explica que el reparo relativo a la NIT permitiría modificar el resultado?

☐ ¿Qué se solicita en casación y en instancia, y cómo se relacionan esas peticiones con el argumento presentado?

# Capítulo 13. De la fuente internacional al argumento en casación

**Pregunta de entrada.** ¿Cómo conectar una disposición internacional con el cuestionamiento de la sentencia y la decisión que se solicita?

Este capítulo ofrece una herramienta pedagógica para explorar la relación entre las fuentes internacionales, los argumentos y las peticiones en casación. La secuencia, el guion y las preguntas sugeridas son opciones de consulta: no constituyen pasos obligatorios, requisitos adicionales del recurso ni pautas vinculantes para la argumentación o la motivación judicial. Su pertinencia depende del asunto y del régimen procesal aplicable. Tampoco sustituyen las fuentes ni anticipan la valoración que corresponde a la Sala.

La organización toma como referencia la relación entre fuentes, reglas y solución que desarrollan los materiales pedagógicos de la OIT. Su adaptación al recurso de casación es una elaboración de esta cartilla, con apoyo en la legislación procesal y la jurisprudencia sistematizada en la bibliografía.

Este capítulo reúne las herramientas de los anteriores para construir un argumento apoyado en las NIT.

## 13.1 La fuente y el problema: explicar su pertinencia

El punto de partida es el problema jurídico que plantea el asunto. A partir de él puede identificarse qué disposición internacional aporta una respuesta y por qué resulta pertinente. La consulta comprende su contenido, naturaleza jurídica, ámbito de aplicación y, cuando corresponda, ratificación y vigencia para Colombia.

El manual dirigido por Xavier Beaudonnet distingue varias formas de utilización judicial del derecho internacional del trabajo: resolución directa del litigio, interpretación del derecho interno, inspiración para el desarrollo de principios jurisprudenciales y refuerzo de un razonamiento. Esta

distinción permite precisar qué función se atribuye a la fuente en el argumento, conforme a las condiciones jurídicas de su utilización.62

En la casación, esa función se relaciona con la disposición sustancial que se considera transgredida. El argumento puede explicar qué derecho, obligación o consecuencia jurídica contiene el precepto internacional y cómo se articula con las normas internas pertinentes. Si se incorpora una recomendación o un pronunciamiento de control como apoyo interpretativo, interesa precisar qué criterio aporta y cómo contribuye a comprender la norma discutida.

**La pregunta orientadora es: ¿qué aporta esta fuente internacional a la respuesta jurídica que se propone?**

## 13.2 La fuente y la sentencia: construir el cuestionamiento

La pertinencia de una NIT frente al conflicto es un primer paso. Su utilización en casación también requiere relacionarla con los pilares de la sentencia recurrida. Para ello, puede ser útil reconstruir qué decidió el tribunal, qué razones sostienen su conclusión y cuál de ellas se controvierte con apoyo en la disposición internacional.

La cartilla guía *Utilización NIT en decisiones judiciales*[63] ofrece una referencia pedagógica para esta construcción: sus talleres identifican las fuentes nacionales e internacionales, extraen las reglas relevantes y desarrollan los argumentos que sustentan una solución. En el recurso de casación, esa secuencia puede adaptarse al examen de la sentencia: identificar el pilar cuestionado, explicar la regla que aporta la NIT y mostrar la discrepancia que se atribuye al razonamiento del tribunal.

Si el desacuerdo es jurídico, el argumento puede concentrarse en la falta de aplicación de la disposición, en su interpretación o en su aplicación al supuesto discutido. Si depende de controvertir

---

[62] Véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, p. 17, para la clasificación de las cuatro formas de utilización, y pp. 18–35, para su desarrollo.

[63] Véase Ramírez, Fanny, Cartilla guía utilización NIT en decisiones judiciales. Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Bogotá, OIT, 2010, pp. 55–58 y 72–75, apartados sobre fuentes, reglas guía y argumentos de los talleres. La adaptación al examen de la sentencia en casación es elaboración pedagógica de esta cartilla.

una conclusión fáctica, la explicación comprende las pruebas correspondientes y la incidencia del error alegado. Cuando se plantea una violación medio, el razonamiento enlaza la transgresión procesal con la afectación de la norma sustancial.

También resulta útil considerar las razones que podrían soportar la decisión pese al reparo. Este contraste permite examinar si el argumento apoyado en la NIT alcanza los pilares determinantes del fallo o si alguno permanece sin cuestionar.

**La pregunta orientadora es: ¿qué razonamiento del tribunal se controvierte y cómo contribuye la NIT a demostrar el desacierto alegado?**

## 13.3 El argumento y la petición: explicar la consecuencia

Otra conexión que puede explorarse es la relación entre el reparo y la decisión solicitada. Interesa explicar por qué la aplicación o interpretación propuesta de la disposición internacional permitiría modificar el resultado del fallo, dentro del alcance de la impugnación.

Esta reflexión permite distinguir qué se solicita respecto de la sentencia del tribunal —casación total o parcial— y qué decisión se propone en instancia frente al fallo de primer grado. El aporte de la NIT puede situarse en ambos momentos, según lo explicado en los capítulos anteriores.

**Una pregunta orientadora es: ¿cómo se relaciona el argumento apoyado en la NIT con la decisión que se solicita?**

### Preguntas de verificación sugeridas

☐ ¿Se explica por qué la disposición internacional resulta pertinente y qué función cumple en el argumento?

☐ ¿Se conecta su contenido con un pilar concreto de la sentencia recurrida?

☐ ¿Se demuestra el reparo conforme a su naturaleza jurídica, probatoria o procesal?

☐ ¿Se explica su incidencia en el resultado y su relación con las peticiones en casación y en instancia?

La Parte III permitirá observar estas conexiones en decisiones sobre distintos temas y con resultados diversos. Las fichas identificarán el problema, las fuentes internacionales, su forma de utilización, la respuesta de la Sala y los votos particulares localizados.

# Parte III
# Las NIT en las decisiones de la Sala de Casación Laboral

Esta parte presenta una selección de decisiones de la Sala de Casación Laboral que ilustran distintas formas de utilización de las fuentes de la OIT en el razonamiento judicial. Los ejemplos permiten reconocer su aporte a la solución de problemas concretos y su relación con las demás razones que sustentan cada decisión. No constituyen un inventario exhaustivo de la jurisprudencia ni agotan las posibilidades de utilización de las NIT.

Las fichas se organizan en seis bloques temáticos: libertad sindical y protección frente a la discriminación; negociación colectiva y conflictos colectivos; igualdad de remuneración; protección del salario; igualdad de género y protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo; y relación de trabajo y seguridad y salud. La selección comprende decisiones de casación, anulación y apelación en proceso especial de calificación de suspensión o paro colectivo, cuya competencia y contexto procesal se identifican en cada caso.

Cada ficha conserva los apartados realizados por la Relatoría de esta Sala de Casación: identificación, hechos relevantes, problema jurídico, tesis, aplicación del convenio o de otras fuentes de la OIT y decisión. Entre los dos últimos se incorpora el cuadro «Forma de utilización e incidencia de la NIT», elaborado para esta cartilla. Su propósito es describir qué aporta la fuente internacional al razonamiento y cómo se conecta con una razón relevante de la decisión, sin calificar la actuación judicial ni sustituir la lectura de la providencia.

La función de la fuente y su incidencia son cuestiones diferentes. La primera identifica su aporte al argumento; la segunda describe su conexión con las razones y el resultado del asunto. Los ejemplos incluyen contribuciones interpretativas, de integración y de refuerzo argumentativo, así como orientaciones para el análisis probatorio y el desarrollo de principios. La fuente internacional puede

concurrir con normas internas, estipulaciones convencionales y consideraciones probatorias, sin constituir necesariamente el fundamento único del resultado.

Una misma providencia puede apoyarse en varios convenios, recomendaciones y pronunciamientos de los órganos de control. Por ello, cada sentencia se presenta una sola vez, con indicación de los instrumentos que desarrolla. Las fichas distinguen la naturaleza jurídica de esas fuentes y su aporte individual o conjunto; también precisan, cuando corresponde, la utilización interpretativa de un convenio no ratificado por Colombia.

Las decisiones se explican en su contexto fáctico, normativo y procesal, con atención a los resultados y a los votos particulares identificados. Los ejemplos tienen una finalidad pedagógica y de consulta: no fijan pautas obligatorias de argumentación o motivación, no sustituyen la jurisprudencia ni anticipan el criterio de la Sala sobre otros asuntos.

Como complemento de esta selección, la versión digital incluye el anexo de fichas elaboradas por Relatoría antes mencionado, organizadas por temas para ampliar la consulta de providencias en las que se emplean las Normas Internacionales del Trabajo. Este anexo se actualizará en la medida en que surjan nuevas decisiones.

# 1 Libertad sindical y protección frente a la discriminación

## Ficha 1 SL856-2013

### Tema. Protección frente a la discriminación antisindical

Convenios desarrollados: convenios 111, 87 y 98 de la OIT.

Otra fuente de la OIT: observación de la CEACR citada por la Sala en nota al pie.

## Conservación de beneficios del pacto colectivo tras la afiliación sindical

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL856-2013 |
| **Radicación** | 40760 |
| **Fecha** | 4 de diciembre de 2013 |
| **Magistrado(a) ponente** | Jorge Mauricio Burgos Ruiz |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, artículo 1; Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, artículo 1. Sus leyes aprobatorias son, respectivamente, las leyes 22 de 1967 y 26 y 27 de 1976. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

Los demandantes acudieron a la jurisdicción ordinaria laboral para que se declarara la existencia de los contratos de trabajo y su calidad de beneficiarios de los derechos incluidos en los distintos pactos colectivos suscritos con la empresa. Asimismo, solicitaron que se declararan ineficaces las cláusulas que condicionaban el acceso a dichos beneficios a la no afiliación sindical o que establecían su pérdida por el hecho de sindicalizarse, y que los beneficios salariales y prestacionales más favorables incluidos en los pactos se entendieran incorporados a sus contratos de trabajo.

Los actores señalaron que, desde su afiliación al sindicato, la empresa de directorios telefónicos había desmejorado sus condiciones salariales y prestacionales. Indicaron que habían promovido una acción de tutela en nombre del sindicato, en la que se ordenó restablecer los beneficios del pacto a los trabajadores sindicalizados que hubieran sido desmejorados por su afiliación. No obstante,

afirmaron que, para la fecha de presentación de la demanda, la empresa no había cumplido la orden de tutela.

En consecuencia, solicitaron el reconocimiento y pago de los beneficios extralegales previstos en los pactos colectivos, entre ellos las primas de antigüedad y de vacaciones, junto con los intereses moratorios. La contestación de la demanda fue extemporánea y se tuvo por no contestada.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte:

"El recurrente en casación se duele de que el tribunal no hubiese dado por probado, a pesar de estarlo, el que los demandantes, por haber hecho uso del derecho constitucional fundamental de asociación sindical, fueron desmejorados en sus condiciones de trabajo, específicamente con la suspensión del pago de las prestaciones sociales extralegales que venían gozando en cumplimiento del pacto colectivo de trabajo suscrito el 10 de septiembre de 1999. Y, para demostrar su acusación, el censor señala, como medios probatorios no apreciados, la demanda, la contestación y la confesión del representante legal de la accionada obtenida en la diligencia de interrogatorio de parte (…)".

## 4. TESIS

La Corte sostuvo que los trabajadores no sindicalizados beneficiarios de un pacto colectivo que posteriormente ejercen su derecho de asociación sindical no pierden automáticamente los beneficios derivados de este, ya que el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo regula el régimen de los pactos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, pero no establece como consecuencia la pérdida de los derechos previamente reconocidos a quien se sindicaliza posteriormente.

Esta interpretación es concorde con los artículos 13, 39, 53 y 93 de la Constitución Política y con los Convenios 87, 98 y 111 de la OIT, que integran el marco de protección de la libertad sindical, la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos sindicales. En particular, el Convenio 98 de la OIT exige una protección adecuada frente a actos que perjudiquen al trabajador por razón de su afiliación sindical, mientras que los Convenios 87 y 111 refuerzan la protección de la libertad sindical y la prohibición de discriminación en el empleo.

En ese sentido, la Corte determinó que la pérdida de los beneficios del pacto por el solo hecho de fundar un sindicato o adherirse a él constituiría una consecuencia contraria al orden constitucional y a los compromisos internacionales asumidos por Colombia, pues podría desincentivar el ejercicio

de la libertad sindical y generar una discriminación por motivos sindicales. Por lo tanto, estableció que el trabajador que pasa de ser no sindicalizado a sindicalizado conserva los beneficios del pacto hasta tanto sea cobijado por una convención colectiva, momento en el cual opera la incompatibilidad entre ambos conjuntos de beneficios extralegales.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"A la luz del Convenio 111 de la OIT, ratificado por Colombia, se entiende por discriminación en el empleo cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (artículo 1º). Bajo esta perspectiva, es discriminación cualquier distinción o exclusión, por motivos ilegítimos, que altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. La exclusión de los beneficios extralegales por fundar un sindicato tiene un motivo claramente ilegítimo y altera la igualdad de cara a los derechos extralegales.

De aceptarse tal cual la interpretación errada que hizo el tribunal, sin matiz alguno para el caso de que el no sindicalizado beneficiario del pacto muta a sindicalizado por tomar la decisión de fundar o adherirse a un sindicato, sin que aun haya convención de la cual se pasen a beneficiar, aparte de no corresponder al texto literal de la citada disposición y de tener efectos discriminatorios, según lo ya visto, se estaría, también, dando vía libre a la obstrucción al ejercicio del derecho de asociación sindical y se incurriría en flagrante contradicción con los artículos 39, 53 y 93 de la Constitución y los Convenios 87 y 98 de la OIT" (f. 28 – 29, SL856-2013).

"Por ende, se ha de rechazar cualquier solución al caso que limite la realización de este derecho fundamental, pues, a luz del artículo 1º del Convenio 98 de la OIT que hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, el reconocimiento de la libertad sindical por el artículo 39 de la Constitución y el Convenio No. 87 implica también el deber de protección adecuada contra todo acto que disuada o sancione su ejercicio. Reza el artículo 1º del aludido convenio 98 lo siguiente:

"1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."

En este orden de ideas, entra en conflicto con el bloque de constitucionalidad citado entender que, como del artículo 481 del CST se desprende que el pacto colectivo es aquel que se celebra entre el empleador y sus trabajadores no sindicalizados, en consecuencia los trabajadores favorecidos con un pacto, por el solo hecho de ejercer el derecho de asociación sindical fundando un sindicato o adhiriéndose a él, pierden los beneficios del pacto de forma automática, como sucedió en el caso de los actores. Esta consecuencia es notoriamente inconstitucional": (f. 30-32, SL856-2013).

"Frente al vacío normativo para resolver la situación de los demandantes se ha de acudir a los principios de protección del derecho de asociación sindical y de la no discriminación por motivos sindicales contenidos en el bloque de constitucionalidad conformado por los artículos 13, 39, inciso 4 del artículo 53 y 93 de la norma superior, junto con los convenios 111, 87 y 98 de la OIT, y resolver el caso con una regla que garantice los derechos fundamentales que están en juego": (f. 39, SL856-2013).

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Fuentes internacionales:** artículo 1 del Convenio 111; Convenio 87 y artículo 1 del Convenio 98. La Sala también cita en nota al pie una observación de la CEACR relativa a los pactos colectivos y la negociación colectiva.

**Aporte de cada convenio:** el Convenio 111 aporta la definición de discriminación en el empleo y el examen de la exclusión de beneficios como trato discriminatorio; el Convenio 87 (art. 2), el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas; y el artículo 1 del Convenio 98, la protección contra la discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación en casación e integración de un vacío normativo en instancia. Los convenios orientaron la lectura del artículo 481 del CST y, junto con la Constitución, sustentaron la regla de conservación de beneficios del pacto colectivo durante la transición hacia la convención colectiva.

**Incidencia en la decisión:** las fuentes nacionales e internacionales concurrieron en las razones para casar y en la conclusión de que los trabajadores podían continuar con los beneficios del pacto hasta quedar cobijados por una convención colectiva, sin acumular ambos conjuntos de beneficios.

| |
|---|
| **Momento procesal y resultado:** la Sala casó la sentencia y, en instancia, dictó un auto para incorporar pruebas. |
| 6. DECISIÓN DE LA CORTE |
| La Corte casó la sentencia del Tribunal. En el razonamiento de instancia señaló que la empresa debió conservar los beneficios del pacto en las condiciones descritas, pero no profirió todavía una condena en concreto, puesto que emitió auto para mejor proveer. |

## Ficha 2 SL1947-2021

### Tema. Protección frente a la discriminación antisindical

Convenios desarrollados: convenios 87 y 98 de la OIT.

Las dos fichas siguientes permiten observar efectos individuales y colectivos de la protección sindical. Una aborda el despido por participación en huelga; la otra, la reparación de los daños causados a una organización sindical.

## Despido por participación en huelga y protección convencional de estabilidad

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL1947-2021 |
| **Radicación** | 84263 |
| **Fecha** | 19 de mayo de 2021 |
| **Magistrado(a) ponente** | Clara Cecilia Dueñas Quevedo |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado mediante la Ley 26 de 1976; Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado mediante la Ley 27 de 1976 / Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998); observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (informes de 1985, 1990, 1991, 2013 y 2021); *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, segunda edición (1976) y tercera edición (1985) |

## 2. HECHOS RELEVANTES

Los demandantes acudieron a la jurisdicción laboral para que se declarara la nulidad o ineficacia de los despidos y, en consecuencia, se ordenara su reintegro a la empresa demandada de moldes de vidrio, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir. En subsidio, solicitaron el reconocimiento de la indemnización por despido injusto.

Los accionantes fundamentaron sus pretensiones en que estaban vinculados mediante contratos de trabajo a término indefinido y afiliados a una organización sindical, que presentó un pliego de peticiones cuya negociación culminó sin acuerdo en la etapa de arreglo directo; como consecuencia, se inició una huelga en las empresas y, posteriormente, durante el cese, las partes decidieron suscribir una convención colectiva de trabajo, en la que incluyeron una cláusula (cláusula 63) que garantizaba la estabilidad laboral, ya que no permitía el despido sin justa causa a los participantes de la huelga. Afirmaron que la empresa los despidió aduciendo su participación en la huelga.

La empresa de moldes de vidrio demandada se opuso a las pretensiones. Si bien aceptó la existencia de los vínculos laborales, la afiliación sindical de los demandantes, el desarrollo de la negociación colectiva, la suscripción de la convención colectiva, las fechas de terminación de los contratos y los salarios devengados, sostuvo que los despidos se generaron con una justa causa, debido a la participación activa de los trabajadores en un cese de actividades declarado ilegal.

Además, argumentó que la garantía prevista en la convención colectiva estaba dirigida a proteger la participación en una huelga legítima y no en un cese ilegal de actividades, y afirmó que para tomar la decisión de los despidos tuvo en cuenta el procedimiento previsto en la convención. Como medios de defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, inexistencia de estabilidad, prescripción e improcedencia del reintegro por no ser aconsejable.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problemas jurídicos en la sentencia:

“Determinará si en el marco de la cláusula 63 convencional era necesario que el empleador demostrara una justa causa de despido”.

“En función del sentido que se le ofrezca al primer interrogante, dilucidará si la empresa individualizó y atribuyó a los demandantes una razón justa para terminar sus contratos de trabajo”.

## 4. TESIS

La Sala sostuvo que la cláusula 63 de la convención colectiva creó una garantía de estabilidad laboral para los trabajadores que hubiesen participado o ejecutado la huelga, por lo que el empleador no podía despedirlos por ese solo hecho, independientemente de que la huelga hubiera sido declarada legal o ilegal.

Por lo tanto, para terminar los contratos con fundamento en conductas relacionadas con la participación en la huelga, el empleador debía acreditar una justa causa de despido. La Sala concluyó que el Tribunal interpretó erróneamente la cláusula convencional al considerar que la declaratoria de ilegalidad de la huelga constituyó una causa legal suficiente para terminar los contratos.

Además, la Sala articuló la interpretación de la cláusula convencional con los Convenios 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado mediante la Ley 26 de 1976, y el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado mediante la Ley 27 de 1976, así como con los criterios desarrollados por los órganos de control de la OIT. La Corte destacó que estos convenios hacen parte de los convenios fundamentales del trabajo y en Colombia integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

La Sala acudió a los criterios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical para interpretar el alcance de la protección frente a las consecuencias laborales derivadas de la participación en una huelga. La Comisión de Expertos había advertido la incompatibilidad del numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo con el Convenio 87, mientras que el Comité de Libertad Sindical había señalado que el despido de sindicalistas o dirigentes por hechos relacionados con una huelga puede constituir una forma de discriminación sindical y que las sanciones excesivamente severas por participar en ella pueden vulnerar la libertad sindical.

A partir de este marco internacional, la Sala consideró que el numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo debía interpretarse de manera compatible con el derecho fundamental a la huelga y con el principio de no discriminación por actividades sindicales reconocido en el Convenio 98. Por lo tanto, la declaratoria de ilegalidad de la huelga no podía conducir automáticamente al despido de los trabajadores por su sola participación en ella. La protección convencional impedía que la participación en la huelga fuera utilizada como fundamento para el despido, de modo que debía acreditarse una conducta que constituyera una justa causa.

Al aplicar este marco al caso concreto, la Corte encontró que la empresa había despedido a los demandantes por su participación en la huelga, pero no demostró que hubiesen ejecutado actos indebidos, abusivos o una extralimitación en su participación. En consecuencia, consideró fundado el cargo de casación, casó la sentencia del Tribunal y, en sede de instancia, declaró ineficaces los despidos y ordenó el reintegro de los trabajadores, junto con el pago de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"[…] considera la Sala que esta interpretación es contraria al principio de no discriminación por actividades sindicales previsto en el Convenio 98 de la OIT y el derecho fundamental de huelga reconocido en diversos instrumentos internacionales y en el artículo 56 de la Constitución Política, por las siguientes razones:

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha venido advirtiendo desde hace muchísimos años la incompatibilidad del numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo con el Convenio 87 de la OIT, cuyo artículo 3.º reconoce el derecho de los trabajadores y sus asociaciones de organizar *«sus actividades y el de formular su programa de acción»*, enunciado a partir del cual los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo han dado por sentado que incluye el derecho de huelga Inicialmente, a los pocos años de la ratificación del Convenio 87 por parte de Colombia, la Comisión de Expertos constató la existencia de diversas disposiciones de derecho colectivo del trabajo que entraban en discordia con el convenio. Dentro de ellas el artículo 450, numeral 2.º del Código Sustantivo del Trabajo, texto que antes de la reforma de la Ley 50 de 1990 preceptuaba: *«Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial»*.

La Comisión de Expertos en desarrollo de su función de supervisión del cumplimiento de los convenios internacionales ratificados, en la década de 1980 empezó a observar el citado precepto y, en consecuencia, pidió al gobierno modificar su legislación. Así, por ejemplo, en el informe III (Parte 4A), de la 71.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1985, instó la revisión de la cuestión del *«despido automático de los dirigentes sindicales que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, d) del Código)»*. En esa misma oportunidad, recordó al Estado colombiano *«que el ejercicio pacífico del derecho de huelga ha sido considerado siempre por los órganos*

*de control como uno de los medios esenciales de que deberían disponer los trabajadores y sus organizaciones para hacer valer sus reivindicaciones profesionales»*. Sin embargo, con la reforma de la Ley 50 de 1990 el texto de marras quedó redactado en términos idénticos.

En el informe III (Parte 4A) de la 78.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1991, la Comisión de Expertos lamentó *«que la ley núm. 50 haya omitido dar curso a ciertos comentarios que viene formulando desde hace años sobre disposiciones de la legislación incompatibles con el Convenio»*, dentro de las cuales estaba la posibilidad de despedir a los sindicalistas *«que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, 2) del Código)»*.

A la fecha, la Comisión de Expertos critica año a año en sus informes anuales la referida disposición, junto a otras de derecho sindical. En el informe III/Adenda (Parte A) […] 2021, la Comisión reiteró su observación, así:

Artículos 3 y 6. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción. Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar la legislación en relación con: i) la prohibición de la huelga a las federaciones y confederaciones (artículo 417, inciso i), del CST) y en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales en el sentido estricto del término (artículo 430, incisos b), d), f) y h); artículo 450, párrafo 1, inciso a), del CST; Ley Tributaria núm. 633/00, y Decretos núms. 414 y 437, de 1952; 1543, de 1955; 1593, de 1959; 1167, de 1963; 57 y 534, de 1967), y ii) la posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del CST), incluso en casos en que la ilegalidad resulte de exigencias contrarias a las obligaciones del Convenio.

