

# El derecho laboral en Colombia y aplicación de la normativa internacional

*Labor law in Colombia and application of international regulations*

*O direito do trabalho na Colômbia e a aplicação de normas internacionais*

Diana Maryury Angulo Marquinez<sup>1</sup>

**Recibido:** 22 de enero de 2023

**Aprobado:** 18 de marzo de 2023

**Publicado:** 1 de julio de 2023

**Cómo citar este artículo:**

Diana Maryury Angulo Marquinez. *El derecho laboral en Colombia y aplicación de la normativa internacional*. DIXI, vol. 25, n°. 2, julio-diciembre 2023, 1-32.  
DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.02.10>

---

Artículo de investigación. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.02.10>

<sup>1</sup> Administradora de empresas, Universidad Minuto de Dios, sede Cali. Diplomado en Auxiliar Contable, Universidad Libre, sede de Cali. Diplomado en Asistente Administrativa, Universidad Libre. Diplomado en Gestión de Negocios Internacionales, Universidad Minuto de Dios, sede Cali.

Correo electrónico: [nadia.178924@hotmail.com](mailto:nadia.178924@hotmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6203-68320>



## Resumen

*Tema y alcance:* el presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la importancia del derecho laboral aplicado en Colombia, y cómo este ha tenido una repercusión de índole internacional. Se examina tanto su origen como su vinculación con el ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta el cambio que trajo la Constitución de 1991 en este ámbito.

*Características:* el trabajo comienza explorando los antecedentes de la investigación en el tema laboral en Colombia para luego profundizar en la estabilidad laboral reforzada, desde una perspectiva comparada. Se destaca la necesidad de que Colombia incorpore aún más los tratados internacionales en materia laboral, sin llegar a la tutela como mecanismo de protección.

*Hallazgos:* a partir de la revisión de la literatura, se evidencia que Colombia tiene un largo camino por recorrer en cuanto a la incorporación de los tratados internacionales en materia laboral. No obstante, se recalca la importancia de no recurrir a la tutela como única forma de protección.

*Conclusiones:* Colombia es un Estado social de derecho en constante crecimiento, y en este proceso es importante tener en cuenta la protección de los derechos laborales de las mujeres, quienes son sujetos de protección y deben gozar de sus derechos.

**Palabras clave:** bloque de constitucionalidad, control de convencionalidad, estabilidad laboral reforzada, Estado social de derecho, derecho laboral, normatividad internacional.

## Abstract

*Subject and scope:* The purpose of this research work is to analyze the importance of labor law as applied in Colombia, and how it has had an international impact. It examines both its origin and its link with the Colombian legal system, taking into account the change brought about by the 1991 Constitution in this area.

*Characteristics:* The paper begins by exploring the background of research on labor issues in Colombia and then delves into the issue of reinforced labor stability from a comparative perspective. It highlights the need for Colombia to further incorporate international treaties on labor matters, without resorting to tutela as a protection mechanism.

*Findings:* Based on the review of the literature, it is evident that Colombia has a long way to go in terms of the incorporation of international treaties in labor matters. However, the importance of not resorting to tutela as the only form of protection is emphasized.

*Conclusions:* Colombia is a social state of law in constant growth, and in this process it is important to take into account the protection of the labor rights of women, who are subjects of protection and must enjoy their rights.

**Keywords:** Constitutional block, conventionality control, reinforced labor stability, social rule of law, labor law, international norms.

## Resumo

*Tema e escopo:* O objetivo desta pesquisa é analisar a importância do direito do trabalho aplicado na Colômbia, e como ele tem tido um impacto internacional. Ela examina tanto sua origem quanto sua ligação com o sistema jurídico colombiano, levando em conta a mudança trazida pela Constituição de 1991 nesta área.

*Características:* O documento começa explorando os antecedentes da pesquisa sobre questões trabalhistas na Colômbia e depois aprofunda a questão do reforço da estabilidade trabalhista a partir de uma perspectiva comparativa. Ele destaca a necessidade de a Colômbia incorporar ainda mais os tratados internacionais do trabalho, sem recorrer à tutela como mecanismo de proteção.

**Conclusões:** Com base na revisão da literatura, é evidente que a Colômbia tem um longo caminho a percorrer em termos da incorporação de tratados internacionais de trabalho. No entanto, a importância de não recorrer à tutela como única forma de proteção é enfatizada.

**Conclusões:** A Colômbia é um Estado social de direito em constante crescimento, e neste processo é importante levar em conta a proteção dos direitos trabalhistas das mulheres, que são sujeitas de proteção e devem gozar de seus direitos.

**Palavras-chave:** Bloco de constitucionalidade, controle do convencionalismo, estabilidade trabalhista reforçada, regra social de direito, direito do trabalho, normas internacionais.

## I. INTRODUCCIÓN

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

El derecho al trabajo<sup>1</sup> y a la seguridad social son derechos fundamentales y por tanto se deben regir no solamente por el orden jurídico interno, sino también por la normatividad internacional, a saber, los convenios y tratados internacionales, además de las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De aquí emana la importancia de que los jueces y magistrados laborales estén instruidos en la normatividad internacional para que los conflictos que atienden sean resueltos de acuerdo con lo dispuesto en el orden jurídico interno y en congruencia con lo dispuesto internacionalmente.

De lo contrario, las providencias emitidas por los operadores judiciales correrían el riesgo de estar en contravía de los derechos humanos en sí mismos. No existe actualmente un control para determinar si aplican o no la normatividad internacional en materia laboral y, por tanto, no es posible analizar los argumentos que exponen dichos funcionarios. Es fácil encontrar jurisprudencia de las altas Cortes en la que se ve el poder vinculante de los convenios internacionales, pero no con la misma facilidad en los Distritos Judiciales (en este caso, el Distrito Judicial de Cali).

---

1 Lizeth Cortina Candanoza, Carlos Díaz Velandia y Gabriel Andrés Mendoza. *El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano*. DICI 1. 2023. Pág. 1-40.

Hacer un análisis del poder vinculante de los convenios internacionales en materia laboral, y de su aplicación directa por parte de los jueces y magistrados en los Distritos Judiciales, permite saber cómo el bloque de constitucionalidad se relaciona directamente con las decisiones judiciales tomadas por los operadores jurídicos y si estas siguen efectivamente el mismo principio de internacionalización del derecho laboral adoptadas por la Corte Constitucional.

La importancia de la aplicación de los convenios internacionales se presenta por la estrecha relación que el derecho laboral tiene con respecto a los derechos sociales y, por tanto, a los derechos humanos. Desconocer los principios internacionales del derecho laboral es desconocer en gran medida los derechos humanos en sí mismos.

Todo lo anterior permitió la formulación de la siguiente pregunta dinamizadora de la investigación: ¿cuál es la aplicación de la normativa internacional del derecho laboral en Colombia? La normatividad internacional en materia laboral y de seguridad social es de obligatorio cumplimiento, dado que se encuentran al nivel de la Carta magna por remisión del bloque de constitucionalidad. Es menester que tanto los usuarios de la justicia como sus operadores conozcan de plano esta problemática para poder corregir las falencias que dan origen al problema mencionado.

El marco jurídico sobre el cual se va a desarrollar el trabajo está determinado en la siguiente normatividad: artículos 53 y 93 de la Constitución Política de Colombia y artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual destaca la inclusión de la normatividad internacional en el ámbito laboral.

