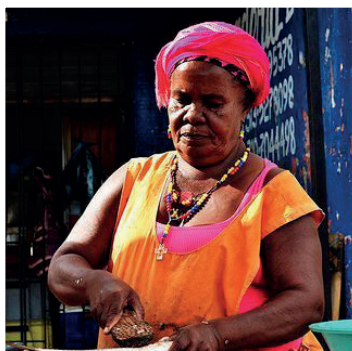


Derechos Humanos Laborales

Una mirada desde el Derecho
Internacional de los Derechos
Humanos y la jurisprudencia de
la Sala de Casación Laboral de la
Corte Suprema de Justicia



Derechos Humanos Laborales

Una mirada desde el Derecho
Internacional de los Derechos
Humanos y la jurisprudencia de
la Sala de Casación Laboral de la
Corte Suprema de Justicia



**Centro
de estudios**
en Derechos Humanos



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



**Defensoría
del Pueblo**
C O L O M B I A

© Defensoría del Pueblo
© Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia

Obra de distribución gratuita.

El presente texto se puede reproducir, fotocopiar o replicar, total o parcialmente, citando la fuente.

Colombia. Defensoría del Pueblo y Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Derechos humanos laborales. Una mirada desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Páginas: 215

Edición: Defensoría del Pueblo

Bogotá, D. C., enero de 2023

Defensoría del Pueblo

<https://www.defensoria.gov.co/>

Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia

<https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/relatoria-sala-laboral/>

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

CARLOS CAMARGO ASSIS
Defensor del Pueblo

LUIS ANDRÉS FAJARDO ARTURO
Vicedefensor del Pueblo

OSCAR JULIÁN VALENCIA LOAIZA
Secretario General

SALA DE CASACIÓN LABORAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

MAGISTRADO IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Presidente Sala Laboral CSJ

GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado

FERNANDO CASTILLO CADENA
Magistrado

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado

ÓMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado

El presente trabajo fue elaborado por el Comité Editorial de la Corte Suprema de Justicia, Coordinador, Dr. Enrique Javier Correa de la Hoz, con la colaboración de la Relatoría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Por el Centro de Estudios en Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo, y el Grupo de Trabajo de Seguimiento Misional y Análisis Especiales de la Vicedefensoría del Pueblo, Dr. Fernando Alberto Rodríguez Castro, compilador. Fernando Estrada Ramírez, coordinador; Daniela Jiménez Carreño, Juan Felipe Mercado Castillo, integrantes grupo de Trabajo.

COORDINACIÓN Y EDICIÓN GENERAL

Secretaría Técnica del Comité Editorial:

Gissela Arias González, directora nacional de Promoción y Divulgación de los Derechos Humanos de la Defensoría del Pueblo

Este documento debe citarse así: Defensoría del Pueblo, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. (2023). *Derechos humanos laborales. Una mirada desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.*

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de la Defensoría del Pueblo y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Abreviaturas

CST	Código Sustantivo del Trabajo
CADH	Convención Americana de Derechos Humanos
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CDESC	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
CDH	Comité de Derechos Humanos
CDPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CIADDIS	Convenciones Interamericana para la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
CMW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CSJ	Corte Suprema de Justicia
DHL	Derechos Humanos Laborales
DIDH	Derecho Internacional de los Derechos Humanos
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Contenido

Abreviaturas	3
Introducción	19
Aproximación al concepto de los derechos humanos laborales	23
Derecho al trabajo	29
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	31
Marco normativo	31
Declaración Universal de Derechos Humanos	31
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	31
Punto de vista de los órganos de supervisión	32
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	32
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	34
Marco normativo	34
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	34
Carta de la OEA	34
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	35
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador	35
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	36
Corte Interamericana de Derechos Humanos	36
Normativa nacional	36
Constitución Política	36
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	37
El trabajador es ante todo un ser humano, digno y merecedor de respeto	37
El contrato de trabajo no puede asimilarse a otro convenio como el de “arrendamiento de servicios”, pues la protección especial de la cual goza impide al empleador el abuso y al trabajador renunciar a sus derechos o a condiciones adecuadas para laborar	37
Los derechos laborales son irrenunciables	38
Las normas de los convenios colectivos son inderogables	38
La indemnización por despido injusto no vulnera el derecho al trabajo	39
Además de la indemnización tarifada por despido sin justa causa, es posible reclamar perjuicios morales	39

Ineficacia de las transacciones y conciliaciones que desconozcan derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores	39
Los acuerdos que desconozcan los derechos irrenunciables o fundamentales de los trabajadores son ineficaces	39
Impedir al trabajador prestar sus servicios es contrario a la buena fe y vulnera su dignidad	40
La protección a la maternidad también opera en los contratos de duración determinada	41
Cuando sea imposible física y jurídicamente el reintegro, procede una indemnización a título compensatorio por los derechos laborales infringidos	41
Garantía de estabilidad en el empleo de personas con discapacidad	42
Garantía de estabilidad en el empleo de personas con discapacidad en contratos a término fijo, cuando fenecen por expiración del plazo pactado	42
La invalidez del trabajador no constituye un obstáculo para su reintegro y reinserción laboral	43
La liquidación de una entidad no es una justa causa de despido	43
Derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias	45
Un salario equitativo	47
Un salario de igual valor por igual trabajo	48
La posibilidad de que todo trabajador siga su vocación	48
La oportunidad para ser promovido	48
La estabilidad en el empleo, la seguridad e higiene en el trabajo	49
La limitación razonable de las horas de trabajo	49
El derecho al descanso y disfrute del tiempo libre	50
Las vacaciones pagadas y la remuneración de los días feriados nacionales	50
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	51
Marco normativo	51
Declaración Universal de Derechos Humanos	51
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	52
Punto de vista de los órganos de supervisión	52
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	52
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	57
Marco normativo	57
Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	57
Carta de la OEA	57
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	58
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	58
Carta Social de las Américas	59

