

**USO DEL DERECHO  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
POR LOS OPERADORES  
JURÍDICOS A NIVEL NACIONAL**

# FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

## 1. Fuentes normativas de la OIT:

- ✓ Normas Internacionales del Trabajo (NIT)
- ✓ Otras fuentes normativas: la Constitución de la OIT, declaraciones, resoluciones, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices

## 2. Fuentes normativas del derecho internacional de los derechos humanos:

- ✓ Derechos humanos en el sistema de protección universal de la ONU
- ✓ Derechos humanos en los sistemas de protección regionales.

## 3. Fuentes normativas que emanan de los acuerdos de integración y de los tratados de libre comercio

## ✓ CSJ SL1450-2018:

[...] el artículo 21 de la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, prescribe que «sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores», en cuyo caso «no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave».

Con todo, y a pesar de que existe una fuente normativa de derecho comunitario, aplicable directamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.º del Tratado de Creación del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, la Corte considera que la abstención de prestar el servicio cuando exista un peligro inminente para su seguridad y salud, es un derecho legítimo de los trabajadores derivado de un principio básico de supervivencia y autodefensa.

# Usos del derecho internacional del trabajo por los actores jurídicos

- I. En la validación o aplicación (o inaplicación) de las normas
- II. En la interpretación de las normas

# **I. En la validación o aplicación (o inaplicación) de las normas:**

- A. Para invalidar normas**
- B. Para inaplicar normas**
- C. Para resolver un caso directamente**
- D. Para llenar una laguna normativa (aplicación analógica)**
- E. En caso de concurrencia de normas**

## A. Para invalidar una norma

- **Control de constitucionalidad abstracto**

- ✓ A cargo de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y los jueces y tribunales de la jurisdicción contenciosa

- **Bloque de constitucionalidad:**

- ✓ **Constitución Política:**

*ARTICULO 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.*

*Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.*

## B. Para inaplicar una norma

- **Control de constitucionalidad concreto**

- ✓ **Constitución Política:**

*ARTICULO 4o. La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.*

## ✓ CSJ SL9766-2016:

[...] en lo que al fondo del asunto concierne, esta Corporación, en sentencias CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 41832 y CSJ SL, 10 jul. 2010, rad. 42423 (pensión de invalidez), y luego en providencias CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 42540 y CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 42501 (pensión de sobrevivientes), cambió su criterio para señalar que el requisito de fidelidad incorporado en las reformas pensionales (L. 797 y L. 860 de 2003) del sistema general de pensiones, impuso una evidente condición regresiva en relación con lo establecido originalmente en la L. 100/1993, motivo por el cual, los juzgadores tienen el deber de abstenerse de aplicar esa exigencia, por resultar abiertamente incompatible con los contenidos materiales de la Carta Política, especialmente con el principio de progresividad y no regresividad.

Tal decisión, no debe ser vista como una aplicación retroactiva de la sentencia C-556/2009, sino, más bien, como un ejercicio de inaplicación de un precepto que desde su expedición fue manifiestamente contrario a los mandatos de la Carta Política.



## C. Para resolver un caso directamente

### ✓ CSJ SL16102-2014:

*El Convenio 167 [sobre Seguridad y Salud en la Construcción] estableció una serie de responsabilidades a cargo de los empleadores, aplicables tanto al campo de la construcción como a los trabajos en alturas, por ejemplo, de cerciorarse por el «cumplimiento efectivo» de las medidas de seguridad y contar con una persona con control efectivo y autoridad para asegurar la aplicación de las medidas de seguridad (art. 8°); adoptar «las medidas inmediatas para interrumpir las actividades» cuando existiere riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores (art. 12) [...]*

*[...] esa obligación de seguridad de la persona del trabajador [...] no se extingue por la simple circunstancia de que éste acredite haber suministrado al trabajador una recomendación o sugerencia en torno a cuáles son las medidas de protección y el deber de acatamiento de las mismas, ni mucho menos por el hecho de haber brindado una capacitación, sino que va más allá, al punto que se convierte en un imperativo suyo el de exigir el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor, y de ser el caso, prohibir o suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adopten las medidas correctivas, o como lo señala el Convenio 167 de la OIT: «interrumpir las actividades» que comprometan la seguridad de los operarios.*

## D. Para llenar una laguna normativa (aplicación analógica):

### ✓ Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 19. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA. <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> 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.