Todos los conflictos relativos al derecho al trabajo se solucionan teniendo en cuenta la ley sustantiva y procesal que existe en materia laboral en nuestro país, a saber: el Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por la Ley 50 de 1990, a su vez modificada por el Decreto Ley 789 de 2002, todos relativos a la norma sustantiva laboral en Colombia. De igual forma, el Decreto 2158 de 1948, adoptado por el Decreto 4133 de 1948 y modificado por la Ley 712 de 2001 y la Ley 1149 de 2007, regulan lo concerniente a la normatividad procesal en materia laboral en Colombia.

Así las cosas, todos los jueces y magistrados deben amparar sus providencias en dichas normas sin desconocer, eso sí, el poder vinculante de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) que, como se enunció en párrafos anteriores, se entienden como normatividad interna a través del bloque de constitucionalidad.

## II. ANTECEDENTES

La OIT es un organismo internacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que, al momento de su constitución, tuvo la especial característica de estar compuesto por un gobierno de carácter tripartito, el único en su tiempo. Es decir, que estuvo integrado por representantes de Gobiernos, de trabajadores y de empleadores.

La OIT fue creada al terminar la Primera Guerra Mundial y su constitución se llevó a cabo entre el mes de enero y abril de 1919, en virtud del Convenio de Versalles, donde se acordó que esta organización se encargaría fundamentalmente de cuestiones laborales.

En el año del nacimiento de la OIT, en Washington se presentó un acontecimiento importante para su desarrollo: la celebración de la primera Conferencia Internacional del Trabajo, donde se abordaron puntos relevantes como el desempleo, la edad mínima para trabajar, el trabajo nocturno, las horas de trabajo y la protección necesaria para las trabajadoras en estado de embarazo.

Se estableció que el objetivo principal de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, con la pretensión de alcanzar paz social o justicia social. Es decir, un Estado de bienestar donde se pueda establecer la equidad y la igualdad social. Cumple su objetivo no solo promoviendo oportunidades, sino también garantizando la protección de cada uno los derechos contemplados en los convenios, ejerciendo control y vigilancia.

Ahora bien, conociendo cómo nace la normatividad internacional en materia laboral, no podemos dejar a un lado las teorías que existen sobre aplicación general de normatividad internacional, toda vez que dichas teorías afectan el ordenamiento interno de los Estados. Normalmente, se sabe que el derecho interno regula las situaciones que se presentan entre individuos, entre instituciones, y entre estos y el Estado, siendo contrario a lo que se entiende por derecho internacional, que regula situaciones entre Estados y entre sujetos de derecho internacional.

El derecho laboral colombiano debe ser interpretado y entendido dentro de la teoría del monismo jurídico, es decir, la teoría de que las normas del derecho internacional y las del derecho interno forman un único sistema jurídico, siendo así el derecho interno de un Estado una integración única con las normas del derecho supranacional. Esto, en contraposición al dualismo jurídico, teoría que afirma que no existe un único sistema jurídico, sino que existen dos completamente separados e independientes: el derecho internacional y el derecho interno, y tanto el uno como el otro rigen distintos ámbitos y distintos sujetos.

La Constitución Política, en su artículo 230, somete a los jueces al imperio de la ley, pero en su artículo 93 incluye el bloque de constitucionalidad, es decir que los tratados o convenios internacionales relativos o referentes a los derechos humanos de los cuales haga parte Colombia tendrán igual relevancia que la Constitución. Siendo el derecho laboral uno eminentemente social, se incluye dentro de los tratados antes mencionados:

Al hablar de las normas de derecho internacional aplicables al derecho del trabajo, tenemos que referirnos al derecho internacional público del trabajo, pues estas tocan de manera sensible no solo a los Estados, sino también a los organismos internacionales; pero también tenemos que hacer alusión al derecho internacional privado del trabajo, ya que estas normas o instrumentos se aplicarán en toda su extensión a las relaciones individuales o colectivas del contrato de trabajo. Todo esto tiene su génesis como una consecuencia directa del hecho incontestado de que el derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial, donde los contextos económicos y políticos guardan estrecha relación con la globalización del comercio internacional y por ende de la mano de obra. Es por esto que deben existir instrumentos legales supranacionales capaces de resguardar los fines esenciales del derecho del trabajo, como el bienestar humano y la justicia social.<sup>2</sup>

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

[...] los jueces colombianos, en sus providencias, deberán aplicar lo dispuesto por las normas internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Se trata, en esencia, de insistir en que la legalidad internacional es fuente del derecho interno nacional. Además, el principio de ejecución de buena fe de los tratados internacionales demanda una correcta y efectiva ejecución judicial interna de los mismos, so pena de violar el principio *pacta sunt servanda*. De tal suerte que, en una

---

2 Federico Thomas. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. (2011).

sentencia, un juez no puede desconocer lo prescrito por un instrumento internacional; al mismo tiempo, está en la obligación de aplicar la norma internacional del caso.<sup>3</sup>

Las normas internacionales que deben ser tenidas en cuenta siempre por los operadores jurídicos al momento de dictar sus providencias en materia laboral son las NIT:

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

Por su parte, las NIT consuetudinarias encuentran su origen, como su nombre lo dice, en la costumbre internacional, que junto con los tratados internacionales es fuente del derecho internacional e incluso fue la fuente originaria del mismo hasta que en siglo XX comienza a imponerse el derecho internacional convencional y codificado.<sup>4</sup>

Con antelación, se han realizado diferentes tipos de investigaciones respecto a la vinculación de la normatividad internacional en el derecho laboral interno colombiano, con lo que se deja cada vez más claro que el dualismo jurídico es una teoría

---

3 Alejandro Rameli. *Sistema de fuentes del derecho internacional público y bloque de constitucionalidad en Colombia*. CUESTIONES CONSTITUCIONALES 11. Julio-diciembre de 2004.

4 Jimena Puyo Posada. *Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia*. Tesis de grado, Universidad Eafit. 2007.

del pasado y que tanto normas internacionales como nacionales deben ser (y son) parte de un mismo ordenamiento jurídico. Entre aquellos trabajos encontramos la siguiente referencia:

La Ley 50 de 1990 tuvo en cuenta las observaciones de los organismos de control de la OIT frente a la legislación colombiana en materia de libertad sindical, relativas al trámite de personerías jurídicas o reformas estatutarias de sindicatos, la imposición legal de contenidos estatutarios, etc. Con el fin de que la legislación colombiana respetara los Convenios 87 y 98 de la OIT, esta ley fortaleció los sindicatos a través de los artículos: 44, que reconoció la adquisición automática de la personería jurídica de los sindicatos por el solo hecho de su fundación; del artículo 39, relativo a la protección del derecho de asociación; el artículo 42, sobre estatutos, y del artículo 52, sobre la disolución del sindicato por vía judicial.<sup>5</sup>

La Constitución del 91, por medio de los artículos 53, 93 y 94, reconoce que los Convenios 87 y 98 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad<sup>6</sup>, sin necesidad de normas internas que los reproduzcan posteriormente. Con base en esto, la Corte Suprema de Justicia y sobre todo la Corte Constitucional han proferido sentencias de demandas por vía de tutela, de acciones de inexequibilidad o de recursos de casación u homologación, con fundamento en la fuerza normativa vinculante a los Convenios 87 y 98 de la OIT. Y como se vio antes, la Corte Constitucional ha venido desarrollando el concepto de bloque de constitucionalidad, tema que ha suscitado las mayores discrepancias en torno a la pertenencia al bloque de todos los convenios y recomendaciones de la OIT.