En este punto conviene recordar que los convenios 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y 98, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, hacen parte de los denominados convenios fundamentales del trabajo que todos los Estados están obligados a respetar, promover y hacer realidad por su mera pertenencia a la OIT. Por virtud del artículo 93 de la Constitución colombiana de 1991, los citados convenios, en cuanto reconocen derechos humanos, prevalecen en el orden interno, es decir, poseen jerarquía constitucional, debido a que hacen parte del denominado *bloque de constitucionalidad* en sentido estricto" (CSJ SL1947-2021, f. 18-21).

[…]

Ahora bien, los convenios fundamentales de la OIT, en cuanto reconocen principios y garantías fundamentales del trabajo, poseen una inevitable textura abierta, que les permite adaptarse a las

distintas culturas y realidades de los países del mundo, evolucionar al ritmo de las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales, y gozar de un respaldo y consenso universal.

La Organización Internacional del Trabajo posee un sistema de supervisión, integrado por diferentes órganos como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas, encargados de velar por la aplicación de los convenios ratificados por sus miembros.

La Comisión de Expertos es un órgano independiente creado en 1926 y actualmente está compuesto por 20 expertos jurídicos de gran prestigio, provenientes de distintos países, que representan diferentes sistemas jurídicos y culturas. Esta comisión tiene a su cargo el examen de las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT, en cuyo marco establece en qué medida la legislación y la práctica de cada Estado están en conformidad con los convenios ratificados y con las obligaciones que hubiesen contraído en virtud de la Constitución de la OIT. En desarrollo de esta función la Comisión determina el alcance jurídico de las disposiciones del convenio.

Esto significa que las observaciones de la Comisión de Expertos contienen enunciados interpretativos que gozan de autoridad, reconocimiento y aceptación general, no solo por su competencia técnica, composición, independencia y calidad de sus razonamientos, sino porque le fue confiada por los mandantes de la OIT la labor de supervisión del cumplimiento de los convenios por parte de los estados miembros.

En torno al valor de sus interpretaciones, la Comisión de Expertos ha dicho que son válidas y generalmente reconocidas a menos que la Corte Internacional de Justicia opine algo diferente:

En diversas oportunidades la Comisión ha podido precisar que, según los términos de su mandato, no le incumbe dar una interpretación definitiva de los convenios, cometido que según el artículo 37 de la Constitución de la OIT corresponde a la Corte Internacional de Justicia. Empero, para poder desempeñar su función de evaluar si se da cumplimiento a las disposiciones de los convenios, la Comisión debe examinar el significado de ciertos artículos de los mismos, determinar su alcance jurídico, y, si hubiese lugar, expresar su parecer al respecto. En consecuencia, mientras la Corte Internacional de Justicia no contradiga los puntos de vista de la Comisión, éstos siguen siendo válidos y generalmente reconocidos.

[…]

Lo anterior se trae a colación para indicar que las observaciones de la Comisión de Expertos son un criterio relevante que goza de autoridad, objetividad, reconocimiento y prestigio, lo que hace que

sea seguido por académicos, organismos y tribunales internacionales y extranjeros alrededor de todo el mundo. Es decir, el pensamiento de la Comisión tiene un peso importante en la formación de los abogados y en el razonamiento judicial.

A esto se suma una razón poderosa: si cada Estado interpretara a su modo los convenios internacionales, prescindiendo del alcance que le han fijado con autoridad los órganos de control de la OIT, el propósito de esta organización de promover una legislación internacional del trabajo que propenda por la justicia social universal se frustraría.

Desde este punto de vista, la circunstancia de que un órgano de control de la OIT, en este caso, la Comisión de Expertos, advierta una incompatibilidad entre un precepto legal y un convenio fundamental, lo que equivale a una tensión entre una norma de rango legal y la propia Constitución, debería tomarse en serio y como un argumento lo suficientemente persuasivo en el análisis jurisdiccional. Cuando esto ocurre, el juez está en el deber de dejar a un lado el precepto legal incompatible con la Constitución y aplicar esta directamente (art. 4 CP), o cuando la regla legal abra espacios para diversas interpretaciones, seleccionar aquella que mejor desarrolla los contenidos constitucionales.

En este caso, considera la Sala que es posible interpretar el numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo de una manera que no riña con el derecho fundamental de huelga y el principio de no ser discriminado o sufrir perjuicios por actividades sindicales (art. 1.º Convenio 98). Y con este fin conviene tener presente que lo que han cuestionado los órganos de control de la OIT es que la sola organización y/o participación en una huelga, así esta sea declarada ilegal, pueda ser causal de despido.

De manera consistente con lo observado por la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical, en casos en los que una huelga ha sido declarada ilegal, ha sostenido el criterio según el cual «cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, el Comité no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación sindical». De igual modo, en otros eventos, el citado órgano ha dicho que «El desarrollo armonioso de las relaciones laborales podría peligrar si se aplican con actitud inflexible sanciones excesivamente severas a los trabajadores por motivo de huelga o si son automáticas las consecuencias de estas sanciones para la carrera de los trabajadores interesados» y que «El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical».

En efecto, el derecho fundamental de huelga se lesiona no solo cuando se prohíbe de manera directa; también, cuando las consecuencias de la ejecución de una huelga son tan desproporcionadas para los trabajadores (despidos, sanciones penales) y sus organizaciones (cancelación de la personería, indemnización de perjuicios) que en la práctica ejercerla es un riesgo en sí mismo. En el contexto colombiano, en el que existe una regulación preconstitucional del derecho de huelga que entra, en no pocos casos, en tensión con los estándares internacionales de derechos humanos, sumado a una cultura arraigada que percibe el conflicto como una patología de las relaciones laborales, una excesiva litigiosidad de lo colectivo y unos complejos debates judiciales interpretativos producto de las dudas que deja el marco normativo, la práctica de este derecho puede derivar en resultados indeseados para los trabajadores y sus organizaciones, incluso en escenarios en los que se ejerce con la convicción de actuar conforme a derecho.

Todo esto da cuenta de porqué la declaratoria de ilegalidad de la huelga no puede producir consecuencias automáticas. Esto es, la declaratoria judicial de ilegalidad no puede trasvasarse sin más al ámbito individual; no puede generalizarse para reprimir a los trabajadores injustamente. La revisión judicial de la legalidad de la huelga tiene sus propios cauces, causales y su objeto es constatar la conformidad de un acto colectivo de conflicto con la legislación nacional para que el empresario pueda recuperar su producción; otra cosa bien distinta ocurre en las relaciones individuales de trabajo, en las que deben constatarse situaciones individuales y específicas. Por este motivo, es perfectamente posible que en una huelga legal se produzcan despidos de trabajadores que incurrieron en extralimitaciones en su ejercicio.

En este punto, conviene recordar que en reciente sentencia CSJ SL720-2021, la Sala afirmó que «la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, atribuidos a ellos individualmente, ya que son los que deciden interrumpir o no su trabajo, secundar o no un cese», aunque su ejercicio es colectivo. Esto significa que a partir de un fallo que revisa una acción colectiva, en abstracto, no pueden derivarse consecuencias o sanciones automáticas para los huelguistas. La reflexión sobre cada situación individual es indispensable en clave de constatar si hubo excesos o extralimitaciones en su ejercicio, pues, se repite, cada trabajador es dueño de la forma en que exterioriza su actividad.

Para una adecuada interpretación del dispositivo bajo estudio, tampoco es factible, a la luz de la Constitución de 1991, acudir a la doctrina de esta Sala, introducida en la década de 1980 (CSJ SL, 31 oct. 1986, rad. 0236, reiterada con posterioridad en fallos como el SL, 9 mar. 1998, rad. 10354, entre otros), según la cual pueden ser despedidos los que hayan intervenido o participado activamente en la huelga, a diferencia de los que tuvieron una concurrencia pasiva a la misma. En efecto, distinguir

entre una participación activa y una pasiva, sugiere que pueden ser despedidos aquellos trabajadores que tuvieron una implicación proselitista o un cierto protagonismo o militancia en el inicio y desarrollo de la huelga, labor que es propia de los dirigentes sindicales. Luego, entender la participación activa, desde este punto de vista, equivale en la práctica a que pueden ser despedidos los líderes, dirigentes o representantes sindicales, lo cual viola el principio de no discriminación sindical. Más aún cuando estos trabajadores por su experiencia, conocimiento, trayectoria y liderazgo dotan de cohesión al sindicato y cumplen una importante función democrática y participativa en los procesos políticos, sociales y económicos del país. Por ello, la legislación internacional y nacional les concede una especial protección.

Adicionalmente, la diferencia entre participación activa y pasiva puede recrear espacios de discriminación sindical y revanchismo contrarios al principio de no sufrir perjuicios por causa de las actividades sindicales (Convenio 98), pues deja en manos del empresario la facultad de seleccionar los trabajadores que considera tuvieron una participación activa y, por esa vía, apartar del medio empresarial a aquellos más militantes o que le parecen «incómodos», al tiempo que debilita al sindicato y envía un mensaje intimidatorio sobre el ejercicio de los derechos sindicales.

De acuerdo con lo expuesto, la Corte considera que el artículo 450, numeral 2.º del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho de haber organizado y/o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. Por tanto, es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad."

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposiciones internacionales:** artículo 3 del Convenio 87 y artículo 1 del Convenio 98 de la OIT.

**Función identificada:** interpretación del derecho interno en relación con la libertad sindical y la protección contra la discriminación por actividades sindicales.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación. La Sala articuló los convenios con la cláusula convencional de estabilidad y la interpretación del artículo 450.2 del CST. Las observaciones de la CEACR y los criterios del CLS aportaron apoyo interpretativo sobre las consecuencias de participar en una huelga declarada ilegal.

| |
|---|
| **Incidencia en la decisión:** las fuentes internacionales concurrieron con la protección de la convención colectiva en el razonamiento que descartó la sola participación en la huelga declarada ilegal como fundamento suficiente de los despidos examinados. |
| **Momento procesal y resultado:** razonamiento en casación, con proyección en instancia. La Sala casó la sentencia y, en instancia, declaró ineficaces los despidos y ordenó reintegros y pagos. |
| 6. DECISIÓN DE LA CORTE |
| La Corte casa la sentencia, porque el tribunal interpretó erróneamente la cláusula 63 convencional, que obligaba al empleador a acreditar una justa causa para despedir a quienes participaron en la huelga, fuera esta legal o ilegal, y porque, conforme al numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo interpretado a la luz de los Convenios 87 y 98 de la OIT y de los pronunciamientos de sus órganos de control, la sola participación en una huelga declarada ilegal no es causa suficiente de despido, sin que la empresa demostrara actos indebidos o extralimitaciones de los demandantes. En sede de instancia, revoca la absolución, declara ineficaces los despidos, ordena el reintegro con el pago de los salarios, prestaciones y aportes dejados de percibir y declara no probadas las excepciones.<br>Aclaraciones de voto: Dr. Jorge Luis Quiroz Alemán estimó suficiente la garantía convencional y objetó el alcance atribuido a los conceptos del CLS y de la CEACR. Dr. Fernando Castillo Cadena destacó esa garantía y precisó que lo decidido no excluía las acciones sobre disolución y cancelación del registro sindical. |

## Ficha 3 SL3597-2020

### Tema. Protección frente a la discriminación antisindical

Convenios desarrollados: convenios 87 y 98 de la OIT.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL3597-2020 |
| **Radicación** | 51722 |
| **Fecha** | 16 de septiembre de 2020 |
| **Magistrado(a) ponente** | Iván Mauricio Lenis Gómez |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenios 87 (aprobado mediante Ley 26 de 1976) y 98 (aprobado mediante Ley 27 de 1976) de la OIT; Declaración de la OIT relativa a los |

| | |
|---|---|
| | principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998); decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT. |

## 2. HECHOS RELEVANTES

Una organización sindical de trabajadores de la aviación civil promovió proceso ordinario laboral contra dos empresas del sector aeronáutico. Sostuvo que la convención colectiva de trabajo se había prorrogado automáticamente y que las demandadas implementaron un Plan Voluntario de Beneficios (PVB), cuyo ofrecimiento, según afirmó, propició la desafiliación de pilotos y copilotos y afectó los ingresos de la organización sindical por concepto de cuotas sindicales. En consecuencia, solicitó el pago de las cuotas sindicales dejadas de percibir y, subsidiariamente, el reconocimiento de cuotas por beneficio convencional y la indemnización de los perjuicios ocasionados.

Las demandadas se opusieron a las pretensiones. Aunque admitieron la existencia de la convención colectiva y su prórroga, negaron los demás hechos alegados. Sostuvieron que los trabajadores se acogieron voluntariamente al PVB y que, al dejar de beneficiarse de la convención colectiva, no procedía efectuar retenciones por concepto de cuotas sindicales. Como medios de defensa, propusieron, entre otras, las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa jurídica, buena fe, prescripción y compensación.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte:

"La Corte debe resolver si el Tribunal se equivocó: (i) Al restarle validez al acta de conciliación, pese a que fue incorporada debidamente al proceso, como lo afirma la censura; (ii) Al considerar que no era procedente ordenar el pago de cuotas sindicales por los trabajadores que se benefician del PVB y que tampoco lo era a título de cuotas por beneficio convencional (primera pretensión subsidiaria) y, (iii) Al negar la indemnización por perjuicios reclamada, esto último porque no existe disposición legal que la contemple (segunda pretensión subsidiaria)".

## 4. TESIS

Las cuotas sindicales ordinarias previstas en la legislación laboral afectan, por regla general, a los trabajadores afiliados y cesan cuando se produce su renuncia o exclusión. Las cuotas por beneficio convencional a cargo de trabajadores no afiliados solo se generan cuando estos se benefician de la

convención colectiva, por extensión o adhesión. Por ello, no procedía el pago directo de cuotas respecto de quienes se retiraron de la organización sindical y se acogieron al PVB.

Sin embargo, la libertad sindical comprende una dimensión individual y otra colectiva. La organización sindical, como persona jurídica, es titular de derechos fundamentales autónomos, entre ellos la asociación, la igualdad y la libertad sindical. En este sentido, la Sala acudió a los Convenios 87 y 98 de la OIT para destacar la protección de la libertad sindical y de la autonomía de las organizaciones sindicales, así como del derecho de sindicación y negociación colectiva. En tal condición, puede defender su existencia, patrimonio, capacidad de negociación e intereses colectivos, así como reclamar la reparación de los daños ocasionados por conductas antisindicales.

Ofrecer a trabajadores no sindicalizados o a quienes se desafilien beneficios superiores a los convencionales constituye una práctica reprochable cuando tiene como propósito desalentar la sindicalización, promover retiros y menoscabar la negociación colectiva. En el caso analizado, la similitud entre los beneficios ofrecidos, la superioridad global del plan alternativo y la desafiliación masiva evidenciaron una actuación deliberada que debilitó a la organización sindical y comprometió sus fuentes de financiación.

Existe fundamento legal y constitucional para la reparación, derivado del principio general de indemnización del daño antijurídico, de las disposiciones pertinentes del Código Civil y de las normas del Código Sustantivo del Trabajo que permiten a las organizaciones sindicales defender intereses económicos comunes y reclamar perjuicios. La reparación comprende los daños que sean acreditados como consecuencia de la conducta antisindical. Las sanciones administrativas o penales no excluyen la posibilidad de obtener una indemnización en el marco de un proceso ordinario laboral.

La pérdida probable de cuotas sindicales y la pérdida de oportunidad de obtener nuevos aportes, así como la disminución del número de afiliados, el debilitamiento de la representación colectiva y la reducción del poder de negociación constituyen daños susceptibles de indemnización. Estos perjuicios deben ser acreditados y cuantificados para que proceda su reparación.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"Comienza la Sala por recordar que tal como lo señaló el Tribunal y lo ha adoctrinado de tiempo atrás esta Corporación (CSJ SL, 28 en. 1999, rad. 11859), la concesión de beneficios superiores a través de pactos colectivos configura una práctica laboral reprobable que transgrede los derechos fundamentales a la libertad sindical, de libre asociación y negociación colectiva previstos en los

artículos 39 y 55 de la Constitución Nacional, en armonía con los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que hacen parte del bloque de constitucionalidad." (f. 25).

"En esa dirección, el Comité de Libertad Sindical lo ha sostenido reiteradamente y lo ratificó en la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en el que señaló que «cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados».

Asimismo, en ese documento destacó que «la celebración de pactos colectivos con los trabajadores que no están sindicalizados o que se desafilian de las organizaciones sindicales y que ofrecen mayores ventajas que las convenciones colectivas, no fomentan la negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98», y que «la firma de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no debe ser utilizada para menoscabar los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato»" (f. 26).

"En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha indicado que *«la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales»"* (f. 32).

"Por otra parte, la Corte advierte que la violación del derecho de asociación sindical no se reduce a una simple infracción legal, sino que trasciende hasta el campo de los derechos humanos fundamentales en el trabajo y, por ello, su violación debe acarrear medidas adecuadas de reparación y no repetición, como sucede con cualquier derecho humano"

En efecto, en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, la *«libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva»,* previstas en los Convenios 87 y 98, constituyen derechos mínimos fundamentales de todos los trabajadores en el mundo, que deben ser respetados y promovidos por los Estados" (f. 36).

| FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT |
|---|
| **Fuentes internacionales:** Convenios 87 y 98 de la OIT; Declaración de 1998 y criterios del Comité de Libertad Sindical. |
| **Función identificada:** interpretación y sustento de la protección reparadora de la libertad sindical, en conexión con las normas internas. |
| **Forma de utilización:** criterio de interpretación y refuerzo argumentativo. La Sala relacionó las garantías internacionales y los criterios del CLS con la reparación de los daños causados al sindicato por la conducta antisindical, en conexión con las reglas internas sobre la acción de la organización y la responsabilidad. |
| **Incidencia en la decisión:** las fuentes internacionales contribuyeron a sustentar la respuesta reparadora. No determinaron por sí solas la cuantía de la indemnización, que comprendió un análisis adicional de las pretensiones y las pruebas. |
| **Momento procesal y resultado:** razonamiento en casación, con proyección en instancia. La Sala casó parcialmente en cuanto a la indemnización y, en instancia, condenó al pago de perjuicios. |

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Sala casó parcialmente la sentencia porque la conducta de las demandadas vulneró los derechos de asociación y libertad sindical y ocasionó daños ciertos a la organización sindical, derivados de la desafiliación masiva de sus miembros, el debilitamiento de su poder de negociación y la pérdida de sus fuentes de financiación. En sede de instancia, revocó parcialmente la sentencia de primera instancia y condenó a las demandadas a pagar $500.000.000 por perjuicios, al considerar que la disminución de las cuotas sindicales y la pérdida de la oportunidad de obtener nuevos aportes constituían un daño indemnizable. Para determinar su cuantía, valoró el dictamen pericial, pero, teniendo en cuenta la probabilidad objetiva de los ingresos que habría obtenido la organización y con base en criterios de ponderación y proporcionalidad, fijó la indemnización en $500.000.000, suma que debía ser indexada hasta el momento del pago.

# 2 Negociación colectiva y conflictos colectivos

## Ficha 4 SL4323-2021

### Tema. Negociación colectiva y presentación del pliego de peticiones

Convenio desarrollado: convenio 87 de la OIT.

Relación entre el Convenio 87 y la interpretación de las formalidades del pliego.

## Formalidades del pliego y protección por fuero circunstancial

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL4323-2021 |
| **Radicación** | 81602 |
| **Fecha** | 22 de septiembre de 2021 |
| **Magistrado(a) ponente** | Gerardo Botero Zuluaga |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aprobado mediante la Ley 26 de 1976. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

El demandante acudió a la jurisdicción ordinaria laboral para solicitar que se declarara que se encontraba amparado por fuero circunstancial al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, ocurrida el 28 de febrero de 2013, y, en consecuencia, que su despido era ineficaz, por lo que solicitó su reintegro al cargo que desempeñaba y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación y los aportes al sistema de seguridad social.

Fundamentó sus pretensiones en que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 19 de agosto de 2009, para desempeñar el cargo de vigilante, y que era afiliado a la organización sindical fundada por trabajadores de su actual empleadora; señaló que el 31 de enero de 2013 la asamblea general aprobó un pliego de peticiones que se presentó a la empresa de seguridad el 28 de febrero de 2013 a las 7:52 a. m. y ese mismo día su contrato fue terminado a las 7:00 p. m. Luego de la presentación del pliego se inició un proceso de negociación colectiva, que no llegó a un acuerdo, por lo que el conflicto fue sometido a un tribunal de arbitramento.

La empresa demandada se opuso a las pretensiones. Aunque aceptó la existencia del contrato de trabajo en los extremos temporales indicados, no aceptó su modalidad, el cargo desempeñado, la negativa de la entidad a negociar ni que posteriormente se hubiera agotado la etapa de arreglo directo; además, sostuvo que el contrato terminó al finalizar la jornada laboral del 28 de febrero de 2013 a las 6:00 a. m., mediante comunicación del 27 de febrero de la misma anualidad; pero el actor se negó a recibir dicha comunicación en su lugar de trabajo, circunstancia que dio lugar a la decisión unilateral de la empresa de terminar el contrato.

Finalmente, el pliego de peticiones fue presentado el 28 de febrero de 2013 a las 7:52 a. m., con posterioridad a la terminación de la relación laboral. Como medios de defensa, propuso las excepciones de compensación, cobro de lo no debido, prescripción e inexistencia de la obligación.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte:

1. "El Tribunal, como fundamento de su decisión, consideró que el trabajador fue despedido sin justa causa el 28 de febrero de 2013, a las 19:00 horas, ello conforme a la carta de despido visible a folio 9, aspecto que la demandada no logró desvirtuar, momento para el cual ya se había presentado el pliego de peticiones por parte del sindicato SSSS el que había sido radicado a las 7:52 a.m. del mismo día, razón por cual concluyó que el accionante estaba amparado por fuero circunstancial en los términos del artículo 5 del Decreto 2351/65.

La recurrente por su parte le atribuye al juez colegiado el haber cometido yerros fácticos por la equivocada valoración o la no estimación de las pruebas denunciadas, pues en su criterio, el demandante al momento de notificársele de su despido no estaba amparado por fuero circunstancial, por cuanto el pliego de peticiones fue presentado en un momento y hora posterior".

2. "El distanciamiento de la censura con la sentencia del Tribunal, radica en que, en su criterio, el juzgador no tuvo en cuenta lo previsto en el numeral 1 del artículo 432 del CST, pues considera que por la omisión de la agremiación sindical en designar en el pliego de peticiones los negociadores, no permite darle validez, razón por la que no había surgido conflicto colectivo y, por ende, el trabajador no estaba amparo por fuero circunstancial para el momento del despido. Además, indica que tampoco se aplicó el canon 377 *ibidem*".

## 4. TESIS

La Sala sostuvo que el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado mediante la Ley 26 de 1976, particularmente su artículo 8, impide que la legislación nacional menoscabe las garantías reconocidas para el ejercicio de la libertad sindical. A partir de esta protección, consideró que no pueden imponerse a las organizaciones sindicales formalidades adicionales a las previstas en la legislación para la presentación de un pliego de peticiones, si esto implica restringir el ejercicio efectivo de los derechos de asociación y negociación colectiva.

En aplicación de este criterio, la Sala determinó que, aunque el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo exige que el sindicato designe una comisión negociadora para presentar el pliego de peticiones, esta norma no establece que los nombres de los integrantes de esa comisión deban aparecer en el pliego como condición para su validez ni para iniciar un conflicto colectivo. Por lo tanto, imponer una exigencia no contemplada expresamente en la ley es una restricción injustificada al ejercicio de la negociación colectiva y de la libertad sindical.

Adicionalmente, la Sala reiteró que el conflicto colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones y que este acto produce consecuencias jurídicas inmediatas, entre ellas el inicio de la etapa de arreglo directo y el surgimiento del fuero circunstancial.

Al descender al caso concreto, la Sala encontró acreditado que el pliego de peticiones fue presentado por el sindicato el 28 de febrero de 2013 a las 7:52 a. m., mientras que la terminación del contrato de trabajo fue comunicada al trabajador ese mismo día a las 7:00 p. m. En consecuencia, para el momento del despido ya se había iniciado el conflicto colectivo y el trabajador se encontraba amparado por el fuero circunstancial.

