

**LA DESPROTECCIÓN SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CORTE  
INTERAMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PREPODERACION  
DE DERECHOS**

**“ineficacia de la Internacionalización del derecho laboral colombiano”**

**GIUSEPPE MIRANDA GONZALEZ**

**Universidad de Cartagena  
Sede San Agustín  
Facultad de Derecho  
Cartagena de Indias D.T y C.**

**2019**

**LA DESPROTECCIÓN SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CORTE  
INTERAMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PREPODERACION  
DE DERECHOS**

**“ineficacia de la Internacionalización del derecho laboral colombiano”**

**GIUSEPPE MIRANDA GONZALEZ**

**Proyecto de grado presentado como requisito para obtener el título profesional de:**

**Abogado**

**Asesor:**

**DR JORGE PALLARES BOSSA**

**Universidad de Cartagena**

**Sede San Agustín**

**Cartagena de Indias D. T y C.**

**2019**

# **LA DESPROTECCIÓN SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CORTE INTERAMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PREPODERACION DE DERECHOS**

## **“ineficacia de la Internacionalización del derecho laboral colombiano”**

### **Resumen**

La presente investigación tiene como marco temático la internacionalización del derecho laboral y su protección a nivel regional, en cuanto existe establecida en la región de Latinoamérica a través de la OEA un sistema de protección de derechos humanos. Se abordará la temática enfatizando en las organizaciones internacionales de protección al trabajador, a nivel internacional la OIT y sus aportes doctrinales, y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el cual propende por la protección de los derechos laborales (humanos) en la región de Latinoamérica y de cómo esta protección es posible dentro del territorio colombiano.

Palabras clave: Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Organización Internacional del Trabajo, Colombia, Constitución, Derecho Laboral, Trabajador

### **Abstrac**

The present research has as a thematic framework the internationalization of labor law and its protection at the regional level, as it is established in the Latin American region through the OAS a system of protection of human rights. The topic will be addressed, emphasizing in the international organizations of worker protection, at the international level, the ILO and its doctrinal contributions, and the Inter-American Human Rights System, which promotes the protection of labor (human) rights in the Latin American region. and how this protection is possible within Colombian territory.

Keywords: Inter-American Human Rights System, International Labor Organization, Colombia, Constitution, Labor Law, Worker

## JUSTIFICACIÓN

La jurisdicción laboral es esencialmente social, por lo que cualquier investigación dirigida a su estudio o a la clarificación de elementos esenciales dentro de esta, es propia del que hacer del estudiante en formación y el profesional en el área del derecho, por tal motivo, el presente ejercicio de carácter investigativo se enmarca en procesos propios de crecimiento a nivel personal e institucional en lo referente a la ampliación del espectro académico investigativo esencial en los procesos pedagógicos actuales.

En lo referente a los derechos laborales, Colombia es considerada desde el ámbito internacional, es uno de los países con el índice más alto de asesinatos sindicales, además de presentar una complicada situación en cuanto a la concreción de los derechos laborales (Cornell University, 2008), el conflicto interno extendido por largo tiempo y actualmente presente de manera clandestina, ha propiciado la violencia hacia los trabajadores impidiendo así tanto la exigencia de sus derechos como la concreción de los mismos.

Así mismo, en el orden jurídico interno colombiano, los derechos laborales, pertenecen a la categoría de derechos sociales, económicos y culturales, por lo que su concreción depende del legislador, y no son de aplicación inmediata por vía constitucional, salvo que estos en un caso preciso estén relacionados con derechos fundamentales del individuo.

Si bien, los individuos acuden a la jurisdicción constitucional, está en muchos casos se queda en una sentencia simbólica, por lo que en razón de esta situación, se busca protección en organismos que están más allá de la jurisdicción interna, en donde la exigencia de dichos derechos también es un tema que dista mucho de estar determinado.

Lo que señala que este tema, presenta una importancia tanto a nivel conceptual como práctico, además de presentar una polémica actual, ya que solo hasta hace un año la CIDH se ha pronunciado de manera activa y ha realizado acciones de carácter jurisdiccional para la protección de derechos laborales en Colombia, por lo que es esencial definir cuándo se puede acudir a la jurisdicción internacional, esto con el fin de contribuir a la construcción de piso jurídico claro en cuanto a la protección de los derechos laborales en Colombia.

## ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

En el marco del desarrollo del presente proyecto de investigación, se abordaran de manera descriptiva y sintética algunas investigaciones previas relacionadas de manera directa o indirecta con el presente tema tratado:

Sobre el derecho laboral y su proceso de internacionalización, nos expresa Boza Pró (2014) en su artículo “Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho al Trabajo” en donde se destaca la reflexión realizada por el autor en relación a la doble internacionalización del derecho al trabajo, una de carácter universal enmarcado por los tratados y convenios de carácter inter-continetales, y otra vertiente de carácter regional, como lo es el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, en donde los últimos, si bien introducen directrices de los sistemas universales, suelen especificar dependiendo de la región en donde estos se desarrollan procesos propios y diferenciados.

Dentro de esa línea temática en cuanto a la internacionalización del derecho laboral, pero en el marco del sistema constitucional colombiano, expresa Velazco y Almarino (2014) en su artículo titulado “Globalización, Constitución y derechos laborales de los empleados del sector judicial colombiano”, en el cual se aborda el fenómeno de la construcción de normativas de carácter internacional, y como estas hacen parte por medio del fenómeno de integración constitucional de la normativa fundamental del estado colombiano, expresada en el artículo 93 de la Constitución Política, así mismo, enfatizan en la importancia de la economía en dicho fenómeno de internacionalización:

Los fenómenos del derecho laboral se han presentado como resultado de procesos económicos integracionistas. Éstos, al darse en el marco de relaciones internacionales entre Estados, han tenido su base legal en instrumentos supranacionales, tales como los tratados o convenciones internacionales, quienes a su vez pareciera que se asientan en un marco jurídico base.

Sobre la intervención o la protección de los derechos fundamentales en Colombia por parte de la CIDH, podemos remitirnos al artículo de Carvajal (2014) titulado “Los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Colombia y la mirada de la justicia internacional”, en donde se establece por medio de un estudio de casos, la inefectividad del

estado colombiano a lo largo del conflicto armado, expresa en su texto el autor a modo de conclusión:

Más allá de las condenas, las sentencias evidencian un sistema político en donde toda la estructura del Estado tiene responsabilidad por las muertes de millares de colombianos, bien porque han existido leyes permisivas o porque la estructura de la administración de justicia no funciona con prontitud y eficiencia; o bien porque aquellos que deben proteger la vida de los colombianos no lo hacen.

Sobre la naturaleza sustancial y formal del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), podemos citar el artículo de Quispe Remon (2016) titulado “La protección de los derechos humanos en el sistema interamericano: su evolución y una visión actual”, en donde el autor se aborda desde un marco histórico la evolución tanto procesal como sustancial en los procesos referidos a la protección de los derechos humanos a nivel regional por parte de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.

En donde se destaca una reflexión acerca de la relación entre estados miembros y la Corte:

Se trata de un sistema que a pesar de los inconvenientes y dificultades ha venido y viene protegiendo los derechos humanos. Pero la efectividad del sistema pasa fundamentalmente por la responsabilidad, compromiso y voluntad de los Estados en el reconocimiento y protección de los derechos humanos, y en su caso, en el cumplimiento en su totalidad de las decisiones de la Corte Interamericana. Lo ideal, sería, activar lo menos posible las instancias internacionales. Siendo ello así, en materia de derechos humanos, el Estado es el actor principal en garantizar la efectividad de éstos. Está en sus manos proteger los derechos humanos de manera efectiva de quienes se encuentran bajo su jurisdicción. (Quispe, 2016, p.23)

## MARCO TEÓRICO

Es indispensable en el desarrollo del presente proyecto de investigación, definir algunos conceptos esenciales y propios de la temática tratada, esto con el fin de abordar de manera amplia y precisa los temas y subtemas que conforman dicho proceso de investigación:

Primeramente, debemos abordar el artículo 25 de la constitución política:

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El trabajo como base esencial y configurativa del Estado Social de Derecho, debe ser protegido y en torno al mismo, se deben desarrollar un sistema legal y político que garantice su desarrollo como parte esencial de la existencia digna de cada uno de los asociados.

En este contexto, se debe definir el marco en donde se desarrolla el conjunto de temas y subtemas de la presente investigación, el cual tiene como base conceptual el derecho laboral, concepto que es estudiado y definido por Sanroman (2009)

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Así mismo, este concepto es abordado y definido por Trueba Urbina (1981) como:

El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

Se entiende entonces, de manera general que el derecho laboral es una parte del conjunto normativo tanto procesal como sustancial, que está destinado a la protección de los trabajadores, y al desarrollo digno de su vida tanto a nivel social como personal y familiar, así como de su participación en las actividades económicas.

Así como el derecho laboral, constituye un marco conceptual, de este trabajo y era menester al menos conocer una lapsa pero clara definición, también la internacionalización como concepto autónomo es menester su aclaración.

Sobre este concepto se expresa Álvarez (2009) de la siguiente forma:

La interdependencia de la sociedad internacional y las nuevas tendencias mundiales donde el poder de los Estados está cediendo su paso al de otras entidades, exige pensar de nuevo el concepto tradicional de Estado y Soberanía, el proceso de toma de decisiones en el ámbito internacional y el vínculo entre el derecho interno y el derecho internacional.

La internacionalización afecta todas las estructuras sociales, dejando atrás las concepciones de sistemas cerrados y limitados territorialmente, para la aplicación de sistemas homogéneos de carácter universal o regional, en donde organismos supra-estatales tienen jurisdicciones sobre asuntos propios de protección de derechos en relación con los estados que lo conforman.

Sobre el fenómeno de la internacionalización, se expresa Moreno (1999) de manera amplia:

La internacionalización, en tanto, consistirá en un proceso posterior a la mundialización, que se produce cuando, particularmente los Estados nacionales y demás actores, alcanzan acuerdos, convenios, pactos, y otros tipos de relacionamientos que se instituyen y generan organismos supranacionales, que a su vez, tienen injerencias en cada uno de esos Estados y organizaciones que dieron origen a su conformación. El sentido de la internacionalización se vincularía en este caso a hechos de prioridad jurídico político, que legitiman e institucionalizan objetivos y metas que superan los intereses individuales de los Estados. (p.14)

La anterior definición, se centra en las relaciones de carácter jurídicas entre estados, las cuales se desarrollan en el marco de los fenómenos propios de la globalización, que empujan la creación de órganos supranacionales que sirven de garantes de dichas relaciones de carácter internacional.

En este sentido, es también indispensable definir el marco jurídico o al menos de manera somera el sistema regional el cual el presente proyecto volcara su actividad investigativa, por lo que es primeramente necesario, definir la naturaleza de la Organización de Estados Americanos.

La Organización de los Estados Americanos, es la organización internacional más antigua el mundo, cuyo génesis se remonta a la primera Conferencia Internacional Americana celebrada en Washington, D.C., de octubre de 1889 a abril de 1890, posteriormente, en 1948, se crea formalmente la OEA cuando se suscribió, en Bogotá, Colombia, la Carta de la OEA que entró en vigencia en diciembre de 1951.

Cuyo objetivo está plasmado en el Artículo 1 de la Carta, "un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia".

Sobre la Corte Interamericana de Derechos Humanos se entiende que es el órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano. Está integrada por siete miembros independientes que se desempeñan en forma personal y tiene su sede en Washington, D.C.

La CIDH se crea en 1969 a través de la Convención americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos:

Artículo 33.

Son competentes para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados Partes en esta Convención:

- a) la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, llamada en adelante la Comisión, y
- b) la Corte Interamericana de Derechos Humanos, llamada en adelante la Corte.

Se entiende entonces que es un órgano autónomo, encargado de la protección de los derechos fundamentales a nivel regional de manera autónoma, con jurisdicción en los países miembros del organismo.

Estos conceptos, posibilitan el abordaje investigativo del presente proyecto de investigación, así como de una preconcepción de los temas que van hacer tratados por el mismo, sin limitar así la inclusión de otros tópicos distintos en el transcurso del desarrollo de dicho proceso investigativo.

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivo General:**

- Definir las limitaciones reales del SIDH en cuanto a la protección de los derechos laborales en Colombia.

### **Objetivos Específicos:**

- Explicar el desarrollo de las normas internacionales del trabajo (NIT)
- Analizar el papel de la CIDH en la salvaguarda de los derechos humanos a nivel regional.
- Establecer la naturaleza de la internacionalización del derecho laboral colombiano.
- Especificar dentro del marco socio-político Colombiano el alcance real del SIDH en cuanto a la protección de los derechos laborales en Colombia.

## **METODOLOGÍA**

El presente proyecto de investigación se desarrollara como un ejercicio de naturaleza jurídico documental, bajo un paradigma de investigación cualitativo-descriptivo, en el cual se pretende la recolección de un conjunto de datos con el fin de interpretar un conjunto de hechos de carácter jurídicos.

La obtención de datos de fuentes primarias y secundarias, las cuales estarán conformadas por jurisprudencias de las altas cortes nacionales e internacionales, y a su vez, documentos especializados en las temáticas tratadas en el presente proyecto.