En el nivel legislativo, se expidió la Ley 584 de 2000, "por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo", que procuró adecuar la legislación laboral en materia de libertad sindical a los principios y preceptos de la Constitución de 1991 y de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Por ejemplo, el artículo 2 de la mencionada ley derogó la norma que permitía a los estatutos de los sindicatos restringir la admisión de altos empleados como miembros (art. 358 núm. 2), que era contraria al artículo 2 del Convenio. En su artículo 4, derogó la norma que exigía al sindicato de empresa recién constituido, como uno de los requisitos para tramitar su registro sindical, un certificado expedido por el inspector de

---

5 *Id.*

6 Jesús David Vega-Millán. *El bloque de constitucionalidad, la justicia y la seguridad jurídica implícitos en la configuración del funcionario de hecho*. DIXI 21. 2015. Pág. 91-105.



trabajo que diera constancia de la inexistencia de otro sindicato de la misma clase en la empresa (art. 365 lit. g), que era contraria al artículo 7 del Convenio. En su artículo 8, derogó la norma que facultaba a la juez del trabajo que declarara la disolución de un sindicato para privar del ejercicio de libertad sindical, hasta por el término de tres años, al miembro de la directiva sindical que hubiera dado origen a tal disolución (art. 380 núm. 3), que contradecía el artículo 2 del Convenio. En su artículo 9, derogó la norma que impedía el funcionamiento de un sindicato en el que más de una tercera parte de los miembros fueran extranjeros en cargos directivos del sindicato (art. 384), que contrariaba el mismo artículo 2. En su artículo 18, derogó la norma que permitía al Ministerio del Trabajo, una vez declarada la huelga, ordenar la convocatoria de una asamblea para decidir la constitución de un tribunal de arbitramento (art. 448 núm. 3 inc. 2 y 3), que era opuesta al artículo 3 del Convenio.

La mencionada ley, en su artículo 10, con el objeto de adecuarse al artículo 3 del Convenio 87, modificó el artículo 388 que establecía una serie de requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva de un sindicato (ser colombiano, tener cédula de ciudadanía, no haber sido condenado a pena aflictiva, etc.). En su lugar, la nueva ley exige solamente que la persona sea miembro del sindicato, aunque impone que la mayoría de la junta directiva debe estar compuesta por colombianos.

En el artículo 16, con el fin de acomodarla con lo previsto en el artículo 3 del Convenio, se modificó la norma que restringía a los trabajadores de la empresa la posibilidad de ser delegados para presentar el pliego de peticiones al empleador (art. 432 núm. 2 del Código Sustantivo del Trabajo), y se amplió esta posibilidad en el caso de pliegos de peticiones presentados por sindicatos de industria o de gremio a cualquier miembro de estos, sea trabajador o no de la empresa.

En el artículo 17, se convierte en optativo el aviso de las autoridades del trabajo sobre la celebración de la asamblea en la que se decidiera la huelga o el sometimiento de las diferencias a un tribunal de arbitramento (la Ley 50 de 1990 imponía ese aviso de forma obligatoria).

En el artículo 18, para ajustarse también al artículo 3 del Convenio, se le atribuye al sindicato mayoritario o a la asamblea de los trabajadores la iniciativa autónoma para que se decida por votación mayoritaria si la diferencia se somete a un tribunal de arbitramento (la Ley 50 de 1990 otorgaba esta facultad solamente al Ministerio del Trabajo, que podía actuar de oficio o a solicitud del sindicato mayoritario o de la mayoría de los trabajadores).

La Ley 584 de 2000, con respecto al Convenio 98, en el artículo 12 extiende el fuero sindical a los trabajadores públicos, con excepción de aquellos que ejerzan

jurisdicción, autoridad civil, autoridad política o cargos de dirección administrativa. En relación con otros convenios de la OIT, se han expedido las siguientes leyes:

[...] la Ley 73 del 13 de diciembre de 1966, por la cual se introducen algunas modificaciones a la Legislación Laboral, en desarrollo de Convenios Internacionales; la Ley 22 del 14 de junio de 1967, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; la Ley 21 del 14 de junio de 1967, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura; la Ley 1098 de 2006, por medio de la cual se modificó el Código de la Infancia y la Adolescencia; y la Ley 1098 de 2006, que empezó a regir a partir del 8 de mayo de 2007, por medio de la cual se modificó el Código del Menor. Recientemente, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 4588 de diciembre 27 de 2006, por medio del cual prohibió a las cooperativas y precooperativas actuar como empresas de intermediación laboral, disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión. De esta manera, el asociado que sea enviado a prestar servicios a un tercero, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie de su trabajo.<sup>7</sup>

El Gobierno colombiano tomó esta medida al haberse hecho evidentes las prácticas ocultas en el ámbito del trabajo asociativo, consistentes en que empresas despedían a sus trabajadores y los volvían a contratar bajo la apariencia del modelo de Cooperativa de Trabajo Asociado, pero continuando con la relación laboral, con el fin de eludir las cargas laborales y reducir los costos de mano de obra.

Estas prácticas venían conduciendo hacia una “deslaboralización” que, entre otras cosas, atentaba contra los derechos internacionales y constitucionales de carácter fundamental sobre la libertad de asociación, el derecho de asociación sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho a la huelga.

El trabajo de grado realizado por Jimena Puyo Posada<sup>8</sup> estudia el recorrido de la introducción de los convenios de la OIT al bloque de constitucionalidad y, por tanto, al ordenamiento jurídico interno. El punto de partida de la incorporación del derecho laboral internacional en Colombia es la Constitución de 1991, en la cual se reconoció expresamente la internacionalización del derecho al trabajo mediante los artículos

---

7 Jimena Puyo Posada, *supra*, nota 5.

8 *Id.*

53, 93 y 94, que confieren a los tratados internacionales o principios universales de derecho impositivo (*ius cogens*) en esta materia un estatus equivalente a normas de rango legal o constitucional.

En materia laboral, el bloque de constitucionalidad está compuesto por: el preámbulo; por los artículos 1, 25, 26, 39, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125 de la Constitución (formal) de 1991; por los núcleos esenciales de los Convenios de la OIT números 87 y 98; y por último, y en virtud del artículo 94 superior, por cualquier otra norma internacional de *ius cogens* no codificado o no ratificado por Colombia, relativa a materias laborales. Los convenios y tratados internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia son parte del ordenamiento jurídico o prevalecen en él.

Entre los que prevalecen, es decir, los que hacen parte del denominado bloque de constitucionalidad por tratarse de derechos humanos y derechos fundamentales, están los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre Libertad de Asociación y Derecho de Asociación Sindical, Derecho de Negociación Colectiva y Huelga, Eliminación de Trabajo Forzado, Protecciones Laborales para Niños y Jóvenes, y Eliminación de Discriminación Laboral.

También, los Convenios de la OIT 100, 105, 111, 138 y 182. Estas normas son normas de orden público internacional o *ius cogens*, ya que por sí mismas imponen obligaciones a los Estados, independientemente de ratificaciones o adhesiones formales a los ordenamientos internos. Esto, por cuanto la Declaración de la OIT establece para todos los Estados miembros de la OIT, "aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos", su obligación de observar los principios contenidos en los convenios relativos a la Libertad de Asociación y la Libertad Sindical, la Eliminación de Todas las Formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio, la Abolición Efectiva del Trabajo Infantil y la Eliminación de la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

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

Con estas normas, se busca: 1) que una vez incorporadas al ordenamiento jurídico interno creen directamente derechos subjetivos o comprometan internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos; 2) que contribuyan al fomento de la justicia social; 3) que los derechos fundamentales son

derechos originarios o inherentes, no son creados por el Estado sino reconocidos por él; además, son inalienables, por lo que su núcleo esencial no podrá ser limitado ni suspendido ni siquiera en estados de excepción y que aporten a la consolidación de las legislaciones nacionales en materia socioeconómica; y 4) que constituyan una fuente de inspiración de las legislaciones nacionales para construir sus políticas sociales y diseñar una política interna de trabajo. Esto lo demuestra la evidencia histórica colombiana como se mostrará en adelante<sup>9</sup>.