En este sentido, la Sala concluyó que la interpretación de las normas nacionales debía realizarse de manera compatible con las garantías de libertad sindical y negociación colectiva reconocidas por el Convenio 87 de la OIT, y que las exigencias formales no previstas expresamente en la legislación no podían restringir el ejercicio de estos derechos. En consecuencia, decidió que la omisión de identificar a los negociadores en el pliego no afectó la validez y que la presentación del pliego había dado lugar al conflicto colectivo y, por consiguiente, a la protección del fuero circunstancial. Por estas razones, los cargos no prosperaron y la Corte no casó la sentencia del Tribunal.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"Y el numeral 1 del artículo 8º del Convenio 87 de la OIT, dispone que «1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad»; y en numeral segundo se precisa: «2. la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio». (Subrayado fuera del texto original).

Lo anterior, sirve para sostener que conforme a las normas internacionales a las que hemos hecho mención, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y en atención a lo previsto en los artículos 39 y 55 superior, no hay lugar a que se imponga a las agremiaciones sindicales, para el pleno ejercicio de su derecho de negociación y libertad sindical, requisitos o cortapisas más allá de los previstos expresamente en la ley, para la presentación del pliego de peticiones, de tal suerte, que en este caso, resulta totalmente infundada la argumentación de la impugnante para tratar de restarle validez al referido pliego, por no haberse incluido en el mismo los nombres de los delegados para negociar, exigencia que tampoco está consagrada en el precepto 377 del CST, y que en todo caso, un aspecto meramente formal, no puede significar el sacrificio de un derecho colectivo ni sustancial" (f. 25-26, SL4323-2021).

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposición internacional:** artículo 8, numerales 1 y 2, del Convenio 87 de la OIT.

**Función identificada:** interpretación de las normas internas sobre presentación del pliego de peticiones en relación con las garantías de libertad sindical.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación. La Sala relacionó el convenio con los artículos 374, 432 y 433 del CST para explicar que no era exigible incluir los nombres de los negociadores en el pliego como condición de su validez o del nacimiento del conflicto colectivo.

**Incidencia en la decisión:** el criterio internacional concurrió con las normas internas en la respuesta al segundo cargo: contribuyó a descartar la exigencia formal alegada por la empleadora y a mantener el amparo por fuero circunstancial.

| 6. DECISIÓN DE LA CORTE |
|---|
| La Sala no casó la sentencia, porque descartó el error fáctico relacionado con la hora de terminación del contrato de trabajo y consideró que la ausencia de los nombres de los negociadores en el pliego de peticiones no afectaba su validez ni impedía el nacimiento del conflicto colectivo y, por tanto, el trabajador se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento de la terminación de su contrato de trabajo. |

## Ficha 5 SL5223-2021

### Tema. Pluralidad sindical y negociación de garantías sindicales

Convenios desarrollados: convenios 87 y 98. Otras referencias: convenios 151 y 154 y *Recopilación de decisiones* del CLS de 2018.

Competencia ejercida: anulación de laudo arbitral.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL5223-2021 |
| **Radicación** | 89887 |
| **Fecha** | 3 de noviembre de 2021 |
| **Magistrado(a) ponente** | Gerardo Botero Zuluaga |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 87, artículo 2, y Convenio 98. La sentencia también menciona los convenios 151 y 154 como marco general de negociación colectiva y utiliza criterios del Comité de Libertad Sindical de 2018. |

| 2. HECHOS RELEVANTES |
|---|
| Una organización sindical de trabajadores de las cajas de compensación familiar presentó a una caja de compensación familiar un pliego de peticiones, referido a las prerrogativas sindicales, como el reconocimiento del sindicato, permisos sindicales, auxilios, carteleras, difusión sindical y un auxilio para una central sindical. Al no llegar a un acuerdo en la etapa de arreglo directo, el sindicato decidió someter el diferendo a un tribunal de arbitramento, que profirió laudo arbitral.<br>La empleadora interpuso recurso de anulación, en el que pidió la anulación total del laudo y, subsidiariamente, la de las cláusulas sobre permisos sindicales, auxilio sindical, carteleras y auxilios para la central sindical. Sostuvo que el laudo reconoció prerrogativas exclusivamente sindicales sin |

regular condiciones de trabajo, en contravía de los artículos 461 y 467 del CST; que la totalidad de los trabajadores afiliados al sindicato estaban multiafiliados a otros sindicatos y se beneficiaban de otras convenciones colectivas y de un laudo arbitral vigentes en la empresa, cuyos derechos podían verse afectados por el principio de inescindibilidad, y que la presentación de un pliego dirigido únicamente a obtener beneficios sindicales constituía un abuso del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva.

La organización sindical se opuso a la prosperidad del recurso. Afirmó que el laudo estaba acorde con la Constitución, la ley y la jurisprudencia; que la negociación colectiva es un derecho fundamental consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política y en los convenios 98, 151 y 154 de la OIT, y que, en ejercicio de su autonomía sindical, podía presentar un pliego referido a las relaciones entre el empleador y el sindicato, pues la negociación colectiva cumple la función de regular no solo las condiciones de trabajo y de empleo, sino también las relaciones entre los empleadores y las organizaciones sindicales.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si el laudo arbitral debe anularse porque (i) reconoció únicamente prerrogativas sindicales sin regular condiciones de trabajo, en contravía de los artículos 461 y 467 del CST; (ii) puede afectar los derechos que los trabajadores multiafiliados tienen reconocidos en otros instrumentos colectivos vigentes en la empresa, y (iii) avaló un pliego de peticiones constitutivo de abuso del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva.

## 4. TESIS

La Sala recordó que, en el recurso de anulación, su competencia se limita a verificar que el tribunal de arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado ni afectado derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución, la ley o las normas convencionales vigentes, y que los árbitros deben respetar el principio de congruencia frente a las peticiones del pliego. En ese marco, constató que el pliego de peticiones versó exclusivamente sobre prerrogativas sindicales y que el laudo se pronunció únicamente sobre esos puntos, por lo que no transgredió los artículos 461 y 467 del CST; si los árbitros hubieran regulado condiciones de trabajo no pedidas, habrían excedido su competencia. Lo no regulado en el laudo se rige por la ley, el contrato de trabajo y los demás instrumentos colectivos aplicables.

Destacó que los convenios 98, 151 y 154 de la OIT reconocen el derecho de las organizaciones sindicales a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo y empleo, y que, junto con el Convenio 87, constituyen el marco normativo de la libertad sindical en su triple dimensión —asociación, negociación y huelga—. Según la caracterización de la sentencia, estos instrumentos hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y son, en concordancia con la legislación interna, la base para la interpretación y para las decisiones judiciales en estas materias.

Señaló que, según el artículo 2.º del Convenio 87, todos los trabajadores, sin distinción ni autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y que el Comité de Libertad Sindical, en la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (sexta edición, 2018), ha establecido que: (i) los trabajadores pueden afiliarse libremente a cualquier sindicato, incluso de manera simultánea a varios; (ii) pueden crear más de una organización sindical por empresa, y (iii) cada sindicato representa a sus afiliados y tiene derecho a la negociación colectiva mediante la presentación de pliegos de peticiones. En desarrollo de estas directrices, la Corte Constitucional declaró inexequibles las restricciones a la coexistencia de sindicatos, a la representación de los minoritarios y a la afiliación simultánea, por ser contrarias a los convenios 87 y 98 de la OIT.

Por lo tanto, en el ordenamiento colombiano son predicables: (i) la multiafiliación sindical; (ii) la pluralidad sindical; (iii) la autonomía de cada organización para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin estar atada a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas, cuya aplicación está mediada por la favorabilidad, siempre que se aplique en su integridad. En consecuencia, cada sindicato puede presentar su pliego e iniciar autónomamente un conflicto colectivo, con independencia de que en la empresa existan otras convenciones o laudos, aunque los trabajadores multiafiliados no pueden recibir duplicidad de beneficios y deben escoger el instrumento que mejor convenga a sus intereses.

Al descender al caso concreto, la Sala concluyó que la multiafiliación de los trabajadores no conducía a la afectación de los derechos reconocidos en otros instrumentos colectivos, pues aquella es legítima y no implica duplicidad de beneficios. Además, el alegado abuso del derecho de asociación sindical es un asunto ajeno al recurso de anulación, que debe debatirse ante las autoridades administrativas o judiciales competentes. Por tanto, no prosperaba la anulación total del laudo ni la de las cláusulas cuestionadas, respecto de las cuales la recurrente no formuló una argumentación específica.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"Cabe agregar, que los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, reconocen el derecho que asiste a las agremiaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo, disposiciones internacionales que constituyen el marco normativo de la libertad sindical (Convenio 87 OIT), en su triple dimensión como derecho de asociación, de negociación y de huelga; en esa medida, dicha normativa internacional, en concordancia con nuestra legislación interna, son la génesis tanto para su interpretación como en la toma de las decisiones judiciales a fin de dirimir las controversias en esas materias, en las que debe propenderse por el respecto de las garantías allí previstas.

Para ahondar en argumentos, debe resaltarse que esta Sala, al analizar el alcance e intelección que debe dársele al Convenio 87 de OIT, concretamente en cuanto al derecho de libertad sindical, ha señalado que el Comité de Libertad Sindical, ha fijado una reglas en cuanto a las facultades o prerrogativas que tienen los trabajadores, como son: i) Los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato, incluso de manera simultánea a varios de ellos; ii) Los asalariados pueden crear más de una organización sindical por empresa; y iii) Cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva con la presentación de pliegos de peticiones. (CSJ SL5150- 2020).

Todo lo anterior redunda en la facultad que tiene cada agremiación presentar de manera individual el pliego de peticiones y dar inicio de manera autónoma un conflicto colectivo, con total independencia de que en la empresa coexistan otras organizaciones sindicales, pues, se itera, ello es totalmente legítimo para la asociación y hace parte del derecho fundamental a su libertad sindical (art. 39 CN), como ya se ha explicado.

En punto del debate, cabe rememorar lo dicho en la sentencia CSJ SL5150-2020, en la que se sostuvo:

[…] la Sala considera oportuno señalar que según lo previsto en el artículo 2.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, todos los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como la prerrogativa de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos internos. En ello, hay un deber imperativo de las autoridades públicas de abstenerse de intervenir en la formación de las organizaciones sindicales y en el ejercicio de sus funciones, desde que estas actúen en el marco de la legalidad.

[…]

Los convenios de la OIT sobre libertad sindical, estos son, los identificados con los números 87, 98, 151 y 154 han sido objeto de examen por la Corte Constitucional, que en diversas decisiones ha sostenido que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto por tratarse de convenios que consagran derechos humanos, cuya limitación está prohibida en estados de excepción en los términos del artículo 93 de la Carta Política (C-401-2005, C-1491-2000 y C-551-2003).

[…]

Ahora, debe destacarse que en el marco de la interpretación del convenio 87, el Comité de Libertad Sindical ha decantado una doctrina de reglas, en cuanto a que: (i) los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente y de hacerlo incluso de manera simultánea a varios de ellos (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) los asalariados pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes *ibidem*), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva con la presentación de pliegos de peticiones (Decisiones 545, 1387 a 1393).

En desarrollo de estas directrices del derecho internacional, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de esta Sala de la Corte Suprema de Justicia han desarrollado una línea de pensamiento que reconoce en la libertad sindical un valor y un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico a la luz del cual todos los trabajadores pueden fundar las agremiaciones que estimen convenientes, sin autorización o control del Estado, así como la prerrogativa de afiliarse a las que existen sin distinción alguna y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo. Todo esto en aras de preservar una libertad básica en nuestro sistema democrático.

Nótese que las tres hipótesis normativas de la representación sindical que estaban contempladas en el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965 y que se referían a (i) la prohibición de coexistencia de dos o más sindicatos de base, (ii) la representación de los trabajadores en la organización mayoritaria cuando coexistieran una de base y una de gremio o industria y (iii) la representación conjunta de los trabajadores en cabeza de todos los sindicatos que no agrupen a la mayoría de los trabajadores, fueron declaradas inexequibles por la Corte Constitucional al estimar que eran contrarias a lo previsto en los convenios 87 y 98 de la OIT (C- 567-2000 y C-063 de 2008).

Asimismo, la Corte Constitucional excluyó del ordenamiento jurídico la prohibición del artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo relativa a que un trabajador sea miembro de manera simultánea a varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que aquella era contraria a la libertad sindical y no existía justificación alguna para mantenerla (C- 797-2000).

Conforme lo anterior, esta Corporación también ha indicado que en virtud justamente de las decisiones de declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo es factible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multiafiliación sindical. Ello, en la medida que en una misma empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con la capacidad de representar a sus afiliados (CSJ SL3491-2019 y CSJ SL2873-2019). (Subrayado fuera del texto original).

Así, la Sala ha establecido que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical o un laudo arbitral previo (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012 y CSJ SL4865-2017), pues la pluralidad convencional está también permitida y a esta no pueden oponerse argumentos de conveniencia. Ello amparado, además, en las directrices del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En todo caso, lo anterior no implica que los trabajadores multiafiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o extraer de cada una de ellas una parte para construir un tercer estatuto convencional. Sobre el particular, la Corte ha explicado que si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso esta se aplica íntegramente (CSJ SL4865-2017 y CSJ SL4458-2018). (Subrayado fuera del texto original).

En síntesis, en materia de libertad sindical son predicables en nuestro ordenamiento las bases mínimas de: (i) la multiafiliación sindical, que implica la posibilidad de que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, que comporta que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, no importa su naturaleza o clase; (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo, cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad."

| FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT |
|---|
| **Disposiciones internacionales:** artículo 2 del Convenio 87 y protección de la negociación colectiva del Convenio 98. Los convenios 151 y 154 se citan dentro de la exposición general del derecho de negociación. |
| **Forma de utilización:** criterio de interpretación y desarrollo de principios jurisprudenciales sobre pluralidad, multiafiliación y autonomía de cada organización para negociar. Los convenios se relacionan con la legislación nacional y con la jurisprudencia constitucional y laboral citada por el fallo. |
| **Aporte del órgano de control:** la *Recopilación* del CLS de 2018 proporciona criterios sobre afiliación simultánea, coexistencia de sindicatos y representación de los afiliados. No es una recomendación de la Conferencia ni una disposición convencional ratificable. |
| **Incidencia en la decisión:** contribuye a descartar que la existencia de otros instrumentos colectivos haga ilegítimo el conflicto del sindicato. La decisión también considera la congruencia del laudo con el pliego y la ausencia de duplicación de beneficios; el alegato de abuso se sitúa en los límites del recurso de anulación. |
| **Precisión sobre el alcance:** la ficha no atribuye a todas las fuentes citadas idéntica incidencia. En particular, la mención del Convenio 151 no constituye aplicación directa de su régimen de administración pública a la caja de compensación. |

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte no anula el laudo arbitral, porque los árbitros se pronunciaron únicamente sobre los puntos del pliego de peticiones, sin extralimitar su competencia, y porque la multiafiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía de cada organización para promover la negociación colectiva, garantizadas por los convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, no implican la afectación de los derechos reconocidos en otros instrumentos colectivos, en tanto los trabajadores no pueden recibir duplicidad de beneficios. Además, el alegado abuso del derecho es ajeno al recurso de anulación.

Aclaración de voto: Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez discrepó de la inequidad manifiesta como causal de anulación, sin apartarse del resultado de no anular el laudo.

## Ficha 6 SL3310-2024

### Tema. Autonomía del sindicato minoritario y garantías de negociación

Convenios desarrollados: convenios 87, 98 y 154. Fuente de apoyo: criterios del Comité de Libertad Sindical.

Competencia ejercida: anulación de laudo arbitral con recursos de ambas partes.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL3310-2024 |
| **Radicación** | 99102 |
| **Fecha** | 21 de agosto de 2024 |
| **Magistrado(a) ponente** | Marjorie Zúñiga Romero |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva; Convenio 154 sobre la negociación colectiva, artículo 2. Criterios del CLS sobre pluralidad y autonomía sindical. |

| 2. HECHOS RELEVANTES |
|---|
| El sindicato del área financiera presentó pliego de peticiones al banco demandado, lo que dio origen al proceso de negociación colectiva; al no encontrar algún acuerdo en la etapa de arreglo directo, se integró el tribunal de arbitramento y profirió el laudo arbitral el 9 de junio de 2023.<br>Ambas partes interpusieron recurso de anulación. La organización sindical pidió la devolución del laudo para que los árbitros se pronunciaran sobre varias peticiones que consideró no resueltas, entre ellas las relativas al respeto de la libertad sindical, la estabilidad laboral, el campo de aplicación y la jornada. Por su parte, el banco pidió la anulación de todo el laudo. Sostuvo que el conflicto era inexistente, porque los afiliados al sindicato ya eran beneficiarios de la convención colectiva suscrita con los sindicatos mayoritarios; que la negociación solo podía adelantarse con el sindicato mayoritario o mediante representación conjunta, conforme a los Convenios 98 y 154 de la OIT, y que existía un abuso del derecho de asociación sindical. Además, cuestionó cláusulas específicas como los permisos sindicales, el auxilio sindical y el procedimiento disciplinario. |

| 3. PROBLEMA JURÍDICO |
|---|
| Problema jurídico de la Relatoría: |

Determinar si, pese a existir una convención colectiva vigente suscrita con sindicatos mayoritarios, una organización sindical minoritaria puede promover autónomamente su propio conflicto y proceso de negociación colectiva, en virtud de la libertad, pluralidad y autonomía sindical reconocidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT, y obtener derechos y garantías propios mediante laudo arbitral.

## 4. TESIS

Frente al recurso de la organización sindical, la Corte negó la devolución del laudo. En algunas peticiones, los árbitros carecían de competencia, como la estabilidad laboral, el campo de aplicación y la jornada. En otras emitieron una decisión de fondo en equidad, o la petición se limitaba a reproducir garantías legales, de modo que la devolución resultaba inane.

La Sala sostuvo que, de acuerdo con los Convenios 87 y 98 de la OIT, el ordenamiento jurídico ampara la pluralidad y multiafiliación sindical, así como la autonomía de cada organización sindical para promover y desarrollar su propio conflicto y proceso de negociación colectiva.

Por ello, aun cuando en una empresa exista una convención colectiva vigente suscrita con sindicatos mayoritarios, nada impide que una organización sindical minoritaria adelante autónomamente su negociación colectiva y persiga el establecimiento de derechos y garantías propios, iguales o mejores que los ya existentes, pudiendo coexistir diversos instrumentos colectivos en una misma empresa. En consecuencia, la existencia de una convención colectiva vigente no hacía inexistente ni ilegítimo el conflicto promovido por la organización sindical, ni la obligaba a someterse a fórmulas de representación mayoritaria o conjunta. Agregó que el Decreto 089 de 2014 promueve la unidad de negociación, pero no impone una representación conjunta obligatoria, y que el banco, al negociar y participar en el trámite arbitral, reconoció el conflicto, por lo que desconocerlo ante la Corte era contrario a los actos propios.

Asimismo, la Corte precisó que los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, protegidos por el artículo 39 de la Constitución Política y por los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, legitiman garantías como los permisos sindicales, siempre que estén destinados al ejercicio de la actividad sindical, no interfieran con el normal funcionamiento de la empresa, no tengan carácter permanente y superen un juicio de razonabilidad y proporcionalidad.

De igual forma, con fundamento en el artículo 55 de la Constitución y el Convenio 154 de la OIT, señaló que la negociación colectiva no se limita a regular las condiciones de trabajo, sino que comprende también las relaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores, por lo que pueden establecerse garantías y auxilios dirigidos al funcionamiento de la organización sindical.

La Sala también resaltó que los Convenios 87 y 98 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad y, junto con el artículo 39 de la Constitución y el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, protegen la libertad sindical frente a actos de discriminación por razón de la afiliación. Sin embargo, cuando una petición del pliego se limita a reproducir esas garantías fundamentales ya consagradas en el ordenamiento, su incorporación al laudo resulta innecesaria, pues la función de los árbitros no es simplemente repetir la ley, sino mejorar el estándar existente en beneficio de los trabajadores.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"En este caso, la prohibición de discriminación en virtud de la afiliación de un trabajador a una organización sindical está prescrita en normas como el artículo 39 de la Constitución Política, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo.

[…]

De acuerdo con lo previsto en los Convenios 87 y 98 de la OIT, y en virtud de lo dispuesto en las sentencias de la Corte Constitucional CC C-567-2000, C-797-2000 y C-063-2008, nuestro sistema de relaciones laborales ampara el derecho de los trabajadores a crear todas las organizaciones sindicales que estimen pertinentes y de afiliarse a ellas de manera libre, sin intervención del empleador o de las autoridades.

La Corte ha explicado que este núcleo de garantías legitima el hecho de que en una misma empresa existan múltiples organizaciones sindicales, sin importar su naturaleza o clase - pluralidad -; que los trabajadores puedan afiliarse a una o varias de ellas en forma simultánea - multiafiliación -; y que cada ente sindical, de manera autónoma, pueda promover y desarrollar sus propios conflictos colectivos y procesos de negociación colectiva, de manera que, como resultado, es factible y válido que se suscriban una multiplicidad de instrumentos colectivos, convenciones o laudos arbitrales en una misma empresa.

En la sentencia CSJ SL5150-2020, la Corte explicó al respecto:

Nótese que las tres hipótesis normativas de la representación sindical que estaban contempladas en el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965 y que se referían a (i) la prohibición de coexistencia de dos o más sindicatos de base, (ii) la representación de los trabajadores en la organización mayoritaria cuando coexistieran una de base y una de gremio o industria y (iii) la representación conjunta de los trabajadores en cabeza de todos los sindicatos que no agrupen a la mayoría de los trabajadores,

fueron declaradas inexequibles por la Corte Constitucional al estimar que eran contrarias a lo previsto en los convenios 87 y 98 de la OIT (C-567-2000 y C-063 de 2008).

Asimismo, la Corte Constitucional excluyó del ordenamiento jurídico la prohibición del artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo relativa a que un trabajador sea miembro de manera simultánea a varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que aquella era contraria a la libertad sindical y no existía justificación alguna para mantenerla (C-797-2000).

Conforme lo anterior, esta Corporación también ha indicado que en virtud justamente de las decisiones de declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo es factible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multiafiliación sindical. Ello, en la medida que en una misma empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con la capacidad de representar a sus afiliados (CSJ SL3491-2019 y CSJ SL2873-2019).

Así, la Sala ha establecido que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical o un laudo arbitral previo (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012 y CSJ SL4865-2017), pues la pluralidad convencional está también permitida y a esta no pueden oponerse argumentos de conveniencia. Ello amparado, además, en las directrices del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En todo caso, lo anterior no implica que los trabajadores multiafiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o extraer de cada una de ellas una parte para construir un tercer estatuto convencional. Sobre el particular, la Corte ha explicado que, si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso esta se aplica íntegramente (CSJ SL4865-2017 y CSJ SL4458-2018).

En síntesis, en materia de libertad sindical son predicables en nuestro ordenamiento las bases mínimas de: (i) la multiafiliación sindical, que implica la posibilidad de que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, que comporta que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, no importa su naturaleza o clase; (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo, cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad.

[…]

En la concesión de esta garantía nada tiene que ver el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula un supuesto totalmente diferente, y a pesar de que el permiso implica una disposición del tiempo de trabajo, lo cierto es que encuentra plena legitimación en los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, amparados por el artículo 39 de la Constitución Política y los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT.

[…]

Para descartar las imprecisas reflexiones del recurrente, basta con advertir que dentro de las materias propias de la negociación colectiva, además de la regulación de las condiciones de trabajo, se encuentra inmersa la ordenación de las «[…] relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez […]», en los términos del artículo 55 de la Constitución Política y el Convenio 154 de la OIT."

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposiciones internacionales:** convenios 87 y 98 en la explicación de la pluralidad y la autonomía sindical. Convenio 154, artículo 2, en el alcance de la negociación sobre relaciones entre el empleador y las organizaciones sindicales.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación y desarrollo de principios jurisprudenciales. Las fuentes apoyan la legitimidad del conflicto de un sindicato minoritario y la posibilidad de negociar garantías de funcionamiento sindical.

**Incidencia en la decisión:** contribuyen a descartar que otra convención colectiva elimine la autonomía del sindicato y a examinar permisos y auxilios sindicales. La decisión también distingue las peticiones que excedían la competencia arbitral o que solo reproducían garantías legales; no concede por esa sola cita toda solicitud del pliego.

**Precisión sobre las fuentes:** los criterios del CLS apoyan el razonamiento y se distinguen de los convenios. La referencia del fallo al bloque de constitucionalidad se atribuye a esta providencia, sin trasladarla de forma general a toda fuente de la OIT.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte niega la devolución del laudo pedida por la organización sindical, porque los árbitros carecían de competencia sobre algunas peticiones, decidieron otras de fondo en equidad, y la relativa a la libertad sindical solo reproducía garantías constitucionales y legales. Niega también la

anulación pedida por el banco, porque el conflicto promovido por el sindicato minoritario era legítimo pese a la convención vigente con los sindicatos mayoritarios, y porque los permisos, el auxilio sindical y las demás cláusulas atacadas estaban dentro de las facultades de los árbitros y no eran inequitativas.