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	59
Corte Interamericana de Derechos Humanos	59
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	60
Normativa nacional	61
Constitución Política	61
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	61
Los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y equitativa por sus empleadores y a que se respete su dignidad humana	61
Una vez acreditada la prestación personal del servicio, la relación de trabajo dependiente se presume	62
La subordinación es la clave en la determinación de una relación de trabajo dependiente y su análisis se lleva a cabo conforme a la técnica del haz de indicios	62
Los contratos de prestación de servicios en el sector oficial son excepcionales y temporales	63
Las cooperativas de trabajo asociado no pueden ser utilizadas de manera fraudulenta para encubrir relaciones laborales dependientes	64
Las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la entidad usuaria	65
Los contratos sindicales no pueden ser utilizados para actividades de tercerización laboral ilegal	65
La tercerización laboral no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores	66
Es salario todo lo que percibe el trabajador como contraprestación del servicio	67
El descanso remunerado es un derecho del cual no se puede privar al trabajador	67
No es posible descontar de la jornada de trabajo descansos para la toma de algunos alimentos	67
Si bien los trabajadores de confianza y manejo se exceptúan de la jornada máxima legal, no pierden el derecho al descanso remunerado durante domingos y festivos	68
El tiempo en que los trabajadores deben estar disponibles debe remunerarse	68
Descanso remunerado por trabajo habitual en domingo y su aplicación a trabajadores que devengan salario integral	68
La incapacidad médica no excluye el derecho al descanso dominical	69
Prohibición de todo tipo de discriminación	71
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	74

Marco normativo	74
Declaración Universal de Derechos Humanos	74
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	74
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	75
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	75
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	75
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	76
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	77
Punto de vista de los órganos de supervisión	77
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	77
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	78
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	78
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	79
Marco normativo	79
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	79
Convención Americana sobre Derechos Humanos	79
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador	79
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará	80
Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores	80
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	81
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	81
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	81
Corte Interamericana de Derechos Humanos	82
Normativa nacional	84
Constitución Política	84
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	84
Discriminación sindical en el empleo	84
El derecho a la igualdad	85
Los trabajadores pueden terminar unilateralmente el contrato de trabajo si son objeto de conductas discriminatorias	85
El DIDH proscribire la discriminación por cualquier causa contra la mujer, incluso antes de la Constitución de 1991	85
El acoso sexual en el ámbito del trabajo configura discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres	86
La mujer víctima de maltrato intrafamiliar no debe perder el derecho a la pensión de sobrevivientes si renuncia a la cohabitación para proteger su vida	86
Es discriminatorio no garantizar el derecho a afiliarse al sistema de seguridad social por razones de edad	87

El reconocimiento de derechos pensionales no debe sujetarse a distinciones de género	87
Los actos de segregación racial infringen los principios de igualdad y no discriminación	87
Discriminación salarial cuando se funda en criterios de valoración irrelevantes	88
El sistema de seguridad social aplica a todos los habitantes del territorio nacional, incluyendo a los extranjeros, por lo que debe garantizarse su efectivo acceso sin discriminación de ningún tipo y evitando reproducir estereotipos negativos discriminatorios	88
Otorgar un trato económico distinto a los trabajadores contratados a término indefinido y aquellos vinculados mediante otras modalidades de empleo, por el simple hecho de su formato de vinculación, es contrario al principio de igualdad y no discriminación	89
Derecho a la igualdad de remuneración	91
	93
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	93
Marco normativo	93
Declaración Universal de Derechos Humanos	93
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	93
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	94
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial	94
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	95
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	95
Punto de vista de los órganos de supervisión	95
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	95
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	97
Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	97
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	97
Marco normativo	97
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	97
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	98
Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores	98
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	98
Corte Interamericana de Derechos Humanos	98
Normativa nacional	99
Constitución Política	99

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	100
No basta que se realice igual trabajo, sino en iguales o equivalentes condiciones de eficiencia. La diferencia salarial puede justificarse en circunstancias que tienen incidencia en el desempeño del trabajo	100
Dos acepciones sobre la igualdad salarial	100
Reglas de aplicación de los principios de igualdad y prohibición de todo tipo de discriminación	101
Diferencia de remuneración salarial ante diferencias en la educación de los trabajadores	101
Beneficios salariales superiores a los trabajadores sindicalizados, en comparación con los no sindicalizados, no vulnera el derecho a la igualdad de remuneración	101
La existencia de diferentes regímenes de remuneración en una misma empresa, producto de la aplicación de diversos instrumentos extralegales, no vulnera el derecho a la igualdad de remuneración	102
Trabajar en jornada de medio tiempo no justifica que no se incremente el salario proporcionalmente a los de los demás empleados	102
Derecho a la protección de la mujer trabajadora	103
	105
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	105
Marco normativo	105
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	105
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	106
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	106
Punto de vista de los órganos de supervisión	107
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	107
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CMMW)	107
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	108
Marco normativo	108
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	108
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	108
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Convención de Belém do Pará	109
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	109
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	109
Corte Interamericana de Derechos Humanos	109
Normativa nacional	110
Constitución Política	110

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	110
El despido realizado durante el periodo de gestación y la licencia de maternidad, sin autorización del inspector del trabajo se presume discriminatorio y, por tanto, es ineficaz	110
La protección de la maternidad y lactancia en el trabajo es uno de los pilares básicos de nuestro ordenamiento jurídico y opera en los contratos a término fijo	111
El acoso sexual en el espacio laboral es una forma específica de violencia de género	111
Están prohibidos los criterios de diferenciación ilegítimos o irrelevantes	112
El sistema internacional de derechos humanos proscribela discriminación por cualquier causa contra la mujer, incluso desde antes de la Constitución de 000	112
Los jueces tienen la obligación de excluir de sus decisiones cualquier asomo de discriminación positiva o negativa que produzca y reproduzca desigualdades y roles o estereotipos de género	112
La protección de la mujer trabajadora implica que las autoridades tomen medidas positivas que permitan el desarrollo personal y profesional de las mujeres	113
Discriminación estructural contra la mujer	113
No debe descartarse la convivencia que da acceso a una pensión de sobrevivientes por la simple separación física de cuerpos, sin atender situaciones especiales como la violencia que en ese contexto históricamente ha sufrido la mujer	113
La Corte se inclina por una interpretación omnicompreensiva de hombres y mujeres a fin de evitar diferenciaciones arbitrarias	114
Privar de la pensión por contraer nuevas nupcias no es más que perpetuar la histórica discriminación contra las mujeres	114
Derecho a la protección de los trabajadores en situación de discapacidad	115
	117
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	117
Marco normativo	117
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	117
Punto de vista de los órganos de supervisión	119
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	121
Marco normativo	121
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	121