### III. INCORPORACIÓN DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT A LA LEGISLACIÓN INTERNA COLOMBIANA

**Ley 50 de 1990:** Los organismos de control de la OIT, principalmente la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a partir de reiteradas observaciones que venían haciéndole a la legislación y de prácticas colombianas en materia de libertad sindical, la Ley 50 de 1990 facultó a los empleadores y trabajadores para constituir, sin autorización alguna, las organizaciones profesionales que estimen convenientes y redactar libremente sus estatutos; facilitó la constitución de organizaciones sindicales dotándolas de personería jurídica a partir de la fecha de su fundación; acogió los artículos 1, 2 y 3 del Convenio 98 sobre la protección del derecho de asociación; y también incorporó el artículo 3 del Convenio 87 sobre estatutos y el artículo 4 sobre la disolución del sindicato por vía judicial.

La Constitución incorporó en su texto las NIT correspondientes a los Convenios 87, 98, 100, 138 y 182 de la OIT. Además, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia han proferido numerosas sentencias por vía de tutela, al resolver acciones de inexecutable o recursos de casación u homologación, reconociendo la fuerza normativa vinculante a los Convenios 87 y 98 de la OIT.

**Ley 584 de 2000:** Esta ley procuró adecuar las normas sobre libertad sindical<sup>10</sup> a los principios y preceptos de la Constitución de 1991 y a los Convenios 87 y 98 de la OIT. La ley derogó la norma que permitía a los estatutos de los sindicatos restringir la admisión de altos empleados como miembros; la que exigía al sindicato de empresa recién constituido, como uno de los requisitos para tramitar su registro sindical, un

---

9 *Id.*

10 César Augusto Romero Molina. *Fundamentos de las garantías laborales constitucionales de los servidores públicos en procesos de renovación estatal*. DIXI 14. 2011. Pág. 40-70.

certificado expedido por el inspector de trabajo que diera constancia de la inexistencia de otro sindicato de la misma clase en la empresa; la que facultaba al juez del trabajo que declarara la disolución del sindicato para privar del ejercicio de libertad sindical, hasta por tres años, al miembro de la directiva sindical que hubiera dado origen a tal disolución; la que impedía el funcionamiento de un sindicato en el que más de una tercera parte de los miembros fueran extranjeros en cargos directivos del sindicato; y la que permitía al Ministerio del Trabajo, una vez declarada la huelga, ordenar la convocatoria de una asamblea para decidir la constitución de un tribunal de arbitramento.

Así mismo, la ley modificó la norma que establecía una serie de requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva de un sindicato, pero en su lugar exigió solamente que la persona sea miembro del sindicato; convirtió en optativo el aviso de las autoridades del trabajo sobre la celebración de la asamblea en la que se decidiera la huelga o el sometimiento de las diferencias a un tribunal de arbitramento; atribuyó al sindicato mayoritario o a la asamblea de los trabajadores la iniciativa autónoma para que se decida, por votación mayoritaria, si la diferencia se somete a un tribunal de arbitramento. Y, por último, extendió el fuero sindical a los trabajadores<sup>11</sup>.

**Decreto 4588 de 2006:** Recientemente, el Gobierno nacional expidió el Decreto 4588 de 2006, por medio del cual prohibió a las cooperativas y precooperativas actuar como empresas de intermediación laboral, disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión.

De esta manera, el asociado que sea enviado a prestar servicios a un tercero se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie de su trabajo. El Gobierno tomó esta medida al haberse hecho evidentes las prácticas ocultas en el ámbito del trabajo asociativo, puesto que las empresas despedían a sus trabajadores y los volvían a contratar bajo la apariencia del modelo de Cooperativa de Trabajo Asociado, pero continuando con la relación laboral para eludir las cargas laborales y reducir los costos de mano de obra.

Estas prácticas venían conduciendo hacia una "deslaboralización" que, entre otras cosas, atentaba contra los derechos internacionales y constitucionales de carácter fundamental sobre la libertad de asociación, el derecho de asociación sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho a la huelga.

La Sentencia C-401 de 2005 es enfática en aclarar que todos los Convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna, pero

---

11 Arts. 39, 42, 52 del Código Sustantivo del Trabajo. Algunos ejemplos son las sentencias: T-441 de 1992, C-096 de 1993, C-593 de 1993, C-265 de 1994, SU-342 de 1994, T-568 de 1999, C-381 de 2000, C-385 de 2000, T-436 de 2000 y C-567 de 2000.

no todos hacen parte del bloque de constitucionalidad, toda vez que no todos versan sobre derechos humanos. Para poder diferenciar qué convenios hacen o no parte del bloque de constitucionalidad, es necesario remitirse a lo que la Corte Constitucional haya indicado.

Así pues, los Convenios 169, 87, 98, 138, 182, etc., hacen parte del mencionado bloque de constitucionalidad. Esta diferenciación entre los convenios se hace, según la Corte, en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole, no constitucionales. Adicionalmente, es también la Corte la encargada de diferenciar o clasificar los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad como *stricto sensu* o *latu sensu*.

## IV. REFERENTES CONCEPTUALES

### 1. Organización Internacional del Trabajo

La OIT es una agencia de la ONU que está integrada por diferentes representantes de Gobiernos, trabajadores y empleadores que se encargan del fomento de los derechos laborales y del trabajo con dignas condiciones, del mejoramiento de la protección social y del fortalecimiento de todos los temas concernientes al trabajo, todo esto adaptado a un ámbito internacional.

Para tener una mayor comprensión del significado de la OIT, es necesario hacer un recuento histórico de dicho organismo, junto con aquellos principios que lo legislan, para así poder definir qué son los convenios, describir cuál sería el panorama a nivel mundial y enseñar la relación que hay entre los convenios de la OIT que están y no están ratificados por Colombia.

Con la premisa de que la justicia social es esencial para el establecimiento de la paz, en 1919, en el marco del Tratado de Versalles que le puso fin a la Primera Guerra Mundial, nació la OIT. Para esto, se creó una comisión precedida por Samuel Gompers (quien fue presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo), de la que hicieron parte nueve países: Estados Unidos, Italia, Polonia, Cuba, Estados Unidos, Bélgica, Checoslovaquia, Francia y Japón.

Dicha comisión fue la encargada de la creación de la OIT, que a la fecha es la única organización de esa clase en la ONU. En 1919, en Washington (Estados Unidos), la OIT efectuó la Primera Conferencia Internacional del Trabajo, donde se adoptaron seis convenios internacionales que regulaban temas como el desempleo, las horas de trabajo en la industria, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de

las mujeres, la edad mínima laboral, y el trabajo nocturno de los menores de edad en la industria.

En 1920, bajo la dirección de Albert Thomas, la OIT (establecida en la ciudad de Ginebra) convino dieciséis convenios internacionales del trabajo y redactó dieciocho recomendaciones en un periodo menor a dos años. Algunos Gobiernos manifestaron su inconformidad en cuanto a los costos que suscitaba la creación de los diferentes convenios, por lo que se moderó su creación. Igualmente, la Corte Internacional de Justicia definió que la OIT tenía ámbito de acción en el sector agrícola en cuanto a la reglamentación de las diferentes condiciones de trabajo.