## **TABLA DE CONTENIDO**

1. Proceso de Internacionalización de las Normas del Trabajo (NIT).
  - 1.1. Primeros Intentos.
  - 1.2. Papel de la OIT en el desarrollo de los derechos laborales.
    - 1.2.1. Origen y estructura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
    - 1.2.2. Desarrollo de la normativa laboral por parte de la OIT.
2. Internacionalización del derecho laboral Colombiano.
  - 2.1. Proceso de internacionalización del derecho laboral desde la expedición de la constitución de 1991.
    - 2.1.1. Aspectos generales.
    - 2.1.2. Desarrollo constitucional de los convenios internacionales del trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano.
3. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH).
  - 3.1. Surgimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
  - 3.2. Estructura del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
  - 3.3. Papel en la defensa de los Derechos Humanos en la Región: Análisis del Fallo: Corte IDH\_CP-39/17 (Lagos vs Peru)
4. Papel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos en relación con la defensa de los derechos laborales en Colombia.
  - 4.1. Instrumentos dentro del SIDH que consagran la protección de los derechos laborales.
  - 4.2. Acercamiento a la jurisprudencia relacionada con las garantías laborales protegidas por el SIDH en Colombia.
  - 4.3. Acercamiento crítico a la realidad de la protección del SIDH en relación a los derechos laborales en Colombia.

#### 4.4. Perspectiva de protección del SIDH en Colombia en relación a los derechos laborales.

### **INTRODUCCIÓN**

El derecho laboral se configura como respuesta a los abusos cometidos por los grandes industriales-patronos de la época de la revolución industrial, impulsada por las organizaciones sindicales y las ideologías socialistas en auge para finales del siglo XIX. En relación con este fenómeno los Estados y posteriormente las organizaciones sindicales establecen instituciones de carácter internacional para afrontar la problemática de las condiciones y normativa laboral de principio de siglo pasado.

Primeramente, fueron los estados Europeos a la cabeza de Suiza quien impulso los procesos de homogenización del derecho laboral, en donde se establecieron un conjunto de mínimos en relación puntos a las condiciones laborales de niños y mujeres, posteriormente, finalizada la segunda guerra mundial se establece formalmente la OIT como organismo internacional de defensa y regulación de la normativa laboral, como un intento de homogenizar unos mínimos laborales y preservar las buenas relaciones entre naciones.

La OIT desarrolla desde el comienzo un conjunto de normas de protección al trabajador, entre las cuales se pueden identificar ocho resoluciones de carácter fundamentales, las cuales son la base para el desarrollo normativo de la misma institución, en cuanto toca temas de interés universal como, la protección de los menores, las mujeres, la eliminación de la discriminación, la abolición de la esclavitud y del trabajo forzoso.

En 1948 se crea la OEA, como una organización internacional con el objetivo de fortalecer la paz y la democracia en Latinoamérica, como herramienta de protección de derechos humanos la OEA crea el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, encargado de fomentar y garantizar las garantías fundamentales de los ciudadanos del continente, incluyendo dentro de estos derechos los llamados Económicos, Sociales y Culturales, los cuales al estar explicitados dentro de la Declaración y Convención de la Organización de los Estados Americanos son exigibles dentro de la jurisdiccional del sistema.

Este trabajo de investigación, busca explicitar los procesos de internacionalización laboral, incluyendo aquellos desarrollados tanto por la OIT como por el SIDH y de cómo estos son exigibles en caso de violaciones en relación con el segundo, tanto a nivel regional como nacional.

Este trabajo, se configura como un intento de ampliar conceptualmente el entendimiento de los sistemas internacionales de defensa de los derechos, lo cual es de esencial importancia en cuanto a la práctica del derecho en la actualidad, ya que este se debe entender en relación con los estándares y figuras de orden supranacional.

## **1. PROCESO DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS NORMAS DEL TRABAJO (NIT)**

Los primeros intentos de internacionalización de las normativas laborales nacen en la Europa durante la segunda mitad del siglo XIX, los fenómenos socio-políticos producidos por la Segunda Revolución Industrial, habían generado algunos importantes paralelismos entre las legislaciones internas de los países europeos referente a la naturaleza del trabajo.

### **1.1. Primeros Intentos**

Uno de los primeros impulsores de los procesos de internacionalización de la normativa laboral europea, fue el británico Robert Owen, el cual es considerado como precursor del movimiento socialista británico y padre del cooperativismo. En 1818, Owen envía una misiva al Congreso de Aquisgrán (1818), en el cual participaban las naciones victoriosas de la guerra napoleónica Rusia, Reino Unido, Prusia y Reino Unido, esta misiva tenía como objetivo que las naciones humanizaran las condiciones laborales de sus trabajadores así como la adopción de una jornada de trabajo digna, por medio de una legislación laboral común entre estas. (Soto, 1988)

Así mismo, Daniel Le Grand industrial suizo, y también precursor de la internacionalización laboral, en 1848 realiza su conocido “llamado” a las naciones europeas (Francia, Suiza, Prusia, Estados de Alemania), con el objetivo de establecer y aplicar tanto leyes de carácter nacional y una de carácter internacional, se puede proteger verdaderamente a la clase trabajadora de los males propios de naciente capitalismo, entre los cuales destaca

el trabajo precoz, detrimento físico-moral y la privación de la vida en familia, sobre esto padecimientos generales de la clase obrera, sostenía Le Grand, que solo mediante la creación y aplicación de una ley de carácter internacional se le podría dispensar los recursos materiales y morales a los obreros en toda Europa, sin afectar con esto la naturaleza competitiva de las industrias o las naciones. (Montt, 1998)

A partir de la segunda mitad del siglo XIX, las iniciativas por la internacionalización de las normas laborales, serian la tarea de las organizaciones obreras u organizaciones afines, entre estas iniciativas podemos referirnos al Congreso Internacional de Beneficencia (1857) en la cual se estableció la moción de incentivar por todos los medios posibles la creación y aplicación de normas internacionales destinadas a la homogenización de las normas laborales en torno a las industrias

Este fenómeno de organización obrera, dio como resultado en 1864 la fundación de la Asociación Internacional de Trabajo o la Primera Internacional, la cual conto con la colaboración de Karl Marx Friedrich Engels y Mijaíl Bakunin.

Sobre el contexto histórico que rodeo dicha creación:

Para que la larga lucha de las clases oprimidas por su liberación adquiriese un carácter internacional fueron necesarias unas determinadas condiciones objetivas: por una parte, la aparición de la clase combativa y con clara conciencia de su opresión; por otra parte, el hecho evidente de que la clase dominante extiende su dominio económico y político por encima de las fronteras nacionales. Esta idea del internacionalismo del capital, y por consiguiente la necesidad de un internacionalismo del proletariado para combatirlo, es algo que surge directamente de las luchas concretas de la clase obrera en los diversos países, por ejemplo, los obreros habían visto como fracasaban sus huelgas a causa de la importación de esquirols de otros países. La primera Internacional, surge, en última instancia como una necesidad demostrada por la experiencia revolucionaria de la clase dominada.

Sobre la naturaleza ideológica de la primera internacional, podemos citar a Serrano (2000):

[...] conviene recordar, que la comunicación inaugural publicada por Marx en nombre de la Asociación Internacional de Trabajadores, precisaba ya que la emancipación de los trabajadores de cada país era inconciliable con una “política exterior que persigue fines criminales, pone en juego los prejuicios nacionales, y dilapida en guerras de piratería y sangre la riqueza del pueblo”. Cuatro años más tarde, el sexto punto de la “Alianza democrática socialista” de Bakunin recordaba por su parte que la perspectiva de los trabajadores era su “solidaridad internacional o universal” lo que conduce a la Alianza a desechar “toda política fundada en susodicho patriotismo y en las rivalidades entre naciones”. (p. 171)

- La Conferencia Internacional del Trabajo de Berlín de 1890:

Suiza fue la pionera en cuanto a la protección internacional de los trabajadores, debido a que presentó a nivel continental Europeo la primera intención diplomática de creación de una normativa internacional laboral.

Entre 1880-1899, el gobierno Suizo comenzó un proceso de diálogos con otras naciones Europeas, y es en el último año de la década, cuando se logra organizar lo que se denominaría “Conferencia de Berna”, en donde trece naciones invitadas, discutirían temas de interés general en torno a la situación obrera del continente.

Entre los temas que se discutirían en la conferencia se destacan:

1. Descanso dominical
2. Edad mínima para el trabajo en las fábricas (trabajo de niños en fábricas)
3. Jornada laboral para jóvenes
4. Prohibición de contratación de niños y mujeres en las industrias peligrosas para la salud
5. Proposición, desarrollo y medidas que se adoptaran en torno a los temas tratados.

La Conferencia se había establecido para que se celebrara el 5 de marzo de 1890, pero por petición del emperador de Alemania Guillermo II, esta se traslada a Berlín con la participación de algunas naciones que no habían sido invitadas por el gobierno Suizo, además, se abordaría como temática agregada la regulación del trabajo en las minas.

Después de dos semanas de sesiones, en donde se aprobaron de manera unánime las medidas expuestas, y se establecieron medidas para la protección de los trabajadores en el marco de los temas tratados y además medidas de protección y regulación para el trabajo en las minas, pero sin el establecimiento de responsabilidades reales en torno a la aplicación de estas en el ámbito internacional, estas medidas fueron tomadas como recomendaciones por y a los Estados participantes para que fueran adoptadas, desarrolladas y aplicadas al ordenamiento interno de cada uno.

La Conferencia de Berlín, no tuvo un impacto practico real, pero si un gran impacto simbólico e histórico, ya que representa el primer intento de carácter internacional y gubernamental de varios Estados para tratar la temática obrera en el marco de la internacionalización de normas laborales.

- Los Congresos internacionales de Zurich y Bruselas de 1897

La falta de resultados reales del Congreso de Berlín, insto a que los gobiernos, académicos y movimientos obreros, ha seguir insistiendo en la creación y la aplicación de una normativa de carácter internacional en el marco del trabajo, como resultado de estos esfuerzos se organizan dos congresos internacionales preparatorios.

El primero de estos congresos preparatorios fue el de Zurich (1897), el cual se denominó como “Primer Congreso Internacional de Protección Obrera”, y tuvo como participantes representaciones de las naciones europeas de Holanda, España, Suiza, Alemania, Inglaterra, Bélgica, Francia, Polonia y Rusia, y por primera vez, en un congreso laboral en Europa, la participación de un representante de los Estados Unidos de América, también participaron representantes de organizaciones laborales no nacionales, los cuales tenían como temáticas a tratar aquellas que fueron abordadas en el anterior Congreso de Berlín.

Este congreso llego a unos puntos importantes los cuales son de interés resaltar en cuanto a su relación con los procesos de internacionalización de las normas laborales:

1. Recomendación en torno al descanso dominical
2. Limitación de la edad de 15 años para trabajar

3. Limitación de la jornada para jóvenes y mujeres
4. Creación de un órgano de vigilancia para las industrias que utilizan maquinaria pesada.

Así mismo, y de gran importancia, es la solicitud que surgió del congreso a los diversos estados participantes, los cuales a través de una resolución se instaba al gobierno Suizo de seguir con los esfuerzos para la promoción y aplicación de una normativa laboral de carácter internacionales, y “en particular que invitara a los diversos gobiernos a crear una oficina del trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo, 1998)

Posteriormente, se celebró el Congreso de Bruselas en el mes de septiembre de 1897, el cual se denominó “Congreso Internacional de Legislación del Trabajo”, en donde la participación oficial de los gobiernos no fue mayoritaria ni importante, este congreso se conformó en gran medida de juristas, académicos y parlamentarios de Europa y América, cabe destacar la participación de Ernest Mahaim el cual sería más adelante el presidente del consejo administrativo de la OIT.

Este congreso tenía como tarea principal, estudiar el impacto real de las recomendaciones formuladas y acogidas en el Congreso de Berlín, pero además, se trató de un tema nuevo incluido por el servicio de inspección belga en asuntos laborales, el cual hacía referencia a la prohibición por acuerdo internacional de sustancias venenosas en las industrias, con especial referencia al plomo blanco y el fosfato blanco. (Balmaceda, 1998)

Cabe resaltar, que al igual que los intentos organizacionales pasados, la falta de resultados concretos llevó a algunos representantes, a sugerir la creación de un órgano u organización internacional de carácter permanente para la protección de los trabajadores, algunos participantes como el Ministro belga de Industria, Nyssens, o el alemán Berlepsch, apoyaron la idea como lo había hecho en el Congreso de Berlín.

- La Conferencia Internacional para la protección legal de los trabajadores de París de 1900, y la creación de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores.

Esta conferencia se celebró en París entre los días 25 y 26 de junio de 1900, la cual fue organizada por el Director del Trabajo de Francia Arthur Fontaine, y dirigida por los juristas Cauwés y Jay. Esta conferencia tuvo mayor participación internacional, participaron representantes de países como Noruega, Suiza, Dinamarca, Holanda, Inglaterra, España, Portugal e Italia.

Esta conferencia trató diversos temas en cuanto al desarrollo del trabajo en Europa, relacionados con órganos de inspección de laborales y temas de migración entre países, pero el punto central de la conferencia fue la creación de una organización de carácter permanente que tenga como único objetivo la protección de los trabajadores a nivel internacional, el cual debía estructurarse como un organismo de carácter privado con representación de todos y cada uno de los estados.

Esta organización se denominó como Asociación Internacional para la Protección legal de los Trabajadores (AIPLT, o IALL en sus siglas inglesas, International Association for Labor Legislation), esta organización determinó su sede en Basilea, y su primera reunión oficial fue en 1901 entre el 27 al 28 de septiembre, la cual estaba conformada por asociaciones nacionales de cada estado, en donde los Estados pedían hacerse escuchar cada dos años. (OIT, 1998)

En cuanto a los movimientos obreros estos no estaban muy interesados en las actividades de la AIPLT, incluso, habían propuesto cambios de nombres, para que se pudiera interpretar de manera más clara sus fines. (Poblete, 1958)

Las relaciones creadas en el seno de la AIPLT, posibilitaron la concreción de varios tratados de carácter bilaterales, sobre asuntos concretos en cuanto a la realidad de la clase trabajadora, uno de los primeros tratados alcanzados fue el referente a las condiciones laborales de los migrantes entre Francia e Italia en 1904.