- Aparte subrayado declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-401-05, 'en el entendido de que (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'

## **D. En caso de concurrencia de normas (norma más favorable o protectora)**

### **✓ Principio de favorabilidad**

#### **✓ Constitución de la OIT:**

*Artículo 19, párrafo 8*

*En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.*

### **✓ Principio in dubio pro persona (vertiente aplicativa)**

**C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)**

*Artículo 1*

*1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

*(a) 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;*

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

*Artículo 26*

*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

**C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1958 (núm. 110)**

*Artículo 1*  
*A los efectos del presente Convenio:*

*[...]*

*(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.*

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

*Artículo 7*

*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

*[...] i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*

## **II. En la interpretación de las normas:**

### **A. Interpretación conforme:**

- 1. Interpretación de la Constitución conforme a los tratados de derechos humanos**
- 2. Interpretación de normas infraconstitucionales conforme al convenio o tratado internacional**

#### **Métodos o técnicas de la interpretación conforme:**

- a. Interpretación sistemática o armónica**
- b. Interpretación extensiva**
- c. Interpretación restrictiva**

### **B. Interpretación evolutiva**

## A. Interpretación conforme:

### 1. Interpretación de la Constitución conforme a los tratados de derechos humanos

#### ✓ Constitución Política:

*ARTICULO 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.*

*Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.*

## A. Interpretación conforme:

### 2. Interpretación de normas infraconstitucionales conforme al convenio o tratado internacional (hagan o no parte del bloque de constitucionalidad)

✓ **C-273-99:**

*Según el principio de interpretación conforme, la totalidad de los preceptos jurídicos deben ser interpretados de manera tal que su sentido se avenga a las disposiciones constitucionales. La interpretación de una norma que contraríe éste principio es simplemente intolerable en un régimen que parte de la supremacía formal y material de la Constitución (C.P. art. 4).*





✓ **Observación general núm. 9 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre «La aplicación interna del Pacto»:**

*Generalmente se acepta que la legislación interna debe ser interpretada en la medida de lo posible de forma que se respeten las obligaciones jurídicas internacionales del Estado. Por eso, cuando un responsable de las decisiones internas se encuentre ante la alternativa de una interpretación de la legislación interna que pondría al Estado en conflicto con el Pacto y otra que permitiría a ese Estado dar cumplimiento al mismo, el derecho internacional exige que se opte por esta última.*

## A. Interpretación conforme (técnicas):

### a. Interpretación sistemática o armónica

#### ✓ CSJ SL1947-2021:

*[...] 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.*

## ► b. Interpretación extensiva

---

### Constitución Política

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

### Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

#### Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

► **b. Interpretación extensiva**

<b>Convenio sobre las Personas con Discapacidad</b>	<b>Ley 1618 de 2013</b>
<p><i>Artículo 1</i></p> <p><i>Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a <u>largo plazo</u> que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</i></p>	<p><i>Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:</i></p> <p><b>1. Personas con y/o en situación de discapacidad:</b> Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales <u>a mediano y largo plazo</u> que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</p>

## b. Interpretación extensiva

✓ **CSJ STL7928-2020:**

*Así las cosas, el término «trabajadores» previsto en ambas normas [arts. 353 y 356 CST] debe entenderse en un sentido amplio y no limitado a la categoría de «empleados asalariados» o «subordinados», de manera que, bajo ese argumento, se itera, no puede excluirse de los sindicatos de empresa a los trabajadores independientes, so pena de violar el derecho de libertad sindical e igualdad. Interpretación que guarda armonía con lo consagrado en el Convenio 87 de la OIT, instrumento internacional que tiene fuerza vinculante y que hace parte del bloque de constitucional, dentro del ordenamiento jurídico interno.*

## c. Interpretación restrictiva

### ✓ CSJ SL1680-2020:

*La huelga en sus distintas modalidades y objetivos es un derecho fundamental, cuya restricción solo puede ser impuesta por el legislador. Por tanto, su ejercicio debe garantizarse en forma amplia y sus limitaciones deben interpretarse de forma selectiva, excepcional y restrictiva. Esto significa que no es válido, a través de un ejercicio hermenéutico, extender los procedimientos de la huelga contractual a otras modalidades de conflicto colectivo.*

*El procedimiento consagrado en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo de Trabajo fue concebido en el marco de la huelga contractual orientada a la suscripción de una convención colectiva de trabajo, de manera que solo aplica a esta tipología de cese.*

.