Con la participación de más países (41) en 1944, en medio de la Segunda Guerra Mundial, la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia que sigue vigente en la constitución de dicho organismo y contiene los principios fundamentales bajo los cuales se rige. En 1946, la OIT adoptó el carácter de "agencia especializada" de la ONU y en 1948, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

En 1919, Colombia se hizo miembro de la OIT, y certifica a la fecha 48 convenios, de los cuales 45 están vigentes. El Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil es el más reciente y fue ratificado el 28 de enero de 2005. Colombia cuenta con 61 convenios, de los cuales 51 están vigentes. Ocho de los 61 convenios son fundamentales (8 de 8), tres de gobernanza (3 de 4) y cincuenta técnicos (50 de 177); se destaca el Pacto de San José de Costa Rica<sup>12</sup>.

## *2. Normas relevantes de carácter internacional aplicables en Colombia*

Nivel Multilateral:

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

---

12 Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José de Costa Rica", 1969.

- Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de la Organización de las Naciones Unidas de 1946.
- Organización Internacional del Trabajo.
- Corte Internacional de La Haya.

#### Nivel Constitucional:

- Constitución Política de la República de Colombia de 1991.
- Tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción.
- Acto Legislativo 1 de 1997 – “Por medio del cual se modifica el artículo 35 de la Constitución Política”.
- Acto Legislativo 3 de 2002 – “Por el cual se reforma la Constitución Nacional”.

#### Nivel Legal:

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

#### Nivel Reglamentario:

- Decreto 2067 de 1991 – “Por el cual se dicta el régimen procedimental de los juicios y actuaciones que deban surtirse ante la Corte Constitucional”.



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

#### Directivas y Circulares Presidenciales:

- Directiva Presidencial 003 del 15 de noviembre de 1994 – “Por medio de la cual se asegura el debido cumplimiento de las normas vigentes en materia de negociación, celebración y perfeccionamiento de tratados y otros instrumentos internacionales”.
- Circular 01 del 26 de agosto de 2010 expedida por el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – “Trámite de Decretos”.

#### Resoluciones:

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

#### Circulares:

- Circular OJ.AT 24557 del 31 de agosto de 2000 expedida por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores – “Redacción de las Exposiciones de Motivos de los Proyectos de Ley”.
- Circular OAJ.CAT 17694 del 29 de abril de 2009 expedida por la Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores – “Perfeccionamiento de Tratados”.
- Circular DM/DIAJI//GTAJI.52224 del 27 de octubre de 2010 expedida por la Ministra de Relaciones Exteriores – “Trámite de Plenos Poderes”.

Con la inspección de los derechos internacionales y de las NIT por parte de la legislación colombiana, a continuación, se hace un análisis de la postura de las altas Cortes en relación con su aplicación para dirimir los conflictos jurídicos internos de Colombia.

El análisis de la posición de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral) y el Consejo de Estado es un conducto para la interpretación que los diferentes jueces laborales de la ciudad de Santiago de Cali hacen sobre la aplicación de la normatividad y jurisprudencia internacional en materia laboral y de seguridad social.

## V. LA CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA Y LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

Hasta el momento, se ha hecho un breve recuento de la historia de las principales fuentes de derechos humanos que son la base de la normatividad laboral y de seguridad social, a saber: la OIT, el Pacto de San José, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización de Estados Americanos. Igualmente, se enseñaron las más importantes NIT vigentes en el ordenamiento jurídico de Colombia y cómo la Constitución Política y la legislación las introduce en el derecho interno como normas de obligatorio cumplimiento.

Son muchas las veces en que la Corte Constitucional ha tenido la oportunidad de manifestar su postura en referencia al carácter vinculante correspondiente a las NIT. Entonces, a continuación, se expondrán algunas sentencias importantes en ese respecto, a saber: la Sentencia T-568-99, la Sentencia T-603-03 y la Sentencia C-401-05.

Según la Corte, la Constitución especifica que tanto los derechos como los deberes que en ella aparecen deben ser deducidos en relación con los tratados internacionales de derechos humanos que han sido revalidados y, por ende, hacen parte del ordenamiento interno en Colombia. Y en relación con el caso expuesto, este tribunal manifiesta que los demandados incurrieron en un incumplimiento a las normas internacionales pues no ejercieron lo expuesto en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Igualmente, la Corte expresa que, en Colombia, los derechos tanto en su aplicación como en su comprensión deben guiarse no solo por las normas constitucionales, sino también por los tratados internacionales que el país ha ratificado, de modo que los derechos de sindicalización y de huelga deben defenderse, pues tienen una doble protección, es decir que estos derechos no pueden ser perturbados.

La Corte también emite comentarios respecto a si las recomendaciones del Comité Sindical son de carácter vinculante. El Comité de Libertad Sindical es la organización comisionada por la OIT para dar atención y alcance a todo lo relacionado con quejas de vulneraciones sindicales, sindicalización, negociación, huelgas y medidas que tomen los diferentes Estados en contra de estas.

La Corte manifiesta las diferencias que hay entre las sugerencias emitidas por la OIT y las que hacen los organismos de control. La OIT solo crea guías de carácter vinculante que se hacen a través de convenios y recomendaciones, pero no es creadora de obligaciones internacionales, mientras que algunas de las recomendaciones que emiten los órganos de control sí asumen un carácter obligatorio, como por ejemplo el caso de calificar alguna norma que regule el derecho de un Estado Parte y que viole los deberes y las obligaciones adquiridas por la misma nación, por lo cual los órganos de control piden la derogación de dicha norma. Así mismo, los Estados Parte tienen la obligación de cumplir las recomendaciones de buena fe.

La Sala de Revisión de la Corte Constitucional, con ponencia del magistrado Jaime Araujo Rentería, dictó la Sentencia T-603 el 23 de julio de 2003, correspondiente a la revisión de los fallos del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia y del Consejo Superior de la Judicatura, así como a la revisión del procedimiento de la acción de tutela presentada por el presidente de la Asociación Sindical de Empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Aseinpec) seccional Medellín, señor Yamid Alfonso Marín Monsalve, y por Mauricio Araque Álvarez, Francisco Javier Jaramillo, Jairo Pérez Santander, Erisman Sánchez Castaño, Luis Armando Sánchez Vera, Martín Sandoval Girón y Jorge Toro Hincapié, contra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec).

Los demandantes exponen en la acción de tutela que el Inpec desconoció los derechos al trabajo, organización, asociación y libertad sindical. Por ello, solicitan que se les tutelen sus derechos fundamentales y que se le ordene al Inpec su reintegro a los cargos que desempeñaban al momento de su desvinculación, con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás que devengan desde la fecha de su retiro hasta la fecha efectiva de su reintegro. Además, piden que el Inpec cancele la indemnización a la Aseinpec, en razón de la perturbación y de la desvinculación de afiliados y dirigentes.

El Inpec, a través de la Coordinadora del Grupo de Tutelas, expresa en su contestación de la demanda que la acción de tutela no procede contra sentencias que se encuentran ejecutoriadas. También, expresa que hay un impedimento para acceder al fuero de los trabajadores de los cuerpos armados al servicio del Estado, por sus características especiales y excepcionales (con fundamentos en el parágrafo 1 del

artículo 12 de la Ley 584 de 2000) y por el artículo 414 del Código Sustantivo del Trabajo. y, para terminar, solicita que la acción interpuesta sea desestimada dado que no es posible la violación de derechos que no son titulares. El Comité de Libertad Sindical asume el caso y solicita al Gobierno, mediante recomendación, que tome las medidas necesarias para lograr el reintegro de los trabajadores desvinculados, así como el pago de salarios dejados de percibir.