- Las Conferencias de Berna de 1905, 1906 y 1913

La primera conferencia de Berna se celebró entre el 7 y el 8 de mayo de 1905, auspiciada por la AIPLT, fue de carácter meramente técnica, la cual incluyó la participación de académicos y se trataron dos temas fundamentales:

1. La prohibición de uso del fosforo blanco para la fabricación de cerillas, el cual fue un tema ya tratado en el Congreso de Bruselas de 1897, el cual ya venía siendo tratado en estudio realizados por Oficina Internacional del Trabajo.
2. La eliminación del trabajo nocturno para las mujeres, esta restricción ya se venía desarrollando en algunos estados europeos, por lo que fue fácil aceptar esta normativa por los estados miembros, aunque algunos señalan que tal prohibición solo fue una manera de regular los procesos y competencia entre naciones. (Cate, 1906).

Estos dos temas sirvieron de base para la redacción de una normativa internacional, para la aplicación de los dos convenios internacionales aprobados Conferencia de Berna celebrada entre el 17 y el 26 de septiembre de 1906:

1. El convenio de prohibición del uso de fosforo blanco en la producción de cerilla fue aprobado por los trece países participantes.
2. El convenio internacional sobre la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres en la industria fue firmado por once de los trece países participantes, los países que no firmaron fueron Dinamarca y Luxemburgo, quienes redactaron normativas similares a este tratado, lo que se dejó a cada estado fue la clasificación de lo que se consideraba “gran industria” o “pequeña industria” a la hora de aplicar dicha prohibición.

Sobre la base de los estudios y tratados ratificados, la oficina del trabajo y el sexo comité ejecutivo celebrado en Lugano en 1910, planteo que se necesitaba convocar a una tercera conferencia en Berna, para seguir con el desarrollo de la normativa internacional, se eligieron para servir de base en dicha conferencia:

1. La prohibición del trabajo nocturno de los jóvenes en la industria.
2. Jornada de 10 horas para mujeres y jóvenes, en los que también podría alcanzarse previsiblemente un amplio consenso internacional.

La tercera conferencia en Berna se celebró el 13 de septiembre, pero esta se canceló debido a la escalada militar que derivó en la primera Guerra Mundial.

## **1.2. Papel de la OIT en el desarrollo de los derechos laborales.**

La Organización Internacional de Trabajo es una agencia tripartita de las Naciones Unidas, esta organización reúne representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores, con el objetivo de desarrollar las normativas internacionales del trabajo, formular políticas y programas para promover empleo digno e igualitario.

### 1.2.1. Origen y Estructura de la Organización Internacional de Trabajo

La OIT fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, el cual fue el tratado que dio por terminada la Primera Guerra Mundial, sobre esto citamos el tratado:

Considerando que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que esta paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social [...] Se funda en un organismo permanente encargado de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo. (Tratado de Versalles, 1919)

La construcción de la OIT comenzó entre el mes de enero y abril de 1919, por una comisión de paz que se reunió primeramente en París y luego en Versalles, esta comisión estaba conformada por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL) y representantes de nueve países Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos, el resultado de esta comisión fue la de una organización de carácter tripartita, en donde representantes de los gobiernos, empleadores y empleados en sus órgano ejecutivo. (Organización Internacional de Trabajo)

La OIT tiene sus oficinas principales en Ginebra (Suiza), y esta configurado como un órgano tripartito:

- Conferencia Internacional de Trabajo: Esta se reúne en junio cada dos años en Ginebra, cada estado miembro es representado por dos delegados del gobierno, uno representando a los trabajadores y otro a los empleadores, estos son elegidos en cada país por las organizaciones más importantes de trabajadores y empleadores. La Conferencia tiene como tarea principal la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y la discusión de los temas relevantes a nivel social, político y cultural.

- Consejo de Administración: El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, se reúne tres veces al año marzo, junio y noviembre. Está compuesta por 56 de miembros, 28 representantes de los gobiernos, 14 representantes de los empleadores y 14 representantes de los trabajadores. Diez de esos puestos son reservados a los países de mayor desarrollo industrial, los otros representantes gubernamentales son elegidos cada tres años. El Consejo de Administración toma todas las decisiones políticas de la OIT; decide el orden del día, establece presupuestos y programa que se ejecutaran, elige al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional de Trabajo: Es el órgano permanente de la OIT, se ubica en Ginebra Suiza, la oficina se encarga de desarrollar los informes y documentos que sirven de base para las conferencias, además sirve de base logística para los proyectos internacionales, así mismo, revisa y publica material referente a la Organización Internacional del Trabajo.

#### 1.2.2. Desarrollo de la normativa laboral por parte de la OIT

La Organización Internacional de Trabajo, ejerce su jurisdicción por medio de dos instrumentos propios del derecho internacional, los convenios y las recomendaciones, los primeros son tratados internacionales de carácter vinculantes que deben ser ratificados por las partes para ser aplicables, las recomendaciones son desarrollos no vinculantes que pueden ser la manera de aplicar un convenio o ampliando la interpretación del mismo, estas también pueden ser autónomas o específicas de temas no expresados en tratados. (OIT, 2002)

El consejo de la Organización Internacional del Trabajo, en desarrollo de la normativa internacional laboral, ha expedido ocho convenios los cuales se consideran fundamentales en torno al desarrollo de los derechos laborales:

- **La Eliminación de Todas las Formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio:** El trabajo forzoso es modo de trabajo impuesto por un Estado o individuo, el cual tiene el poder de someter al trabajador a un conjunto de situaciones que afecten su dignidad (violencia-explotación sexual-privación de la libertad). El trabajo forzoso puede configurarse de múltiples maneras, por medio de la prestación de un

servicio por una deuda la cual no se determina plazo o incluso se hereda a sus familiares, la confiscación de papeles de identidad o la presión de miembros de las fuerzas armadas a civiles para participar en trabajos que no le corresponden. La OIT se ha expresado en diversas ocasiones para que los Estados miembros eliminen dentro de sus fronteras toda forma de trabajo forzoso, y garanticen entre el trabajador y empleador.

1. Convenio sobre el trabajo forzoso. Fecha de adopción: 28 de junio de 1930  
Fecha de entrada en vigor: 1.º de mayo de 1932
2. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. Fecha de adopción: 25 de junio de 1957 Fecha de entrada en vigor: 17 de enero de 1959

- **Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:** La OIT en relación con los derechos humanos ha establecido que los trabajadores y empleadores pueden constituir de manera libre asociaciones que tengan como fin la defensa de sus intereses, este derecho es extensión directa del derecho de libre expresión, la gobernabilidad y la democracia como sistema de los modernos estados de derecho.

Así mismo, el derecho a la libertad sindical, se expresa con la libertad de los trabajadores de organizarse y elegirse libremente sin la injerencia el Estado, pero siempre respetando el marco jurídico nacional, estas organizaciones pueden afiliarse libremente a asociaciones internacionales.

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Fecha de adopción: 9 de julio de 1948 Fecha de entrada en vigor: 4 de julio de 1950.
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Fecha de adopción: 1.º de julio de 1949 Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1951.

- **Abolición efectiva del trabajo infantil:** Los niños gozan de todos los derechos que los adultos, pero al no tener ni el desarrollo físico o mental de estos, gozan de

una especial protección (reforzada), especialmente contra cualquier tipo de explotación. La abolición del trabajo infantil implica que todos los niños tengan oportunidad de desarrollar su ámbito tanto físico y mental, con eso se pretende acabar con todas las formas de trabajo que afecten el desarrollo de los niños, pero no con todas las formas de trabajo que puedan realizar estos, ya que las normas internacionales aceptan unos tipos de trabajos dependiendo de la etapa de desarrollo de los niños que son capaces de realizar. Para lograr la concreción de este principio, los estados deben expedir normas que estén dirigidas a esto, también fijar en lo posible la edad mínima de trabajo, en ningún caso por recomendación de la OIT por debajo de los 15 años. Existen también una calificación la cual se denomina “peores formas de trabajo infantil”, la cual es un conjunto de condiciones relacionadas con la dimensión laboral del niño inaceptables desde toda óptica para aquellos jóvenes y niños menores de 18 años (prostitución-pornografía-esclavitud-explotación-uso de fines militares-tráfico de drogas), así como trabajos que implican una gran peligrosidad y afectación a la salud.

1. Convenio sobre la edad mínima. Fecha de adopción: 26 de junio de 1973  
Fecha de entrada en vigor: 19 de junio de 1976.
2. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Fecha de adopción:  
17 de junio de 1999 Fecha de entrada en vigor: 19 de noviembre de 2000

- **Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación:** La discriminación en el trabajo puede darse en todos los contextos de desarrollo o actividad laboral sin excepción, esta discriminación se puede reflejar en torno a la raza, sexo, religión o condición social u opiniones políticas, la discriminación laboral niega la oportunidad de desarrollo productivo de las personas y al mismo tiempo. Para asegurar la eliminación de la discriminación laboral, se deben eliminar las barreras a la educación, a la tierra y a las oportunidades de crédito, por otro lado, hay que determinar líneas claras y equitativas de administración de las empresas en cuanto contratación y espacios laborales. Existen dos clases de formas de discriminación, las directas y las indirectas, las primeras se refieren a

reglas explícitas en la compañías que pueden afectar la entrada de un grupo de personas por raza, religión u orientación políticas, las segundas, es cuando existe una norma neutral (formal), pero su aplicación implica la limitación o ingreso al trabajo de una población. El principio de igualdad en el trabajo, se concreta en que todos los individuos sin distinción tienen la misma oportunidad de acceso al trabajo, así como las mismas garantías para el acceso de formación especializadas (teórico-práctico).

1. Convenio sobre igualdad de remuneración. Fecha de adopción: 29 de junio de 1951 Fecha de entrada en vigor: 23 de mayo de 1953
2. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Fecha de adopción: 25 de junio de 1958 Fecha de entrada en vigor: 15 de junio de 1960.

## **2. INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO**

### **2.1. Proceso de internacionalización del Derecho Laboral desde la expedición de la Constitución de 1991**

#### 2.1.1. Aspectos Generales

Antes de la expedición de la Carta Política de 1991, no había una amplia mención de las obligaciones de carácter internacionales del estado Colombiano, solo se hacía hincapié en la obligación del Estado en el cumplimiento de las normas del derecho internacional humanitario:

[...] Mediante tal declaración quedará el Presidente investido de las facultades que le confieran las leyes, y, en su defecto, de las que le da el Derecho de gentes para defender los derechos de la nación o reprimir el alzamiento.

La Constitución Política de Colombia de 1991, amplía y convierte el sistema legal colombiano en un sistema abierto, en cuanto las leyes de carácter internacional pueden ser introducidas al ordenamiento jurídico interno, esto mediante el artículo 93 el cual dispone:

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Esta forma de integración de normas corresponde a la cada vez mayor interdependencia de los Estados, la cual se ve reflejada en el desarrollo de normas supra-sistémicas, que homogenizan las obligaciones de los Estados frente a la ciudadanía. Sobre la incorporación de esta normativa internacional al ordenamiento interno, se pueden distinguir dos formas o modelos de inclusión, la primera, la norma se integra de manera automática como si se tratase de una norma interna (inmediatamente después del acuerdo internacional), la otra forma de inclusión, aquella aplicada en el ordenamiento jurídico colombiano, es la denominada como recepción especial, la cual hace depender la aplicación del tratado en la normativa interna por medio de procesos especiales.

En el ordenamiento jurídico colombiano, esto se encuentra explicitado en la Constitución Política:

Aprobar o improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional. Por medio de dichos tratados podrá el Estado, sobre bases de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional, transferir parcialmente determinadas atribuciones a organismos internacionales, que tengan por objeto promover o consolidar la integración económica con otros Estados.

Así mismo, aparece explicitado esta función en el artículo 241:

Decidir definitivamente sobre la exequibilidad de los tratados internacionales y de las leyes que los aprueben. Con tal fin, el Gobierno los remitirá a la Corte, dentro de los seis días siguientes a la sanción de la ley. Cualquier ciudadano podrá intervenir para defender o impugnar su constitucionalidad. Si la Corte los declara constitucionales, el Gobierno podrá efectuar el canje de notas; en caso contrario no serán ratificados. Cuando una o varias normas de un tratado multilateral sean

declaradas inexequibles por la Corte Constitucional, el Presidente de la República sólo podrá manifestar el consentimiento formulando la correspondiente reserva.

Es necesario resaltar, que estos procesos buscan en primer lugar, integran de manera harmónica los tratados con el ordenamiento interno, y segundo, brindar un marco conceptual del tratado y su relación con el sistema jurídico colombiano, cabe destacar, que la naturaleza misma del tratado internacional, no está bajo el alcance de pronunciamiento legal o constitucional de ninguna institución nacional, tal y como lo ha dispuesto en análisis la corte constitucional.

Se entiende, que la Corte Constitucional como creación de la Constitución Política de 1991, no puede entrar a analizar tratados o convenios internacionales antes de su creación, sobre esto la misma corporación expresa:

Se entiende que se pierda la capacidad de juzgamiento interno de los tratados ya perfeccionados, como un reflejo natural de la supranacionalidad en este tipo de convenios que comprometen a la Nación, como persona de derecho público internacional, en un acto en el que ha perfeccionado su voluntad y en donde ningún organismo de carácter interno, ni siquiera el órgano encargado de la jurisdicción constitucional, puede entrar a revisar aquello que es ley entre las partes, siendo tales los Estados vinculados.

La Carta Política establece un sistema abierto como antes ya se mencionó, pero este no explicita dentro de su normativa, como la inserción del estado en una organización internacional puede generar la inclusión automática de la normativa en el sistema interno, sobre esto se pronuncia la Corte Constitucional:

La evolución del derecho internacional ha dado lugar a la aparición del llamado derecho comunitario, fruto del traslado de competencias normativas específicas de los países suscriptores de un convenio o acuerdo, a los órganos supranacionales creados en el mismo. Este traslado de competencias, al ser ejercidas, da lugar a un conjunto de regulaciones que constituyen propiamente la materia del derecho comunitario, respecto de las cuales se predica la preeminencia y la aplicación preferencial frente al derecho interno de cada país miembro. En virtud de lo anterior,

no es posible que la legislación nacional modifique, agregue o suprima normas sobre aspectos regulados por la legislación comunitaria. Podrá desarrollarla, pero esta facultad es excepcional y sólo es posible ejercerla cuando sea necesario para lograr la aplicación de aquella.