Votos particulares: Dra. Clara Inés López Dávila cuestionó la modulación de decisiones arbitrales. Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez salvó parcialmente el voto sobre la devolución de la petición de estabilidad laboral y lo aclaró respecto de los permisos sindicales.

## Ficha 7 SL16811-2017

### Tema. Negociación colectiva y reestructuración de una universidad

Convenios desarrollados: convenios 98 y 154. Otras fuentes citadas: convenio 151, recomendación 91 y estudio general de la CEACR de 2012.

Competencia ejercida: casación laboral.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL16811-2017 |
| **Radicación** | 52775 |
| **Fecha** | 3 de octubre de 2017 |
| **Magistrado(a) ponente** | Clara Cecilia Dueñas Quevedo |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981, artículo 2; convenios 98 y 151. Recomendación 91 sobre los contratos colectivos, 1951, y estudio general de la CEACR de 2012, citados en el razonamiento sobre el alcance material de la negociación colectiva. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

Los demandantes laboraron durante más de diez años al servicio de una universidad privada, en una de sus seccionales, y se encontraban amparados por una convención colectiva de trabajo que contemplaba una cláusula de estabilidad laboral.

En el marco de las negociaciones entre la universidad y el sindicato, el 30 de junio de 2005 se incorporó a la convención colectiva de trabajo 2005-2007 una cláusula transitoria que facultó a la universidad para terminar unilateralmente y sin justa causa, por una sola vez y dentro del periodo establecido, hasta 39 contratos de trabajadores administrativos de una de sus seccionales. Para esas desvinculaciones se excluyó la aplicación de la cláusula de estabilidad y se establecieron criterios

para determinar los trabajadores que serían retirados, así como indemnizaciones y determinados beneficios educativos.

Con fundamento en esa cláusula transitoria, la universidad desvinculó sin justa causa a trabajadores de la seccional y les reconoció las indemnizaciones correspondientes. Como consecuencia de estos despidos, los trabajadores afectados solicitaron que la cláusula transitoria fuera declarada ineficaz y pretendieron su reintegro, sin solución de continuidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

La universidad se opuso a las pretensiones. Admitió que los demandantes laboraron a su servicio y que la cláusula transitoria autorizó el despido de hasta 39 trabajadores de la seccional, pero aclaró que, en desarrollo de la autonomía colectiva, se acordó un canje de prebendas extralegales para superar la crisis económica de esa sede, y que en realidad despidió a 32 trabajadores.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico en casación. "El dilema jurídico que le corresponde a la Corte dilucidar consiste en determinar si el Tribunal erró al considerar que la cláusula transitoria de la convención colectiva de trabajo 2005-2007 suscrita entre la [la universidad] y [el sindicato], es incompatible con las normas y principios fundamentales del derecho del trabajo." (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017, Sentencia SL16811-2017, p. 21).

## 4. TESIS

La Corte consideró que el tribunal interpretó erróneamente las cláusulas 5 y transitoria de la convención colectiva de trabajo 2005-2007, porque examinó la segunda de manera aislada, sin atender las circunstancias que justificaron su incorporación ni la intención de las partes que la suscribieron. Explicó que la convención colectiva tiene fuerza normativa, de conformidad con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, y constituye una fuente autónoma de derecho mediante la cual empleadores y organizaciones sindicales pueden regular las condiciones de trabajo y empleo. Esta facultad se sustenta, además, en el derecho fundamental a la negociación colectiva reconocido en el artículo 55 de la Constitución Política y en los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT.

Con apoyo en el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, señaló que la negociación colectiva no se limita a mejorar salarios, prestaciones u otras condiciones tradicionales de trabajo, sino que también comprende las condiciones de empleo y las relaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores. En este sentido, los acuerdos colectivos pueden regular asuntos como despidos,

supresión de puestos y procesos de reestructuración. Por tanto, la negociación colectiva también puede utilizarse para afrontar dificultades económicas, proteger las fuentes de empleo y permitir la adaptación de las empresas.

En el caso concreto, estableció que la cláusula transitoria respondió a las dificultades económicas que enfrentaba la seccional y fue producto de una negociación libre y voluntaria entre la universidad y la organización sindical. Aunque esta disposición introdujo temporalmente una excepción a la estabilidad convencional, esa circunstancia no permitía considerarla contraria a los derechos y principios fundamentales de los trabajadores, pues buscaba afrontar la situación económica existente y permitir la adaptación de la institución a la demanda educativa y a la realidad económica regional.

Asimismo, descartó que la cláusula vulnerara el principio de igualdad, pues existió una justificación previa y objetiva para su establecimiento, no se individualizó a los trabajadores que debían ser despedidos y se fijaron criterios objetivos para efectuar las desvinculaciones. Además, se contemplaron indemnizaciones superiores a los mínimos legales y se conservaron determinados beneficios educativos para los trabajadores afectados y sus beneficiarios. En consecuencia, la Sala concluyó que la estipulación no era arbitraria, caprichosa ni discriminatoria, sino una manifestación de la autonomía colectiva y del derecho fundamental de negociación colectiva.

Finalmente, determinó que el tribunal transgredió el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo al exigir prueba de que la organización sindical hubiera solicitado autorización de la asamblea general para aprobar la cláusula transitoria. Conforme a esta disposición, los negociadores de los pliegos están investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en representación de las partes los acuerdos alcanzados durante la etapa de arreglo directo. Por estas razones, la Sala encontró fundado el recurso de casación.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO Y OTRAS FUENTES DE LA OIT

"La fuerza normativa que acompaña a las convenciones colectivas de trabajo se desprende del artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, conforme al cual estos acuerdos se suscriben entre una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias agremiaciones de trabajadores, por la otra, «para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia». De igual modo, encuentra asidero en el derecho fundamental a la negociación colectiva (art. 55 CP, Convenios 98, 151 y 154 OIT) y en el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual los individuos y colectivos poseen la capacidad, en uso de su razón, de imponerse normas

que regulen sus relaciones sociales." (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017, Sentencia SL16811-2017, p. 22).

[…]

"Las convenciones colectivas de trabajo son una de las expresiones más genuinas del derecho de asociación sindical y más específicamente del de negociación colectiva garantizado en el artículo 55 de la Constitución Política, salvo las excepciones que determine la ley, en los convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, y en el código sustantivo del trabajo, conforme a las leyes que lo han adicionado y reformado.

Son los convenios colectivos del trabajo fruto del consenso entre los interlocutores sociales, logrado luego de un proceso de negociaciones entre los representantes de los empresarios y del sindicato, federación o confederación, y a pesar de su naturaleza de acuerdo colectivo, tienen una innegable fuerza normativa, equiparable a la de la ley, siendo su finalidad fijar las condiciones de trabajo que han de regir los contratos individuales laborales de los destinatarios del mismo durante su vigencia." (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017, Sentencia SL16811-2017, p. 23 y 24).

[…]

"El artículo 2.° del Convenio 154 de la OIT, aprobado mediante la Ley 524 de 1999 y ratificado el 8 de diciembre de 2000, expresa que la negociación colectiva «comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra», con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Según lo anterior, la negociación colectiva y su producto -la convención o contrato colectivo- cumplen en el ámbito laboral un propósito o función tridimensional: (i) sirven para regular lo que tradicionalmente se conoce como las condiciones de trabajo, (ii) las condiciones de empleo y (iii) las relaciones entre los empleadores y las organizaciones de empleadores o uno o más sindicatos.

Sobre el contenido de los acuerdos colectivos, los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han adoctrinado:

En los Convenios núms. 98, 151 y 154 y en la Recomendación núm. 91 se centra el contenido principal de la negociación colectiva en las condiciones de trabajo y empleo, así como en la regulación de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones. El concepto de «condiciones de trabajo» no sólo comprende las condiciones de trabajo tradicionales (jornada de

trabajo, horas extraordinarias, períodos de descanso, salarios, etc.), sino también las cuestiones que las partes decidan contemplar libremente, como las que suelen incluirse en el ámbito de las condiciones de empleo en sentido estricto (ascensos, traslados, supresión de puestos sin preaviso, etc.). En la práctica, pese a que las condiciones de trabajo siguen siendo aspectos fundamentales de la mayoría de los convenios colectivos, la variedad de temas que en ellos se abordan ha ido ampliándose y refleja la evolución de las relaciones laborales. Es cada vez más frecuente que en los convenios se traten cuestiones como, por ejemplo, el número de personas contratadas, la seguridad y la salud, los procesos de reestructuración, la formación, la discriminación y las prestaciones complementarias de seguridad social. Los convenios también sirven a veces para institucionalizar procedimientos de recurso o mecanismos de solución de conflictos, y para prevenir huelgas. Por último, también pueden utilizarse, cuando sea conveniente, para que se tomen disposiciones en beneficio de los trabajadores, en particular en aras de su bienestar en el trabajo (médicos de empresa, economatos, contratos de préstamo, ayuda al alojamiento, etc.)[…]."

De esta forma, la negociación colectiva es un instrumento complejo de regulación del ámbito laboral, ya que, no solo versa sobre aspectos propios de los contratos de trabajo (salarios, prestaciones, jornada de trabajo, vacaciones) y las relaciones sindicatos-empleadores, sino que, adicionalmente, se extienden sobre todo el fenómeno empresarial, bajo el entendido de que tanto empleadores como trabajadores guardan un interés común en lograr el crecimiento mutuo. Por consiguiente, los acuerdos colectivos pueden englobar otra grama amplia de temas (traslados, despidos, ascensos, contratación laboral, formación, procedimientos, intercambio de información, calidad de los servicios, entre otros), distinta a los que tradicionalmente han ocupado su epicentro negocial.

Auspiciada por las nuevas formas de organización del trabajo, los contratos colectivos en la actualidad se han convertido en una herramienta eficaz de cooperación y de cogestión de los aspectos que repercuten directa o indirectamente sobre el trabajo.

Por lo tanto, las estipulaciones de los acuerdos pueden transitar desde el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y de empleo, orientadas a mejorar la calidad de vida, la formación y la igualdad entre los trabajadores, hasta aquellos arreglos encaminados a superar las caídas y las crisis económicas, proteger las fuentes de empleo y permitir la adaptabilidad de las empresas. Tal sería el caso de las cláusulas relativas al número de personas a contratar, supresión de puestos, traslados, entre otras medidas que dan cuenta del fin genuino de las convenciones colectivas de servir de instrumento de diálogo social para la edificación de relaciones de trabajo constructivas, cooperadas y estables, donde todos los interlocutores sociales puedan crecer y prosperar

conjuntamente." (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2017, Sentencia SL16811-2017, p. 24, 25, 26 y 27).

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposición internacional:** artículo 2 del Convenio 154, en relación con el Convenio 98 y con el artículo 55 de la Constitución. El Convenio 151 aparece en la exposición general, aunque el litigio corresponde a una universidad privada.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación. La definición del Convenio 154 contribuye a precisar el alcance de la negociación colectiva, que comprende condiciones de trabajo, empleo y relaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

**Aporte de la recomendación y del órgano de control:** la Recomendación 91 aparece dentro del estudio general de la CEACR de 2012 que cita la sentencia. Su aporte es orientador y concurrente en la explicación de las materias negociables; no constituye una regla vinculante autónoma ni el fundamento exclusivo de la cláusula examinada.

**Incidencia en la decisión:** el alcance amplio de la negociación permite estudiar la cláusula temporal sobre terminaciones y reestructuración como parte del acuerdo colectivo, junto con su finalidad, sus condiciones y las garantías pactadas. Este razonamiento concurre en la casación y en la absolución de la universidad en instancia.

**Precisión sobre las fuentes:** la Recomendación 91 es un instrumento de la Conferencia Internacional del Trabajo y no está sujeto a ratificación. El estudio general es un documento de la CEACR; su naturaleza es distinta de la del convenio y de la recomendación.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte Suprema de Justicia casó parcialmente la sentencia respecto de los siete demandantes respecto de quienes se concedió el recurso extraordinario a la universidad, al considerar que el tribunal interpretó de manera equivocada la convención colectiva, pues la cláusula transitoria fue resultado de un acuerdo válido entre la universidad y el sindicato para enfrentar la situación económica de la seccional. Además, determinó que no era necesaria una autorización adicional de la asamblea general del sindicato debido a las facultades de los negociadores. En consecuencia, revocó parcialmente la decisión de primera instancia y absolvió a la universidad de las pretensiones de los siete demandantes.

## Ficha 8 SL2870-2023

### Tema. Igualdad y protección de la capacidad de negociación sindical

Convenios desarrollados: convenios 87 y 98. Fuente de apoyo: criterios del Comité de Libertad Sindical sobre pactos y negociación colectiva.

Competencia ejercida: anulación de laudo arbitral complementario.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL2870-2023 |
| **Radicación** | 83330 |
| **Fecha** | 27 de septiembre de 2023 |
| **Magistrado(a) ponente** | Clara Inés López Dávila |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva; especial referencia al artículo 4 del Convenio 98 y a criterios del Comité de Libertad Sindical sobre beneficios a trabajadores no sindicalizados. |

| 2. HECHOS RELEVANTES |
|---|
| La organización sindical presentó un pliego de peticiones ante la entidad demandada, con el cual se inició un proceso de negociación colectiva. Agotada la etapa de arreglo directo, las partes no lograron llegar a un acuerdo.<br>En el pliego de peticiones, la organización sindical incluyó una solicitud encaminada a garantizar el derecho a la igualdad, mediante la cual pretendía que cualquier beneficio o prerrogativa adicional que la entidad demandada concediera a los trabajadores no sindicalizados también se hiciera efectivo a los trabajadores sindicalizados.<br>Ante la falta de acuerdo, el Ministerio del Trabajo constituyó un tribunal de arbitramento obligatorio para resolver el conflicto colectivo. En relación con el derecho a la igualdad, el tribunal dispuso que la entidad demandada no discriminara a los trabajadores sindicalizados mediante la suscripción de convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados que contemplaran beneficios superiores a los reconocidos a aquellos. Esta determinación generó la inconformidad de la entidad demandada y dio lugar al recurso extraordinario de anulación. |

| 3. PROBLEMA JURÍDICO |
|---|
| Problemas jurídicos de la Relatoría: |

¿El tribunal de arbitramento podía limitar la facultad del empleador de celebrar convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados que contemplaran beneficios superiores a los reconocidos a los trabajadores sindicalizados?

¿La prohibición de reconocer a los trabajadores no sindicalizados beneficios superiores a los otorgados a los trabajadores sindicalizados vulnera los derechos de asociación y negociación colectiva?

## 4. TESIS

La Corte precisó que, conforme al artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la función que ejerce al resolver el recurso extraordinario de anulación se restringe a verificar la regularidad del laudo arbitral; corroborar que el tribunal de arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; examinar que la decisión no vulnere derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales de las partes; analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas; y devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido decidir asuntos respecto de los cuales tenían competencia. Asimismo, aclaró que no puede dictar una decisión de reemplazo que sustituya de fondo lo resuelto por los árbitros, dado que estos deben decidir el conflicto colectivo en equidad y son sus jueces naturales.

En cuanto al cuestionamiento sobre la competencia del tribunal de arbitramento, indicó que la propia Corte ya había reconocido, en la providencia CSJ SL3116-2020, la competencia de los árbitros para pronunciarse respecto de la cláusula sobre el derecho a la igualdad. Señaló que esa petición guardaba relación con las garantías de la organización sindical frente a eventuales actuaciones que pudieran debilitar su vocación de representación y su capacidad de negociación, razón por la cual descartó el planteamiento de la entidad demandada relativo a la extralimitación de los árbitros.

Respecto de la prohibición de reconocer mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, retomó los criterios del Comité de Libertad Sindical, según los cuales los pactos colectivos o beneficios empresariales concedidos a trabajadores no sindicalizados, cuando son superiores a los previstos en las convenciones colectivas, transgreden los derechos de asociación y negociación colectiva reconocidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, porque pueden estimular la deserción sindical y menoscabar la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales. Asimismo, destacó que ofrecer simultáneamente mejores condiciones a trabajadores no sindicalizados durante un proceso de negociación con el sindicato puede debilitar la capacidad negociadora de este, producir situaciones discriminatorias y favorecer la desafiliación de los trabajadores sindicalizados. También

recordó que, conforme al artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, la celebración de pactos colectivos que ofrezcan mayores ventajas que las convenciones colectivas no fomenta la negociación colectiva.

A su vez, con fundamento en el criterio expuesto en la providencia CSJ SL4348-2022, sostuvo que las obligaciones contenidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos que examina la sentencia, entre ellos los Convenios 87 y 98 de la OIT y el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, exigen al Estado colombiano promover y fomentar los derechos de sindicalización y negociación colectiva derivados del ejercicio del principio fundamental de libertad sindical.

En esa misma línea, reiteró que no resulta conforme con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, los Convenios 87 y 98 de la OIT y las normas internacionales de derechos humanos que los árbitros tomen como referencia pactos colectivos o planes empresariales para emitir laudos inferiores, iguales o equivalentes a esos instrumentos, pues ello puede afectar el desarrollo normal de las organizaciones sindicales y dificultar la captación o retención de afiliados que buscan mejorar sus condiciones sociales y económicas mediante el ejercicio de la libertad sindical.

La Sala aclaró que no existe una norma internacional que establezca expresamente la prohibición al empleador de suscribir esta clase de acuerdos. Sin embargo, a la luz del artículo 93 de la Constitución Política, consideró que el derecho fundamental de agremiación de los trabajadores y su participación en actividades sindicales sin segregación exigen promover un trato igualitario y un entorno de no discriminación, con independencia de la afiliación sindical.

En consecuencia, concluyó que la cláusula cuestionada tenía como finalidad impedir que la entidad demandada promoviera la deserción o desestimulara la afiliación a la organización sindical mediante el otorgamiento de mayores prerrogativas a los trabajadores no sindicalizados. Por ello, consideró que la limitación impuesta al empleador para suscribir nuevos convenios colectivos que establecieran beneficios superiores a los reconocidos a los trabajadores sindicalizados no vulneraba la autonomía de la voluntad, sino que constituía un límite dirigido a proteger la agremiación sindical, la libertad sindical y la negociación colectiva. En consecuencia, determinó que la cláusula no debía ser anulada.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"Ahora bien, en lo concerniente al segundo reproche, esto es la prohibición de reconocer mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, para la Sala es suficiente con remitirse a lo expuesto

en la providencia que desató la controversia inicial en el asunto bajo estudio, donde en armonía con la línea de pensamiento de la Corte sobre el particular, se trajo a colación lo estatuido por el Comité de Libertad Sindical, en lo atinente a que los pactos colectivos o los beneficios empresariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados, que sean superiores a los previstos en convenciones colectivas de trabajo, transgreden el derecho de asociación y de negociación colectiva previstos en los Convenios 87 y 98 de la OIT porque estimulan la deserción sindical y menoscaban la capacidad negociadora de los sindicatos.

En ese orden, la aludida providencia, consideró que, según lo señalado por dicho Comité, «cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados». Asimismo, ha dicho que «la celebración de pactos colectivos con los trabajadores que no están sindicalizados o que se desafilian de las organizaciones sindicales y que ofrecen mayores ventajas que las convenciones colectivas, no fomentan la negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98».

Dentro de este marco conceptual, el criterio de la Sala, vertido en providencia CSJ SL4348-2022, precisó que, dadas las obligaciones contenidas en los diversos instrumentos internacionales de derechos humanos (artículo 11 de los Convenios 87 y 98 de la OIT, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), el Estado colombiano debe «promover y fomentar los derechos de sindicalización y negociación colectiva que resultan del ejercicio del principio fundamental de libertad sindical».

Con sujeción al anterior precedente, la Corte itera que «no está en conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, los Convenios 87 y 98 de la OIT y las normas internacionales de derechos humanos que los árbitros se remitan a los pactos colectivos o planes empresariales para emitir laudos inferiores a dichos instrumentos o incluso iguales o equivalentes, pues ello de entrada produce una atrofia de las organizaciones sindicales que impide su normal expansión mediante la captación o retención de afiliados que busquen, a través del ejercicio de la libertad sindical, mejorar sus condiciones sociales y económicas».

En las condiciones que anteceden, resulta permisible inferir que, aun cuando no existe norma internacional que plantee la prohibición expresa al empleador de suscribir acuerdos en los términos

antedichos, a la luz de lo dispuesto en el artículo 93 de la Constitución Política, en torno al derecho fundamental de agremiación de los trabajadores y su participación en actividades sindicales sin segregación alguna, se promueve un trato igualitario de los trabajadores, en un entorno de no discriminación con total independencia de la afiliación sindical".

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposición internacional:** artículo 4 del Convenio 98 en relación con la protección de la libertad sindical del Convenio 87 y con el artículo 93 de la Constitución.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación del fomento de la negociación colectiva y de la protección de la capacidad de representación sindical, con apoyo en los criterios del CLS retomados por la Sala.

**Incidencia en la decisión:** concurre en la conclusión de no anular la cláusula que limita beneficios superiores para trabajadores no sindicalizados en las condiciones del caso. La Sala también examina la competencia arbitral previamente reconocida en el mismo conflicto y los límites del recurso de anulación.

**Precisión sobre el órgano de control:** las consideraciones del CLS se describen como apoyo interpretativo adoptado en el fallo. No se equiparan a una disposición convencional ni se enuncia una regla abstracta sobre la fuerza vinculante de todos sus pronunciamientos.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte no anuló la cláusula del laudo arbitral complementario, al concluir que el tribunal de arbitramento tenía competencia para pronunciarse sobre el derecho a la igualdad y que la prohibición impuesta a la entidad demandada de conceder a los trabajadores no sindicalizados beneficios superiores a los reconocidos a los sindicalizados no vulneraba la autonomía de la voluntad, sino que protegía la agremiación, la libertad sindical y la negociación colectiva, al evitar que esas diferencias promovieran la deserción o desestimularan la afiliación sindical.

Aclaración de voto: Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez cuestionó el examen de la inequidad manifiesta como causal de anulación.

## Ficha 9 SL3480-2024

### Tema. Competencia arbitral y petición sindical de igualdad

Convenios desarrollados: convenios 87 y 98. Fuentes de apoyo: criterios del CLS e informe de la CEACR citado por la sentencia.

Competencia ejercida: anulación de laudo arbitral con recursos de ambas partes.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL3480-2024 |
| **Radicación** | 102511 |
| **Fecha** | 6 de noviembre de 2024 |
| **Magistrado(a) ponente** | Luis Benedicto Herrera Díaz |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenios 87 y 98, con especial referencia al artículo 4 del Convenio 98. *Recopilación* del CLS de 2018 e informe de la CEACR ILC.109/III(A), citado en el fallo. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

Una organización sindical de primer grado y de empresa presentó un pliego de peticiones de doce puntos a su empleadora, una empresa del sector comercio. Al no lograrse una solución total en la etapa de arreglo directo, el Ministerio del Trabajo, a solicitud del sindicato aprobada en asamblea, ordenó mediante resolución la constitución de un tribunal de arbitramento, el cual profirió el laudo el 5 de abril de 2024. En él concedió en equidad algunas peticiones, en siete artículos relativos a garantías de negociación, permisos sindicales, auxilio sindical, cartelera virtual sindical, publicación, información al sindicato y vigencia, y negó, entre otras, la petición de extender a los afiliados los beneficios más favorables que la empresa concediera a los trabajadores no sindicalizados o afiliados a otro sindicato, por considerar imposible aplicar un criterio de equidad frente a una petición general y respecto de normas cuyo contenido no se conocía.