La Corte Constitucional entra a hacer el estudio de varios aspectos. El primero consiste en mirar la procedencia de la acción de tutela, puesto que ya se han instaurado varias acciones. Otro aspecto es si le asiste el derecho al fuero y al reintegro de los trabajadores del Inpec, y determinar el carácter vinculante de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. La Corte inicia exponiendo que ya se han instaurado varias acciones de tutela, pero iban dirigidas al Tribunal Superior de Medellín, mientras que esta va dirigida solo contra el Inpec. Además, existe un presupuesto de hecho nuevo, y es el correspondiente al incumplimiento de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. En conclusión, se trata de diferentes hechos.

En cuanto a las sugerencias hechas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la Corte manifiesta que ya hizo referencia a este tema en la Sentencia T-568 de 1999, en la que Colombia ratifica el carácter vinculante al ser parte de la constitución de la OIT. Con el fin de recalcar la importancia de las recomendaciones, la Corte remarcó la diferencia entre los convenios, las recomendaciones de la OIT y las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia.

Es aquí en donde se hace evidente que la OIT se manifiesta de dos maneras: por medio de los convenios que son de carácter vinculante y por medio de recomendaciones que no dejan de ser más que guías para los Estados. En cuanto a los órganos de control, estos en algunas circunstancias aplican un carácter vinculante, es decir que es obligatoria su aplicación.

La Corte manifiesta que, según la jurisprudencia, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical no solo son directrices, sino que también cuentan con cierta obligatoriedad, lo mismo que sucede con los convenios. La obligatoriedad se relaciona con el compromiso adquirido por parte del Estado con los organismos internacionales, al igual que el artículo 9 de la Constitución: "Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia". Por este artículo, Colombia acepta en principio que todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT fungen como la base para resolver el litigio, dado que el Estado Colombiano adquirió obligaciones por los tratados y convenios

a los cuales pertenece y que han sido ratificados por el Congreso de la República. Según la Corte, en el artículo 86 de la Constitución Política se clarifica que la acción de tutela es un mecanismo que sirve cuando no se tengan otras herramientas para salvaguardar los derechos fundamentales; y cuando en la situación particular no hay otra acción pertinente para darle cumplimiento a las sugerencias, la acción de tutela resulta más que procedente.

Igualmente, la Corte manifiesta no estar de acuerdo con el Inpec, pues el Comité de Libertad Sindical y sus sugerencias sí tienen carácter vinculante en este caso. El Inpec desconoce entonces la jurisprudencia establecida y vulnera derechos fundamentales. La Corte expresa que el Comité entregó las sugerencias al Consejo Administrativo de la OIT, el cual las aprobó en una sesión en 2002 haciendo vinculantes las recomendaciones.

La Corte rescinde los fallos de estudio de esta providencia y tutela los derechos fundamentales solicitados por todos los demandantes, quienes en el proceso y en esta providencia se encontraron legitimados; es decir, reconocerles el fuero y ordenar al Inpec el reintegro con todas las prestaciones y los pagos dejados de recibir desde el retiro hasta la fecha efectiva de reincorporación.

Se puede concluir hasta este punto que la Corte Constitucional, respecto a los convenios suscritos con la OIT, respalda la obligatoriedad de la aplicación de la normatividad del trabajo y las diferentes recomendaciones que los organismos de control y vigilancia emitan. Lo anterior deja en evidencia que Colombia sostiene la teoría monista, pues al ratificar los convenios internacionales del trabajo, los incluye en las normas internas de la nación.

En lo que respecta a los convenios internacionales del trabajo ratificado, el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional evidencia cómo, por un lado, hacen parte del ordenamiento interno que simboliza los convenios con carácter vinculante por medio del artículo 53 inciso 4 superior; y, por otro lado, muestra convenios que hacen parte del ordenamiento interno y que, a su vez, harán parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato y en sentido estricto. La Corte, entonces, define cuáles son los convenios que harán parte del bloque de constitucionalidad, y, por ende, deberá precisarlo en sus sentencias, como lo ha hecho en las sentencias citadas.

## VI. ESTABILIDAD LABORAL EN COLOMBIA

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde

que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y como garante de la economía familiar e individual. Y eso no se discute.

En el literal d del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador", puede leerse que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación".

En vigencia de la Constitución Política de 1986, la legislación laboral (arts. 236 al 241 del Código Sustantivo del Trabajo) consagraba normas de protección a la maternidad y al fuero sindical (art. 405, derecho colectivo del trabajo). El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (subrogado Ley 50 de 1990, artículo 34) establecía que toda trabajadora en estado de embarazo tenía derecho a una licencia de doce semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso. Si el salario no era fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se tomaba en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último servicio o en todo el tiempo si fuere menor.

El ordinal 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado art. 35, Ley 50 de 1990) consagraba que ninguna mujer podía ser despedida por motivos de embarazo o lactancia. Si la trabajadora en estado de gravidez o dentro de los tres meses posteriores al parto es despedida sin previa autorización del inspector del trabajo, o alcalde en los lugares donde no hubiera inspector del trabajo, se presumirá que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia.

La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tenía derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, además de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, más el pago de doce semanas de descanso remunerado si no los hubiere tomado.

Por su parte, el artículo 405 (derecho colectivo del trabajo) desarrollaba el concepto de fuero sindical como la garantía de la que gozaban algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, tampoco trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

La legislación laboral de la época aseguraba la estabilidad de algunos trabajadores con fuero sindical, quienes solo podían ser despedidos con justa causa previamente calificada por el juez de trabajo. Sin embargo, en el caso de la mujer, esa permanencia se volvía muy limitada, pues por mandato legal (art. 239-3 del Código Sustantivo del Trabajo) el empleador podía dar por terminado el contrato de trabajo

en forma unilateral sin justa causa, siempre que pagara la indemnización. De aquí se infiere que la norma se hacía insuficiente para garantizar la permanencia en el empleo de la mujer grávida y del *nasciturus*, pues bastaba con que el empleador asumiera el pago de la indemnización para que se materializara el despido de una mujer en estas condiciones.

Sobre la protección de los derechos de la mujer, Colombia había suscrito sendos tratados y convenios internacionales contra la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, la maternidad y la infancia. Se destaca la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 25, que señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho y cuidados y asistencia especiales". Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que "se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo razonable antes y después del parto".

Así mismo, el artículo 11 de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, expedida en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la Ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo", a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, "el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano". Por su parte, el Convenio 111 de la OIT "prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo".

En el mismo sentido, la OIT había promulgado regulaciones específicas para amparar a las mujeres embarazadas. Así, el Convenio 3, que entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue aprobado por Colombia por la Ley 129 de 1931, señalaba en su artículo 3 que:

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: (a) no estará autorizada para trabajar durante un periodo de seis semanas después del parto; (b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; (c) recibirá, durante todo el periodo en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene: dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o

se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona.

En el sector público, el artículo 34 de la Ley 50 de 1990 establecía un descanso remunerado por razones de parto de doce semanas, no de ocho como lo señala el artículo 21 del Decreto 3135 de 1968. La Corte Constitucional, al abordar el examen de constitucionalidad de esta norma, concluyó que este artículo no solo habla en general de toda trabajadora, sin distinguir los ámbitos público y privado, además señala que aquellos beneficios no excluyen al trabajador del sector público, de conformidad con el principio de igualdad (art. 13 de la Constitución Política). Con esta subrogación parcial, se entiende que “el descanso legal remunerado por parto para las servidoras públicas es de doce semanas”.