## B. Interpretación evolutiva:

### ✓ CSJ SL1439-2021:

En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

## B. Interpretación evolutiva:

### ✓ Sentencia T-140/21:

*Aunque el Convenio 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo no ha sido aprobado por Colombia, sus preceptos constituyen un criterio de interpretación importante, pues enriquece los estándares previstos en el Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967, al incorporar exigencias más desarrolladas de protección a las víctimas de violencia sexual y acoso en el mundo del trabajo.*



### III. Como fuente de inspiración para el desarrollo de principios jurisprudenciales

#### ✓ Constitución Política:

*ARTICULO 230. Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley.*

*La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.*

### III. Como fuente de inspiración para el desarrollo de principios jurisprudenciales

#### ✓ Sentencia T-140/21:

*La Corte Constitucional ha indicado que la protección en el mundo del trabajo se extiende a todas sus modalidades, se predica para “toda persona sin discriminación alguna y corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente, el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros”.*

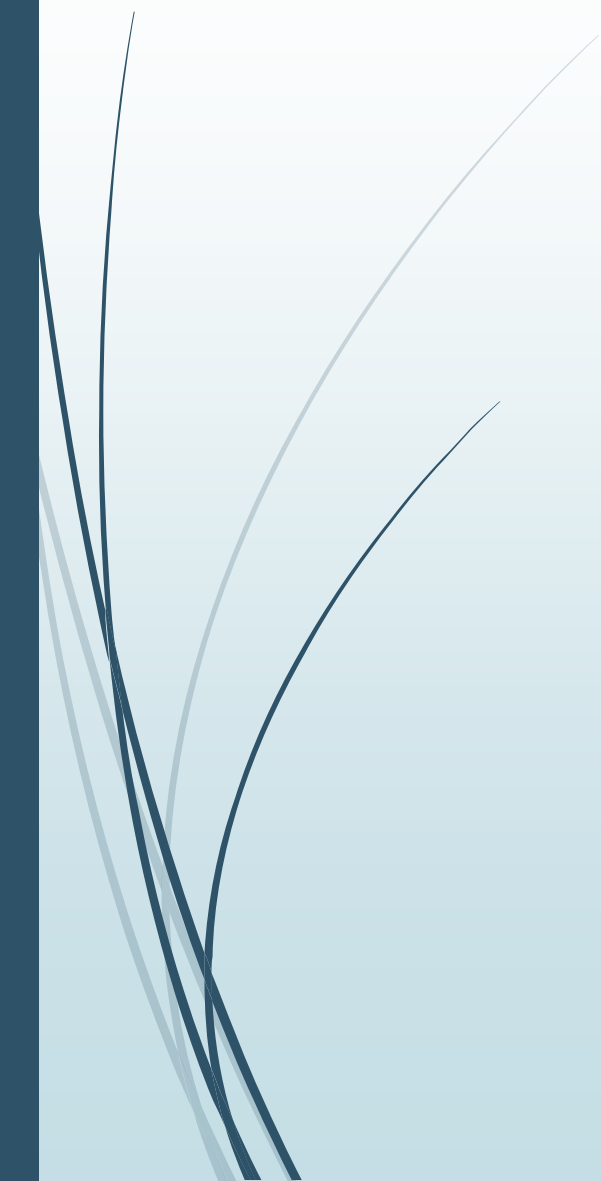
*En esta providencia resulta indispensable destacar una vez más que, tanto las autoridades judiciales y operadores/as jurídicos/así, como quienes desarrollan su actividad en las relaciones entre particulares, principalmente en el mundo del trabajo, deben aplicar un análisis centrado en el género al abordar y gestionar las denuncias por violencia y/o discriminación contra las mujeres –se destaca–. Esto se desprende del desarrollo constitucional y legal que ha tenido en Colombia y en el ámbito regional e internacional de los derechos humanos la protección de las mujeres en el campo laboral que es coincidente con los avances consignados en el Convenio C-190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo*

### III. Como fuente de inspiración para el desarrollo de principios jurisprudenciales

#### ✓ CSJ STL6801-2023:

*Así, para la Sala es dable que, en esas circunstancias acreditadas en el proceso, el Tribunal concluyera que a la empresa le correspondía demostrar que el despido tuvo una motivación razonable y no discriminatoria como lo evidenciaban los elementos de convicción.*

*Sobre este particular, recuérdese que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical, en aras de salvaguardar las disposiciones contenidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la libertad sindical (Convenios 87 y 98), recomiendan que los jueces deban invertir la carga probatoria en casos de despidos que tengan supuestos indicativos de discriminación.*



**Gracias**