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	121
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer-Convención de Belém Do Pará	122
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores	122
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	122
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	122
Corte Interamericana de Derechos Humanos	123
Normativa nacional	123
Constitución Política	123
Ley Estatutaria 0008 de 0003	124
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	124
Concepto de discapacidad	124
Invalidez y discapacidad son conceptos distintos, aunque en una misma persona pueden coincidir o superponerse ambas situaciones	124
La invalidez del trabajador no constituye un obstáculo para su reintegro y inserción laboral	125
Si el empleador demuestra una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo a un trabajador en situación de discapacidad, el despido no es discriminatorio	125
La no prórroga de los contratos a término fijo para las personas con discapacidad debe justificarse en una necesidad empresarial, pues lo contrario implica una conducta discriminatoria	126
Enfermedad mental no es lo mismo que discapacidad mental	126
La estabilidad laboral reforzada opera cuando el trabajador está en proceso de recuperación de su estado de salud	126
No se puede condicionar el derecho a la estabilidad laboral reforzada a que el trabajador posea un carné, una certificación o un dictamen médico que reconozca la discapacidad	127
Procedencia del reintegro cuando el empleador, al momento de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, conoce la enfermedad mental que padece el trabajador	127
Libertad sindical y negociación colectiva	129
	131
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	131
Marco normativo	131
Declaración Universal de Derechos Humanos	131
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	132
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	132
Punto de vista de los órganos de supervisión	133

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	134
Marco normativo	134
Carta de la OEA	134
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	134
Convención Americana sobre Derechos Humanos	135
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	135
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	136
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	136
Corte Interamericana de Derechos Humanos	137
Normativa nacional	139
Constitución Política	139
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	139
Faceta individual y colectiva del derecho de asociación sindical	139
Derecho de los trabajadores, sin distinción relativa a la naturaleza de su contrato, a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y a afiliarse a las mismas	140
Elementos esenciales del derecho de asociación sindical	140
Derecho a la negociación colectiva	141
Función y materias cubiertas por la negociación colectiva	141
Los planes de beneficios extralegales o pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en el convenio colectivo atentan contra el derecho de asociación sindical	143
Los árbitros no pueden reducir los beneficios de la convención colectiva de trabajo	143
Derecho de huelga	145
	147
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	147
Marco normativo	147
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	147
Punto de vista de los órganos de supervisión del sistema universal	147
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	148
Marco normativo	148
Carta de la OEA	148
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	148
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	148
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	149

Comisión Interamericana de Derechos Humanos	149
Corte Interamericana de Derechos Humanos	149
Normativa nacional	150
Constitución Política	150
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	150
La huelga es un derecho fundamental conexo a la democracia	150
Titularidad del derecho de huelga	151
La huelga puede perseguir cualquier finalidad de interés para los trabajadores	151
Las huelgas distintas de la contractual no están sujetas a ningún procedimiento	151
Criterios para delimitar cuando un servicio es esencial y, por tanto, la huelga está prohibida	151
Los trabajadores tienen el derecho a interrumpir sus laborales con ocasión de peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras	152
Los trabajadores y sus organizaciones no pueden ser perjudicados por el hecho de organizar o participar en huelgas	153
Derecho a la libertad de opinión y de expresión	155
	157
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	157
Marco normativo	157
Declaración Universal de Derechos Humanos	157
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	157
Punto de vista de los órganos de supervisión	158
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	158
Marco normativo	158
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	158
Convención Americana sobre Derechos Humanos	159
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	159
Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Corte Interamericana de Derechos Humanos	159
Normativa nacional	160
Constitución Política	160
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	161
Libertad de expresión como una garantía asociada a la libertad sindical	161
La libertad de expresión no solo protege expresiones inofensivas, sino aquellas que pueden resultar molestas	161
El ejercicio de la libertad de expresión no puede ser causal de despido	162

Es válido que en las empresas se destine un espacio para que el sindicato publique carteleras relacionadas con su actividad	162
Debe garantizarse la libertad de expresión sindical a través de las herramientas tecnológicas de la empresa	162
Las acciones tendientes a infundir presión, coacción o intimidación sobre los trabajadores para impedir el derecho al voto y definir el destino de la huelga son graves e ilegales porque afectan el principio democrático, la dignidad y la libertad de expresión	163
Derecho a la consulta e información	165
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	168
Marco normativo	168
Declaración Universal de Derechos Humanos	168
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	168
Punto de vista de los órganos de supervisión	168
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	169
Marco normativo	169
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	169
Convención Americana sobre Derechos Humanos	169
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	170
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	170
Corte Interamericana de Derechos Humanos	170
Normativa nacional	172
Constitución Política	172
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	172
La información es un presupuesto necesario para el ejercicio de la actividad sindical	172
Contenido del derecho a la información	173
El derecho a la información es necesario para promover las medidas tendientes a que los trabajadores tomen parte en la gestión de las empresas	174
Los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de sus trabajadores de forma indefinida	174
Las entidades administradoras de pensiones tienen la obligación de custodiar la información de sus afiliados y transmitirles información cierta, precisa, fidedigna y actualizada	175
Derecho a la seguridad social	177
Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	179
Marco normativo	179

Declaración Universal de Derechos Humanos	179
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	180
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	180
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	180
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	181
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	181
Punto de vista de los órganos de supervisión	182
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	182
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	183
Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	183
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	184
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	184
Marco normativo	184
Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre	184
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	185
Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores	185
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	186
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	186
Corte Interamericana de Derechos Humanos	187
Normativa nacional	188
Constitución Política	188
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	188
Naturaleza de la seguridad social en la Constitución de 000	188
Conformación del sistema de seguridad social integral con recursos limitados, pero con el objetivo constitucional de prestar los servicios de forma adecuada, oportuna y suficiente	189
Los regímenes pensionales deben articularse para garantizar los objetivos de la seguridad social	190
El sistema de seguridad social aplica a todos los habitantes del territorio nacional, incluyendo a los extranjeros, por lo que debe garantizarse su efectivo acceso sin discriminación de ningún tipo y evitando reproducir estereotipos negativos discriminatorios	190
La seguridad social es un derecho subjetivo de carácter irrenunciable	191
La pensión es un derecho humano: privar de la pensión por contraer nuevas nupcias no es más que perpetuar la histórica discriminación contra las mujeres	191
Los jueces deben aplicar la norma que regula el supuesto fáctico que exige protección de la seguridad social	192
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	193