Ambas partes interpusieron recurso de anulación. La empresa alegó que los árbitros desbordaron sus facultades al decidir sobre garantías de negociación ya acordadas en arreglo directo. Por su parte, la organización sindical sostuvo que los árbitros limitaron indebidamente el número de

negociadores y restringieron su derecho a disponer de espacios de información; y que, al negar la petición de igualdad, desconocieron el criterio fijado por la Sala en la sentencia CSJ SL3116-2020. No hubo réplica.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Relatoría:

Determinar si el tribunal de arbitramento tiene competencia para pronunciarse de fondo sobre la petición sindical de extender a los afiliados los beneficios más favorables que el empleador conceda a los trabajadores no sindicalizados o afiliados a otra organización, o si puede abstenerse de resolverla alegando la imposibilidad de aplicar un criterio de equidad; y, en ese marco, si el pliego de peticiones habilita a los árbitros para decidir sobre puntos del laudo anterior que no fueron denunciados, teniendo en cuenta que el pliego es expresión de los derechos derivados de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

## 4. TESIS

La Sala consideró que el pliego de peticiones constituye la génesis del conflicto colectivo, en ejercicio de los derechos emanados de los Convenios 87 y 98 de la OIT, y que su presentación es una facultad reservada a los trabajadores. Por ello, aunque la organización sindical no hubiera denunciado la cláusula del laudo anterior, el solo hecho de haber elevado su aspiración en el pliego sin que fuera solucionada en la etapa de arreglo directo habilitaba a los árbitros para decidir sobre ella. Indicó que los árbitros no pueden reducir o desmejorar los beneficios alcanzados en convenios colectivos anteriores, salvo ante una denuncia legítima del empleador, y que cualquier disminución de derechos para sortear crisis económicas debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria, conforme a lo señalado por el Comité de Libertad Sindical en la *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (6.ª edición, Ginebra, 2018).

La Corte precisó que, desde la sentencia CSJ SL3116-2020, los tribunales de arbitramento son competentes para pronunciarse sobre peticiones mediante las cuales los sindicatos buscan que los mejores beneficios concedidos a trabajadores no sindicalizados se extiendan automáticamente a sus afiliados, pues sus facultades no se agotan en cláusulas de contenido estrictamente monetario. Para ello acudió al artículo 4 del Convenio 98 de la OIT y a la doctrina de sus órganos de control, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, según la cual el fomento de la negociación colectiva libre implica que los pactos

colectivos con trabajadores no sindicalizados no pueden utilizarse para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales ni para desestimular la afiliación.

Así, la petición sindical está relacionada con la obtención de garantías frente a actuaciones que puedan debilitar su capacidad negocial, sin que ello vulnere los ámbitos de vigencia personal ni la autonomía de la voluntad de las partes, pues lo que se persigue es un límite en procura de la subsistencia del sindicato y de sus derechos. En consecuencia, los árbitros no pueden pretextar la imposibilidad de aplicar un criterio de equidad, ya que tienen plena competencia para resolver de fondo sobre la igualdad de derechos suplicada.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

[…], es indudable que el pliego de peticiones constituye la génesis del conflicto colectivo en ejercicio de los derechos emanados de los Convenios 87 y 98 de la OIT, en el que los trabajadores – no el empleador – formulan las peticiones relativas a la mejora de las condiciones de trabajo existentes, que impulsa el procedimiento de negociación, y que puede terminar, bien sea con la firma de la convención colectiva de trabajo (autocomposición), ora mediante el laudo arbitral, con la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio (heterocomposición).

La facultad de presentar pliegos de peticiones está reservada únicamente a los trabajadores, de suerte que los empleadores no tienen la facultad de promover un conflicto colectivo que culmine con otra convención colectiva o con el laudo emanado de un tribunal de arbitramento obligatorio.

[…]

En suma, y de cara a dar respuesta a los argumentos de la empresa recurrente, vale señalar que a pesar de que la organización sindical no hubiera denunciado el artículo relacionado con la cartelera sindical, el solo hecho de haber elevado su aspiración a través del pliego de peticiones sin que fuera solucionada en la etapa de arreglo directo, condujo a que los árbitros quedaran facultados para decidir sobre dicho aspecto, como efectivamente lo hicieron (CSJ SL282-2021).

[…]

La doctrina internacional también ha considerado que el reconocimiento pleno de la negociación colectiva libre por parte de las organizaciones sindicales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 4.° del Convenio n.° 98 de la OIT, comporta que los pactos colectivos no pueden ser utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales, así como tampoco para que los trabajadores se vean obligados a aceptar un pacto colectivo, en contra de su voluntad, sin el

asesoramiento de la organización sindical a la que pertenecen o a desestimular la afiliación o permanencia a la organización sindical para obtener mayores prebendas por parte del empleador.

En varios pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical se ha recomendado al Gobierno colombiano que el privilegio normativo se oriente a la negociación con las agremiaciones sindicales; y que, en la práctica, no es lo adecuado la negociación de las condiciones de trabajo y empleo con grupos que no reúnan las garantías para considerarse organizaciones de trabajadores, pues no es extraño que se utilicen para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de las organizaciones de los trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de sus asociados durante la negociación colectiva.

En el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ILC.109/III(A), sometido a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 109.° reunión, 2020, se sostuvo que,

"Constatando que no se han producido avances en la toma en cuenta de sus comentarios, la Comisión se ve obligada a recordar nuevamente que el Convenio reconoce en su artículo 4 como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación. Consecuentemente, la Comisión siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio. […]".

Así, en el sub lite, la aspiración del sindicato está estrechamente relacionada con las obtención de garantías frente a eventuales actuaciones que puedan debilitar su capacidad negocial, sin que pueda predicarse válidamente asomo alguno de violación de los ámbitos de vigencia personal o de la autonomía de voluntad de las partes, pues se persigue es un límite en procura de la subsistencia de la agremiación sindical y de sus derechos, al pretender adherir al cuerpo normativo las mayores prerrogativas que se concedan en favor de trabajadores no sindicalizados.

De consiguiente, los árbitros no pueden pretextar la imposibilidad de aplicar un criterio de equidad, pues, por el contrario, tienen plena competencia para resolver sobre la igualdad de derechos suplicada por el sindicato. Por lo explicado en precedencia, la PETICIÓN 2. DERECHO A LA IGUALDAD, se devolverá al Tribunal para que haga un pronunciamiento de fondo positivo o negativo, de acuerdo con su criterio.

| FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT |
|---|
| **Disposición internacional:** artículo 4 del Convenio 98 sobre fomento de la negociación colectiva, junto con las garantías de libertad sindical de los convenios 87 y 98. |
| **Forma de utilización:** criterio de interpretación. Las fuentes internacionales contribuyen a explicar por qué la petición de igualdad se relaciona con garantías de la capacidad negocial del sindicato y puede ser materia de pronunciamiento arbitral. |
| **Aporte de los órganos de control:** los criterios del CLS y el informe de la CEACR apoyan la explicación sobre prácticas que pueden menoscabar la negociación sindical. Son documentos de órganos de control, distintos de las recomendaciones adoptadas por la Conferencia. |
| **Incidencia en la decisión:** sustentan, junto con la jurisprudencia previa de la Sala, la devolución para que los árbitros decidan de fondo la petición de igualdad. La devolución admite una respuesta positiva o negativa en equidad; no concede automáticamente la extensión de beneficios solicitada. |
| **Alcance de otras menciones:** las referencias a los convenios al describir el origen del conflicto y el pliego se distinguen del uso específico del artículo 4 del Convenio 98 en la decisión sobre la petición de igualdad. |

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte devolvió el laudo al tribunal de arbitramento para que, dentro de los cinco días siguientes a su instalación, se pronunciara de fondo sobre la petición de igualdad, porque los árbitros sí tenían competencia para resolverla, a la luz del fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4.° del Convenio 98 de la OIT; y no anuló ni devolvió las demás cláusulas impugnadas, al encontrar que las garantías de negociación, la cartelera virtual sindical y la información al sindicato se ajustaban a las facultades de los árbitros.

Aclaraciones de voto: se cuestionaron la inequidad manifiesta como causal de anulación y la modulación de cláusulas arbitrales. Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez también discrepó de la posibilidad de reducir beneficios ante una denuncia del empleador, con apoyo en los convenios 98 y 154.

## Ficha 10 SL16887-2016

### Tema. Negociación de buena fe y votación de huelga

Convenios desarrollados: convenios 87 y 98. Fuentes de apoyo: *Recopilación de decisiones* del CLS de 2006 y estudio general de la CEACR de 2012.

Competencia ejercida: apelación en proceso especial de calificación de suspensión o paro colectivo.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL16887-2016 |
| **Radicación** | 70387 |
| **Fecha** | 16 de noviembre de 2016 |
| **Magistrado(a) ponente** | Rigoberto Echeverri Bueno |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, artículos 3 y 8; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, artículo 4. Criterios del CLS y estudio general de la CEACR. |

| 2. HECHOS RELEVANTES |
|---|
| En la empresa de ingeniería demandante existía una organización sindical de industria y carácter minoritario. El sindicato denunció la convención colectiva de trabajo vigente y presentó un pliego de peticiones, dando inicio a un proceso de negociación colectiva. Concluida la etapa de arreglo directo sin acuerdo, se realizaron votaciones para decidir entre la huelga y un tribunal de arbitramento, sin que se alcanzara la mayoría requerida para la huelga. Posteriormente, el sindicato retiró el pliego de peticiones y manifestó la terminación del conflicto colectivo, pero el mismo día presentó un nuevo pliego, que dio origen a una nueva etapa de negociación.<br>Más adelante, culminó nuevamente la etapa de arreglo directo sin que las partes llegaran a un acuerdo. En consecuencia, se convocó una nueva votación para decidir el destino del conflicto colectivo. Durante este proceso, numerosos trabajadores no sindicalizados solicitaron la presencia del Ministerio del Trabajo para verificar la transparencia de las votaciones, alegando la existencia de |

diversas irregularidades relacionadas con la organización del proceso electoral y el control de las urnas.

A pesar de esas solicitudes, el sindicato adelantó las votaciones bajo su propia dirección y posteriormente declaró la huelga mediante resolución expedida en julio de 2014. El cese colectivo de actividades se desarrolló entre el 9 de julio y el 19 de agosto de 2014. La empresa sostuvo que la decisión de ir a la huelga estaba viciada por irregularidades en el procedimiento de votación y por la falta de garantías para la participación y vigilancia de los trabajadores no sindicalizados y de las autoridades laborales.

Con fundamento en esas circunstancias, la empresa promovió el proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo de trabajo, solicitando que se declarara la ilegalidad de la huelga adelantada por la organización sindical.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte:

1. La sociedad demandante pidió que se declarara la ilegalidad de la huelga adelantada por la organización sindical demandada, entre otras cosas, porque el conflicto colectivo que le servía de base debía reputarse inexistente (…).

En su recurso de apelación, la sociedad demandante insiste en que la huelga no contaba con un conflicto colectivo que le diera legitimidad, pues el que había sido promovido por la organización sindical demandada había terminado normalmente, con el retiro del pliego de peticiones, y, entre otras cosas, el nuevo pliego de peticiones no contaba con la previa denuncia de la convención colectiva y no había sido aprobado por la asamblea general de la organización. (f. 16-17, SL16887-2016).

2. "(…) la Sala debe definir si en este caso la huelga adelantada por la organización demandada fue real y efectivamente decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa, en los términos establecidos en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, o si, por el contrario, se originó la causal de ilegalidad contemplada en el literal d) del artículo 450 de la misma codificación, por no haber sido decidida por «…la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley…»".

## 4. TESIS

La Corte estableció como regla principal que la negociación colectiva es un proceso regido por la buena fe y la autonomía de las partes, pero sujeto a límites legales y democráticos. En relación con la existencia del conflicto colectivo, precisó que, aunque el proceder del sindicato al retirar un pliego de peticiones y presentar otro no era una práctica ortodoxa dentro del diseño legal de la negociación colectiva, las partes tienen capacidad para reconocer y convalidar determinadas irregularidades del procedimiento cuando, de manera libre y voluntaria, continúan con la negociación y desarrollan las etapas legales correspondientes. Por esa razón, la empresa no podía alegar posteriormente la inexistencia del conflicto colectivo, pues había participado activamente en la nueva etapa de arreglo directo, había reconocido expresamente la existencia del conflicto y había actuado bajo ese entendimiento. La Corte consideró que hacer valer posteriormente esas supuestas irregularidades contrariaba la buena fe, la confianza legítima y el principio de los actos propios.

Para fundamentar esa conclusión, la Sala acudió a criterios desarrollados por la OIT respecto de la negociación colectiva de buena fe. Destacó que el Comité de Libertad Sindical, con fundamento en el Convenio 98 de la OIT, ha sostenido que empleadores y sindicatos deben participar en negociaciones verdaderas y constructivas y respetar los acuerdos alcanzados. Asimismo, recordó que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que la negociación de buena fe exige respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos durante la negociación.

Respecto del segundo asunto, la Corte desarrolló una regla especial para los sindicatos minoritarios. Señaló que, aunque el Convenio 87 de la OIT y la Constitución reconocen la autonomía y libertad sindical, dichas garantías no son absolutas, pues deben ejercerse con arreglo a la legalidad y a los principios democráticos. Cuando un sindicato es minoritario, la decisión de declarar la huelga no corresponde exclusivamente a sus afiliados, sino a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa. Por ello, la autonomía sindical es relativa y debe coexistir con mecanismos que garanticen la participación efectiva de los trabajadores no sindicalizados.

La Sala explicó que en estos casos los trabajadores no sindicalizados tienen derecho no solo a votar, sino también a ejercer control, vigilancia e inspección sobre el procedimiento electoral. De igual manera, cuando dichos trabajadores solicitan la intervención del Ministerio del Trabajo para verificar el proceso de votación, esa intervención se torna obligatoria. Según la Corte, impedir la actuación de la autoridad laboral y excluir los mecanismos de verificación afecta los principios democráticos

que legitiman la decisión colectiva y hace imposible constatar que la huelga haya sido aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores.

Al aplicar esas reglas al caso concreto, la Corte encontró plenamente probado que la organización sindical impidió sistemáticamente la labor de inspección ordenada por el Ministerio del Trabajo, negó la participación de trabajadores no sindicalizados en la vigilancia del proceso y mantuvo control exclusivo sobre las urnas y demás elementos electorales. Además, las múltiples actas de los inspectores evidenciaban irregularidades relacionadas con la custodia, sellamiento, traslado y verificación de las urnas, así como la imposibilidad de comprobar la correspondencia entre votantes habilitados y votos registrados.

Por lo anterior, la Sala concluyó que no existía certeza suficiente de que la huelga hubiera sido aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, requisito indispensable tratándose de un sindicato minoritario. En consecuencia, se configuró la causal de ilegalidad prevista en el literal d) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que la huelga debía ser declarada ilegal.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"Con razón el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, dándole alcance a las disposiciones del Convenio No. 98, debidamente ratificado por Colombia, ha sostenido que «…es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes.», de manera tal que, entre otras cosas, «…los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes.» (Ver Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párrafos 935 y 939)."

"En igual sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la misma organización, ha expresado que:

«…el principio de la negociación de buena fe, derivado del artículo 4 del Convenio, se traduce en la práctica en varias obligaciones para las partes interesadas, a saber: i) reconocer las organizaciones representativas; ii) procurar llegar a un acuerdo; iii) mantener negociaciones verdaderas y constructivas; iv) evitar demoras injustificadas en las negociaciones, y v) respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación.» (Estudio General, 101 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012)."

[…]

"En ese sentido, el artículo 39 de la Constitución Política permite su creación y funcionamiento «…sin intervención del Estado…» y el artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que hace parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico, les confiere el poder, de manera libre, «…de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.», a la vez que prevé que «…las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.»"

"La autonomía sindical, en ese sentido, constituye un supuesto cardinal del modelo de relaciones laborales y del reconocimiento constitucional de las organizaciones sindicales que comprende, entre otras cosas:

…la facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo que implica potestad para autoconformarse y autorregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el orden legal y los principios democráticos.» (Corte Constitucional, Sentencia C 621 de 2008)."

"Ese margen de autonomía, no obstante, no puede ser absoluto, de manera que las organizaciones sindicales puedan actuar como ruedas sueltas en el andamiaje del Estado, pues esas mismas normas fundamentales que las reconocen y las dotan de libertad y autonomía, imponen, cuando menos, un límite claro y estricto a su funcionamiento, que es el respeto de la legalidad y de los principios democráticos a partir de los cuales se organiza el Estado. Así, el artículo 39 de la Constitución Política establece que «…la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos…», mientras que el artículo 8 del Convenio 87 de la OIT, dispone que «…al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad…» Igual previsión contiene el artículo 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Pacto de San Salvador -, según el cual, a las organizaciones sindicales les pueden ser impuestas «…las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática…» y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

en virtud del cual «...no podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática...»"

[...]

"El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado, en esa misma dirección, que:

«...no existe violación de los principios de la libertad sindical cuando la legislación contiene ciertas reglas que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales o bien garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral respetando los derechos de los miembros, a fin de evitar todo conflicto en lo que atañe al resultado de las elecciones.» (Recopilación de Decisiones 2006, párrafo 399)."

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposiciones internacionales:** artículos 3 y 8 del Convenio 87 sobre autonomía y ejercicio de los derechos; artículo 4 del Convenio 98 en el razonamiento sobre negociación de buena fe.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación y desarrollo de principios jurisprudenciales. La Sala relaciona la negociación de buena fe con el respeto de los compromisos y de los actos propios; examina la autonomía sindical junto con las reglas legales y democráticas aplicables a la votación.

**Aporte de los órganos de control:** los criterios del CLS y el estudio general de la CEACR apoyan la interpretación sobre negociaciones constructivas y compromisos adquiridos. Son documentos de control distintos de una recomendación de la Conferencia y de los convenios ratificados.

**Incidencia en la decisión:** el razonamiento sobre buena fe permite descartar la inexistencia del conflicto alegada por la empresa. En un análisis distinto, la falta de verificación confiable de la mayoría necesaria conduce a declarar ilegal la huelga. La ficha distingue ambas respuestas y sus premisas.

**Contexto procesal:** la Sala resuelve una apelación en el proceso especial, no un recurso de casación. La descripción corresponde a la regulación y a las circunstancias examinadas en la providencia de 2016.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte Suprema de Justicia revocó la sentencia proferida el 25 de febrero de 2015 por el Tribunal, que se había abstenido de declarar la ilegalidad del cese colectivo de actividades. La Corte concluyó que no estaba demostrado de manera confiable que la huelga hubiera sido aprobada por la mayoría

absoluta de los trabajadores de la empresa, debido a las graves irregularidades presentadas en el proceso de votación y a la obstrucción de la labor de vigilancia del Ministerio del Trabajo solicitada por trabajadores no sindicalizados.

En consecuencia, declaró la ilegalidad de la huelga adelantada por el sindicato en las instalaciones de la empresa de ingeniería, entre el 9 de julio de 2014 y el 19 de agosto de 2014, por configurarse la causal prevista en el literal d) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, relativa a que la huelga no fue declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la ley.

# 3 Igualdad de remuneración

## Ficha 11 SL16217-2014

### Tema. Igualdad de remuneración y justificación de las diferencias salariales

Convenios desarrollados: convenios 100 y 111 de la OIT.

Otras fuentes de la OIT: Recomendación 111 y criterio de la CEACR citado en la providencia.

## Formación académica y comparación entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL16217-2014 |
| **Radicación** | 45830 |
| **Fecha** | 26 de noviembre de 2014 |
| **Magistrado(a) ponente** | Carlos Ernesto Molina Monsalve |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 100 de la OIT aprobado por la Ley 54 de 1962.<br>Convenio 111 de la OIT aprobado por la Ley 22 de 1967.<br>Recomendación 111 de la OIT. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

Un trabajador que desempeñaba el cargo de negociador de inmuebles desde el 14 de abril de 1994 reclamó que su empleadora le pagaba un salario inferior al de otro empleado que ejercía el mismo oficio, pese a que ambos cumplían funciones equivalentes, con la misma jornada y en iguales condiciones de eficiencia.

En 1995, la empresa actualizó el perfil del cargo e introdujo la exigencia de contar con título profesional en determinadas áreas. Como el trabajador ya ocupaba ese puesto, se le permitió continuar en él, pero quedó clasificado en una categoría salarial inferior a la de quienes acreditaban estudios profesionales. La entidad atribuyó la diferencia remuneratoria a que su compañero era economista y especialista, mientras que él no poseía título universitario.

El trabajador consideró que esa circunstancia no justificaba un trato salarial distinto. Por ello, después de agotar la reclamación administrativa, solicitó la nivelación salarial y el reajuste de los salarios, prestaciones legales y extralegales, vacaciones y demás conceptos relacionados. La

empleadora sostuvo que las diferencias obedecían a los requisitos de formación establecidos para el cargo, y propuso las excepciones de pago, prescripción, falta de fundamento jurídico de la acción e incompetencia de la jurisdicción.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

**Problema jurídico de la Corte:**

«¿el hecho de acreditar un título profesional constituye, por sí solo, motivo suficiente y legítimo –o sea, no discriminatorio-, para justificar un trato retributivo diferente en favor del trabajador que posee tal título, frente a otro trabajador que no lo ostenta, aun cuando ambos desempeñen el mismo oficio, en iguales condiciones de eficiencia y de jornada?»

## 4. TESIS

La Sala sostuvo que, cuando dos trabajadores desempeñan el mismo puesto, en la misma jornada y con iguales condiciones de eficiencia, deben recibir igual salario. La sola mayor formación académica de uno de ellos no justifica una remuneración superior si esa formación no se refleja en una mayor eficiencia, competencia, mejor desempeño o en funciones adicionales.

La Corte explicó que los Convenios 100 y 111 de la OIT integran el bloque de constitucionalidad y orientan la interpretación de las normas internas sobre igualdad y no discriminación retributiva. Los requisitos académicos pueden justificar diferencias cuando sean objetivamente exigidos por la naturaleza del cargo, conforme al artículo 1.2 del Convenio 111, cuya excepción la CEACR interpreta restrictivamente. En el caso concreto, la diferencia fundada únicamente en el título profesional transgredió la igualdad, pues ambos trabajadores realizaban el mismo trabajo en iguales condiciones.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

“Sin embargo para mediados del siglo XX faltaba una preceptiva que llevara el principio de igualdad y no discriminación al terreno específicamente laboral. Fue en 195[1] cuando la Organización Internacional del Trabajo emitió el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor y luego, en 19[58], el Convenio 111, relativo a la discriminación en empleo y ocupación.

En Colombia, a partir de la Constitución de 1991, por efecto del Art. 93 superior, ambos convenios internacionales «prevalecen en el orden interno», o sea, forman parte del llamado bloque de la

constitucionalidad, en forma indisoluble con el artículo 13 de la Carta. Esto significa que los citados convenios se erigen en razones para las reglas legales que en Colombia regulan la igualdad y no discriminación en materia retributiva en el ámbito laboral. En concreto, son razones para los preceptos incluidos en los señalados artículos 5º de la Ley 6ª de 1945 y 143 CST, cuyo alcance y significado deberá definirse en función de tales instrumentos internacionales ratificados por Colombia, y por tanto incorporados como cánones superiores en el ordenamiento jurídico interno.

[…]

Pero también puede darse trato discriminatorio cuando el trato asimétrico se funde en otros motivos, diferentes a los clásicos antes mencionados, y particularmente en ciertos factores muy específicos de la situación concreta de la labor, pero que no pueden reputarse como objetivos o razonables. Al respecto, el artículo 1º, literal b, del citado Convenio 111 de la OIT señala que el término «discriminación» comprende: «Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (…)» (resalta la Sala). O sea, en el ámbito laboral un trato diferente es segregador cuando se fundamente -bien sea de forma directa o de manera encubierta o indirecta-, no solamente en los clásicos motivos proscritos (raza, opinión política, sexo, edad, etc.), sino también cuando se cimente en otras distinciones, exclusiones o preferencias no objetivas, que tengan como resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.

Por su parte, la Recomendación 111 de la OIT [apartado II, lit. b)], particulariza ciertos campos o áreas en los cuales los trabajadores deberán gozar de igualdad de trato. Entre ellas incluye la «remuneración por un trabajo de igual valor» y las «condiciones de trabajo» que comprenden, a su vez, según la misma Recomendación, las «prestaciones sociales en relación con el empleo», entre otros aspectos, propios o derivados del citado principio.

[…]

En su artículo 1º, numeral 2, el Convenio 111 de la OIT señala: "Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación".

[…]

Como bien lo ha señalado la Comisión de Expertos de la OIT, la citada norma consagra una excepción al principio general de igualdad retributiva, pero ella ha de ser interpretada en forma restrictiva. Se busca deslindar entre calificaciones legítimamente exigidas para un determinado empleo, y ciertos

criterios utilizados para excluir a determinadas categorías de trabajadores, a quienes se quiere discriminar.

Ha de entenderse entonces que, para aplicar esta excepción, la realización práctica de las funciones propias del puesto u oficio ha de imponer objetivamente unas determinadas calificaciones de formación académica, experiencia, etc. en quien vaya a desempeñarlo, imposición que deberá provenir razonablemente del cargo mismo, o de la Ley (por ejemplo, título de contador para desempeñar el cargo de revisor fiscal, o abogado titulado para ejercer como juez, o desempeñar ciertos oficios en la jurisdicción, etc.), mas no de exigencias subjetivas o caprichosas."