El derecho comunitario, como homogenización normativa de carácter supra-nacional, tiene como característica esencial que las competencias jurisdiccionales son establecidas o desarrolladas por un organismo establecido por los mismos Estados, esta aplicación tiene una doble característica, primeramente, se establece como normativas que están sobre las normativas de carácter nacional de cada Estado, y segundo, que estas normativas no pueden existir paralelamente a otras que regulen los mismos temas, por lo que los Estados deben suprimir cualquier regulación interna que se refiere a los temas que estas regulan.

#### 2.1.2. Desarrollo constitucional de los convenios internacionales del trabajo en el ordenamiento interno colombiano

En la Constitución Política de 1991 establece en el artículo 53: “[...] Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, sobre esta disposición fundamental se pronunció por primera vez la Corte Constitucional en Sentencia C-221 de 1992, en donde se analizó el desarrollo de las escalas de remuneración en el Sena establecidas en el Decreto 119 de 1991:

Sobre esto, señala la Corte Constitucional en relación con el Convenio 111 de la OIT:

El principio constitucional de igualdad de los trabajadores está desarrollado por el Convenio Internacional del Trabajo número 111 -aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967 y ratificado en 1969-, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicho Convenio es pues en Colombia fuente de derecho de aplicación directa en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, al decir: "los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna", cuyo contenido es norma interpretativa de los derechos constitucionales en virtud del artículo 93 de la Carta Fundamental. (Corte Constitucional, C-221, 1992)

Así mismo, la Sentencia T-418 de 1992, se refiere al derecho de asociación sindical de los trabajadores:

Según el artículo 53 de la Carta Política, los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. Ello es aplicable al Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, aprobado por la Ley 27 de 1976 y ratificado por el Gobierno Nacional el 16 de noviembre de 1976, y el cual contempla las mismas o similares conductas del artículo 354 del C. S. del T., infringidoras del derecho de asociación sindical. (Corte Constitucional, T-418, 1992)

La sentencia señala también, que la normativa que regula la asociación sindical, es de orden y derecho público, por lo que cualquier situación que afecte tal derecho no puede ser objeto de negociación de ninguna de las partes, por lo que cualquier conciliación laboral que desconociera o afectara tal derecho, se tendría como no escrita y no sería vinculante de ninguna manera.

La Sentencia SU-039 de 1997, realizó un análisis del convenio 169 de la OIT (sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes), en donde se le concedió por parte del defensor del pueblo protección a la comunidad indígena UWA, en cuanto a que la comunidad indígena debía ser consultada en relación con una licencia ambiental que se había concedido para un proyecto de explotación petrolera en tierras pertenecientes al resguardo, ya que la corporación asume que el convenio hace parte del bloque de constitucionalidad:

El derecho de participación de la comunidad indígena como derecho fundamental (art. 40-2 C.P.), tiene un reforzamiento en el Convenio número 169, aprobado por la ley 21 de 1991, el cual está destinado a asegurar los derechos de los pueblos indígenas a su territorio y a la protección de sus valores culturales, sociales y económicos, como medio para asegurar su subsistencia como grupos humanos. De este modo, el citado Convenio, que hace parte del ordenamiento jurídico en virtud de los arts. 93 y 94 de la Constitución, integra junto con la aludida norma un bloque de constitucionalidad que tiende a asegurar y hacer efectiva dicha participación. [...]Con fundamento en los arts. 40-2, 330 parágrafo de la Constitución y las normas del Convenio 169 antes

citadas, estima la Corte que la institución de la consulta a las comunidades indígenas que pueden resultar afectadas con motivo de la explotación de los recursos naturales, comporta la adopción de relaciones de comunicación y entendimiento, signadas por el mutuo respeto y la buena fe entre aquéllas y las autoridades públicas, tendientes a buscar. (Corte Constitucional, SU-039, 1997)

La Corporación en Sentencia T-652 de 1998 retoma el análisis realizado en la Sentencia SU-039 de 1997, en esta ocasión la corporación falla a favor de brindar protección a la etnia indígena Embera Katio, la cual había sido afectada por la construcción de la represa de Urra. La corporación señala en la sentencia, que se debe realizar un proceso de consulta a la comunidad indígena, y se determinó la inaplicación del decreto que concedió el permiso de construcción, en cuanto es violatorio al Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo, incorporada a la normativa interna por medio de la figura del bloque de constitucionalidad bajo la Ley 21 de 1991.

En Sentencia T-568 de 1999, se aplicó los convenios internacionales de trabajo en relación con el bloque de constitucional, en cuanto a un asunto esencialmente laboral propio de la normativa interna. La sentencia desarrollo el tema del despido de un conjunto de trabajadores de la empresa Varias de Medellín, en donde estos trabajadores continuaron con la huelga aunque el Ministerio de Trabajo la había declarado como ilegal, señala la corporación que la acción de las entidades gubernamentales habían desconocido la normativa interna e internacional aplicable al caso:

Si, como lo ordena la Constitución, los derechos y deberes allí consagrados deben ser interpretados "de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia"(art. 93), y "Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna" (art. 53 inc 4), las autoridades nacionales de todos los órdenes (el Gerente de las Empresas Varias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Jueces de la República) cometieron un grave error : ignoraron el derecho aplicable ; en su lugar, escogieron normas desfavorables a los trabajadores, contrarias a la Constitución y a los deberes internacionales que el Estado se comprometió a cumplir.

Los derechos de asociación, sindicalización y huelga, como se explicó anteriormente, forman parte de la normatividad constitucional por una razón doble: están expresamente consignados en la Carta, y ella integra a su texto los tratados internacionales sobre la materia. (Corte Constitucional, T-568, 1999)

En lo que se refiere la Sentencia C-567 de 2000, se desarrolla la demanda de inconstitucionalidad de una norma del Código Sustantivo del Trabajo la cual prohibía la coexistencia de dos o más sindicatos en una empresa, la corporación señala que el análisis de la norma demandada se debía realizar en razón de la Constitución Política y el Convenio 87 de la O.I.T el cual hace parte del denominado bloque de constitucionalidad:

Al comparar la norma constitucional y las del mencionado Convenio frente a la limitación establecida en los preceptos demandados, no se requieren profundos análisis para llegar a la conclusión de que éstos, en principio, constituyen una limitación al derecho general de los trabajadores a establecer las organizaciones sindicales que consideren convenientes.

Entonces, al continuar con la comparación del artículo 39 de la Constitución, en cuanto que garantiza a todos los trabajadores el derecho de constituir sindicatos, y de las disposiciones del Convenio 87 de la O.I.T., especialmente en el artículo 2, que dice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, se concluye que la prohibición legal de formar sindicatos de base en una misma empresa, cuando ya exista otro, resulta injustificada a la luz de la garantía expresa de la Constitución de 1991. (Corte Constitucional, C-567, 2000)

Estableciendo entonces, la prevalencia en la aplicación de los convenios internacionales en relación a los derechos laborales, los cuales a través del bloque de constitucionalidad se inserta en el ordenamiento interno y están al mismo nivel que las normas explícitas en la Constitución Política.

También la Sentencia C-418 de 2002, retoma la aplicación del Convenio 169 de la OIT dentro del marco jurídico interno, esta demanda se desarrolla en relación al artículo 122 del Código de Minas, en donde se explicitaba que era la autoridad minera que delimitaba y definía los

territorios mineros que estaban en territorio indígena sin ningún tipo de consulta a la comunidad de dicha demarcación. La corporación realiza una relación entre los artículos superiores 330, 93 y 94 estos últimos aquellos que definen la incorporación de normas de carácter internacional en el sistema interno, en torno a la aplicación del Convenio 169 de la OIT, que define tanto a nivel internacional y en relación con el bloque constitucional a nivel fundamental:

[...] bajo el entendido que en el procedimiento de señalamiento y delimitación de las zonas mineras indígenas se deberá dar cumplimiento al párrafo del Artículo 330 de la Constitución y al Artículo 15 del Convenio 169 de la OIT, aprobado por la Ley 21 de 1991.(Corte Constitucional, C-418, 2002)

Sobre este tema, también se pronunció la corporación en C-891 de 2002, se desarrolló en torno a una demanda presentada por la Organización Indígena de Colombia contra la redacción de algunas normas del Código de Minas, en cuanto su aplicación afectaba territorios indígenas en relación en que en ninguna de estas normas, contemplaba que para la explotación de estos territorios se debe consultar con las comunidades indígenas, sobre esto la corporación expresa:

El hecho de que las normas demandadas no indiquen de manera expresa que las disposiciones constitucionales -incluyendo los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, como es el caso del Convenio 169 de la OIT- se deben respetar en tratándose de asuntos mineros y de explotación de recursos naturales yacientes en territorios indígenas, en nada contradice la Carta Política, toda vez que la prevalencia del ordenamiento superior no requiere del reconocimiento legal expreso. (Corte Constitucional, C-981, 2002)

En la Sentencia C-620 de 2003 se demanda una norma de la Ley 773 de 2003, en la que se establece la creación de una sociedad de economía mixta, en la que sería una empresa de carácter tripartita en donde participarían el Estado, el Municipio y la comunidad Wayúu de Manaure esta última vinculada tradicionalmente con la explotación salina en el municipio. La demanda se centra en que no hubo consulta previa a la comunidad para la configuración de tal actividad, sobre esto se expresa la corporación: “frente a lo dispuesto por el párrafo

del artículo 330 de la Constitución Política y por los artículos 6°, 7°, 13 y 15 del Convenio 169 aprobado por Conferencia General de la OIT”, en relación que esta forman parte del bloque de constitucionalidad, sobre el fallo de esta sentencia, la Corte señaló: “no desconoce ni el parágrafo del artículo 333 de la Constitución Política, ni los compromisos internacionales asumidos por Colombia en el Convenio 169 de la OIT, integrante del bloque de constitucionalidad”.

### **3. EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS**

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos es un sistema creado por los estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA), el cual tiene como objetivo esencial el desarrollo, concreción y protección de los derechos humanos en la región, en cuanto a la protección de los derechos humanos, el artículo 33 de la Convención Interamericana de los Derechos Humanos faculta para para tal propósito a la Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos.

#### **3.1. Surgimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

Las primeras resoluciones destinadas a la protección de los derechos humanos a nivel regional se adoptaron en la VIII Conferencia Panamericana (1938) celebrada en Lima, en esta conferencia se logra la expedición de la Declaración en Defensa de los Derechos Humanos, en donde se manifestó la necesidad universal y regional de incentivar el respeto a los derechos humanos, el patrimonio espiritual y material de las civilizaciones.

Posteriormente, en la Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz (1945) celebrada en Chapultepec (México), se acordó por parte de los Estados participantes la posibilidad de crear un sistema regional para la protección de los derechos humanos, en relación con esta temática expedieron la Resolución XL, sobre Protección Internacional de los Derechos Esenciales del Hombre, el cual encargaría como tarea fundamental del Comité Jurídico Interamericano, la elaboración de una declaración regional e internacional de derechos fundamentales del hombre.

En 1948, en la celebración de la IX Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, el Comité Jurídico Interamericano presenta y es adoptado por los Estados participantes los dos primeros instrumentos internacionales de protección de derechos

humanos a nivel regional, la Carta de la Organización de Estados Americanos y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

La Carta y la Declaración, fueron pieza fundante del sistema, en estos instrumentos se explicitan un conjunto de derechos y garantías destinadas a la protección por parte de los Estados miembros, dentro de la estructura de estos instrumentos, los derechos no fueron agrupados en la clásica división de derechos civiles, políticos o sociales, un listado grupal encabezado por un objetivo común:

Que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad. (OEA, 1948)

Si bien, la esencia del sistema estaba explícito en aquellas dos expresiones formales de carácter vinculante, fue en 1958 en la V Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores de la OEA, celebrada en Santiago de Chile, a través de la Resolución VIII, denominada “Derechos Humanos”, la cual encargó a la Consejo Interamericano de Jurisconsultos la creación de una Convención de Derechos Humanos, y con esto, el primer órgano de protección dentro del sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual en su esencia tomó prestado el modelo de la Comisión Europea de Derechos Humanos, la cual ya había comenzado actividad en 1954 desde Estrasburgo (Francia).

En 1966, es aprobada la Convención de Derecho Humanos, en la celebración de la Conferencia Interamericana Especializada sobre Derechos Humanos en San José de Costa Rica, la cual entra en vigor el 18 de julio de 1978, la Convención se diferencia de la Declaración en su marcada estructura diferenciada, ya que esta última divide el catálogo de derechos en sus dimensiones, civiles, políticas, culturales y sociales, así mismo, se establece en la Declaración específicamente en el capítulo VIII el órgano jurisdiccional de protección del sistema la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Estos instrumentos son complementados por dos protocolos posteriores:

- Protocolo Adicional de San Salvador del 17 de noviembre de 1988, relativo a los derechos económicos, sociales y culturales, en vigor desde 16 de noviembre de 1989.
- Protocolo Adicional de Asunción, suscrito el 8 de junio de 1990, referente a la abolición de la pena de muerte.

Sobre la base de estos instrumentos internacionales de alcance regional se construye el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, el cual no solo contiene un catálogo explícito de derechos protegidos por los Estados, sino también, mecanismos específicos de protección de esos derechos frente a cualquier violación o afectación de los mismos.