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos	196
Marco normativo	196
Declaración Universal de Derechos Humanos	196
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	196
Punto de vista de los órganos de supervisión	197
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	197
Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos	199
Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos	201
Marco normativo	201
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	201
Carta de la OEA	201
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador	201
Punto de vista de los órganos del sistema interamericano	202
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	202
Corte Interamericana de Derechos Humanos	203
Normativa nacional	204
Constitución Política	204
Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia	204
Los empleadores tienen la obligación de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores	204
El deber de seguridad y cuidado a cargo del empleador no se agota por el hecho de adoptar ciertas medidas para la prevención de riesgos laborales, también implica la obligación de exigir su acatamiento a los trabajadores	205
Los trabajadores tienen el derecho a interrumpir sus labores frente a peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras	206
La imprudencia del trabajador no exime al empleador de responsabilidad ante la ocurrencia de un accidente de trabajo	207
Los trabajadores tienen derecho a la indemnización total de perjuicios cuando demuestren que su empleador incurrió en una conducta culposa en el accidente o enfermedad laboral	207
Para acceder a la indemnización plena de perjuicios el trabajador debe demostrar la culpa de su empleador	207
Bibliografía	209
Textos académicos y compendios	209
Observaciones y recomendaciones	210

Comité de Derechos Humanos	210
Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales	210
Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	211
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	212
Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	212
Informes	212
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	212
Otros órganos	213
Jurisprudencia citada	214
Jurisprudencia Corte IDH	214
Jurisprudencia consultiva	214
Jurisprudencia contenciosa	214
Jurisprudencia nacional relacionada	215
Convenios y normas internacionales	220
Leyes y decretos	222

Introducción

Las relaciones de trabajo se transforman. Cada vez son más constantes los cambios en los procesos de racionalización del proceso productivo y de prestación de servicios, los cuales generan reacomodos de los diferentes actores que intervienen en el campo del trabajo, así como en el papel regulador del Estado.

El modelo de organización de la empresa contemporánea es complejo y se basa en la flexibilización, la externalización o la deslocalización como consecuencia de avances en las comunicaciones y la tecnología. Una de sus características más visibles es la fragmentación empresarial, viabilizada a través de los procesos de tercerización y subcontratación. Este es un fenómeno creciente que tiene como principal efecto, segmentar la mano de obra en un cúmulo de unidades productivas de menor tamaño, a las cuales las trabajadoras y los trabajadores se vinculan para prestar sus servicios a empresas de mayor envergadura.

Por otra parte, es evidente el importante crecimiento de formas de empleo no estándar, que se alejan del formato típico tradicional del contrato bilateral a tiempo indefinido, con una jornada de trabajo definida y ejecutado en las instalaciones del empleador. A este panorama se suma la expansión del autoempleo o trabajo autónomo, tanto encubierto como auténtico, debido al desarrollo del sector servicios y, en la actualidad, a las plataformas digitales de trabajo. Así mismo, también la globalización económica ha propiciado una crisis de los Estados-nación para regular fenómenos sociales y laborales que ocurren a escala mundial.

Todos estos cambios no solo cuestionan los modelos tradicionales de regulación en el campo del derecho laboral, sino que también tienen efectos en el Estado social y democrático de derecho.

En el panorama descrito, la regulación de los problemas sociales que provee un Derecho del Trabajo pensado para la época de desarrollo industrial o de capitalismo industrial, se encuentra con limitaciones derivadas de la propia lógica de las relaciones productivas sobre las cuales se edificó y las que actualmente discurren en el mundo del trabajo.

Estas limitaciones de las normas legislativas y reglamentarias de los Estados para resolver problemas laborales diversos e inéditos, así como la necesidad imperiosa de encontrar respuestas normativas satisfactorias y consensuadas por la comunidad internacional a desafíos complejos que comprometen las libertades y la dignidad de los trabajadores en el mundo, ha propiciado una revitalización del Derecho Internacional del Trabajo, tanto en lo que concierne a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), como en lo relativo —y más recientemente— al mundo de los Derechos Humanos Laborales (DHL).

Se parte de la premisa que la formación y la práctica judicial y administrativa tradicionales, suelen enfocarse en las NIT (convenios y recomendaciones) y en las decisiones de los órganos de supervisión de la OIT, dejando en ocasiones a un lado el importante campo de los derechos humanos en su especificidad



laboral, pese a que tanto las NIT como los DHL son fuentes complementarias para la comprensión del alcance y contenido de diversos derechos laborales. En otras palabras, un diálogo entre las NIT y los DHL y su empleo complementario para el análisis de los derechos laborales y los desafíos que enfrentan en las nuevas formas de organización del trabajo y la producción, ofrece una mirada más completa del alcance y de los contenidos esenciales de tales derechos y la forma en que se exteriorizan o manifiestan en situaciones conflictivas o en las cuales es necesaria su protección por parte de las autoridades.

Precisamente, el objetivo de este trabajo conjunto desarrollado entre la Defensoría del Pueblo y la Sala de Casación Laboral de la CSJ es contribuir a la promoción, formación y difusión de los DHL, dando a conocer a los jueces laborales, defensores, funcionarios y, en general, a todos los ciudadanos, algunos de los elementos esenciales de los DHL y el alcance que les han dado los órganos de los sistemas universal y americano de derechos humanos.