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Fuentes internacionales:** convenios 100 y 111 de la OIT; Recomendación 111 de la Conferencia Internacional del Trabajo; criterio de la CEACR citado por la Sala sobre el artículo 1.2 del Convenio 111.

**Función identificada:** interpretación de las normas internas sobre igualdad retributiva y examen de la justificación de una diferencia salarial. En ese razonamiento concurren ambos convenios, con los aportes que se distinguen a continuación.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación. El Convenio 100 aporta el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Convenio 111 contribuye al examen de la justificación del trato diferente; en particular, su artículo 1.2 permite estudiar las calificaciones exigidas para un empleo. La Sala articula esas fuentes con los artículos 5 de la Ley 6 de 1945 y 143 del CST.

**Fuentes complementarias:** la Recomendación 111 de la Conferencia Internacional del Trabajo apoya la delimitación de los ámbitos de igualdad de trato, entre ellos la remuneración y las condiciones de trabajo. El criterio de la CEACR citado por la Sala contribuye a precisar la lectura restrictiva de la excepción del artículo 1.2 del Convenio 111. Se distinguen así la recomendación y el pronunciamiento del órgano de control de las disposiciones de los convenios.

**Incidencia en la decisión:** esas fuentes concurrieron en el razonamiento que descartó, en las condiciones del caso, la diferencia fundada únicamente en el título profesional. La sentencia distingue las calificaciones objetivamente exigidas por el empleo y otras circunstancias que pueden justificar un trato diferente.

**Momento procesal y resultado:** examen jurídico por la vía directa. La Sala casó la sentencia y retomó sus razones en instancia para ordenar reajustes e indexación, con prescripción parcial y sin indemnización moratoria.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte casó la sentencia recurrida. En sede de instancia revocó la absolución y condenó a la entidad empleadora al reconocimiento y pago de los reajustes salariales, prestacionales legales y extralegales, vacaciones y demás emolumentos correspondientes, tomando como referencia la categoría superior reconocida al trabajador de comparación. Ordenó la indexación, declaró parcialmente probada la prescripción respecto de los derechos causados antes del 16 de octubre de 1999 y absolvió de los demás cargos, incluida la indemnización moratoria.

# 4 Protección del salario

## Ficha 12 SL5288-2021

### Tema. Protección del pago de las acreencias laborales

Convenio desarrollado: convenio 95 de la OIT.

Otras fuentes de la OIT: estudio general de 2003 de la CEACR relativo al Convenio 95 y a la Recomendación 85 sobre la protección del salario.

## Pago de prestaciones mediante aves de combate y sanciones moratorias

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL5288-2021 |
| **Radicación** | 82566 |
| **Fecha** | 6 de octubre de 2021 |
| **Magistrado(a) ponente** | Omar Ángel Mejía Amador |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 95 de la OIT sobre la protección del salario, aprobado mediante la Ley 52 de 1962. La Sala examina la protección del pago y acude al estudio general de 2003 de la CEACR sobre este convenio y la Recomendación 85. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

El demandante solicitó a la jurisdicción laboral que declarara la existencia de un contrato de trabajo verbal e indefinido entre octubre de 1997 y mayo de 2015, en el que desempeñó labores relacionadas con el cuidado y entrenamiento de aves de combate en un criadero de propiedad del demandado. Sostuvo que trabajaba todos los días en jornada de mediodía a tarde, recibía una remuneración mensual fija y fue despedido sin justa causa.

Afirmó además que durante parte de ese período laboró simultáneamente para una empresa asociativa de trabajo y posteriormente para una institución de salud, desempeñando funciones de camillero en horario nocturno, sin que ello afectara la continuidad de la primera relación laboral. Con fundamento en lo anterior, reclamó el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, primas, dotaciones, diferencias salariales, indemnizaciones por despido injusto y por mora en el pago de acreencias laborales, pensión sanción y, subsidiariamente, el pago de aportes pensionales omitidos.

La parte demandada se opuso a las pretensiones, aunque aceptó que existió una relación laboral verbal e indefinida iniciada en octubre de 1997, que las labores se desarrollaban en el inmueble destinado al criadero, que se prestaban de manera permanente y que el trabajador devengaba la remuneración indicada.

Sin embargo, sostuvo que la relación laboral terminó en diciembre de 2002, cuando el trabajador se trasladó de ciudad para vincularse a otras entidades. Alegó que, al finalizar el vínculo, realizó la liquidación de las prestaciones sociales mediante la entrega de 41 aves de combate avaluadas en $4.100.000. Como medios de defensa propuso las excepciones de inexistencia del contrato de trabajo y de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido y buena fe.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte:

La Sala examinó si el Tribunal se equivocó al fijar los extremos de la relación laboral y al exonerar al empleador de las sanciones moratorias. La controversia sobre el pago de prestaciones en especie se sitúa en este segundo punto.

## 4. TESIS

La mayoría relacionó la protección internacional del crédito salarial con las normas internas sobre pago y sanciones por incumplimiento. Acudió al Convenio 95 y al estudio general de la CEACR para explicar las formas de pago y los límites de la remuneración en especie.

Al examinar el ordenamiento interno, distinguió el pago parcial del salario en especie del pago de prestaciones sociales. Consideró que estas últimas debían satisfacerse en dinero y que la entrega de las aves no justificaba la exoneración de las sanciones en las circunstancias del proceso.

La conclusión sobre la buena fe comprendió tanto la forma de pago alegada como las omisiones del empleador durante el vínculo. La Sala no presentó las sanciones como una consecuencia automática de toda deuda laboral, sino que examinó las razones ofrecidas para justificar el incumplimiento.

El aporte de las fuentes internacionales se identifica en este análisis del pago y de las sanciones. La discusión separada sobre la duración del contrato no se resolvió mediante el Convenio 95.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

La providencia cita el estudio general de 2003 de la CEACR para explicar el sistema de protección del pago y los límites del salario en especie. Los siguientes apartes se conservan de la ficha de Relatoría.

«El conjunto de normas contenidas en los instrumentos responde a un principio común: garantizar al trabajador el pago directo y puntual de su salario».

«Las disposiciones del artículo 4, habida cuenta de esta doble preocupación, prohíben que el pago en especie reemplace completamente a la remuneración en efectivo y sólo lo aceptan como excepción, bajo el estricto respeto de ciertas condiciones específicamente determinadas». La primera transcripción corresponde al estudio general citado por la Sala; la segunda se refiere a su párrafo 104. La ficha distingue estos criterios de la CEACR de las disposiciones del convenio y de las conclusiones que la mayoría extrajo para el caso.

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Fuentes internacionales:** convenio 95 y estudio general de 2003 de la CEACR sobre ese convenio y la Recomendación 85. La referencia a la recomendación se sitúa en el estudio examinado; no se le atribuye una regla autónoma que decida el asunto.

**Aporte de la fuente:** el convenio aporta el marco de protección del pago; el estudio general contribuye a explicar sus garantías y las condiciones del salario en especie.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación y refuerzo argumentativo. La mayoría relacionó ese marco con las disposiciones internas para analizar la entrega de aves como pago de prestaciones y las razones alegadas para justificar el incumplimiento.

**Incidencia en la decisión:** las fuentes apoyaron una premisa relevante del análisis sobre el pago y la buena fe, junto con las normas internas y las circunstancias acreditadas. Su aporte se conecta con la casación parcial relativa a las sanciones; no determina por sí solo todo el fallo.

**Momento procesal y resultado:** análisis en casación y decisión posterior en instancia. Prosperó el reparo sobre las sanciones moratorias y se impusieron las condenas correspondientes.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte casó parcialmente la sentencia del Tribunal, únicamente respecto de la absolución de la sanción por falta de consignación de cesantías y de la indemnización moratoria por el no pago de

prestaciones al finalizar el vínculo. No la casó en los demás aspectos. En instancia revocó el numeral segundo del fallo de primer grado y condenó al empleador al pago de $13.589.616 por la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y de $10.300 diarios, desde el 1 de enero de 2003 hasta el pago efectivo de las prestaciones adeudadas, por la indemnización del artículo 65 del CST.

Salvamento de voto: Dr. Fernando Castillo Cadena consideró que no se acreditó un error de hecho manifiesto y que la discusión acogida correspondía a la vía jurídica, pese a la vía indirecta elegida.

# 5 Igualdad de género y protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo

## Ficha 13 SL648-2018

### Tema. Igualdad y protección frente al acoso sexual en el trabajo

Convenio desarrollado: convenio 111 de la OIT.

Otras fuentes de la OIT: recomendación correspondiente al Convenio 111, estudio general de la CEACR y documentos sobre acoso sexual citados por la Sala.

## Acoso sexual de un directivo y justa causa de despido

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL648-2018 |
| **Radicación** | 55122 |
| **Fecha** | 31 de enero de 2018 |
| **Magistrado(a) ponente** | Clara Cecilia Dueñas Quevedo |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, aprobado mediante la Ley 22 de 1967, y su recomendación correspondiente. La Sala cita, además, un estudio general de la CEACR sobre ese convenio y otros documentos de la OIT sobre acoso sexual. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

El demandante promovió proceso ordinario laboral contra la empresa demandada con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo desde el 1 de febrero de 1997 hasta el 21 de abril de 2006, que se reconociera la indemnización por despido sin justa causa, la reliquidación de aportes al sistema de seguridad social teniendo en cuenta determinados conceptos salariales, así como el pago de perjuicios materiales y morales derivados de la terminación del vínculo laboral.

Inicialmente, el trabajador fue vinculado como gerente de una sociedad que posteriormente fue absorbida por la empresa demandada mediante un proceso de fusión. Según expuso, dicha circunstancia no modificó las condiciones esenciales de la relación laboral. Posteriormente, el empleador decidió terminar el contrato de trabajo mediante comunicación en la que le atribuyó haber realizado insinuaciones de tipo sexual, invitaciones a salir y contactos físicos reiterados

respecto de algunas trabajadoras subordinadas. El trabajador sostuvo que nunca incurrió en tales conductas y que los hechos no fueron comprobados.

Asimismo, afirmó que al finalizar la relación recibió las acreencias laborales correspondientes, pero no la indemnización por despido injusto. Señaló que percibía un salario integral variable y que, además, la empresa asumía el valor del arrendamiento de la vivienda en la que residía. Consideró que dicho beneficio tenía naturaleza salarial y que por ello existían diferencias en las cotizaciones efectuadas al sistema de seguridad social.

En la reforma de la demanda indicó que, junto con su cónyuge, celebró una promesa de compraventa de un inmueble después de que la empresa le informara que dejaría de asumir el canon de arrendamiento de la vivienda. Manifestó que, tras el despido, tuvo que desistir de esa operación, lo que le ocasionó una pérdida económica que reclamó como perjuicio material. Igualmente, sostuvo que nunca había sido objeto de sanciones ni amonestaciones durante la ejecución del contrato.

La empresa demandada se opuso a las pretensiones. Admitió la fusión empresarial, la continuidad de la relación laboral y el pago de las prestaciones al finalizar el vínculo, pero negó los demás hechos alegados por el trabajador. Además, propuso las excepciones de prescripción, pago, inexistencia de la obligación y compensación.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte:

«Corresponde a la Sala determinar si, de las pruebas que señala el impugnante como erróneamente apreciadas o no valoradas, se evidencia que el Tribunal incurrió en los desatinos fácticos que le atribuye, respecto a los siguientes dos puntos objeto de cuestionamiento:»

## 4. TESIS

La Sala mantuvo la conclusión del Tribunal sobre la justa causa del despido. Primero examinó las pruebas calificadas señaladas por el recurrente y no encontró el error fáctico alegado. Luego estudió si las conductas acreditadas podían justificar la terminación del vínculo.

En este segundo análisis relacionó las normas internas con instrumentos internacionales de protección frente a la discriminación por sexo. Entre ellos citó el Convenio 111 y su recomendación correspondiente. También acudió a documentos de la OIT sobre acoso sexual y a otras fuentes internacionales, cuyas naturalezas se distinguen en esta ficha.

Con apoyo en las directrices de la OIT que reproduce, describió el carácter no deseado y ofensivo de las conductas y sus posibles manifestaciones. En el asunto examinado, consideró que los comportamientos acreditados generaron intimidación y un ambiente laboral hostil para las trabajadoras subordinadas, por lo que respaldó la conclusión sobre la justa causa.

En cuanto al auxilio de arrendamiento, mantuvo la conclusión sobre su falta de incidencia salarial a partir del pacto y de las premisas fácticas que no fueron desvirtuadas en casación. Este punto tuvo un análisis separado del relativo a las fuentes internacionales contra la discriminación.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

«Por su parte, el Convenio n.° 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 y su correspondiente Recomendación, protege a todos los trabajadores ante la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social y otros criterios que puedan ser especificados por el Estado ratificante, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.»

«Ahora, de forma más concreta y en lo relacionado con el acoso sexual en el lugar del trabajo, definido por la OIT como aquel «comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo», diversas herramientas internacionales se han ocupado de esta problemática, dirigidos a adoptar medidas, procedimientos y mecanismos dirigidos a lograr su erradicación.»

«Al descender al sub lite, tenemos un punto de partida fácilmente identificable: las actuaciones endilgadas al demandante –comprobadas como lo están- produjeron una situación de angustia o miedo en sus receptoras, en tanto perturbaron su tranquilidad en el ejercicio de la actividad que desempeñaban; luego, el Tribunal tampoco erró al concluir de las pruebas que analizó que el comportamiento del actor causó una «inquietante situación», «molestia y desazón» en el «personal femenino subordinado», que calificó de «abierto abuso de poder» y un «ejercicio indebido de su posición dominante». Entonces, bajo tales lineamientos, las circunstancias descritas, no pueden ser disgregadas del concepto de acoso sexual en tanto generaron un «ambiente laboral hostil», debido a la intimidación que ellas generaron en el personal femenino subordinado al actor. En esa dirección, tal como lo dedujo el juez de apelaciones, constituyeron justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.»

| FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT |
|---|
| **Fuentes internacionales:** convenio 111 y su recomendación correspondiente; estudio general de la CEACR y otros documentos de la OIT sobre acoso sexual citados en la providencia. El fallo también utiliza instrumentos ajenos a la OIT, que no se confunden con estas fuentes. |
| **Aporte de la fuente:** el Convenio 111 aporta la protección frente a la discriminación por sexo. Los documentos sobre acoso sexual contribuyen a describir las conductas y el ambiente hostil; se trata de aportes diferenciados dentro del razonamiento. |
| **Forma de utilización:** criterio de interpretación. La Sala relacionó ese marco internacional con las normas internas y los hechos acreditados para examinar si las conductas del directivo justificaban el despido. La fuente internacional no sustituyó el examen probatorio. |
| **Incidencia en la decisión:** las fuentes apoyaron la caracterización de las conductas como acoso sexual y la respuesta al cuestionamiento sobre la justa causa. No sustentaron el análisis separado del auxilio de arrendamiento. |
| **Momento procesal y resultado:** razonamiento en casación. La Sala no casó la sentencia; esta providencia no contiene una decisión de reemplazo en instancia. |
| **6. DECISIÓN DE LA CORTE** |
| La Corte no casó la sentencia del Tribunal. Mantuvo la decisión que declaró justificado el despido y la conclusión sobre la falta de incidencia salarial del auxilio de arrendamiento. Impuso las costas del recurso al demandante.<br>La parte resolutiva dispone «NO CASA la sentencia [...]». |

## Ficha 14 SL2038-2025

### Tema. Acoso laboral y garantía frente a represalias

Convenio desarrollado: convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019. Convenio no ratificado por Colombia.

Competencia ejercida: casación laboral.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL2038-2025 |
| **Radicación** | 70001-31-05-003-2015-00630-01 |
| **Fecha** | 10 de septiembre de 2025 |

| | |
|---|---|
| **Magistrado(a) ponente** | Marjorie Zúñiga Romero |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019. La sentencia lo cita como derrotero hermenéutico en relación con la Ley 1010 de 2006; Colombia no registra ratificación en NORMLEX. |

## 2. HECHOS RELEVANTES

El demandante solicitó a la jurisdicción ordinaria laboral que se declarara la ineficacia de su despido, por haberse producido dentro de los seis meses siguientes a la denuncia de acoso laboral que formuló contra trabajadores y asesores de la empresa constructora demandada.

Asimismo, solicitó que se reconociera la terminación anticipada del vínculo laboral, al considerar que no se había ejecutado el 60 % de la obra o labor contratada, como se había pactado en el contrato de trabajo. En consecuencia, reclamó el pago de la indemnización de perjuicios derivados del incumplimiento de lo acordado, la suma equivalente a seis meses de salario y la asignación dejada de percibir desde la fecha del despido hasta la culminación de la obra o labor.

También solicitó el pago de la diferencia correspondiente al bono por la cantidad de labores ejecutadas, el auxilio de alimentación no suministrado, las diferencias en la liquidación de las prestaciones sociales y porcentajes dejados de consignar por concepto de aportes a pensión y cesantías, así como la sanción moratoria por el no pago oportuno de las prestaciones.

Como fundamento de sus pretensiones, sostuvo que prestó sus servicios a la demandada mediante un contrato de trabajo por duración de obra o labor. Durante el desarrollo de sus labores, afirmó que la trabajadora social de la empresa lo intimidó y amenazó con despedirlo. Agregó que fue víctima de persecuciones, maltratos, intimidaciones, agresiones verbales, injurias y acoso laboral, por lo que presentó una queja ante el Comité de Convivencia Laboral y se inició el trámite correspondiente. Posteriormente, fue despedido con fundamento en la supuesta culminación de la obra o labor para la cual había sido contratado.

La sociedad constructora demandada se opuso a las pretensiones. Aceptó la existencia del contrato de trabajo y del otrosí mediante el cual se pactó su duración por obra o labor, así como los extremos temporales de la relación laboral. Sin embargo, señaló que los hechos de la queja por acoso laboral presentada por el demandante ante el Comité de Convivencia Laboral no fueron verificados. No obstante, indicó que la colaboradora acusada de acoso asumió el compromiso de evitar cualquier conducta que pudiera interpretarse como acoso laboral. Como medios de defensa, propuso las excepciones de caducidad de la acción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

"Determinar, de una parte, si el Tribunal erró al concluir que [el presunto sujeto activo del acoso laboral] ejercía una posición jerárquica en el entorno laboral del actor y, por ende, podía ser considerado sujeto activo de acoso laboral, pese a que la empresa alegó, sin probarlo, que era un asesor externo, lo que, según la censura, trasladaba al demandante la carga de acreditar el vínculo y vedaba al *ad quem* pronunciarse sobre un aspecto no sometido a litigio.

De otra parte, si se equivocó al mantener activa la presunción prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, al estimar válida la queja presentada ante el Comité de Convivencia Laboral y desestimar que la terminación del contrato obedeciera a la culminación de la obra contratada".

## 4. TESIS

La Corte sostuvo que la garantía contra represalias prevista en el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 se activa cuando el trabajador formula una petición o queja por acoso laboral y la terminación del vínculo se produce dentro de los seis meses siguientes, siempre que las conductas denunciadas correspondan a las previstas en la ley y sean verificadas por la autoridad competente.

La queja puede ser presentada inicialmente ante el Comité de Convivencia Laboral, sin que sea necesario que desde su formulación se acuda a una autoridad administrativa o judicial, pues corresponde posteriormente a estas verificar la ocurrencia de las conductas denunciadas. Una vez activada la presunción, corresponde al empleador aportar prueba suficiente para desvirtuar el carácter retaliatorio de la terminación.

Asimismo, la Sala precisó que el sujeto activo del acoso laboral no necesariamente debe estar vinculado laboralmente de manera directa con el empleador, pues lo relevante es que ejerza una posición de jerarquía, dirección o poder de mando frente al trabajador dentro del entorno laboral.

Este entendimiento se armoniza con el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, ratificado mediante Ley 2528 de 2025, que constituye un elemento hermenéutico para interpretar y armonizar la Ley 1010 de 2006 con los derechos fundamentales al trabajo y las garantías laborales, y que extiende la protección frente a la violencia y el acoso a las personas en el mundo del trabajo, incluso frente a terceros que interactúan en dicho entorno, cualquiera sea su situación contractual.

En el caso concreto, la Corte concluyó que el trabajador que fue señalado como presunto sujeto activo del acoso ejercía funciones de dirección y daba órdenes y directrices al demandante en la

obra, por lo que podía ser considerado sujeto activo de acoso laboral, aun cuando la empresa alegara que se trataba de un asesor externo.

Asimismo, determinó que la queja presentada ante el Comité de Convivencia Laboral era válida para activar la garantía contra represalias y que, al haberse producido la terminación del contrato menos de un mes después de su formulación, operaba la presunción prevista en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Además, la empleadora no logró desvirtuar esa presunción, pues tampoco acreditó que la obra hubiera terminado efectivamente: las labores contratadas continuaron después del despido y la parte del contrato que contemplaba la ejecución de hasta por lo menos el 60 % constituía un piso mínimo de duración y no un límite automático para la terminación del vínculo. En consecuencia, la Corte concluyó que no se acreditaron los errores de hecho alegados y mantuvo la decisión del Tribunal que declaró ineficaz la terminación del contrato.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

Pasaje de la sentencia, página 26

«Este entendimiento, además, se armoniza con los postulados del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, el cual como lo destacó la sentencia CSJ SL2358-2024, constituye un derrotero hermenéutico para la interpretación y armonización con la Ley 1010 de 2006, de los derechos fundamentales al trabajo y a las garantías laborales consagrados en la Constitución Política. Dicho tratado amplió el espectro de protección más allá de la existencia de un vínculo laboral formal, de modo que el acoso laboral puede provenir incluso de actores que operan dentro del entorno de trabajo sin necesidad de un contrato directo, extendiendo la tutela a todas las personas en el mundo del trabajo, cualquiera sea su situación contractual, e incluyendo también a terceros que interactúan en ese espacio.»

La nota al pie de este pasaje menciona la aprobación del Convenio 190 por la Ley 2528 de 2025. Esa referencia se distingue del registro de ratificación internacional verificado en NORMLEX.

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Fuente internacional:** Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. El pasaje citado no individualiza un artículo concreto del convenio.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación y refuerzo argumentativo. La Sala armoniza con el convenio su lectura de la Ley 1010 de 2006 sobre la posición funcional de dirección y mando dentro del entorno laboral.

**Incidencia en la decisión:** aporte concurrente a la explicación sobre el sujeto activo del acoso. La decisión de no casar también se sostiene en que no se desvirtuaron las premisas probatorias y en los límites del cargo. El convenio no sustituye la comprobación de las conductas ni constituye el fundamento único del resultado.

**Precisión sobre su fuerza jurídica:** la sentencia lo denomina derrotero hermenéutico y su nota al pie menciona la Ley 2528 de 2025. NORMLEX no registra ratificación por Colombia a la fecha de consulta. Se describe su uso interpretativo, sin atribuirle aplicación directa como convenio ratificado.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Sala resolvió en la página 31 de la providencia:

«En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia [...]»

En consecuencia, permaneció la decisión del Tribunal sobre la ineficacia de la terminación. El reintegro estaba condicionado a que la obra continuara en ejecución; las condenas económicas se extendían hasta el reintegro o, si la obra había terminado, hasta su finalización en los términos señalados por el Tribunal.

# 6 Relación de trabajo y seguridad y salud

## Ficha 15 SL20738-2017

### Tema. Labores de acueducto y condición de trabajador oficial

Convenio desarrollado: convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988, artículo 2.

Competencia ejercida: casación laboral.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL20738-2017 |
| **Radicación** | 45927 |
| **Fecha** | 6 de diciembre de 2017 |
| **Magistrado(a) ponente** | Fernando Castillo Cadena |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988, artículo 2. Aprobado por la Ley 52 de 1993 y ratificado por Colombia el 6 de septiembre de 1994. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

El demandante manifestó que comenzó a prestar servicios al municipio en el cargo de fontanero del acueducto municipal. Sostuvo que sus labores comprendían el mantenimiento, limpieza y reparación de tuberías y otras intervenciones en la red de acueducto y alcantarillado, propias del sostenimiento de una obra pública, y que estuvo vinculado mediante contrato de trabajo.

Señaló que posteriormente fue creada la empresa municipal de servicios públicos; que una convención colectiva contenía garantías de estabilidad, un procedimiento para el despido y disposiciones sobre sustitución patronal, y que fue desvinculado por supresión del cargo. Alegó que sus funciones continuaron vinculadas al servicio público, sin que se observaran las garantías convencionales.