### **3.2. Estructura del Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

Los órganos que estructuran el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Comisión se configura como un órgano de vigilancia y consultoría en lo relacionado con la protección y garantía de los derechos humanos en la región, el segundo la Corte, órgano jurisdiccional del sistema, encargado de aplicar la normativa de la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

La Comisión es creada en 1959 como órgano consultivo y de vigilancia del SIDH, se estructura por siete magistrados escogidos por la Asamblea General de la OEA, en un principio su papel se limitaba a la creación y reportes de informes relacionados con la violación de derechos humanos, con la ratificación del Convención Americana de Derechos Humanos (1969), se ampliaron las actividades de la Comisión:

Artículo 41 La Comisión tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos, y en el ejercicio de su mandato tiene las siguientes funciones y atribuciones: a) estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América; b) formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos

constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos; c) preparar los estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones; d) solicitar de los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos; e) atender las consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que éstos le soliciten; f) actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 al 51 de esta Convención, y g) rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

La función de la Comisión en torno al monitoreo del estado de protección de los derechos humanos en la región, se realiza en tres dimensiones:

- **Informe anual**<sup>1</sup>: La Comisión realiza un seguimiento y análisis del estado de los derechos humanos en la región así como sus respectivas recomendaciones.

---

<sup>1</sup> **Artículo 57. Informe Anual**

1. El Informe Anual a la Asamblea General de la OEA deberá incluir lo siguiente:
  - a. un análisis sobre la situación de los derechos humanos en el hemisferio, junto con las recomendaciones a los Estados y órganos de la OEA sobre las medidas necesarias para fortalecer el respeto de los derechos humanos.
  - b. una breve relación sobre el origen, bases jurídicas, estructura y fines de la Comisión, así como del estado de las ratificaciones de la Convención Americana y de los demás instrumentos aplicables;
  - c. una información resumida de los mandatos y recomendaciones conferidos a la Comisión por la Asamblea General y por los otros órganos competentes; y sobre la ejecución de tales mandatos y recomendaciones;
  - d. una lista de los períodos de sesiones celebrados durante el lapso cubierto por el informe y de otras actividades desarrolladas por la Comisión para el cumplimiento de sus fines, objetivos y mandatos;
  - e. un resumen de las actividades de cooperación desarrolladas por la Comisión con otros órganos de la OEA, así como con organismos regionales o universales de la misma índole y los resultados logrados;
  - f. Los informes sobre peticiones y casos individuales cuya publicación haya sido aprobada por la Comisión, así como una relación de las medidas cautelares otorgadas y extendidas, y de las actividades desarrolladas ante la Corte Interamericana;
  - g. una exposición sobre el progreso alcanzado en la consecución de los objetivos señalados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los demás instrumentos aplicables;
  - h. los informes generales o especiales que la Comisión considere necesarios sobre la situación de los derechos humanos en los Estados miembros y, en su caso, informes de seguimiento, destacándose los progresos alcanzados y las dificultades que han existido para la efectiva observancia de los derechos humanos;
  - i. toda otra información, observación o recomendación que la Comisión considere conveniente someter a la Asamblea General, así como cualquier nueva actividad o proyecto que implique un gasto adicional.

- **Informe por países<sup>2</sup>:** La Comisión realiza un análisis y seguimiento en cuanto a la protección de los derechos fundamentales en un Estado específico.
- **Informes temáticos:** Los informes temáticos son análisis realizados por la comisión de algún tópico de gran importancia en relación con los derechos fundamentales en la región.

Los informes realizados por la Comisión, se configuran como herramientas para la realización de recomendaciones a los Estados, cuyo objetivo son el desarrollo, la garantía y la concreción de los derechos fundamentales, estas recomendaciones están contenidas en la mayoría de las ocasiones al final del informe, en donde se determinan directrices, programas y acciones de carácter gubernamentales con el fin de concretar el objetivo anteriormente mencionado.

Estas recomendaciones pueden configurarse a través de las consultas realizadas por los Estados miembros, las asesorías realizadas por la Comisión están dirigidas a ayudar a los países a desarrollar niveles más altos de protección y concreción de los derechos fundamentales expresados en la Convención Americana de Derechos Humanos.

---

2. En la preparación y adopción de los informes previstos en el párrafo 1(h) del presente artículo, la Comisión recabará información de todas las fuentes que estime necesarias para la protección de los derechos humanos. Previo a su publicación en el Informe Anual, la Comisión transmitirá una copia de dicho informe al Estado respectivo. Éste podrá enviar a la Comisión las opiniones que considere convenientes, dentro del plazo máximo de un mes a partir de la transmisión del informe correspondiente. El contenido de dicho informe y la decisión de publicarlo serán de la competencia exclusiva de la Comisión.

<sup>2</sup> **Artículo 58. Informe sobre derechos humanos en un Estado**

La elaboración de un informe general o especial sobre la situación de los derechos humanos en un Estado determinado se ajustará a las siguientes normas:

- a. una vez que el proyecto de informe haya sido aprobado por la Comisión se transmitirá al Gobierno del Estado en cuestión, para que formule las observaciones que juzgue pertinentes;
- b. la Comisión indicará a dicho Estado el plazo dentro del cual debe presentar las observaciones;
- c. recibidas las observaciones del Estado, la Comisión las estudiará y a la luz de ellas podrá mantener o modificar su informe y decidir acerca de las modalidades de su publicación;
- d. si al vencimiento del plazo fijado el Estado no ha presentado observación alguna, la Comisión publicará el informe del modo que juzgue apropiado;
- e. luego de aprobada su publicación, la Comisión los transmitirá por intermedio de la Secretaría General a los Estados miembros y a la Asamblea General de la OEA.

Así mismo, la Comisión en cumplimiento de su función, en cuanto a la vigilancia y protección de los derechos humanos, puede ser realizada a través de las llamadas “visitas in loco”, las cuales se definen como:

Las visitas de investigación “in loco” de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos constituyen la vía más apropiada para obtener el material substantivo en la elaboración de los informes especiales sobre la situación general de los derechos humanos en los países miembros de la OEA. (Santoscoy, 2014, p. 609)

La Comisión en cumplimiento de sus funciones, también está encargada de tramitar las denuncias individuales por violación de derechos fundamentales dentro de los Estados miembro:

Artículo 44: Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte. (OEA, 1969, Art. 44)

En las últimas décadas, la Comisión como herramienta de defensa y promoción de los derechos humanos en la región, creó las relatorías temáticas, las cuales tienen como objetivo fundamental poner en la órbita internacional temáticas referentes a grupos, pueblos y comunidades que se encuentran en condiciones adversas en cuanto al desarrollo y protección de sus derechos fundamentales.

- Corte Interamericana de Derechos Humanos:

La Corte (IDH) es el órgano jurisdiccional del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, su pronunciación o su injerencia en los procesos solo es posible cuando involucren a Estados que se han ratificado su jurisdicción<sup>3</sup>. La Corte está constituida por siete magistrados, y tienen como función principal someter a fallo cualquier controversia presentada por la Comisión o Estado miembro, esta tiene dos funciones diferenciadas, la

---

<sup>3</sup> Artículo 62º 1. Todo Estado parte puede, en el momento del depósito de su instrumento de ratificación o adhesión de esta Convención, o en cualquier momento posterior, declarar que reconoce como obligatoria de pleno derecho y sin convención especial, la competencia de la Corte sobre todos los casos relativos a la interpretación o aplicación de esta Convención.

primera conocer los casos de violaciones de derechos humanos en la región, y la segunda, la de servir como órgano consultivo por petición de los Estados miembros.

En cuanto a la primera función, la Corte deberá emitir un fallo determinado si el Estado es responsable de las obligaciones contraídas en la Convención Americana de Derechos Humanos, en donde se ha definido el concepto de responsabilidad internacional como:

La jurisprudencia de la Corte Interamericana ha sido constante en afirmar que la responsabilidad internacional del Estado surge en el momento mismo de la ocurrencia de un hecho ilícito internacional que le sea atribuible, en violación de sus obligaciones adquiridas en virtud de un tratado de derecho. (Medina, 2.012, p.10)

En cuanto a su otra función, la cual es de fungir como órgano consultor, de temas diversos, entre los cuales destacan, consultas en relación con la aplicación e interpretación de tratados internacionales, y sobre la incompatibilidad que se puede presentar entre normas de carácter internacionales y aquellas del ordenamiento interno<sup>4</sup>.

### **3.3. Papel en la defensa de los derechos humanos en la región: Análisis del Fallo: CorteIDH\_CP-39/17 (Lagos vs Perú)**

Esta es la única sentencia donde la Corte IDH se ha pronunciado en relación directa y diferenciada para la protección de un derecho de naturaleza laboral, explícitamente en cuanto a la violación del artículo 26 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos que establece la protección de la estabilidad laboral y el derecho sindical:

Capítulo III Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 26° Desarrollo Progresivo

---

<sup>4</sup> Artículo 64

1. Los Estados miembros de la Organización podrán consultar a la Corte acerca de la interpretación de esta Convención o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados americanos. Asimismo, podrán consultarla, en los que les compete, los órganos enumerados en el capítulo X de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires.

2. La Corte, a solicitud de un Estado miembro de la Organización, podrá darle opiniones acerca de la compatibilidad entre cualquiera de sus leyes internas y los mencionados instrumentos internacionales.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (OEA, 1969)

La Corte falla en contra del estado Peruano, y lo encuentra responsable internacionalmente del despido sin justa causa de Alfredo Lagos del Campo, en sentencia fallada el 31 de agosto del 2017 en relación con el Caso Lagos del Campo Vs. Perú.

El señor Lagos ostentaba el cargo de presidente electo de la Asamblea General del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la Ceper-Pirelli, durante una entrevista para el programa radial “La Razón”, el señor Lagos señaló unas presuntas irregularidades desde el directorio de la empresa durante el proceso de las elecciones. El directorio de la empresa, en relación con las afirmaciones realizadas por el señor Lagos, decidió sancionarlo laboralmente y posteriormente el 1 de julio de 1989 se procedió a su despido.

En lo que corresponde con las acciones legales de orden interno, el señor Lagos interpuso a una demanda ante el juzgado de trabajo, en primera instancia se le reconoció el despido injustificado, pero un juez en segunda instancia revoco la decisión declarando justificado el despido, en cuanto a los otros recursos impuestos se le denegaron o se declararon improcedentes.

La Corte IDH se declara competente en virtud del principio *iura novit curia*, estudia el caso planteado a la protección y estabilidad laboral a la luz del artículo 26 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, enfatizando en la interpretación de estos derechos Económicos, Sociales y Culturales como un todo y en la misma jerarquía de los derechos Políticos y Civiles, por cuanto estos representan la realización de la dignidad humana en la democracia.

En cuanto a las herramientas interpretativas del caso concreto, la Corte IDH utiliza la Convención Interamericana de Derechos Humanos y la Carta de la OEA, así mismo, lo

establecido como reglas interpretativas de la Corte IDH en el artículo 29 de la Convención IDH, el corpus iuris internacionales, regional y la legislación interna del país en donde se desarrolla el caso.

En desarrollo del análisis del artículo 29 de la Convención IDH, se establece el derecho a la estabilidad laboral y sindical como una obligación de carácter estatal, sobre el despido la Corte lo establece como improcedente, y al mismo tiempo afirma que el estado peruano no adopto las medidas necesaria para su protección completa.

El estado peruano no protegió al ciudadano Lagos, no lo reintegro a su actividad laboral y por este despido injustificado este no pudo acceder a su pensión, así como un derecho adquirido el cual era la representación de los trabajadores de dicha empresa, sobre esto, la Corte IDH tutelo el derecho del señor Lagos en relación directa con el artículo 26 de la Convención Americana y con los artículos 1.1, 13, 8 y 16 de la misma.

Sobre el derecho a la libertad de pensamiento y expresión explicitada en el artículo 13 de la Convención, señala la Corte IDH que la norma protege la difusión de ideas y el recibimiento de las mismas, de igual forma, expresa que la libertad de expresión se desarrolla en dos dimensiones una social y otra individual, las cuales deben ser protegidas de igual forma, para garantizar plenamente tal derecho.

En el caso concreto, el cual se desarrolla en un contexto laboral, el Estado debe garantizarlo y protegerlo, y en especial manera en casos donde como el señor Lagos ejercía un cargo de representación laboral, el cual tiene como objetivo el mejoramiento de las condiciones laborales así como la protección de los trabajadores, entonces, sobre el contexto mismo de las declaraciones del accionante, la Corte señalo que las expresiones emitidas por el señor Lagos, no solo eran relevantes en el ámbito personal, sino que en su condición de representante y en los procesos de elección del mismo, eran de importancia social en cuanto estas representaban los intereses de un gremio, por lo que estas declaraciones estaban revestidas de una protección reforzada.

Sobre lo anterior, la Corte trajo a colación la Recomendación N° 143 de la OIT referente a la los representantes de los trabajadores, en donde se establece en los puntos 5 y 6 una protección especial que deben tener las personas que ejercen cargos de representación

de trabajadores o sindicatos, en donde se protege a estos de actos contra sus funciones, entre los que se encuentra el despido injustificado, siempre y cuando estos actúen dentro del marco legal y de sus funciones. Así mismo, establece que Constitución Política de 1979 como la de 1993 de Perú reconoce tal protección, reconocía ya el derecho a la estabilidad laboral.

En lo que corresponde al artículo 16 de la Convención, en donde se consagra el derecho de las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, culturales deportivos o de cualquier otra índole, esto con el objetivo de actuar de manera colectiva en la consecución de diversos fines, siempre y cuando estos fines se enmarquen dentro de la legalidad, sin que ninguna institución gubernamental pueda interferir con su funcionamiento.

Señala la Corte IDH que el señor Lagos interpuso al menos siete recursos distintos para la declaración de nulidad de la sentencia de segunda instancia que avaló su despido, la Corte en análisis de dichas sentencias observa que se cometieron omisiones e irregularidades por lo que se estableció por parte de la Corte que se habían violado los derechos a las garantías judiciales.