Intencionalmente se dejan a un lado las NIT de la OIT y la interpretación que de ellas han realizado sus órganos de control -particularmente la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical-, no con el ánimo de restarles la importancia que indiscutiblemente tienen, dada su especialidad en el *corpus iuris* internacional, sino con el propósito de concientizar a la comunidad sobre la relevancia de otra faceta —complementaria— del Derecho Internacional del Trabajo: la de los DHL y la necesidad de reafirmarlos en las relaciones productivas vigentes. *Este trabajo está estructurado y desarrollado de la siguiente manera:*

En primer lugar, se abordan por separado algunos de los DHL más importantes. La intención no es tratar exhaustivamente todos los DHL, sino algunos de los más relevantes en el contexto de las relaciones laborales. Por ello, se abordan únicamente los siguientes:

1. Derecho al trabajo
2. Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo
3. Prohibición de todo tipo de discriminación
4. Derecho a la igualdad de remuneración
5. Derecho a la protección de la mujer trabajadora
6. Derecho a la protección de los trabajadores con discapacidad
7. Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva
8. Derecho a la huelga
9. Libertad de expresión
10. Derecho a la información y a la consulta
11. Derecho a la seguridad social
12. Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo

En segundo lugar, el desarrollo de cada uno de los DHL tiene como eje principal las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la interpretación que de ellas han realizado los órganos del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Así, en el ámbito universal, nos remitiremos a las recomendaciones y observaciones generales de los órganos convencionales de supervisión de la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos, por ejemplo, al CDH o al CDESC. En el ámbito americano, nos referiremos a los informes de la CIDH o a las decisiones de la Corte IDH. Todos estos pronunciamientos emitidos por los órganos encargados de supervisar el cumplimiento de los tratados o de su aplicación son una fuente interpretativa autorizada que resulta clave para comprender el alcance y contenido de los DHL por parte de las autoridades nacionales y la ciudadanía en general.

En tercer lugar, se incorporan al desarrollo de cada uno de los DHL las normas constitucionales correspondientes y algunos precedentes relevantes de la Sala de Casación Laboral de la CSJ que los abordan, ya sea de forma explícita o implícita. En este aspecto no necesariamente se incorporan todos los precedentes o los más recientes, sino aquellos que de mejor manera tienen relación con el alcance del derecho humano laboral estudiado.

En efecto, la CSJ tiene una sólida jurisprudencia a través de la cual ha fijado el sentido y alcance de las normas laborales que consagran derechos fundamentales en la materia. Esta jurisprudencia no solo está acorde con los preceptos internacionales que reconocen derechos humanos y con los pronunciamientos de los órganos de vigilancia e interpretación y aplicación de las normas del sistema de protección de los derechos humanos, sino que es un insumo de gran valor que ilustra la manera en que en el contexto social y económico colombiano la CSJ ha protegido los derechos humanos laborales en los casos sometidos a su conocimiento.

Es oportuno destacar que el enfoque de este texto es esencialmente descriptivo, pues no tiene una intención valorativa sobre las normas, la jurisprudencia o la doctrina producida en el marco de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos.

Este texto es el resultado del trabajo conjunto realizado entre la Defensoría del Pueblo y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el marco del memorando de entendimiento. En tal sentido, expresamos nuestros agradecimientos a la Defensoría del Pueblo, al equipo profesional de la Vicedefensoría del Pueblo y a todos los miembros del Comité Editorial de la Sala Laboral por todo su apoyo y colaboración para hacer posible este objetivo que nos propusimos en este año 2022, que llevó a hacer realidad este documento.

Iván Mauricio Lenis Gómez
Presidente de la Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia

Aproximación al concepto de los derechos humanos laborales



Los DHL no pueden comprenderse por fuera del contexto histórico de la situación de la población obrera con ocasión de la Revolución Industrial y el maquinismo. El Tratado de Versalles de 1919, que dio origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al cual se le puede atribuir el mérito de ser el primer instrumento internacional en reconocer un catálogo de derechos humanos laborales, fue respuesta a esas realidades industriales, signadas como aparece en su texto por «*la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones*».

La razón de ser de los DHL reside en el imperativo moral de reconocer a todos los seres humanos, en su condición de trabajadores, unos derechos básicos sin los cuales corren el peligro de perder su libertad y dignidad. Los derechos humanos en general pretenden «poner a la sociedad, el poder y el Derecho, al servicio del dinamismo de la dignidad humana» (Peces-Barba Martínez, 1989, pág. 272), de modo que el hombre alcance su plenitud moral. Los derechos humanos en su especificidad laboral pretenden realizar este objetivo en las relaciones de producción, procurando que en ellas los seres humanos no sean privados de sus bienes más fundamentales.

La doctrina ha elaborado diversas definiciones de los DHL. Por ejemplo, Quintana Roldán (2017) los conceptualiza de la siguiente manera:

Los derechos humanos laborales son aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores, y que requieren de una marcada protección en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de dichos integrantes de la sociedad, fijando estándares generales para la creación y operación de la normatividad laboral (págs. 113-114).

Por su parte, Sánchez Castañeda (2017) define los DHL así:

Por derechos humanos laborales, entendemos a aquellos que le permiten a una persona contar con las condiciones indispensables y mínimas para llevar una vida de acuerdo con la dignidad humana (pág. 140).

A su vez, Canessa Montejo (2020) entiende por DHL lo siguiente:

Los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo (pág. 70).



En general, puede indicarse que las definiciones doctrinales, más allá del aspecto formal de identificar a los DHL como aquellos derechos laborales contemplados en instrumentos internacionales de derechos humanos, tienen en común el hecho de ubicar el fundamento de los DHL en la dignidad humana. Bajo este entendido, la dignidad humana viene a ser la razón de ser o el fundamento de los DHL, o si se quiere, estos existen para que los trabajadores relicen su actividad creadora en condiciones dignas, con un mínimo de condiciones materiales e inmateriales que aseguren el respeto de su libertad y autonomía moral.

Por lo demás, la dignidad humana es el fin que buscan tanto los DHL como las NIT de la OIT; estos dos ordenamientos existen y se justifican en la medida en que buscan la dignificación de la población trabajadora, de modo que, aun cuando laboren al servicio de otro, no pierdan por ello sus libertades. Precisamente, el concepto de *trabajo decente*, acuñado por primera vez en 1999 por el entonces director general de la OIT, Juan Somavia, al presentar su memoria en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1999), es la traducción en el ámbito de la OIT de la dignidad en el trabajo:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, s.f.).

Ahora, los DHL participan de las características propias de los derechos humanos, esto es, son universales, indivisibles e interdependientes, inalienables y progresivos:

- i. Universales: los DHL pertenecen por igual a todos los seres humanos, si bien puede ocurrir que su ejercicio quede supeditado a que las personas adquieran la calidad de trabajadores (Canessa Montejó, 2020). Por cierto, no hay que confundir universalidad con uniformidad, pues si bien la titularidad de los DHL reside en todas las personas, su aplicación puede demandar matices o modalidades respecto a ciertas categorías de trabajadores, por ejemplo, respecto de los trabajadores autónomos, mujeres, personas con discapacidad, informales, domésticos, rurales, migrantes, refugiados, no remunerados (ONU-CESCR, 2016).
- ii. Indivisibles e interdependientes: los DHL no solo son interdependientes de otros derechos humanos civiles, económicos, sociales y culturales, también su vigencia depende de que se aseguren todos y cada uno de ellos. En otras palabras, son interdependientes de otros derechos humanos, pero también la vigencia de cada uno de los DHL depende de la observancia de otros DHL, por lo que deben ser garantizados en bloque.