A pesar de la abundante normatividad existente, la permanencia en el empleo es cada vez menor, razonamiento al que se llega una vez se introducen normas como: la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1990, por el cual se crean las Cooperativas de Trabajo Asociado; La Ley 50 de 1990, que introdujo reformas al Código Laboral; la Ley 10 de 1991, que trata sobre las Empresas Asociativas de Trabajo, y la Ley 789 de 2002, reformatoria de la Ley 50 de 1990. Con ellas, cobró fuerza la doctrina de flexibilización laboral y se profundizó la inestabilidad en el empleo, muy a pesar de la vigencia del Decreto 2025 de 2011, reglamentario del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, que eliminó la intermediación laboral que venían haciendo las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado para reducir la tercerización y fomentar la formalización laboral en las empresas.

Tras haber precisado en el concepto de estabilidad desde la doctrina del derecho comparado, en lo que sigue se intentará agrupar su naturaleza bajo tres consideraciones importantes, tal y como lo han expresado los autores citados. En primer lugar, la estabilidad laboral es considerada como un elemento de la relación de trabajo. Según esta tesis, resulta causal entender que una relación de trabajo lleva inmersa una vocación de permanencia, y si esto es así, no existe duda de que la noción de estabilidad laboral debe estar al lado de los elementos de trabajo en el sentido de permanencia y continuidad, que resulta propio del contrato.

Esta primera posición considera la estabilidad como un elemento más del contrato de trabajo, que estaría frente a cualquier otro tipo de relación, menos ante una relación laboral. De acuerdo con dicha tesis, la validez del contrato de trabajo no radica en el concepto de estabilidad como equivalente a indefinición, sino por su carácter de prestación material y efectiva.



La estabilidad laboral también es considerada como un derecho al cargo<sup>13</sup>. Para quienes la estabilidad implica un derecho de propiedad del trabajador al empleo, debe distinguirse si se trata del sector público o privado. En el primer caso, podría considerarse el derecho que tiene el servidor público a conservar su cargo y a aspirar a ascensos dentro de la carrera administrativa, un planteamiento que no podría aplicarse a trabajadores del sector privado, por cuanto no es suficiente establecer la estabilidad como derecho al cargo. Si el empleador elimina el cargo o puesto de trabajo, la estabilidad desaparece, por eso esta tesis la consideramos insuficiente para establecer la naturaleza de la estabilidad.

La posición más acertada, y que se acerca al verdadero origen de la estabilidad, es la que precisa que se trata de una garantía, un medio o un instrumento a través del cual se protege un interés superior. En relación con esta última tesis, Ortiz<sup>14</sup> ha sostenido que la estabilidad cumple una doble función: a) establecer la igualdad ante la ley, limitando la facultad del patrono a establecer las condiciones y la libertad de contratación; b) equiparar la igualdad de fuerzas que, en el contrato de trabajo, se presenta como desigual entre quien detenta la fuerza del capital y aquel que vende su fuerza de trabajo a cambio de una retribución o salario.

En lo que va de estas líneas, hemos sostenido que la estabilidad se predica como una garantía constitucional, cuya interpretación debe ser amplia, progresiva, extensiva e interdependiente; y en función de ello, se ha dejado a criterio del legislador la manera, los requisitos, los modos y los efectos de las condiciones de esa garantía. En tal sentido, se considera que no hay un solo modo de estabilidad laboral, sino que existen diversas modalidades de garantía judicial y protección de los efectos que derivan de ella. Por eso, es necesario abordar los distintos modos de protección judicial de la estabilidad y los efectos que se derivan de cada uno de los casos.

## VII. DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

La Corte Constitucional ha considerado que existen algunos casos en los que el derecho a la estabilidad en el empleo<sup>15</sup>, consagrado en el artículo 53 de la Constitución

13 Stella Martini y Lila Luchessi. *LOS QUE HACEN LA NOTICIA: PERIODISMO, INFORMACIÓN Y PODER*. Editorial Biblos. (2004).

14 Natalia Santos Ortiz. *Efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada para una organización*. REVISTA SAPIENTIA 22. 2019. 8-18.

15 Kelly Viviana Aristizábal Gómez. *La estabilidad en el empleo. Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia*. DIXI 14. 2011. Pág. 126-137.

Política, merece mayor protección. En estos casos, se ha indicado que existe un derecho constitucional fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Este derecho ha sido establecido a favor de los sujetos que gozan de una especial protección constitucional, tales como: i) los trabajadores que gozan de fuero sindical y cuya estabilidad laboral resulta fundamental para garantizar el derecho de asociación sindical establecido en el artículo 39 de la Constitución; ii) las personas con discapacidades o desaventajadas por encontrarse en situación de debilidad manifiesta y dado el deber de especial cuidado que ordena la Constitución (art. 54); iii) las mujeres embarazadas, por tratarse de sujetos tradicionalmente discriminados en materia laboral por su estado de gravidez; y iv) las personas portadoras o enfermas de VIH-sida.

La jurisprudencia ha considerado que en estos casos la indemnización por el despido no constituye un amparo efectivo de los derechos de estos sujetos. En efecto, cuando se demuestre que el despido tuvo como causa la pertenencia del empleado al sindicato, el estado de embarazo de la mujer, la condición de discapacidad o la limitación física, económica o sensorial del trabajador, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de estos sujetos tendría como consecuencia su reintegro efectivo. En otras palabras, resulta nulo el despido que tiene origen en el abuso del derecho o en el acto de discriminación contra sujetos de especial protección constitucional.

Según la Corte, el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede ceder ante la existencia de una causa justa para el despido y siempre y cuando se hubiere respetado el debido proceso laboral. En todos los casos, debe comprobarse el nexo de causalidad entre el despido y la condición protegida (embarazo, disminución física, económica o sensorial, pertenencia a un sindicato o enfermedad grave como VIH-sida).

Para la Corte, los artículos 13, 47, 53 y 54 de la Constitución Política confieren especial protección a aquellas personas que, como resultado de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. En efecto, el artículo 13 de la Constitución Política impone al Estado la obligación de salvaguardar de manera especial el ejercicio del derecho a la igualdad de todas "aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta". Así mismo, le asigna la responsabilidad de sancionar "los abusos y maltratos que contra ellas se cometan".

En armonía con lo anterior, el artículo 47 de la Constitución Política señala que "el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especial que requieran". Finalmente, el artículo 53 consagra los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, entre los cuales se encuentra la "estabilidad

en el empleo", mientras que el artículo 54 de forma categórica preceptúa que "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

A su vez, el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y debe garantizar a las personas en condición de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. El Congreso de la República, a través de la Ley 361 de 1997, "por medio la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones", desarrolló a nivel legislativo la especial protección que el ordenamiento constitucional otorga a esta población.

La Corte Constitucional, al estudiar la constitucionalidad de la norma recién transcrita, en Sentencia C-531 de 2000 declaró su exequibilidad, pero:

[...] bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (arts. 2 y 13 de la Constitución Política), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (arts. 47 y 54 de la Constitución Política), *carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.* (Cursiva fuera de texto)

En ese orden de ideas, de acuerdo con las disposiciones consagradas en la Constitución Política y en armonía con el desarrollo legislativo y jurisprudencial referido, la Corte ha evidenciado la existencia, en el marco de las relaciones laborales, de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión.

Así, en Sentencia C-531 de 2000 la Corte indicó que la estabilidad laboral reforzada "constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados [...]". Advirtió también que "en esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral".

En Sentencia T-263 de 2009, la Corte precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de este derecho fundamental:

(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz.

Sin embargo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica exclusivamente en los casos mencionados. De forma reiterada, la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta.

Así las cosas, la Corte ha dicho que corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, a fin de constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando igualmente la garantía al mínimo vital.