Solicitó que se declararan su condición de trabajador oficial, la sustitución patronal, la ineficacia del despido y la continuidad del vínculo. Reclamó principalmente el reintegro, salarios y prestaciones dejados de percibir; subsidiariamente, indemnización por despido injusto, reajustes de acreencias laborales, derechos pensionales y sanción moratoria.

El municipio se opuso a las pretensiones. Respecto de la mayoría de los hechos manifestó que no le constaban y que se atenía a lo que se probara en el proceso. Propuso las excepciones de falta de derecho para pedir, inexistencia de la obligación reclamada, cobro de lo no debido y prescripción.

La empresa municipal de servicios públicos, también demandada, no contestó la demanda.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte Suprema de Justicia:

«Le corresponde a la Sala resolver si el juzgador de alzada se equivocó al negar la calidad de trabajador oficial al demandante, presupuesto esencial para la prosperidad de las pretensiones».

## 4. TESIS

La Sala sostuvo que la clasificación de un servidor municipal depende de las labores realmente desempeñadas y no de la forma aparente de su vinculación. Aunque la regla general es que quienes trabajan para una entidad territorial son empleados públicos, tienen la condición excepcional de trabajadores oficiales quienes ejecutan actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas.

Las tareas del fontanero estaban estrechamente ligadas al mantenimiento de las redes de conducción y distribución del acueducto. No eran labores generales o accesorias, sino actividades esenciales para conservar la infraestructura, evitar su deterioro y garantizar que la obra cumpliera su función de suministrar agua. Precisó que no cualquier actividad realizada sobre un bien público convierte al servidor en trabajador oficial: el sostenimiento comprende las actividades inherentes y esenciales para garantizar la funcionalidad real de la infraestructura, de tal forma que su ausencia lleve a su colapso.

La Corte corroboró este entendimiento con el artículo 2.º del Convenio 167 de la OIT, que incluye dentro de la construcción las obras públicas y los trabajos de reparación y mantenimiento relacionados con servicios como el alcantarillado y el suministro de agua. Por ello concluyó que el trabajador tenía la calidad de trabajador oficial y que la sentencia recurrida debía ser casada.

En sede de instancia, negó el reintegro, porque el cargo fue suprimido por reestructuración, y descartó la sustitución patronal. Reconoció la indemnización por despido sin justa causa, liquidada por el último período del plazo presuntivo, y absolvió de los reajustes prestacionales y de la sanción moratoria.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

«Lo anterior se corrobora con lo establecido en el Convenio 167 de la O.I.T., que valga decir, hace parte de la legislación interna, tal y como lo afirmó la Corte Constitucional en la sentencia C-049 de 1994 mediante la cual declaró la exequibilidad de la Ley 52 de 199[3] que lo aprobó.

El artículo 2º dispone:

A los efectos del presente Convenio:

a) La expresión "construcción" abarca: (…) Las obras públicas, incluidos los trabajos de (…) reparación, mantenimiento (…) por ejemplo [de] obras relacionadas con la prestación de servicios (…) como alcantarillado y suministro de agua (…).

Puestas, así las cosas, el recurrente atina toda vez que el sentenciador desconoció el texto del artículo 292 del Decreto Legislativo 1333 de 1986, toda vez que las funciones desarrolladas por el promotor del proceso encajan dentro de las labores de mantenimiento y construcción de una obra pública, por lo que habrá de casarse el fallo impugnado».

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposición internacional:** artículo 2 del Convenio 167, definición de construcción que comprende reparación y mantenimiento de obras públicas relacionadas con alcantarillado y suministro de agua.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación y refuerzo argumentativo. La definición internacional corrobora el entendimiento de las labores de mantenimiento de obra pública en la aplicación del artículo 292 del Decreto 1333 de 1986.

**Incidencia en la decisión:** contribuye a reconocer que las funciones concretas de fontanero corresponden al sostenimiento de la infraestructura del acueducto y a sustentar la condición de trabajador oficial. La casación no conduce por sí misma al reintegro: en instancia se examinan por separado la supresión del cargo y las pretensiones económicas.

**Precisión sobre su alcance:** el convenio no crea por sí solo la categoría de trabajador oficial ni reemplaza la disposición nacional sobre clasificación del servidor; aporta una definición que la Sala conecta con las tareas acreditadas.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte casó la sentencia recurrida en cuanto había revocado el fallo de primera instancia y absuelto de las pretensiones. En sede de instancia confirmó la improcedencia del reintegro, la

inexistencia de sustitución patronal, la negativa del reconocimiento pensional, la indexación y las costas de primera instancia; modificó la condena por despido sin justa causa y fijó a cargo del municipio la indemnización en $1.056.000.

Revocó las condenas relativas al reajuste de cesantías, primas, vacaciones y demás prestaciones legales y extralegales, así como la sanción moratoria; absolvió a la empresa municipal de servicios públicos de las demás pretensiones y declaró no probadas las excepciones propuestas. No impuso costas en casación.

Salvamento parcial de voto: Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo discrepó de la aplicación del plazo presuntivo y de la liquidación de la indemnización por el último período contractual; no del reconocimiento de la condición de trabajador oficial.

## Ficha 16 SL5042-2020

### Tema. Relación de trabajo y prevención de caídas en construcción

Convenio desarrollado: convenio 167. Recomendaciones desarrolladas: recomendación 175 sobre seguridad y salud en la construcción y recomendación 198 sobre la relación de trabajo.

Competencia ejercida: casación laboral con recursos de ambas partes.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL5042-2020 |
| **Radicación** | 78990 |
| **Fecha** | 25 de noviembre de 2020 |
| **Magistrado(a) ponente** | Jorge Luis Quiroz Alemán |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988; Recomendación 175 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988; Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, 2006. El convenio y las recomendaciones conservan naturalezas distintas. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

La demandante manifestó que su hijo fallecido prestó servicios personales para la entidad demandada como profesional en salud ocupacional desde el 1 de julio de 2012. Señaló que la vinculación fue verbal y que el trabajador desarrollaba personalmente sus funciones, siguiendo las instrucciones impartidas para la ejecución de la obra y recibiendo una remuneración mensual por sus servicios.

Mientras desempeñaba sus labores en la construcción, el trabajador sufrió un accidente el 20 de noviembre de 2012, cuando cayó desde el séptimo piso de la edificación, lo que le ocasionó la muerte. Según lo relatado, el accidente ocurrió mientras realizaba actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo dentro de la obra.

Se indicó que el trabajador realizaba aportes al sistema de seguridad social como independiente a través de una asociación y que la entidad demandada no efectuaba sus afiliaciones como empleadora. Después del accidente, se advirtió que en la obra no existían medidas suficientes de protección para los trabajos en altura; tampoco había una señalización adecuada ni elementos destinados a prevenir el riesgo de caída.

Asimismo, se señaló que la ARL había advertido previamente algunas deficiencias en materia de seguridad y que varias medidas de protección fueron implementadas después del accidente. El trabajador, por su parte, había formulado recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones de seguridad de la obra.

La demandante afirmó que dependía económicamente de su hijo y que su fallecimiento le ocasionó perjuicios materiales y morales, cuya reparación solicitó.

La sociedad demandada y sus socios se opusieron a las pretensiones. Admitieron que el trabajador fue contratado como profesional en salud ocupacional, pero sostuvieron que lo fue mediante un contrato de prestación de servicios, con autonomía técnica y administrativa y sin sujeción a horario, por lo que no estaban obligados a pagar prestaciones sociales ni a afiliarlo al sistema de seguridad social. Propusieron las excepciones de ausencia de culpa patronal, culpa exclusiva de la víctima, cobro de lo no debido, prescripción y buena fe.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Relatoría:

¿Puede declararse la existencia de un contrato de trabajo cuando el trabajador figuraba formalmente como independiente, pero desarrollaba de manera personal y permanente funciones de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización de la entidad demandada?

¿Es responsable la entidad demandada por culpa en el accidente mortal ocurrido durante las labores de construcción, cuando se alegan deficiencias en las medidas de seguridad y prevención del riesgo de caída?

## 4. TESIS

La Corte concluyó que la sentencia impugnada debía mantenerse porque la entidad demandada no logró demostrar los errores de hecho denunciados ni desvirtuar las premisas fácticas que llevaron al tribunal a declarar la existencia del contrato de trabajo y la culpa patronal.

Recordó que, una vez acreditada la prestación personal del servicio, opera la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que corresponde al empleador demostrar que la actividad se ejecutó con autonomía e independencia. Asimismo, reiteró que el análisis de estas controversias está gobernado por el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, razón por la cual las denominaciones contractuales, los pagos catalogados como honorarios o las afiliaciones al sistema de seguridad social como trabajador independiente no resultan suficientes para definir la verdadera naturaleza jurídica del vínculo.

Examinó las pruebas relacionadas con la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social como independiente, los pagos efectuados por concepto de honorarios y la propuesta profesional presentada por el causante. Concluyó que dichos elementos únicamente acreditaban la forma bajo la cual fue presentada la relación jurídica, pero no demostraban que en la práctica el servicio hubiese sido prestado con autonomía e independencia.

Por el contrario, la prueba documental evidenciaba que el trabajador desempeñaba funciones de coordinador de seguridad y salud en el trabajo, participaba en el programa de salud ocupacional de la empresa, elaboraba panoramas de riesgos, realizaba seguimiento a planes de acción, investigaba accidentes, capacitaba trabajadores, participaba en el comité paritario y ejercía funciones de dirección y control sobre aspectos de seguridad dentro de la obra. Todo ello permitía establecer que se encontraba incorporado a la organización empresarial y que ejecutaba funciones esenciales para el desarrollo de la actividad constructiva. Precisó que la prestación de un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa es un indicio de subordinación, aplicado por su jurisprudencia y consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que señala como parámetro de una relación de trabajo la integración del trabajador en la organización de la empresa.

La Sala rechazó el argumento según el cual las actividades de seguridad y salud en el trabajo eran ajenas al objeto social de la empresa. Explicó que una visión de esa naturaleza desconocería que la protección de la vida, la salud y la integridad de los trabajadores constituye una actividad esencial dentro de cualquier organización empresarial, especialmente en el sector de la construcción, donde

existen riesgos elevados. En consecuencia, consideró razonable la inferencia del tribunal según la cual el trabajador formaba parte de la estructura funcional de la empresa.

En su explicación de las obligaciones empresariales de seguridad, la Sala citó conjuntamente el Convenio 167, la Recomendación 175, los artículos 57 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo y la Resolución 1409 de 2012. La ficha distingue la naturaleza de esas fuentes en el cuadro siguiente. El fallo vinculó ese marco con las medidas de protección frente a caídas y rechazó la posibilidad de eludir las responsabilidades empresariales mediante formas contractuales.

Respecto de la culpa patronal, concluyó que se encontraba suficientemente demostrada. Destacó que la investigación del accidente identificó como causas relevantes la ausencia de puntos de anclaje, líneas de vida, barreras de protección, especificaciones para trabajos en altura y otros mecanismos preventivos indispensables. También observó que tanto la ARL como el propio trabajador habían advertido previamente sobre tales deficiencias y habían recomendado correctivos que no fueron implementados oportunamente por la entidad demandada.

Enfatizó que el empleador es el principal responsable de garantizar condiciones seguras de trabajo y que no puede excusarse en la experiencia técnica, especialización o conocimientos del trabajador para evadir sus obligaciones legales de prevención. Igualmente reiteró que, conforme a la jurisprudencia laboral, no era aplicable la compensación de culpas en los términos propuestos por la parte recurrente.

Frente al recurso de la demandante, consideró que el tribunal no desconoció el carácter integral de la indemnización prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo ni la legitimación de la madre para reclamar perjuicios derivados de la muerte de su hijo. Lo que encontró fue la ausencia de prueba suficiente sobre la magnitud concreta del perjuicio patrimonial sufrido. Aunque existían referencias generales a la ayuda económica que el trabajador prestaba a su madre, no se acreditó la cuantía ni la extensión económica de dicho apoyo, elemento indispensable para calcular el lucro cesante reclamado.

Por estas razones, concluyó que ninguno de los recursos demostró errores que justificaran la intervención extraordinaria de la Sala y decidió no casar la sentencia.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO Y OTRAS FUENTES DE LA OIT

“Contrario a lo que aduce el censor, en empresas dedicadas a la construcción de obras civiles, que tienen un nivel considerable de riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores, es absolutamente indispensable contar con personal dedicado exclusiva e idóneamente a garantizar

los programas de prevención y atención de los riesgos, como lo exige la ley en normas como las que tuvo en cuenta el Tribunal. Ello con independencia de las medidas de seguridad complementarias que prevé la ley, a través de las aseguradoras de riesgos laborales y cualquier otro mecanismo complementario y experto que decida mantener cualquier empresa sometida a estos riesgos.

En este punto, el Convenio 167 y la Recomendación 175 de la OIT, aprobados por la Ley 52 de 1993, establecen la obligación para el empleador de adoptar medidas idóneas y permanentes de seguridad para sus trabajadores, entre otros, en el contexto de trabajo en alturas, a través de la instalación de planes, programas y dispositivos, además de personal experto y «competente» en la materia; el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo prevé como una de sus obligaciones fundamentales «Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.» y el artículo 348 de la misma codificación dispone que «Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores [...]»

[...]

No puede la Corte, en el anterior orden de ideas, consentir que una empresa de construcción desplace o tercerice una de sus labores fundamentales, más cuando la misma incumbe a la protección de la vida, la salud y la integridad de los trabajadores, que, vale la pena recalcarlo, debe erigirse como el fin último del ejercicio social y cotidiano de la empresa, por encima de cualquier otro afán comercial o lucrativo. Tampoco puede admitirse, bajo ninguna circunstancia, que garantizar la vida y la integridad de los trabajadores sea una labor temporal y ajena a la empresa, pues, se insiste, contrario a ello, ese debe ser el primer objetivo de cualquier organización empresarial, que debe mantener en todo momento y a través de medidas adecuadas, idóneas y suficientes.

Por lo anterior, al Tribunal le asistió plena razón al tener en cuenta como premisa indicativa de la subordinación, en contravía de la no autonomía e independencia, el hecho de que el fallecido prestaba un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa. Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se cumplan labores que implican «[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]», tal y como ya lo adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020."

| FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT |
|---|
| **Disposición internacional:** Convenio 167 y Recomendación 175 en el examen de las medidas de seguridad y del personal competente. Recomendación 198 en la identificación de la integración del trabajador en la organización de la empresa. |
| **Forma de utilización del convenio:** criterio de interpretación del deber de prevención, junto con los artículos 57 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo y la regulación interna sobre trabajo en alturas. Refuerza la explicación de que las actividades de seguridad son parte de la organización empresarial. |
| **Forma de utilización de las recomendaciones:** la Recomendación 175 aporta orientación preventiva concurrente con el convenio y la legislación nacional. La Recomendación 198 aporta un criterio de interpretación con proyección probatoria: la integración en la organización empresarial es un indicio para examinar la relación de trabajo. No reemplaza las pruebas ni la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. |
| **Incidencia en la decisión:** las fuentes contribuyen a sostener dos premisas del fallo: la inserción del causante en la organización de la empresa y las obligaciones empresariales de seguridad. No resuelven la cuantificación del perjuicio material reclamado por la madre. La Sala no casa frente a ninguno de los recursos. |
| **Precisión sobre su fuerza jurídica:** las recomendaciones 175 y 198 son instrumentos de la Conferencia y no se ratifican. La Ley 52 de 1993 aprobó los textos del Convenio 167 y de la Recomendación 175; esa circunstancia no equipara sus naturalezas ni permite describir la recomendación como un convenio ratificado. |

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte Suprema de Justicia decidió no casar la sentencia proferida por el tribunal, al concluir que la entidad demandada no demostró los errores de hecho denunciados respecto de la existencia del contrato de trabajo ni logró desvirtuar la culpa patronal derivada del accidente laboral que ocasionó la muerte del trabajador, mientras que la demandante tampoco acreditó los elementos necesarios para obtener el reconocimiento de perjuicios materiales por lucro cesante; en consecuencia, se mantuvo la decisión que declaró la existencia de la relación laboral, reconoció las acreencias laborales correspondientes, condenó a la entidad demandada al pago de perjuicios morales y negó la indemnización por perjuicios materiales ante la insuficiencia probatoria de su cuantificación.

## Ficha 17 SL2261-2025

### Tema. Prevención del riesgo biológico y responsabilidad del empleador

Convenio desarrollado: convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Convenio no ratificado por Colombia.

Competencia ejercida: casación laboral.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL2261-2025 |
| **Radicación** | 15572-31-12-001-2022-00058-01 |
| **Fecha** | 24 de septiembre de 2025 |
| **Magistrado(a) ponente** | Víctor Julio Usme Perea |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. La sentencia lo utiliza exclusivamente como criterio orientador sobre prevención razonable; Colombia no registra su ratificación en NORMLEX. |

### 2. HECHOS RELEVANTES

Los familiares de un trabajador fallecido promovieron proceso ordinario contra su empleadora y contra la empresa beneficiaria de la obra para obtener la indemnización plena de perjuicios derivada de culpa patronal y la responsabilidad solidaria. El trabajador había prestado servicios como electricista mediante dos contratos a término fijo. En septiembre de 2020 contrajo COVID-19, enfermedad que fue calificada como de origen laboral y falleció el 20 de ese mes. La familia atribuyó el contagio y la muerte al incumplimiento de protocolos de bioseguridad y a la falta de control efectivo del riesgo biológico en los campos petroleros.

La empleadora se opuso a las pretensiones. Aceptó la existencia de contratos comerciales con la empresa beneficiaria, el dictamen inicial de la ARL y las posteriores calificaciones de origen. Frente a los demás hechos manifestó que no eran ciertos o no le constaban. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y falta de legitimación por activa.

La empresa beneficiaria también se opuso. Indicó que los hechos no eran ciertos o no le constaban y formuló las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; inexistencia de solidaridad por no corresponder las actividades al giro ordinario de sus negocios; falta de legitimación en la causa por activa y prescripción.

La aseguradora llamada en garantía se abstuvo de pronunciarse sobre las pretensiones principales y se atuvo a lo probado; afirmó no constarle los hechos. Se opuso al llamamiento y propuso, entre otras, las excepciones de inexistencia y ausencia de culpa patronal, indebida tasación de perjuicios, ausencia de responsabilidad y de los elementos de esta, falta de cobertura e inexigibilidad de la póliza, exclusiones relativas a responsabilidad civil y perjuicios y límites, deducibles y sublímites del amparo.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico de la Corte Suprema de Justicia:

«Pues bien, delimitado el meollo del asunto bajo examen, y según aflora del esquema del recurso extraordinario, la Sala procede a estudiar si en verdad el colegiado incurrió en los yerros fácticos que la parte recurrente le enrostra».

## 4. TESIS

La Corte reiteró que la indemnización plena del artículo 216 del CST es de naturaleza subjetiva: la calificación de una enfermedad como laboral demuestra su relación con el trabajo, pero no acredita automáticamente la culpa del empleador. Para responsabilizarlo deben demostrarse la negligencia u omisión en sus deberes de prevención y protección y el nexo causal con el daño.

Insistió que los deberes de protección de los artículos 56 y 57 del CST eran obligaciones de medio y no de resultado. En esa línea, acudió al Convenio 155 de la OIT, que exige a los empleadores garantizar condiciones seguras en la medida en que sea razonable y factible, y aclaró que, aunque no estaba ratificado por Colombia, lo invocaba solo como criterio orientador, coherente con el SG-SST del Decreto 1072 de 2015. Con base en ese principio de prevención razonable y en las orientaciones de la OIT y la OMS sobre la Covid-19, explicó que el empleador debía minimizar el riesgo de exposición, pero no podía garantizar un riesgo cero.

Concluyó que el contagio por Covid-19 en el trabajo no generaba responsabilidad automática del empleador y que, para atribuirle culpa, debían probarse omisiones concretas en su deber de seguridad, lo que no ocurrió, pues se acreditó que la empresa actuó con diligencia. Señaló que estas directrices internacionales robustecían la decisión del Tribunal y que no era aplicable la culpa levísima, por lo que no casó la sentencia.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

Página 51:

«En línea con lo dicho, la Organización Internacional del Trabajo ha enfatizado el principio de prevención razonable en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conforme al Convenio 155 de la OIT de 1981, los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo seguras «en la medida en que sea razonable y factible», reduciendo al mínimo las causas de riesgo inherentes, pero reconociendo que no es exigible la erradicación absoluta de todo peligro.

Aunque este instrumento no ha sido ratificado por Colombia, se invoca exclusivamente como criterio orientador, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, que, con ese propósito en la mira, ha admitido traer a colación convenios de la OIT no ratificados (CSJ SL4913-2018; SL5146-2020). Con mayor razón, si se tiene en cuenta que ese referente normativo internacional es coherente y armoniza con el régimen interno de SST, en particular, con el Decreto 1072 de 2015, que define el SG-SST como «el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua [...] con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo», lo que perfila un deber de diligencia y control razonable del riesgo, y no una garantía de eliminación absoluta.»

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposición internacional:** referencia del fallo al Convenio 155 y a las condiciones de seguridad razonables y factibles, en el pasaje transcrito en el apartado 5.

**Forma de utilización:** criterio de interpretación y refuerzo argumentativo. La sentencia declara expresamente su uso orientador y lo relaciona con el Decreto 1072 de 2015 y con los deberes internos de prevención.

**Incidencia en la decisión:** contribuye a explicar por qué el origen laboral del contagio no demuestra por sí solo culpa patronal ni supone una garantía de riesgo cero. Concurre con el examen de las medidas adoptadas y con la ausencia de omisiones empresariales demostradas; la Sala no casa.

**Precisión sobre su fuerza jurídica:** la referencia al convenio no se presenta como aplicación directa de una obligación convencional incorporada por ratificación. El deber examinado se vincula con las disposiciones internas y con los hechos del proceso.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte no casó la sentencia recurrida. No impuso costas porque no hubo oposición al recurso extraordinario. La providencia contiene aclaración de voto respecto del carácter de prueba calificada de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral.

## Ficha 18 SL2480-2025

### Tema. Deberes de prevención y cuidado en un accidente de trabajo

Convenio desarrollado: convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, artículo 6. Convenio no ratificado por Colombia.

Competencia ejercida: casación laboral.

| 1. IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA | |
|---|---|
| **Número de providencia** | SL2480-2025 |
| **Radicación** | 11001310502920220028501 |
| **Fecha** | 10 de septiembre de 2025 |
| **Magistrado(a) ponente** | Clara Inés López Dávila |
| **Convenio o recomendación OIT** | Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, artículo 6. Colombia no registra su ratificación en NORMLEX. La referencia se estudia junto con los artículos 55 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo. |

## 2. HECHOS RELEVANTES

Los demandantes acudieron a la jurisdicción ordinaria laboral contra la empresa de ingeniería y la administradora de riesgos laborales, con el fin de que se declarara que la muerte del trabajador tuvo origen laboral y ocurrió por culpa del empleador. En consecuencia, solicitaron el reconocimiento y pago de los perjuicios patrimoniales y morales derivados del fallecimiento.

Como fundamento de sus pretensiones, señalaron que el trabajador prestó servicios mediante un contrato de trabajo por duración de obra o labor. Afirmaron que, antes de iniciar sus labores, no recibió capacitación sobre los riesgos asociados a las funciones asignadas ni sobre el manejo de la maquinaria que utilizaría y que tres días después de su contratación, falleció mientras se encontraba ejecutando sus labores.

Indicaron que, si bien a la compañera permanente y a las hijas del trabajador les fue reconocida la pensión de sobrevivientes, los perjuicios patrimoniales y extrapatrimoniales reclamados por las demás víctimas no habían sido resueltos.

La administradora de riesgos laborales se opuso a las pretensiones. Admitió el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes a favor de la cónyuge e hijos del trabajador y sostuvo que no era responsable del accidente, pues los deberes de seguridad y salud en el trabajo correspondían al empleador.

Como medios de defensa interpuso las excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva, ausencia de responsabilidad, delimitación de la cobertura de las administradoras de riesgos laborales, ausencia de solidaridad, sujeción a los requisitos existentes en las normas del sistema de seguridad social en riesgos laborales para el reconocimiento de las prestaciones económicas, pago y compensación, prescripción y buena fe.

La empresa de ingeniería también se opuso a las pretensiones. Admitió la existencia, modalidad, objeto y extremos temporales del contrato, así como el salario devengado, el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes. Sin embargo, sostuvo que el trabajador había recibido capacitaciones, recomendaciones y medidas para la ejecución de las actividades encomendadas y afirmó que el fallecimiento se debió a actos reprochables al trabajador y a culpa exclusiva de la víctima.