Por ejemplo, el derecho a la libertad de expresión y de información

es un presupuesto del ejercicio de la libertad sindical; la libertad sindical y la protección a la maternidad son prerrequisitos del derecho al trabajo en condiciones equitativas y justas; la seguridad y la salud en el trabajo solo es posible en un entorno de trabajo en condiciones satisfactorias; el derecho al trabajo tiene sentido cuando la persona tiene libertad de elegir o aceptar un trabajo (prohibición del trabajo forzoso) y cuando goza de una estabilidad razonable en el empleo, y así podrían seguirse estableciendo conexiones entre las distintas categorías de DHL para comprobar su marcada interdependencia.

- iii. Inalienables: los DHL son inseparables o inherentes a cada persona, no es posible desprenderse de ellos. Esto implica que la persona no puede renunciar a sus derechos, como tampoco sus derechos pueden ser desconocidos o menoscabados por el Estado o particulares.
- iv. Progresivos: los DHL son susceptibles de ampliación progresiva. El desarrollo progresivo representa *«un compromiso democrático con las generaciones futuras, en el sentido de asegurarles que nunca habrá en adelante un sistema de tutela de derechos humanos más débil que el que existe en el presente, así como también que los propios derechos ya reconocidos se nutrirán permanentemente de contenidos que recojan los avances que vayan experimentado las sociedades»* (Salvioli, 2020, pág. 237). La progresividad se concreta no solo a través de la adopción de nuevos instrumentos, sino asimismo del deber de interpretar de forma evolutiva y expansiva los instrumentos existentes. Por otra parte, la progresividad supone el principio de no regresividad, es decir, la imposibilidad de negar un derecho humano cuando previamente fue reconocido como tal, puesto que *«sería inconcebible que lo que hoy se reconoce como un atributo inherente a la persona, mañana pudiera dejar de serlo por una decisión gubernamental»* (Nikken, 2010, pág. 71).

Por último, es oportuno indicar que el universo de los DHL y el de las NIT no es excluyente; todo lo contrario, son ordenamientos internacionales complementarios que se refuerzan mutuamente y se conjugan para proteger de la mejor manera los derechos laborales de los trabajadores, al punto de que sus insuficiencias —derivadas de la falta de ratificación de los convenios internacionales de la OIT o del carácter abstracto o en proceso de maduración de ciertos derechos en el marco del DIDH— pueden ser suplidas acudiendo a uno u otro sistema normativo.

De esta forma, por ejemplo, en materia de discapacidad, el estado evolutivo en el DIDH apuntalado por la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aporta a la protección de los trabajadores en esa condición unas herramientas frescas y actualizadas; igual puede decirse de ciertos derechos como el de libertad de expresión que en el campo del DIDH ha sido objeto de numerosos pronunciamientos por los órganos judiciales y cuasijudiciales del sistema de protección de derechos humanos, así como de sendos análisis y reflexiones por la academia que sin duda contribuyen a su comprensión y desarrollo en el mundo del trabajo.*



Por su parte, la OIT ha sido el espacio de consolidación de una actividad normativa y doctrinal decantada por muchos años de diversos derechos laborales, como el de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad y salud en el trabajo, limitación al tiempo de trabajo, entre otros derechos, cuyo desarrollo ha servido de base para pronunciamientos judiciales, observaciones y recomendaciones de los órganos de protección de los sistemas universal y regional de derechos humanos. Incluso, puede ocurrir que la falta de protección de un derecho, generada por la ausencia de ratificación de un convenio internacional de la OIT o de una norma interna que resuelva un asunto de forma satisfactoria, encuentre en el universo de los derechos humanos una respuesta adecuada.

De modo que este trabajo situado en el DIDH no debe entenderse como un enfoque excluyente de las NIT; al contrario, debe concebirse como un material formativo que pretende resaltar la importancia en el razonamiento jurídico y político de los DHL y que, en todo caso, debe ser complementado con las necesarias referencias a las NIT de la OIT a fin de obtener una mirada holística del alcance y contenido de cada uno de los derechos laborales.

Derecho al trabajo



Se trata de un derecho de contenido individual y colectivo, predicable de toda forma de trabajo autónomo y dependiente. Ha sido definido como la libertad que tiene todo ser humano de escoger o aceptar un trabajo lícito del cual derivar un sostenimiento económico individual y familiar. Por tanto, supone (i) no ser obligado a ejercer un trabajo, (ii) no ser privado injustamente del mismo y (iii) el derecho a un sistema de protección que garantice el acceso al empleo (ONU-CESCR, 2006b).

El derecho al trabajo es inherente a la dignidad humana de su titular y de su familia, pues quien trabaja lo hace para poder vivir con dignidad. Por eso, este derecho no solo determina la supervivencia del individuo y de su familia, sino que además es pieza clave para superar las brechas sociales.

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.



2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Punto de vista de los órganos de supervisión

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En la Observación general n.º 18 del 24 de noviembre de 2005, el CDESC de las Naciones Unidas se refirió al derecho al trabajo como un derecho fundamental, reconocido en varios instrumentos internacionales. Principalmente, subraya el artículo 6 del PIDESC, como una norma en la que se trata *in extenso* este derecho.

De esta forma, el CDESC lo definió como un derecho fundamental, inherente a la dignidad humana y esencial para la realización de otros derechos humanos, de orden individual y colectivo, predicable en todos los esquemas de trabajo humano dependiente o independiente. El CDESC aclara que no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener un empleo, sino a decidir libremente si aceptar o elegir un trabajo, a no ser obligado a ejercer un trabajo, acceder a un sistema de protección que garantice a cada trabajador su acceso al empleo y el derecho a no ser privado injustamente del mismo.

Por ende, para su realización es indispensable luchar contra todas las formas de trabajo forzado; combatir la discriminación y garantizar el acceso igualitario a trabajo digno de todas las personas, especialmente de quienes tradicionalmente han sido desfavorecidos y marginados (presos o detenidos, miembros de minorías, trabajadores migratorios, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes, etc.).