## VIII. CONCLUSIONES

1. Después de la Segunda Guerra Mundial, la humanidad experimentó un desarrollo acelerado en el derecho. Fue así como nacieron diferentes organizaciones internacionales que se establecieron con el fin de defender los derechos humanos, tan vulnerados hasta ese momento.
2. La especialidad laboral ha sido la rama más privilegiada del derecho en lo que respecta a su relación con los derechos humanos. Fue así como a partir del Tratado de Versalles, de junio 28 de 1919, el derecho laboral surgió de manera universal y afianzó sus principios con la creación de la OIT, diferente a lo que sucede con las demás ramas del derecho, que han tenido un crecimiento aislado e independiente.

Dado lo anterior, encontramos que el derecho laboral tiene una estrecha relación con los derechos humanos no solo por su contenido, sino también por su crecimiento paralelo a estos. Es una relación natural que

ha llevado a Colombia a reconocer como norma interna todos aquellos tratados y convenios internacionales ratificados en nuestro país, y aquellos que expresamente adquieren el nivel constitucional por el bloque de constitucionalidad, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

3. La jurisprudencia se ha encargado de realizar un desarrollo profundo de la obligatoriedad que tienen los jueces laborales de aplicar la normatividad laboral internacional, por tratarse de normas reconocidas como internas y como derechos de índole fundamental. Es evidente que los jueces tienen el deber de acudir a las NIT para dirimir los conflictos que conocen en sus despachos.
4. Muchos han sido los esfuerzos legales para llevar a un plano de justicia e igualdad las condiciones sociales, económicas y familiares de las mujeres en todo el mundo. La legislación internacional ha sido abanderada en este proceso. El Estado colombiano ha suscrito importantes convenios en este sentido, con lo que de alguna manera manifiesta su buena voluntad de lograr una igualdad real para hombres y mujeres.

La inclusión legal y constitucional de preceptos tales como la igualdad y la protección especial a la maternidad puede ser considerada como un esfuerzo relevante. Sin embargo, es por todos conocido que la existencia de manifestaciones legales escritas acerca de la igualdad de derechos no es suficiente para el logro real de iguales condiciones para ningún grupo social en desventaja.

5. Los convenios suscritos por Colombia imponen a los Estados Parte la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera laboral, con el fin de asegurarles condiciones de igualdad con los hombres. El logro de esa igualdad hace necesaria la garantía no solo de unos derechos especiales como los expresamente consagrados en nuestra legislación, sino también de unas acciones y políticas concretas. Pese a esta obligación aceptada, el Estado colombiano parece haber limitado su actuar a la mera consagración legal de estos derechos, descuidando la realización de acciones y políticas públicas para garantizar que esta igualdad sea efectiva.
6. Las mujeres han encontrado en la actividad judicial un aliado para garantizar la efectividad de sus derechos. A pesar de ello, este aliado es insuficiente, pues la jurisprudencia "garantista" y progresiva de la Corte Constitucional, que ha asumido el compromiso de hacer valer los derechos de las mujeres,

como fuente del derecho libra una batalla con las arraigadas tradiciones legalistas en aras de ser reconocida como válida y de obligatorio cumplimiento, lo cual ha generado que su alcance aún no sea total.

Las mujeres que acuden ante la jurisdicción constitucional vía acción de tutela han encontrado una herramienta de defensa efectiva para quienes logran fallos positivos en las instancias judiciales o revisiones de la Corte. Sin embargo, se cree que es también una herramienta limitada. Los límites de esta herramienta son dos: el de las mujeres que acudiendo al amparo judicial no logran conseguir la defensa de sus derechos por la no aplicación judicial de los precedentes existentes; y el de las mujeres que no acceden al sistema judicial por ignorancia, desconfianza, temor o por cualquier otra razón, y que siguen desprotegidas y amparadas bajo unas leyes escritas que no logran materializarse, porque persiste la falla de políticas concretas y efectivas por parte del Estado que prevengan las prácticas discriminatorias.

7. De las sentencias señaladas en este trabajo podemos deducir, sin duda alguna, que de manera reiterada protegen el derecho a la igualdad de los sujetos de especial protección constitucional, y que el Estado ha tomado las medidas necesarias para lograr que estas personas puedan integrarse a la sociedad y vincularse laboralmente. La rama legislativa va acorde con lo planteado por la Corte Constitucional y ha cumplido con los tratados internacionales.

Hay una falta de compromiso con la Constitución, con los tratados y convenios internacionales y con la misma sociedad, puesto que hay casos en que se vulnera el derecho a la igualdad y el único mecanismo que se puede utilizar es la acción de tutela, pero aun así estos jueces fallan como si no se estuviera violando un derecho y como si hubiera otros recursos.

8. El Estado colombiano ha creado medidas necesarias para eliminar la discriminación que ha sufrido por siglos la población vulnerable, viéndose obligado a crear medidas o políticas para la integración, rehabilitación y reubicación, por ejemplo, de las personas en condición de discapacidad. Tales medidas están reflejadas en una serie de leyes que van acorde y completamente ligadas a la finalidad de la Constitución, de los tratados y los convenios internacionales ratificados por Colombia.

Es claro que el Estado sí ha tomado las medidas legislativas necesarias para eliminar la discriminación hacia estas personas y ha creado estímulos para que la sociedad las integre laboralmente. Pero lo que

obstaculiza la ejecución de estas políticas es la misma sociedad, debido a los prejuicios por los cuales han sido discriminados durante siglos y que siguen patentes en la sociedad de hoy. Por ejemplo, se subestiman los conocimientos y las capacidades de aquellos que han adquirido una condición de discapacidad ya sea temporal o permanente.

De las medidas que ha creado el Estado para favorecer a las personas en condición de discapacidad a nivel laboral, la estabilidad laboral reforzada es una de las más efectivas para este grupo en debilidad manifiesta, la cual logra que se equilibre la relación laboral y se materialice la igualdad de estos sujetos de especial protección. Una verdadera sociedad democrática exige que todos los servidores del Estado, no solo los jueces, y todos los ciudadanos se tomen los derechos humanos "en serio".

## IX. REFERENCIAS

- Alejandro Rameli. *Sistema de fuentes del derecho internacional público y bloque de constitucionalidad en Colombia*. CUESTIONES CONSTITUCIONALES 11. Julio-diciembre de 2004. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2004.11.5711>
- César Augusto Romero Molina. *Fundamentos de las garantías laborales constitucionales de los servidores públicos en procesos de renovación estatal*. DIXI 14. 2011. Pág. 40-70. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4231810>
- Federico Thomas. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. (2011).
- Jesús David Vega-Millán. *El bloque de constitucionalidad, la justicia y la seguridad jurídica implícitos en la configuración del funcionario de hecho*. DIXI 21. 2015. Pág. 91-105. Disponible en: <https://doi.org/10.16925/di.v17i21.982>
- Jimena Puyo Posada. *Constitucionalización e internacionalización del derecho laboral en Colombia*. Tesis de grado, Universidad Eafit. 2007. Disponible en: <https://cutt.ly/2wqEJGYS>
- Kelly Viviana Aristizábal Gómez. La estabilidad en el empleo. Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia. DIXI 14. 2011. Pág. 126-137. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4231918>

Lizeth Cortina Candanoza, Carlos Díaz Velandia y Gabriel Andrés Mendoza. *El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano*. DIXI 1. 2023. Pág. 1-40. Disponible en: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.05>

Natalia Santos Ortiz. *Efectos adversos de la estabilidad laboral reforzada para una organización*. REVISTA SAPIENTIA 22. 2019. 8-18. Disponible en: <https://doi.org/10.54278/sapientia.v11i22.70>

Stella Martini y Lila Luchessi. *LOS QUE HACEN LA NOTICIA: PERIODISMO, INFORMACIÓN Y PODER*. Editorial Biblos. (2004).