En cuanto al proceso judicial interno, señala la Corte que la segunda instancia judicial no se hizo un estudio ni se valoraron los alegatos del señor Lagos, el recurso de nulidad fue conocido y denegado por el juzgado que aprobó el despido, posteriormente, el recurso de amparo fue denegado alegando que se debía agotar un recurso que a la época de los hechos era ilusorio. La Corte se pronunció sobre la situación anómala dentro del proceso judicial interno, y se estableció que se violaron 8.1 y 25.1 de dicha Convención, en relación con el artículo 1.1 de la misma.

Sobre las reparaciones, la Corte ha establecido que para su indemnización estas deben tener nexo causal concreto con los hechos del caso (violaciones declaradas-daños acreditados), la Corte IDH establece como medidas de reparación que se publique la sentencia y se indemnice al demandante por el daño material sufrido, lo cual incluye los salarios que dejó de percibir, la pensión de jubilación y los beneficios sociales correspondientes.

Este fallo de la Corte IDH, representa, primeramente, que existe una protección a los derechos humanos que funciona más allá de las jurisdicciones internas, un sistema regional que tiene como objetivo homogenizar la protección de los derechos fundamentales en la región, por otro lado, deja ver que aún existen fallas en las jurisdicciones internas, que a pesar de integrar el SIDH, no lo aplican en cuanto a sus procesos de orden interno, lo que en si mismo es una contradicción en la configuración o universalización que se pretende al ratificar dicha convención.

#### **4. PAPEL DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES EN COLOMBIA.**

Dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos se puede reconocer que este ha explicitado en múltiples ocasiones la protección y el desarrollo de las garantías laborales dentro de la región, pero también, es notable, el poco desarrollo casuístico sobre esta temática por parte de la Comisión y la Corte.

##### **4.1. Instrumentos dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos que consagran la protección de los derechos laborales.**

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

Dentro de la declaración se explicitan derechos laborales y otros relacionados con este:

- Artículo 14. Derecho al trabajo y a una justa retribución
- Artículo 15. Derecho al descanso y a su aprovechamiento
- Artículo 21. Derecho de reunión
- Artículo 22. Derecho de asociación

En el capítulo de deberes también se explicita en el artículo 37: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad”.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José:
  - Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre
  - Artículo 15. Derecho de Reunión
  - Artículo 16. Libertad de Asociación

Sobre la convención, es de gran importancia analizar el artículo 26, en donde los Estados miembros se comprometen en el desarrollo progresivo de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA, en la medida de los recursos disponibles para estos procesos.

Así mismo, señala el artículo 33 de la Convención que es la Comisión y la Corte los órganos del sistema que pueden abordar controversias en torno al incumplimiento de los deberes por parte de los Estados miembros de las disposiciones en la convención plasmada, por lo que las violaciones a los derechos laborales son competencia determinada tanto de la Comisión como de la Corte, así mismo, puede una persona a propio nombre entablar una denuncia contra un estado miembro, como se encuentra explicitado en el artículo 44<sup>5</sup>.

- Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador

Este protocolo se configura como una extensión del artículo 31 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos: “Podrán ser incluidos en el régimen de protección de esta Convención otros derechos y libertades que sean reconocidos de acuerdo con los procedimientos establecidos en los artículos 26 y 77”, los cuales se refieren a la progresividad de derechos y a la posibilidad de inclusión de otros derechos para la protección de los mismos.

Dentro del mismo protocolo se establece la correlación de los derechos, los cuales en su conjunto configuran una existencia digna de todo ser humano:

Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto

---

<sup>5</sup> Artículo 44 Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte.

las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros. (OEA, 1988)

Aplicando los artículos y principios antes mencionados, se explicitaron un conjunto de derechos laborales dentro de la óptica de los derechos humanos consagrados en el SIDH, en el Protocolo se explicitan los siguientes derechos:

- Artículo 6. Derecho al Trabajo
- Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo
- Artículo 8. Derechos Sindicales
- Artículo 9. Derecho a la Seguridad Social
- Artículo 18. Protección de los Minusválidos

Es importante resaltar lo explicitado en el artículo 19 del Protocolo, el cual expone que la violación de un Estado al artículo 8 (Libertad de asociación sindical), da lugar al sistema de peticiones individuales el cual está regulado por los artículos 44 a 51 y 61 a 69 CADH, ante la CIDH, y posteriormente, a la vinculación de la Corte en dicha controversia.

Así mismo, se explicita en el artículo 27 que del Convenio Interamericano de Derechos Humanos, que la Comisión está facultada para realizar observaciones y expedir recomendaciones en torno a la protección y desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales en el Protocolo en cualquier de sus Estados partes.

Se puede establecer entonces, que dentro de la estructura normativa del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se han configurado garantías y mecanismos con el objetivo de proteger ampliamente los derechos laborales, de igual forma, se han establecido procesos de participación amplia, en donde cualquier ciudadano, grupo o asociación no gubernamental que pretende la defensa de los derechos laborales que han sido afectados por cualquier Estado miembro.

## **4.2. Acercamiento a la jurisprudencia relacionada con las garantías laborales protegidas por el SIDH en Colombia**

- **Informe No 65/12: Petición 1471-05 de admisibilidad: Yenina Esther Martínez – Colombia:**

### **Caso Concreto:**

La ciudadana colombiana identificada como Yenina Esther Martínez Esquivia, interpone el día 22 de diciembre del 2005 petición formal ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, por la violación de las garantías fundamentales del Estado Colombiano consagradas en los artículos 1, 8, 19, 24, 25, 26 y 29 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

La peticionaria alega que fue declarada insubsistente de su cargo como Fiscal Delegada ante los Juzgados Penales del Circuito de Cartagena sin un debido proceso, tras haber participado en una investigación relacionada con el delito de prevaricato aun funcionario público el Secretario de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique (CARDIQUE), el cual expidió autorización para la construcción de un relleno sanitario sin previa consulta a la comunidad.

La Comisión analiza la petición conforme los artículos 46 y 47 de la Convención Americana, declaro admisible la petición solo en concordancia con los artículos 8 y 25 en conexión con el artículo 1 numeral 1 de la Convención, y declaro inadmisibles los artículos 19, 24 y 26 en conexión con el artículo 1(1) de la Convención Americana, así como al artículo 7 de la Convención de Belém do Pará.

En cuanto al estado Colombiano, la parte expresa una situación similar, pero especifica que la peticionaria se le otorgaron todas las garantías del debido proceso en cuanto: la acción de nulidad y restablecimiento del derecho es idónea para el caso presente, pero que la peticionaria interpuso la demanda ocho meses después de la notificación de la resolución doblando el tiempo especificado por la ley de cuatro meses; en lo relacionado con los recursos de tutela específico que estos no procedían pues este es un recurso excepcional y subsidiario, y que existían en el ordenamiento otras recursos idóneos; en cuanto al proceso en lo

contencioso administrativo en lo relacionado con el fuero sindical, se indica por parte del Estado que el proceso y su sustanciación gozo de todas las garantías procesales, el juzgado no fallo en el tiempo estipulado por la cantidad de procesos, así mismo, considera el Estado que si la peticionaria cree que no se le dieron las garantías legales aún tiene el recurso de la tutela; se refiero el Estado a los señalamientos de la peticionaria de violación de derechos por su condición de mujer, el cual el Estado niega.

### **Tramite de la Comisión:**

Se recibe en la CIDH el 22 de diciembre del 2005 la petición con registro número 1471-05, tras su análisis el 19 de abril del 2010 se les envía copia a la parte (Estado), con un plazo para responder de dos meses como lo indica el artículo 30 del Reglamento de la Comisión IDH. El 25 de junio de 2010, se recibió las observaciones realizadas por el Estado el cual fue remitido a la peticionaria, el 10 de agosto de 2010 se recibió escrito de observación de la peticionaria y se le trasmite al Estado, el 13 de septiembre de 2010 se recibió observación del Estado y se le transmitió a la peticionaria, el 30 de septiembre de 2010 la peticionaria presenta observación y está por medio de la Comisión es transmitida al Estado, el 17 de noviembre de 2010 el Estado presenta las últimas observaciones y son remitidas a la peticionaria.

### **Análisis de Competencia de la CIDH y Admisibilidad elementos:**

Se realiza los análisis de competencia y procedencia de la petición:

#### **Competencia:**

- Artículo 44: Se establece que en cumplimiento de la ratificación de la Convención del Estado Colombiano, la petición puede ser interpuesta por una persona natural como es el caso en cuestión, por lo cual la comisión cuenta con la competencia *ratione personae*.
- Se realiza la denuncia dentro del territorio de un Estado miembro por ende la CIDH tiene competencia *ratione loci*.

- La petición se realiza en torno a la violación de un derecho especificado por la Convención (artículo 7), por ende la Comisión tiene competencia *ratione materiae*.

### **Admisibilidad:**

- Estudio de agotamiento de recursos internos como lo indica el artículo 46 (1) de Convención IDH.
- Se debe establecer las condiciones en las que el artículo 46 no sea necesariamente aplicable como elemento de admisibilidad, la Comisión reconoce tres casos: I) No existe en la regulación interna procesos relacionado con la temática. II) No se permitió su uso por parte del peticionario o se presionó para no ejercerlo. III) Se retardo sin justificación la respuesta de dicho recurso.
- Se analiza el artículo 31 (1) de la Convención IDH, si el Estado alega la falta de agotamientos de recursos internos, este debe en concordancia probar que existen aún recursos y que estos son idóneos para el tema tratado.

### **Análisis de Admisibilidad por la Comisión del caso concreto:**

La Comisión establece que la peticionaria para ser reintegrada a su cargo agoto tres jurisdicciones distintas: jurisdicción laboral, jurisdicción administrativa y la jurisdicción constitucional.

En relación con la jurisdicción laboral, considera la Comisión en análisis de la resolución de 22 de septiembre de 2010, que la peticionaria agoto la jurisdicción laboral, en cuanto el proceso que instauró para ser ingresada por estar aforada en el momento de la destitución de su cargo.

En lo que corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa, establece la Comisión y el Estado que la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, es una herramienta idónea para el tema actual, la Comisión comparte el criterio de la Corte Constitucional el cual define la acción de nulidad y restablecimiento como una acción idónea para comprobar la legalidad o no de un acto administrativo, por lo que se define a la luz de los hechos que la peticionaria no agoto tal recurso, pero en torno a la idoneidad de la

jurisdicción para la eficaz defensa de los derechos de la peticionaria, la Comisión entonces analiza la jurisprudencia del Consejo de Estado, la cual en el año 2003 determina que los empleados en provisionalidad no están aforados ni se necesita motivación para ejecutar su retiro, la Comisión concluye que la acción de nulidad y restablecimiento de derecho es aplicable para determinar la legalidad o no de un acto administrativo, pero no para lograr la motivación de la declaración de insubsistencia siguiendo la línea jurisprudencial de la corte constitucional, no se ha establecido por parte del Estado que la acción de nulidad y restablecimiento ofreciera expectativa de éxito en cuanto a la pretensión de la solicitante.

En cuanto a la jurisdicción constitucional, se establece que la motivación que sustenta la insubsistencia de funcionarios en provisionalidad, por lo que esta representa un elemento de la legalidad y propio del debido proceso, la Corte Constitucional establece que la tutela es un mecanismo idóneo para la lograr la motivación del acto de destitución y permitir la defensa de la peticionaria ante la jurisdicción administrativa.

#### **Plazo de Presentación de la Solicitud a la Comisión:**

Se establece en el artículo 46 (1) (b) que las peticiones a la Comisión se deben presentar hasta seis meses después de agotar los procesos de la jurisdicción interna. En este caso el fallo del Consejo de la Judicatura de Bolívar es de 7 de septiembre de 2005 y la petición fue presentada a la CIDH el 22 de diciembre de 2005, cumpliendo así el plazo, en lo que respecta a la jurisdicción laboral la segunda instancia ante el Tribunal Superior de Cartagena que fue resuelta hasta el 22 de septiembre de 2010, por lo que se cumplió con el plazo.

#### **Duplicación de procedimiento cosa juzgada internacional:**

No existe este procedimiento en otra instancia internacional, ni es una materia ya juzgada en cualquier tribunal internacional, cumpliendo así lo establecido en los artículos 46(1) (c) y 47(d) de la Convención.

#### **Análisis de los hechos por parte de la Comisión:**

La comisión considera que el asunto de fondo se podría relacionar una violación al artículo 8 de la Convención en concordancia con el artículo 1(1) de la Convención, en donde

por la actuación del fiscal dentro de su actividad y su declaración de insubsistencia se debe desarrollar dentro de un proceso motivado, y si así mismo, los fiscales deben gozar de cierta estabilidad, en cuanto, el desarrollo de las actividades del fiscal son necesarias para la asistencia de acceso a la justicia de terceras personas.

En cuanto a la negación de un recurso legal rápido e idóneo, la Comisión observa que la peticionaria acudió en dos ocasiones a la tutela, la primera ante el Tribunal Superior de Cartagena (Sala Laboral) y la segunda ante el Consejo Seccional de la Judicatura, en donde esta última niega la tutela por considerar que era igual a la presentada ante el Tribunal Superior, la Comisión en análisis de dicha tutela, establece que no es de igual temática, ya que esta pro primera vez establece una presunta violación debido proceso.

Por otro lado, la Comisión señala que la peticionaria no estableció soportes claros para aceptar las violaciones a los artículos 19, 24 y 26 de la Convención Americana así como al artículo 7 de la Convención de Belem do Pará.

En relación con el proceso laboral, se analizara si la dilatación del proceso se relaciona con la violación de los artículos el artículo 8 y 25 en relación con el artículo 1 de la Convención.

Se utilizara por parte de la Comisión el artículo 29 de la Convención como base interpretativa.