El derecho al trabajo trae ínsito el derecho a no ser privado injustamente del empleo, por lo que el despido será legal siempre que esté fundado en motivos válidos. Igualmente, supone el derecho a acceder a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente (en armonía con el Convenio 158 de la OIT).

En dicha observación, el CDESC identificó los siguientes elementos interdependientes y esenciales al derecho al trabajo:

- a. Disponibilidad. Los Estados deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar los empleos disponibles y acceder a ellos.
- b. Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados. La accesibilidad reviste tres dimensiones (no discriminación, accesibilidad física y accesibilidad a la información):

1. El párrafo 2 del artículo 2, así como el artículo 3 del PIDESC, proscriben toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/ SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible.
 2. La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la observación general n°. 5 del CDESC sobre las personas con discapacidad. Los Estados deben asegurar accesibilidad al trabajo, lo que se logra principalmente con políticas que garanticen una razonable adaptación de los espacios para las personas con discapacidades físicas.
 3. La accesibilidad a la información comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional
- c. Aceptabilidad y calidad. La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente un empleo.

Esta garantía se materializa a través del acceso a un trabajo digno, o bien sea, que respete los derechos fundamentales del ser humano y que brinde óptimas condiciones de seguridad laboral y remuneración, entendida esta última como una renta que permita a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del PIDESC (Badilla *et al*, 2008).

Por último, el CDESC subrayó que el derecho al trabajo se satisface en los términos del Convenio 122 de la OIT con «pleno empleo, productivo y libremente elegido», lo cual trae consigo obligaciones a cargo de los Estados:

- Garantizar que las medidas de privatización y flexibilidad de los mercados laborales no socaven los derechos de los trabajadores, ni resten estabilidad al empleo o reduzcan la protección social del trabajador.
- Formular y aplicar una política en materia de empleo que atienda los problemas de desempleo y subempleo. El derecho al trabajo es de realización progresiva y, por tanto, corresponde a los Estados adoptar medidas dirigidas a lograr el pleno empleo, de acuerdo con sus recursos disponibles.
- Establecer un mecanismo de indemnización en caso de pérdida del empleo



Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XIV

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Carta de la OEA

Artículo 45.

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

- a. Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;
- b. El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

[...]

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Artículo 2.

Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

- a. El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b. Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c. Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- d. A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- e. Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador

Artículo 6.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.



Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte IDH en el caso *Lagos del Campos vs. Perú*, sentencia del 31 de agosto de 2017, señaló que el derecho al trabajo comprende el derecho a la estabilidad laboral, que en el ámbito privado se traduce en los siguientes deberes:

[...] a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, mediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos.

Al mismo tiempo, la Corte IDH señaló que la estabilidad laboral no consiste en una «permanencia irrestricta en el puesto de trabajo», sino el de respetar este derecho, entre otras medidas, «otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho».

Normativa nacional

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.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

El trabajador es ante todo un ser humano, digno y merecedor de respeto

La CSJ en la sentencia CSJ SL3001-2020 estudió la viabilidad de la cesión de contratos laborales de un empleador a otro, a fin de que en el futuro los trabajadores queden a disposición de otro empleador. Para la Corte, la validez de tales actos está sujeta a que los trabajadores participen, brindando su consentimiento de manera expresa, por cuanto «no son una mercancía de la cual se pueda disponer así, sin más» y «el trabajo no es una mercancía». Esto significa que los trabajadores no pueden ser cosificados, tratándolos como objetos o productos de los cuales se puede disponer libremente en el intercambio de bienes y servicios en el mercado. «El trabajador es ante todo un ser humano, digno y merecedor de respeto, y su actividad -el trabajo- es un bien social».

El contrato de trabajo no puede asimilarse a otro convenio como el de “arrendamiento de servicios”, pues la protección especial de la cual goza impide al empleador el abuso y al trabajador renunciar a sus derechos o a condiciones adecuadas para laborar

En sentencia de 7 de noviembre de 1947¹, la CSJ señaló que la figura del arrendamiento de servicios no obedece a las dinámicas actuales del trabajo, por lo que su comprensión es del tiempo de la esclavitud, cuando el trabajo era servil; de modo que hoy en día no compagina con las ideas de libertad humana y de independencia de los trabajadores. Por tanto, los servicios prestados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas.

Según el alto tribunal, ese viejo criterio ha sido desplazado por la nueva concepción del derecho del trabajo que, partiendo de la desigualdad económica entre los que prestan su energía humana y los que se aprovechan de ella, impone al Estado la protección especial del trabajo, impide al empleador el

1 Publicada en Gaceta del Trabajo: Tomo II, n.º 5-16, pág. 462-470



abuso a que podría llevarlo su posición privilegiada, prohíbe al trabajador la renuncia de sus derechos y establece en la ley el mínimo de garantías que deben ser otorgadas a la parte más débil en la relación de trabajo.

Los derechos laborales son irrenunciables

La Sala Laboral de la Corte tiene establecido que los derechos laborales son irrenunciables, salvo las excepciones consagradas expresamente en la ley. Así, en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 2003, rad. 19672, la Sala señaló:

La regla general es la irrenunciabilidad de los derechos y prerrogativas que conceden las leyes laborales, y por eso la salvedad para esa regla exige excepción expresa de la misma ley, según el artículo 14 del CST. Otras normas reafirman esa regla; así, en materia de salarios, el artículo 149, y en cuanto a prestaciones, el 340, ambos del mismo Código citado.

En la sentencia CSJ SL, 21 feb. 2012, rad. 39601, la Corte se refirió al orden público laboral como un concepto conformado por normas (reglas y principios) constitucionales y legales imperativas y coercitivas, que rigen necesariamente en el ámbito de las relaciones de trabajo. Por ello, a juicio de la Sala, este concepto constituye *«una limitante al principio de la libertad contractual, pues se configura por preceptos que el Estado ha erigido como guardianes de principios vitales de la sociedad, no renunciables ni susceptibles de ser modificados o derogados por las partes, salvo -como lo afirma la norma últimamente citada- “los casos expresamente exceptuados por la ley”, so pena de ineficacia»*.