Como medios de defensa interpuso las excepciones las excepciones de prescripción, ausencia de culpa patronal, inexistencia de responsabilidad patronal, inexistencia de reconocimiento de lucro cesante, inexistencia del reconocimiento de daño emergente, falta de culpa, falta de legitimidad en la causa por activa -parcial-, inexistencia de las pretensiones reclamadas, eximentes de responsabilidad, inexistencia de la carga de la prueba por la parte actora, inexistencia probatoria de la cuantía de la demanda, cobro de lo no debido, buena fe y compensación.

## 3. PROBLEMA JURÍDICO

Problema jurídico en casación:

"Las conclusiones que edificaron el fallo de segunda instancia, de cara a los argumentos que fundan la acusación, invitan a esta Sala a analizar si el juez de alzada se equivocó en la hermenéutica que le imprimió al artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo al no advertir que el accidente ocurrió porque el patrono omitió desarrollar políticas de prevención respecto de las acciones que deben tomarse cuando un trabajador pasa por alto las recomendaciones frente al sistema de gestión de riesgos y salud en el trabajo."

## 4. TESIS

La Corte concluyó que el Tribunal interpretó correctamente el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo al descartar la existencia de culpa patronal. Explicó que la indemnización plena de perjuicios por accidente laboral exige la demostración de una culpa suficientemente comprobada del empleador y de un nexo causal entre dicha conducta y el daño sufrido por el trabajador.

Al estudiar el caso, la Sala destacó que no era objeto de controversia que el trabajador había recibido dotación, elementos de protección, instrucciones sobre sus funciones, capacitaciones e inducciones en seguridad, incluidas charlas diarias relacionadas con prevención de accidentes y autocuidado. También permaneció incólume la conclusión según la cual la función del trabajador consistía en apoyar las labores desde terreno firme y que estaba expresamente prohibido subirse a la maquinaria en operación.

La Corte resaltó que el trabajador fue advertido en varias ocasiones por el operador de la máquina y por otros compañeros de trabajo acerca del riesgo que implicaba ubicarse sobre el *side boom,* pero decidió ignorar tales advertencias. Por ello, el Tribunal estableció que el accidente obedeció a un acto imprudente y deliberado del propio trabajador, conclusión fáctica que no fue desvirtuada en casación.

Frente al argumento de los recurrentes según el cual la empresa omitió desarrollar políticas específicas para los casos en que un trabajador desconoce las recomendaciones de seguridad, la Sala señaló que no se identificó una fuente normativa vigente que impusiera el deber alegado en los términos propuestos por la censura. Además, precisó que, aun examinando la normativa invocada por los recurrentes, el Tribunal había encontrado acreditado que el empleador sí cumplió los deberes de información, capacitación e instrucción relacionados con los riesgos laborales.

La Corte recordó que las obligaciones de protección y seguridad del empleador coexisten con deberes de cuidado a cargo del trabajador. En ese sentido, destacó que la referencia al Convenio 155 de la OIT, el principio de buena fe previsto en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo y las obligaciones especiales consagradas en el artículo 58 *ibidem* concurren en su explicación del deber del trabajador de observar las instrucciones preventivas y las medidas de seguridad establecidas para evitar accidentes laborales.

Con base en lo anterior, concluyó que el accidente se produjo por culpa exclusiva de la víctima, circunstancia que rompió el nexo causal entre el daño y cualquier actuación del empleador. Por tanto, no se configuraban los presupuestos para imponer la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. Como consecuencia de ello, resultaba innecesario analizar la alegada responsabilidad solidaria de la administradora de riesgos laborales.

## 5. APLICACIÓN DEL CONVENIO

"Estas obligaciones están contempladas dentro de un marco legal amplio; por ejemplo, el artículo 6.º del Convenio 155 de la OIT, que trata sobre la seguridad y salud de los trabajadores y en normas de alcance nacional como el art. 55 del Código Sustantivo del Trabajo, la que en aplicación al principio de la buena fe, obliga a las partes en el contrato de trabajo a cumplir con todo aquello que emane de la naturaleza de la relación laboral; los numerales 7.º y 8.º del artículo 58 *ibidem*, refieren como obligaciones especiales del trabajador «observar las medidas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo» y «observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes del preventivas de accidentes o enfermedades profesionales» y, el artículo 221 de ese mismo elenco, que establece como deber de los trabajadores informar al empleador sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo; luego, cuando se incumple con tal deber «el empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por razón de no haber dado el trabajador a este aviso o haberlo demorado sin justa causa»."

## FORMA DE UTILIZACIÓN E INCIDENCIA DE LA NIT

**Disposición internacional:** el artículo 6 del Convenio 155 de la OIT señala que, al formular la política nacional prevista en su artículo 4, deberían definirse las funciones y responsabilidades de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y las demás personas interesadas en relación

con la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral, considerando la complementariedad de sus responsabilidades y las condiciones y prácticas del país.

**Forma de utilización:** como refuerzo argumentativo de la explicación de los deberes de cuidado contenidos en las normas internas. En este caso, se distingue entre el aporte interpretativo de un convenio no ratificado y la aplicación directa de uno ratificado.

**Incidencia en la decisión:** concurre en el razonamiento sobre los deberes preventivos del trabajador, pero no sustituye la premisa fáctica que permaneció sin desvirtuar: la entrega de elementos, capacitación e instrucciones y el incumplimiento de las advertencias de seguridad. La Sala no casa.

**Precisión sobre su fuerza jurídica:** la falta de ratificación se verifica en NORMLEX. El alcance de la cita se describe en el contexto del fallo, sin atribuir al Convenio 155 fuerza obligatoria derivada de su incorporación por el artículo 53 constitucional.

**Voto particular:** la aclaración de Marjorie Zúñiga Romero destaca que la vía directa dejaba incólume la premisa de culpa exclusiva de la víctima y que esa circunstancia bastaba para desestimar el cargo. No es un disentimiento sobre el resultado.

## 6. DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, no casa la sentencia proferida el 28 de febrero de 2025 por la Sala Laboral del Tribunal [...]. Consideró que el Tribunal no incurrió en error al concluir que no existió culpa patronal y que el accidente de trabajo ocurrió por culpa exclusiva de la víctima, lo que rompió el nexo causal necesario para imponer la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al no prosperar el primer cargo, la Corte estimó innecesario efectuar consideraciones sobre la responsabilidad solidaria atribuida a la administradora de riesgos laborales. En consecuencia, mantuvo incólume la decisión absolutoria adoptada en las instancias y condenó en costas del recurso extraordinario a los recurrentes.

# Precisiones generales sobre el estado y la utilización de las fuentes de la OIT

La lectura de las fichas distingue tres aspectos: la naturaleza del instrumento, su estado de ratificación y vigencia para Colombia, y la función que cumple en la providencia examinada. Estas cuestiones no son equivalentes: que un convenio esté ratificado no significa que toda sentencia que lo mencione lo aplique directamente, ni que su contribución al razonamiento sea idéntica en todos los asuntos.

**Convenios ratificados y en vigor para Colombia.** Según el registro de NORMLEX consultado el 31 de octubre de 2026, los convenios 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y 98, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, registran ratificación el 16 de noviembre de 1976; los convenios 95, sobre protección del salario, y 100, sobre igualdad de remuneración, el 7 de junio de 1963; y el Convenio 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación, el 4 de marzo de 1969. También figuran ratificados y en vigor los convenios 151, sobre relaciones de trabajo en la administración pública, y 154, sobre negociación colectiva, desde su ratificación el 8 de diciembre de 2000, así como el Convenio 167, sobre seguridad y salud en la construcción, ratificado el 6 de septiembre de 1994. Las fechas indicadas corresponden al registro de ratificación, no a la expedición de las leyes aprobatorias ni, necesariamente, a la entrada en vigor para el país[64].

**Clasificación del instrumento y vigencia nacional.** NORMLEX clasifica los convenios incluidos en esta selección como instrumentos actualizados. Esta categoría expresa su pertinencia dentro del sistema normativo de la OIT; se distingue de la ratificación y de la vigencia para un Estado determinado. Por ello, la condición de instrumento actualizado no permite concluir, por sí sola, que Colombia haya asumido las obligaciones convencionales correspondientes[65].

**Convenios no ratificados por Colombia.** A la fecha de consulta, NORMLEX incluye los convenios 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, y 190, sobre violencia y acoso, entre los instrumentos actualizados no ratificados por Colombia. Las fichas describen su contribución interpretativa,

[64] Véase OIT, NORMLEX, ratificaciones de Colombia. Consulta: 31 de octubre de 2026.
[65] Véase OIT, NORMLEX, clasificación de los convenios por estatus y guía de NORMLEX. Consulta: 31 de octubre de 2026.

orientadora o de refuerzo en las decisiones seleccionadas, sin atribuirles la condición de convenios incorporados por ratificación. En particular, la aprobación del Convenio 190 mediante la Ley 2528 de 2025 se distingue de la ratificación internacional: la existencia de esa ley no equivale al registro de ratificación ante la OIT. Asimismo, la clasificación del Convenio 155 como fundamental no equivale a su ratificación por Colombia[66].

**Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.** La selección comprende referencias a las recomendaciones 85, sobre protección del salario; 91, sobre contratos colectivos; 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación; 175, sobre seguridad y salud en la construcción; y 198, sobre la relación de trabajo. Estos instrumentos no están sujetos a ratificación y tienen una naturaleza distinta de la de los convenios. Su aporte se describe según el razonamiento de cada providencia, sin atribuirles por su sola condición de recomendaciones la fuerza vinculante de un tratado ratificado. También se distingue su utilización expresa de las referencias que aparecen a través de estudios generales de la CEACR[67].

**Pronunciamientos de los órganos de control.** Las observaciones y los estudios generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones —CEACR—, así como las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical —CLS—, se identifican separadamente de los convenios y de las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Su aporte se explica conforme al tratamiento que reciben en la providencia examinada y a las precisiones desarrolladas en la Parte I. La cartilla no atribuye de manera general el mismo alcance jurídico a todos estos documentos.

Finalmente, el estado registrado en la fecha de consulta se distingue del contexto temporal de cada decisión. Las fichas presentan los instrumentos dentro del problema, las normas y las circunstancias examinadas por la Sala; no trasladan automáticamente ese razonamiento a otros asuntos. La referencia a una fuente internacional puede concurrir con disposiciones internas, estipulaciones convencionales y consideraciones probatorias, sin constituir necesariamente el fundamento único del resultado.

---

[66] Véase OIT, NORMLEX, convenios y protocolos actualizados no ratificados por Colombia; y Ley 2528 de 2025, arts. 1 y 2. Consulta: 31 de octubre de 2026.
[67] Véase OIT, *Convenios, protocolos y recomendaciones*. Consulta: 31 de octubre de 2026.

# Conclusiones

Esta cartilla surgió de las reflexiones compartidas en el encuentro de formación sobre Normas Internacionales del Trabajo celebrado en Ciudad de México en septiembre de 2026. Las preguntas de la OIT sobre cómo pueden estas fuentes contribuir a la solución de los conflictos laborales y qué mecanismos favorecen su utilización en el ámbito nacional, planteadas para la preparación del evento, motivaron esta iniciativa de la Sala. La publicación concreta una de las respuestas posibles: acercar el conocimiento de las NIT y la experiencia jurisprudencial a quienes intervienen en el mundo del derecho laboral y de la seguridad social, para facilitar su utilización rigurosa cuando resulte pertinente.

Las Normas Internacionales del Trabajo aportan al análisis de controversias que afectan la vida laboral: el reconocimiento de una relación laboral, la igualdad de remuneración, la libertad sindical, la protección del salario y las condiciones de seguridad y salud, entre otras. Su utilidad se concreta cuando su contenido permite comprender el derecho discutido y sustentar una respuesta dentro del ordenamiento colombiano.

Las decisiones estudiadas muestran que ese aporte adopta distintas formas. Una disposición internacional puede ofrecer una regla para resolver el problema, contribuir a interpretar la legislación interna, inspirar un desarrollo jurisprudencial o reforzar una solución. Estas funciones pueden concurrir con normas nacionales y otras razones de la decisión. Como explica el manual de formación de la OIT dirigido por Xavier Beaudonnet, el derecho internacional del trabajo no tiene como finalidad sustituir los ordenamientos jurídicos nacionales, sino contribuir a su fortalecimiento. Por ello, la relevancia de la fuente internacional no depende de que constituya el fundamento único del resultado, sino de la contribución que efectivamente realiza al razonamiento.[68]

En suma, las decisiones estudiadas muestran aportes concretos de las fuentes de la OIT: integrar un vacío para conservar beneficios del pacto colectivo tras la afiliación sindical (SL856-2013); interpretar la igualdad salarial ante diferencias fundadas en títulos académicos (SL16217-2014); apoyar el análisis del pago de prestaciones mediante aves de combate y de las razones alegadas para

[68] Véase OIT, Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Xavier Beaudonnet (dir.), 2009, p. 5, sobre complementariedad y fortalecimiento del derecho nacional; y p. 17, sobre las formas de utilización judicial.

justificar el incumplimiento (SL5288-2021); contribuir a caracterizar conductas de acoso sexual al examinar la justa causa de despido (SL648-2018); y aportar, mediante la Recomendación 198, un criterio para identificar la integración en la empresa como indicio de subordinación (SL5042-2020). Estos ejemplos ilustran funciones de integración, interpretación y refuerzo del razonamiento, en conjunto con las normas internas y las circunstancias de cada asunto.

La diversidad de fuentes de la OIT amplía las posibilidades de análisis y exige reconocer sus diferencias. Los convenios, las recomendaciones y los pronunciamientos de los órganos de control ofrecen aportes cuyo alcance depende de su naturaleza, contenido y condiciones de utilización. Comprender esas diferencias permite aprovechar sus contribuciones sin atribuirles efectos jurídicos equivalentes.

En casación laboral, el conocimiento de las NIT y la comprensión del recurso se complementan. La relación de una disposición internacional con el derecho discutido adquiere relevancia para la acusación cuando se conecta con los pilares de la sentencia, el reparo formulado y la consecuencia solicitada. La argumentación sustancial y el planteamiento procesal participan, así, en la posibilidad de someter esa discusión al examen de la Sala.

La selección también permite advertir que la utilización de una fuente internacional puede acompañar resultados diferentes. Su aporte puede sustentar la modificación de una decisión o concurrir en las razones para mantenerla. Los votos particulares, a su vez, muestran matices y desacuerdos que enriquecen la comprensión de los problemas. Estos ejemplos invitan a estudiar las NIT desde las circunstancias de cada controversia, con apertura al debate y respeto por la independencia judicial.

La función unificadora de la casación ofrece, además, un espacio para que la interpretación de estas fuentes contribuya a la coherencia de las respuestas judiciales. La formación de la judicatura y de quienes intervienen en los procesos, junto con el acceso organizado a las providencias, facilita el conocimiento y la discusión de esos criterios. La cartilla y el micrositio previsto buscan contribuir a ese propósito y ofrecer una base de consulta que pueda enriquecerse con nuevos problemas y decisiones.

El conocimiento de las NIT, de su naturaleza jurídica y de sus posibilidades de utilización permite examinar su pertinencia frente a los problemas concretos del derecho laboral y de la seguridad social. El propósito es que, cuando resulten pertinentes, su presencia en las decisiones judiciales trascienda la cita formal y se traduzca en razones que contribuyan a sustentar la solución. La formación y la consulta de la jurisprudencia ofrecen herramientas para avanzar hacia una utilización consciente, rigurosa y comprensible.

# Bibliografía

## Textos académicos y materiales de formación


Canessa Montejo, M. F. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. Derecho PUCP, (63), 349–373. https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014

Defensoría del Pueblo y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). Derechos humanos laborales. Una mirada desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Bogotá.

Molina Monsalve, C. E. (2022). *El bloque de la constitucionalidad. Análisis sistemático y crítico*. Legis.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Derecho internacional del trabajo y derecho interno. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho (X. Beaudonnet, dir.). Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT. https://biblioteca.cejamericas.org/server/api/core/bitstreams/00ea3d8a-f93d-4ab3-84ab-de7d0cf71fd7/content

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (4.ª ed.). Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2024). Paso a paso búsqueda en NORMLEX. Programa de Formación en Normas Internacionales del Trabajo. Material de formación.

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Historia de la OIT. https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit.

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). El sistema de control de la OIT. Una guía para los mandantes. https://guide-supervision.ilo.org/es/.

Ramírez, F. (2010). Cartilla guía utilización NIT en decisiones judiciales. Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Bogotá: OIT.

Usme Perea, V. J. (2022). Recurso de casación laboral. Enfoque jurisprudencial (2.ª ed., vols. I y II). Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.


## Pronunciamientos y documentos de los órganos de control de la OIT


Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (1996). Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111. Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, Informe III (Parte 4B). Referencia reproducida en los pasajes jurisprudenciales de las fichas de la Parte III.

Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2003). Protección del salario. Estudio general de las memorias relativas al Convenio núm. 95 y a la Recomendación núm. 85 sobre la protección del salario, 1949. Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Informe III (Parte 1B). https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/rep-iii-1b.htm Referencia reproducida en los pasajes jurisprudenciales de las fichas de la Parte III.

Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2012). Dar un rostro humano a la globalización. Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Informe III (Parte 1B). Referencia reproducida en los pasajes jurisprudenciales de las fichas de la Parte III.

Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2020). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, Informe III (Parte A), ILC.109/III(A). Pasajes citados en CSJ SL3480-2024.

Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (2024). Observación sobre el Convenio núm. 87 para Colombia, adoptada en 2023 y publicada en la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (5.ª ed. revisada). Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (6.ª ed.). Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/es/publications/la-libertad-sindical-recopilacion-de-decisiones-del-comite-de-libertad

## Jurisprudencia nacional

## Corte Constitucional

Corte Constitucional. (2005). Sentencia C-401 de 2005.
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-401-05.htm

Corte Constitucional. (2024). Sentencia C-288 de 2024.
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/C-288-24.htm

Corte Constitucional. (2026). Sentencia C-081 de 2026.
https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-081-26.htm

## Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2004). Sentencia del 29 de septiembre de 2004, rad. 23496.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2009). Sentencia del 2 de junio de 2009, rad. 34390 (Gustavo José Gnecco Mendoza, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2009). Sentencia del 4 de noviembre de 2009, rad. 35764.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2011). Sentencia del 9 de agosto de 2011, rad. 35755.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2013, 4 de diciembre). Sentencia SL856-2013, rad. 40760 (Jorge Mauricio Burgos Ruiz, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2014, 26 de noviembre). Sentencia SL16217-2014, rad. 45830 (Carlos Ernesto Molina Monsalve, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2016, 16 de noviembre). Sentencia SL16887-2016, rad. 70387 (Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2016). Sentencia SL5011-2016, 20 de abril de 2016, rad. 46743.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017, 3 de octubre). Sentencia SL16811-2017, rad. 52775 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017, 6 de diciembre). Sentencia SL20738-2017, rad. 45927 (Fernando Castillo Cadena, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018, 31 de enero). Sentencia SL648-2018, rad. 55122 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020, 16 de septiembre). Sentencia SL3597-2020, rad. 51722 (Iván Mauricio Lenis Gómez, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020, 25 de noviembre). Sentencia SL5042-2020, rad. 78990 (Jorge Luis Quiroz Alemán, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020). Sentencia de tutela STL7928-2020, 9 de septiembre de 2020, rad. 60372 (Omar Ángel Mejía Amador, M. P.). https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/novejuri/tutela/STL7928-2020.pdf

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021, 19 de mayo). Sentencia SL1947-2021, rad. 84263 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL3695-2021, 4 de agosto de 2021, rad. 79334.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021, 22 de septiembre). Sentencia SL4323-2021, rad. 81602 (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021, 3 de noviembre). Sentencia SL5223-2021, rad. 89887 (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021, 6 de octubre). Sentencia SL5288-2021, rad. 82566 (Omar Ángel Mejía Amador, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023, 27 de septiembre). Sentencia SL2870-2023, rad. 83330 (Clara Inés López Dávila, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024, 6 de marzo). Auto AL1286-2024, rad. 98948 (Fernando Castillo Cadena, M. P.). https://ecosistemadigitalindice.cortesuprema.gov.co/api/v1/link/share/65fde9d89949bb9724294443

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024, 21 de agosto). Sentencia SL3310-2024, rad. 99102 (Marjorie Zúñiga Romero, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024, 6 de noviembre). Sentencia SL3480-2024, rad. 102511 (Luis Benedicto Herrera Díaz, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025, 10 de septiembre). Sentencia SL2038-2025, rad. 70001-31-05-003-2015-00630-01 (Marjorie Zúñiga Romero, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025, 24 de septiembre). Sentencia SL2261-2025, rad. 15572-31-12-001-2022-00058-01 (Víctor Julio Usme Perea, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025, 10 de septiembre). Sentencia SL2480-2025, rad. 11001310502920220028501 (Clara Inés López Dávila, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2026). Auto AL5109-2026, 29 de julio de 2026, rad. 17001-31-05-001-2022-00265-01 (Juan Carlos Espeleta Sánchez, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2026). Auto AL5489-2026, 15 de julio de 2026, rad. 11001-02-05-000-2026-01225-00 (Víctor Julio Usme Perea, M. P.).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2026). Sentencia de tutela STL9085-2026, 20 de mayo de 2026, rad. 11001-02-05-000-2026-01229-00 (Omar Ángel Mejía Amador, M. P.).

## Corte Internacional de Justicia

Corte Internacional de Justicia. (2026, 21 de mayo). Right to Strike under ILO Convention No. 87. Opinión consultiva, lista general núm. 191. https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-00-en.pdf.

## Providencias referidas en los pasajes jurisprudenciales transcritos

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 25 de octubre de 2011, rad. 37547. Pasaje consultado en Usme Perea (2022), vol. II, pp. 706–707, sobre la violación medio.

Corte Constitucional. Sentencias C-567 de 2000, C-797 de 2000, C-1491 de 2000, C-551 de 2003 y C-063 de 2008. Referencias reproducidas en los extractos de las providencias seleccionadas.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencias SL4865-2017; SL4458-2018; SL4913-2018; SL3491-2019; SL2873-2019; SL2885-2019; SL3116-2020; SL5150-2020; SL4479-2020; SL5146-2020; SL282-2021; SL720-2021; SL4348-2022 y SL2358-2024. Referencias reproducidas en los extractos de las providencias seleccionadas.

## Convenios y otros instrumentos internacionales

Organización Internacional del Trabajo. (1919). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, con sus modificaciones y su anexo, Declaración de Filadelfia (1944). https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Constituci%C3%B3n-OIT-2021-%5BJUR-210720-001%5D-Web-SP.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, enmendada en 2022.

Organización Internacional del Trabajo. (1930). Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1957). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1973). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1978). Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1988). Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (1988). Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175). NORMLEX.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). NORMLEX.

Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Naciones Unidas. (1969). Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. https://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/convencion_viena.pdf.

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Organización de los Estados Americanos. (1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Protocolo de San Salvador.

## Normativa colombiana

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.

Colombia. Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Decreto Ley 2158 de 1948 y sus modificaciones, correspondientes al régimen anterior a la Ley 2452 de 2025.

Congreso de la República. (1944). Ley 7 de 1944, sobre vigencia en Colombia de los tratados internacionales y su publicación.

Congreso de la República. (1962). Ley 52 de 1962, aprobatoria del Convenio 95 de la OIT.

Congreso de la República. (1962). Ley 54 de 1962, aprobatoria del Convenio 100 de la OIT.

Congreso de la República. (1967). Ley 22 de 1967, aprobatoria del Convenio 111 de la OIT.

Congreso de la República. (1969). Ley 16 de 1969, artículo 7.

Congreso de la República. (1976). Ley 26 de 1976, aprobatoria del Convenio 87 de la OIT.

Congreso de la República. (1976). Ley 27 de 1976, aprobatoria del Convenio 98 de la OIT.

Congreso de la República. (1993). Ley 52 de 1993, aprobatoria del Convenio 167 de la OIT.

Congreso de la República. (1999). Ley 524 de 1999, aprobatoria del Convenio 154 de la OIT.

Congreso de la República. (2006). Ley 1010 de 2006, sobre prevención, corrección y sanción del acoso laboral.

Congreso de la República. (2025). Ley 2452 de 2025. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Congreso de la República. (2025). Ley 2528 de 2025, aprobatoria del Convenio 190 de la OIT.

## Sistemas de información y consulta

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). NORMLEX. Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo. Textos oficiales, ratificaciones, clasificación de instrumentos y comentarios de los órganos de control. https://normlex.ilo.org.

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). NATLEX. Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos relacionados.

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Convenios, protocolos y recomendaciones. Sección sobre normas internacionales del trabajo. Consulta registrada en la cartilla: 31 de octubre de 2026.