### **Conclusiones:**

La Comisión decide que es competente para examinar la petición bajo el entendido que puede haber una presunta violación a los artículos 8 y 25 en concordancia con los artículos 1(1) de la Convención Americana.

- **Informe No 150/11. Petición 123-05 de admisibilidad: Ángel Alberto Duque-Colombia:**

### **Caso Concreto:**

La Comisión IDH recibió el 8 de febrero de 2005, una petición del Comisión Colombiana de Juristas y Germán Humberto Rincón Perfetti, en relación a la responsabilidad del estado Colombiano por la negación al acceso de la pensión de sobreviviente de Rincon Perfetti en vista de que las normas que regulan el derecho a la seguridad social excluían de dicho beneficio a las parejas del mismo sexo.

Los peticionarios alegan la violación de los artículos 4, 5, 8, 24 y 25 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos en conexión con el artículo 1.1 del mismo, los peticionarios alegan que no existe en el ordenamiento jurídico colombiano ningún proceso que este dirigido o sirva para una protección adecuada del solicitante, por lo que no se debe cumplir los requisitos establecidos en el artículo 46 de la Convención.

El peticionario expresa que el 4 de agosto de 1997 ingreso al programa ETS-VIH/SIDA del Instituto del Seguro Social (ISS) diagnosticado con el virus del VIH, señala el peticionario que había convivido con su pareja durante más de 10 años ininterrumpido como pareja permanente, hasta el 15 de septiembre de 2001 a consecuencia del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), el peticionario expresa que recibía apoyo económico del difunto e incluso pudo acceder a los servicios de la Empresa Prestadora de Salud (EPS) al amparo de la cual, recibía los servicios necesarios para su situación de salud. Posteriormente de la muerte de su pareja, presenta el señor Rincón el 19 de marzo de 2002 una petición a Colfondo para acceder a la pensión de sobrevivencia, con fundamento en la calidad de compañero permanente del señor JOJG. El 3 de abril de 2002, Colfondo responde negativamente argumentando que a la luz de la Ley 100 de 1993 solo se puede configurar en parejas de distinto sexo.

El 26 de abril del 2002, interpuso el peticionario una tutela en la cual argumentaba que el reconocimiento a la pensión de sobreviviente implicaba su derecho al acceso a la seguridad social, el 5 de junio de 2002 el Juzgado Décimo Civil Municipal falla en contra del señor Rincón utilizando el mismo argumento que Colfondos e indico que la acción de tutela es improcedente pues existían medios de orden legal o vías ordinarias (contencioso administrativa) o a los recursos de apelación o reposición, dentro de los términos legales,

contra la resolución de Colfondos, además, que el acceso a la seguridad social podría ser por el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBEN). El peticionario apelo la decisión el 19 de julio de 2002 el Juzgado Doce Civil del Circuito el cual confirmó la sentencia de primera instancia, el juzgado remitió la tutela a la Corte Constitucional pero esta no fue elegida para revisión.

El peticionario alega que a raíz de dicha situación ha tenido que recurrir a infinidad de esfuerzos para conseguir recursos económicos para mantenerse en la EPS, se expresa que el peticionario ostenta todos los requisitos para acceder a la pensión de sobreviviente, con la excepción del expuesto en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, se expresa también a la luz de lo solicitado que el artículo 1° de la Ley 54 de 1990 y el Decreto 1889 de 1994 en su artículo 10, se explicita que para que se configure la situación de compañero permanente y por ende sobreviviente deben ser de distinto sexo.

Alegan que esta situación afecta el derecho a la vida, integridad e igualdad ante la ley, explicitado en los artículos artículos 4, 5 y 24 en conexión con el artículo 1.1 de la Convención Americana, así como el derecho del mismo a acceder a la seguridad social en este caso la pensión de sobreviviente. Con esto se alude, que las normas colombianas en su interpretación limitada viola bajo el amparo de leyes que introducen factores de discriminación con relación a las parejas del mismo sexo, acceder a la pensión de sobrevivientes y con esto al derecho a la seguridad social, violando de esta forma los artículos 8.1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Los peticionarios alegan que gracias a la Sentencia C-336 de 2008 se reconoce el derecho a la pensión de sobrevivencia a parejas del mismo sexo y la T-1241 del 2008, la cual reconoce de manera retroactiva la unión marital de hecho conformada por parejas del mismo sexo con el fin de reclamar la pensión de sobrevivencia siempre y cuando se acredite la calidad de compañero permanente de la unión, así mismo, alegan que no existe ningún proceso de orden interno que garantice la protección al derecho reclamado, por lo que a la luz de los hechos el artículo 46 (1) no es aplicable.

En lo que corresponde al Estado como parte del proceso, este sostiene que en el lapso de tiempo desde la presentación de la tutela hasta la presentación de la petición a la Comisión,

no se puede comprobar que el señor Rincón no ha tenido acceso a su tratamiento, por lo que le pide a la Comisión no validar la presunta violación al derecho a la salud del señor. Señala el Estado, como directiva jurisprudencial constitucional, todo paciente diagnosticado con VIH afiliado a una EPS, debe cotizar al menos 10 semanas para poder acceder a los tratamientos idóneos, si este no cuenta con los recursos económicos la EPS debe asumir los costos de los tratamientos excluidos y posteriormente repetir en contra de la subcuenta del Fondo de Solidaridad y Garantía del Sistema de Seguridad Social en Salud (FOSYGA).

Señala el estado en lo correspondiente con los trámites internos, este no agoto la tutela para la aplicación retroactiva de la Sentencia C-336 de 2008, así mismo, señala que no se agotó los recursos administrativos, ya que no peticiono la pensión de sobreviviente, sino que el 22 de octubre de 2009 Ángel Alberto Duque, pidió solo información en cuanto los requisitos para acceder a esta, en cuanto a la inexistencia de mecanismos internos, con la jurisprudencia C-336 de 2008, que reconoce el derecho a la pensión de sobrevivencia a parejas del mismo sexo y T-1241 de 2008, sean establecido los medios para acceder a la pensión de sobrevivientes para personas del mismo sexo.

#### **Tramite de la Comisión:**

Se identifica la petición con el Numero: 123-05, el 8 de marzo de 2005 se le envía copia al estado colombiano, el cual tiene dos meses para responder en concordancia con el artículo 30 del reglamento de la Convención, el 11 de mayo de 2005 el Estado pide una prórroga la cual es otorgada, el 17 de enero de 2006 la Comisión reitera el pedido al estado Colombiano por su respuesta, el estado colombiano responde 6 de febrero de 2006, la cual fue transmitida a la parte el 22 de junio de 2006 los cuales solicitaron una prórroga que la Comisión otorgo, el 14 de agosto de 2006 los peticionarios presentaron sus observaciones, las cuales fueron transmitidas al Estado para sus observaciones, el 24 de octubre de 2008 en el marco del 134º periodo de sesiones se llevó a cabo una sesión de trabajo, el 4 de febrero de 2009, el Estado presento un escrito y fue transmitido a la parte, la cual el 4 de mayo del 2009 responde y sus observaciones son transmitidas al Estado, el 5 de junio de 2009 el Estado pidió una prórroga, el 8 junio del 2009 se recibió un *amicus curiae* de la Asociación Española para el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el 17 de julio del 2009 presento un escrito de observaciones y fue trasladado a los peticionarios, 14 de agosto de 2009 los

peticionarios pidieron una prórroga, el 14 de septiembre del 2009 se recibió un *amicus curiae* de la organización Colombia Diversa, el cual fue transmitido a los peticionarios y al Estado para su conocimiento, el 30 de septiembre de 2009 los peticionarios responden y esto es informado al Estado el cual el 3 de noviembre de 2009 el Estado presentó sus observaciones finales.

### **Análisis de Competencia de la CIDH y Admisibilidad elementos:**

Se realiza los análisis de competencia y procedencia de la petición:

#### **Competencia:**

- Artículo 44: Se establece que en cumplimiento de la ratificación de la Convención del Estado Colombiano, la petición puede ser interpuesta por una persona natural como es el caso en cuestión, por lo cual la comisión cuenta con la competencia *ratione personae*.
- La Comisión tiene competencia *ratione loci*, ya que el caso se presenta en el territorio colombiano y este hace parte de la CIDH.
- La Comisión tiene competencia *ratione temporis*, ya que la petición se presenta en un periodo de tiempo en que esta ratificado el Convenio IDH.
- La Comisión tiene competencia *ratione materiae*, ya que los derechos que se alegan violados están contenidos en el Convenio IDH.

#### **Admisibilidad:**

- Estudio de agotamiento de recursos internos como lo indica el artículo 46 (1) de Convención IDH.
- Se debe establecer las condiciones en las que el artículo 46 no sea necesariamente aplicable como elemento de admisibilidad, la Comisión reconoce tres casos: I) No existe en la regulación interna procesos relacionado con la temática. II) No se permitió su uso por parte del peticionario o se

presionó para no ejercerlo. III) Se retardo sin justificación la respuesta de dicho recurso.

- Se analiza el artículo 31 (1) de la Convención IDH, si el Estado alega la falta de agotamientos de recursos internos, este debe en concordancia probar que existen aún recursos y que estos son idóneos para el tema tratado.

### **Análisis de Admisibilidad por la Comisión del caso concreto:**

La Comisión define que la negación realizada por Colfondos en cuanto a que el solicitante no cumple las condiciones para ser beneficiario de la pensión de sobreviviente, constituye una negativa a sus pretensiones, agotando el trámite ante la entidad.

La Comisión también se refiere al uso de la tutela para la eficacia protección del derecho del peticionario, se observa que la tutela fue denegada ya que el reconocimiento de la tutela tiene mecanismos propios de la jurisdicción ordinaria, y no corresponden al juez de tutela su reconocimiento.

Se analiza también por parte de la Comisión las Sentencias C-336 de 2008 y T-1241 de 2008, las cuales configuran un procedimiento para el reconocimiento de la pensión de sobreviviente de manera retroactiva por medio de una acción de tutela, las cuales para poder configurar tal derecho debe existir una declaración notariada de la pareja fallecida para que se configure tal derecho, la cual a todas luces es imposible en la situación del señor Rincón, por lo que no existe dentro del ordenamiento ningún tipo de proceso eficaz dentro de la defensa de su derecho, por lo que el reclamo de los peticionantes se enmarca dentro de la excepción al agotamiento de los recursos internos prevista en el artículo 46(2)(a) de la Convención.

### **Plazo de Presentación de la Solicitud a la Comisión:**

El plazo que se establece en el reglamento general de la Comisión, las peticiones tienen un plazo de seis meses para ser presentadas, pero al aplicarse la excepción del artículo 46 (2) de la Convención IDH, la petición debe presentarse en un tiempo razonable el cual puede ser establecido al arbitrio de la Comisión.

### **Duplicación de procedimiento cosa juzgada internacional:**

No existe este procedimiento en otra instancia internacional, ni es una materia ya juzgada en cualquier tribunal internacional, cumpliendo así lo establecido en los artículos 46(1) (c) y 47(d) de la Convención.

### **Análisis de los hechos por parte de la Comisión:**

La Comisión establece que a la luz de lo expuesto se puede configurar una violación directa a los artículos 8.1 y 25, en concordancia con el artículo 1.1 de la Convención Americana, así mismo, la Comisión establece que las violaciones alegadas por el peticionario en relación con el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en concordancia con los artículos 1.1 y 2 requiere un análisis de fondo, en lo que respecta a la violación del artículo 5 este es subsidiario y depende de lo que se determine en las temáticas anteriores, en lo que corresponde a la violación del artículo 4 de la Convención el accionante no aporto los soportes suficientes.

### **Conclusiones:**

La Comisión concluye que es competente para examinar los reclamos presentados por los peticionarios sobre la presunta violación de los artículos 5, 8.1, 24 y 25 en concordancia con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana.

### **4.3.Acercamiento crítico a la realidad de la protección del SIDH en relación a los derechos laborales en Colombia.**

La historia reciente de Colombia tanto en lo político como en lo social, se ha desarrollado en el marco de un conflicto armado que se ha extendido desde la segunda mitad del siglo XX hasta nuestros días, en muchos aspectos, el tratado de paz no dio punto final al conflicto interno, si bien se logró la desmovilización y la inserción a la vida civil de gran parte de los actores armados como las FARC y los paramilitares, en muchos aspectos el conflicto armado sigue presente tanto en las zonas rurales como urbanas a lo largo y ancho del país.

Ese conflicto se ha desarrollado paralelamente con los instrumentos de protección regionales en cuanto a derechos humanos, por lo que históricamente los dos órganos de acción del SIDH la Comisión y la Corte, se ha reducido al abordaje de manera casi específica de casos en donde se evidencian la vulneración masiva y sistemática de derechos humanos en el marco de un conflicto armado o una guerra de carácter no convencional.

En relación con esta afirmación, podemos observar en el cuadro siguiente, el número de procesos admitidos por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos hasta el año 2012 año en se comenzó el proceso de paz con la guerrilla de las FARC:

<b>AÑO</b>	<b>DERECHO FUNDAMENTALES CIVILES- POLÍTICOS</b>	<b>DERECHO FUNDAMENTALES LABORALES</b>	<b>TOTAL</b>
1996	1		1
1997	1		1
1998	1		1
1999	3		3
2000	1		1
2001	6		6
2002	4		4
2003	2		2
2004	2	1	3
2005	5		5
2006	3		3
2007	8		8
2008	3		3

2009	8	1	9
2010	9		9
2011	8	1	9
2012	3	1	4
Total	68	4	72

Elaboración Propia

Fuente: (Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Casos Admisibilidad <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/admisibilidades.asp#inicio>).

Se observa en la tabla anterior, que la lógica del conflicto armado, obliga a los organismos internacionales de protección al análisis de casos “más graves”, en cuanto que la violación de los derechos fundamentales en juego se encuentren relacionadas de manera directa al derecho a la vida.

Sobre la lógica descrita, podemos traer a colación el Caso Isaza Uribe Y Otros vs. Colombia, en donde el estado colombiano es condenado por la desaparición de Víctor Manuel Isaza Uribe, ocurrida el 19 de noviembre de 1987, el cual estando en detención ilegal en la cárcel municipal de Puerto Nare (ubicada a escasos metros de la inspección de policía), es secuestrado por hombres armados y desaparecido, se establece que la acción se llevó a cabo por la relación del señor Isaza como miembro activo del partido político Unión Patriótica y por pertenecer al sindicato Único de Trabajadores de la Industria de los Materiales de Construcción, Sutimac, Seccional Puerto Nare, Antioquia.

La Asociación de Familiares de Detenidos y Desaparecidos (Asfaddes) y la Comisión Colombiana de Juristas, en diciembre de 1990 puso la denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que en 2015 profirió concepto de fondo, y el caso paso a la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La Corte realiza un análisis del contexto socio-político de finales de los ochenta en el Magdalena Medio, en donde se establecían en el Magdalena Medio grupos armados al margen de la ley de derecha, así mismo señala el denominado “Estatuto de Seguridad” (Decreto Legislativo 23 de 1978), como una ley no solo contra los insurgentes, sino contra toda corriente política de izquierda, ley que violaba de manera directa y generalizada de derechos

fundamentales, y además fue caldo de cultivo para el surgimiento de grupos paramilitares armados ilegales.

La Corte condena responsable al estado colombiano de la desaparición forzada de Isaza Uribe, puesto que incumplió de manera flagrante sus obligaciones, además de censurar cualquier intento por esclarecer los hechos ocurridos, así como el apoyo por parte de sectores gubernamentales de la conformación de grupos paramilitares.

Este ejemplo corresponde a la afirmación con la que se comienza este apartado, si bien esta sentencia parece proteger derechos laborales (sindicales), lo hace en relación a derechos fundamentales como la vida y la integridad, por lo que corresponde a la lógica de que los derechos sociales entre los cuales se encuentran los laborales, son unos derechos exigibles pero subsidiarios en cuanto importancia, ya que la violación de estos se configura de carácter importante cuando están ligados a derechos de naturaleza políticos o civiles, así como derechos humanos.

Podemos observar entonces, a la luz de los datos arrojados por la tabla y por el ejemplo anterior, y por lo desarrollado anteriormente, en cuanto solo existe un fallo de la Corte IDH en cuanto a derechos laborales de manera exclusiva, que en Colombia, por el desarrollo mismo del conflicto interno, los derechos laborales no han sido protegidos de manera particular, sino en relación con otros derechos más importantes en cuanto estos representan los estragos de un conflicto armado.

#### **4.4.Perspectivas de protección del SIDH en Colombia en relación a los derechos laborales.**

En Colombia, los casos de naturaleza laboral que han sido presentados a la Comisión IDH, no han sido fallados por la Corte IDH, por lo que tal protección se supone de la naturaleza misma del sistema Interamericano de Derechos Humanos, el cual ha configurado ciertos mecanismos o herramientas las cuales al observar e identificar alguna violación a los

derechos laborales explicitados en el Protocolo de San Salvador, el sistema pueda entonces proteger los derechos vulnerados.

Los derechos laborales son desarrollados en diversos tratados internacionales de derechos humanos, por lo cual su ratificación por el estado colombiano y a través del artículo 93 de la Constitución Política los convierte en elementos activos dentro de la normativa interna, estos elementos o derechos laborales, se encuentran consagrados a nivel regional en la Convención Interamericana de Derechos Humanos, así como en el Protocolo de San Salvador, por lo que al fallar las instancias o los procesos internos o jurisdiccionales en la protección de los derechos, el SIDH entonces suple la jurisdicción interna cuando estos son sujetos pasivos de presuntas violaciones de tales por parte del Estado.

Se presenta entonces una interconexión entre la normativa interna y la externa, en la que los derechos de naturaleza laborales se protegen por medio de categorías y criterios desarrollados por el derecho internacional (SIDH), en este sentido, el sistema regional se configura como la última ratio de protección, se establece como un mecanismo de limitación frente al Estado.

Así mismo, se debe entender que desde la expedición de la Constitución Política de 1991, todos los jueces que conforman el sistema judicial colombiano, son considerados jueces constitucionales, por lo que estos deben aplicar los criterios externos o internacionales de protección en todos y cada uno de sus fallos, en razón de tutelar de manera amplia los derechos laborales de los trabajadores.

Sobre esta relación entre la protección interna y externa, se debe aclarar que la decisión del sistema regional es costosa y presenta gran demora, por lo que lo aconsejable no es depender de manera directa del mismo, es esencial implementar los estándares internacionales en el derecho interno, mínimos procesales los cuales determina Abramovich (2013), los cuales están dirigidos a una plena protección de los derechos laborales y la exigibilidad de los derechos Económicos, Culturales y Sociales:

- La exigencia por parte del sistema regional de protección para que el Estado elimine cualquier clase de obstáculo procesal para la exigencia de los derechos laborales.

- Se debe desarrollar de manera explícita los procesos administrativos en cuanto a la exigencia de los derechos laborales.
- La implementación de la tutela como herramienta directa para la exigencia de los derechos laborales de manera individual y colectiva.

Estos estándares son necesarios en la protección de los derechos laborales, estos se derivan del SIDH, el cual por la extensión de tiempo de los procesos judiciales y sus instancias, la intervención del sistema regional de protección se configura como una herramienta sumamente complicada en cuanto el acceso y protección de los derechos laborales.

Por lo que en perspectiva, es preferible insertar de manera amplia los principios del mismo que utilizar sus órganos jurisdiccionales, dada la complejidad de poder acceder a los mismos en cuanto a la cantidad de instancias y temporalidad de los procesos.

## CONCLUSIONES

1. La internacionalización del derecho laboral o la homogenización de las normas laborales es un proceso que se ha desarrollado desde finales del siglo XIX, el cual correspondió al fenómeno de la revolución industrial y a la expansión de la lucha de clase por Europa en el marco del comunismo y las corrientes socialistas de gran auge en ese momento.
2. Los primeros intentos correspondieron a los acercamientos de los Estados industrializados en Europa, los cuales coinciden en algunos puntos esenciales en cuanto las condiciones laborales de la época, pero esto limitado por la conveniencia misma de las naciones.
3. La OIT nace como un organismo internacional después de la primera guerra mundial, esta organización tiene su base en el Tratado de Versalles, como una de las propuestas para mantener la paz entre naciones, y poder establecer la participación de los trabajadores, patrones y gobiernos.
4. Dentro de los desarrollos normativos de la OIT se destacan ocho convenciones esenciales en el desarrollo de los derechos laborales, los cuales giran en torno a la eliminación del trabajo forzoso, agrupación sindical, discriminación de cualquier tipo en el ámbito laboral, eliminación de trabajo infantil.
5. En Colombia con la expedición de la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales referentes al desarrollo de derechos fundamentales se han incorporado a la normativa interna por medio del Bloque de Constitucionalidad, por medio del cual normas de carácter internacional se integran a la constitución sin estar explícitamente en la misma, además, de servir como herramienta interpretativa para la aplicación de leyes de orden interno.
6. Sobre la internacionalización del derecho laboral en Colombia, se observa en la utilización de la normativa internacional en los fallos de la Corte Constitucional, en

la cual la normativa desarrollada por la OIT se ha utilizado para la defensa y garantía de derechos laborales en Colombia.

7. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos es creación de la OEA, como una herramienta regional para la defensa de los derechos humanos, inspirada en el sistema europeo de defensa de derechos humanos.
8. El SIDH está compuesto por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en 1948, la Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en 1969, dentro de estas herramientas internacionales se encuentran explicitados un conjunto de derechos denominados Económicos, Sociales y Culturales, los cuales para la Convención, son esencialmente derechos fundamentales dada su relación en el desarrollo digno del ciudadano en democracia.
9. El SIDH, está conformado por dos organismos diferenciados en la defensa de los derechos humanos a nivel regional, primeramente la Comisión, conformada por 7 juristas de amplia trayectoria en derechos humanos, tiene como objetivo la promover la observancia y la defensa de los derechos humanos, además de servir como órgano consultivo, por otro lado, está la Corte IDH, el cual es el órgano jurisdiccional del sistema.
10. El único fallo de la Corte IDH en relación con la protección de derechos laborales de manera diferenciada ha sido el caso de Lagos vs Perú, el cual la Corte condeno al estado peruano a indemnizar al señor Lagos por violación del derecho a la estabilidad laboral, la asociación y la libertad de expresión.
11. Este fallo demuestra que la protección de derechos Económicos, Sociales y Culturales aún están rezagados frente a otros derechos, si bien, estos ya son considerados como derechos esencialmente fundamentales, por lo que este proceso abre un camino para el acceso de una verdadera justicia.

12. La recepción de casos en el SIDH desde Colombia, en su gran mayoría han sido en relación a las dinámicas del conflicto interno, violaciones de derechos humanos en gran parte desplazamiento y desapariciones forzadas.
  
13. Los casos asumidos por la Comisión IDH en relación con la violación de derechos laborales en Colombia son escasos, ningún caso que se ha presentado ante la comisión ha sido estudiado o fallado por la Corte IDH, por lo que la protección de los derechos fundamentales existe en cuanto sistema, pero no ha sido aplicada directamente en Colombia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). Informe No 150/11. Petición 123-05. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2011/COAD123-05ES.doc>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2014). Informe no. 49/14 petición 1196-07. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/2014/COAD1196-07ES.pdf>
- Corte Constitucional de Colombia. (1992). Sentencia C-221. MP: Alejandro Martínez Caballero. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/c-221-92.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (1992). Sentencia T-418. MP: Dr. Jaime Sanin Greiffenstein. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-418-92.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (1997). Sentencia SU-037. MP: Dr. Antonio Barrera Carbonell. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/SU039-97.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (1998). Sentencia T-652. MP: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-652-98.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (1999). Sentencia T-568. MP: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-568-99.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-567. MP: Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2000/C-567-00.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2002). Sentencia C-418. MP: Dr. Alvaro Tafur Galvis. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-418-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2002). Sentencia C-891. MP: Dr. Jaime Araujo Rentería. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-891-02.htm>
- Balmaceda, M. (1998). Principios de derecho internacional del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. Chile, Santiago.

Santoscoy, B (2014). Las visitas *in loco* de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2454/40.pdf>

Serrano, C. (2000). Crisis nacional, movimientos populares y populismo en España. España, Barcelona: Península.

Soto, A. (1988). El Trabajo industrial en la España contemporánea, 1874-1936. España, Barcelona: Anthropos.

Medina, F. (2012). Responsabilidad Internacional del Estado por actos particulares: análisis jurisprudencial interamericano. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26724.pdf>

Montt, M. (1998). Principios de derecho internacional del trabajo. Chile, Santiago: Editorial Jurídica de Chile

Tratado de Versalles. (1919). Recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/tratado-de-versalles/>

Organización Internacional de Trabajadores. (1978). Las normas internacionales del trabajo. Suiza: Ginebra.

Organización Internacional de Trabajadores. (2002). Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_095897.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf)

Organización de Estados Americanos. (1969). Convención americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos (b-32). Recuperado de: [http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/protocolo\\_san\\_salvador.html](http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/protocolo_san_salvador.html)

Organización de Estados Americanos. (1948). Declaración americana de los derechos y deberes del hombre. Recuperado de: [https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n\\_Americana\\_de\\_los\\_Derechos\\_y\\_Deberes\\_del\\_Hombre\\_1948.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf)

Poblete, M. (1958). La Comunidad Internacional Contemporánea. Chile, Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Arteaga, S. (2018). ¿Cómo funciona el cerebro político? Guía de comunicación política para entender a los votantes y a la opinión pública. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 10 (20): 187-212. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.10-num.20-2018-2155>

Bechara, A. (2015). Aproximación teórica al concepto de estado: distinciones en torno a Heller, Jellinek y Carré de Malberg. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 7, (14): 72-84. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.7-num.14-2015-1518>

Campiz Jiménez, G. (2018) Incongruencias de las sanciones a grupos armados ilegales contemplados en los acuerdos de la Habana con los modelos de justicia restaurativa actuales. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 10 (19): 178-203. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.10-num.19-2018-2139>

Caro, K. (2018). Hermenéutica Judicial para la protección de los segundos ocupantes en el proceso de restitución y formalización de tierras. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, X (19):250-270. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.10-num.19-2018-2142>

Ferrer, J. (2017). La prueba es libertad, pero no tanto: una teoría de la prueba cuasi-Benthamiana. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 9, (18): 150-169. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.9-num.18-2017-2059>

Kalach, G. (2016). Las comisiones de la verdad en Colombia (2016) Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo. VIII, (16): 106-124. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.8-num.16-2016-1534>

Petro González, I. (2016). El juez en el neoconstitucionalismo y su papel en el sistema de control difuso de constitucionalidad en Colombia. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, VIII, (16): 125-134. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.8-num.16-2016-1535>

León Vargas, G. (2018). Diáspora Venezolana: Cartagena, más allá de las cifras. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 10 (20): 111-119. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.10-num.20-2018-2150>

Luna Salas, F., & Nisimblat Murillo, N., (2017). El Proceso Monitorio. Una Innovación Judicial Para El Ejercicio De Derechos Crediticios. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 9 (17):154-168. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.9-num.17-2017-1546>

Payares, J. (2017) Restitución de tierras, paso clave para el posconflicto: estudio de fallos. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 9 (18): 31-40. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.9-num.18-2017-2052>

Salgado, A. (2017). Constitución y Derechos Humanos. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo. 9, (18):21-30. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.9-num.18-2017-2051>

Vázquez, C. (2017). El perito de confianza de los jueces. Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 9, (18): 170-200. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.9-num.18-2017-2060>