En consecuencia, las normas de orden público laboral *«establecen aquellos derechos mínimos que limitan la autonomía de la voluntad de empleadores y trabajadores, pues, dentro del espíritu eminentemente tuitivo del derecho laboral, protegen prevalentemente a éstos. Vulneraría el orden público laboral, por ejemplo, la estipulación de jornadas superiores a la legal, o la renuncia a devengar recargos nocturnos o por trabajo en días de descanso obligatorio, salvo las excepciones legalmente consagradas»*.

Las normas de los convenios colectivos son inderogables

En la sentencia CSJ SL5108-2020, la Corte señaló que la fuerza normativa que caracteriza a los convenios colectivos *«implica su reconocimiento como derecho laboral objetivo que ingresa a la noción de orden público laboral y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo individuales»*. Por consiguiente, *«el convenio colectivo de cara a los acuerdos individuales de trabajo es irrenunciable e inderogable, y su infracción equivale al desconocimiento del orden público laboral»*.

La indemnización por despido injusto no vulnera el derecho al trabajo

En la sentencia CSJ SL, 4 feb. 2005, rad. 23839, la Corte puntualizó que la opción legislativa de otorgar una indemnización y no el reintegro en caso de despido injustificado, no es contraria al artículo 7 del Protocolo de San Salvador, pues una forma de garantizar el derecho al trabajo es prever en las respectivas legislaciones nacionales, el derecho del trabajador a ser indemnizado o readmitido en el empleo, en caso de despido injusto. Es decir, el instrumento internacional no consagró exclusivamente el derecho de readmisión a favor del asalariado despedido injustamente, ya que existe la posibilidad de protegerlo mediante el pago de una indemnización adecuada.

En tal perspectiva, el Protocolo de San Salvador no prevé el reintegro como única manera de regular la estabilidad en el empleo. De hecho, deja en manos de cada Estado regular la forma en que garantizarán ese derecho, para lo cual podrán establecer el restablecimiento del contrato, el pago de una indemnización o de cualquier otra prestación.

Además de la indemnización tarifada por despido sin justa causa, es posible reclamar perjuicios morales

En criterio de la Corte, la indemnización tarifada por despido injusto prevista en el artículo 64 del CST no solo comprende el lucro cesante y el daño emergente. Por tanto, «es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial» (CSJ SL14618-2014).

Ineficacia de las transacciones y conciliaciones que desconozcan derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores

En la sentencia CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332, reiterada en CSJ SL4464-2014 y CSJ SL1062-2018, la Corte refirió que las conciliaciones y transacciones que recaigan sobre derechos ciertos e indiscutibles son ineficaces, bajo el entendido de que el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral «surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración [...]».



Los acuerdos que desconozcan los derechos irrenunciables o fundamentales de los trabajadores son ineficaces

La Sala Laboral ha estado construyendo una línea jurisprudencial según la cual es importante propugnar porque en todos los acuerdos laborales, incluidas las conciliaciones y transacciones, se proceda con el absoluto respeto a la dignidad, la libertad y los derechos humanos de los trabajadores.

Así, en la sentencia CSJ SL1430-2018, la Corte consideró que era ineficaz una conciliación cuyo objetivo era romper la continuidad contractual o unidad contractual de un trabajador, que luego de tener un contrato de trabajo directo con una empresa, pasó a ser vinculado a través de cooperativas de trabajo asociado, en el marco de un proceso de tercerización laboral ilegal. La Corte consideró que dicha conciliación era fraudulenta, ya que fue el instrumento jurídico utilizado por la empresa para romper ficticiamente la unidad contractual y deslaborar al trabajador, lo que atentaba contra su derecho «a obtener un empleo digno».

En la sentencia CSJ SL1451-2018, la Corte consideró que la conciliación celebrada con un trabajador al que la empresa sometió «a un estado de urgencia económica», luego de retener por cerca de 3 meses el 85 % de su salario, no debía producir efectos. A juicio de la Sala, dicha conciliación «fue producto de actos predeterminados y artificiosos, dirigidos a acentuar intencionalmente un estado de indefensión económica en cabeza del trabajador, con el fin protervo de hacerlo declinar de sus derechos y reclamos laborales futuros a cambio de una supuesta suma conciliatoria que, según quedó probado, correspondía a un premio ofrecido previamente al trabajador. Por ello, el acuerdo no puede tener un efecto oclusivo y de cosa juzgada».

En reciente sentencia CSJ SL1639-2022, esta Corporación consideró abusiva una conciliación con un trabajador al cual se le ofreció una suma conciliatoria de \$50.000. En palabras de la Corte, la conciliación «no puede servir ni ser utilizada por parte de los empleadores para a través de ella conciliar prerrogativas laborales sobre sumas irrisorias o vulgares, bajo la égida de que se trata de derechos inciertos y discutibles, pues ello claramente constituye un abierto abuso del derecho y de su posición dominante en la relación del trabajo frente a la parte más débil».

Impedir al trabajador prestar sus servicios es contrario a la buena fe y vulnera su dignidad

En la sentencia CSJ SL, 13 jun. 2002, rad. 17425, reiterada en CSJ SL18431-2016, la Corte señaló que impedir a un trabajador prestar sus servicios o relegarlo a la pasividad es contrario a la buena fe y constituye un comportamiento abusivo del empleador, que vulnera su dignidad.

Consideró la Corte que impedirle al trabajador desempeñar sus actividades laborales, constituye abuso del derecho, un ejercicio antijurídico de la potestad subordinante que genera responsabilidad a su cargo y además lesiona la dignidad humana del trabajador. De acuerdo con la jurisprudencia, el empleador podrá exonerar al trabajador de laborar, únicamente bajo motivos serios, racionales y justos.

La protección a la maternidad también opera en los contratos de duración determinada

La csj ha tratado de armonizar la libertad contractual y la protección a la maternidad, por lo que adopta una modalidad de protección intermedia, mediante la cual no desconoce que el empleador puede acudir a las diversas modalidades contractuales de acuerdo con sus necesidades, conforme a lo dispuesto en los artículos 46, 55 y 61 del cst, pero subrayó la necesidad de garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el periodo de embarazo y por el término de la licencia de maternidad (sentencia csj sl3535-2015). Esta fórmula no desconoce la configuración del contrato de trabajo a término definido, pero establece a favor de las maternas un estándar de protección similar al que les otorga la ley en las modalidades de contratos a término indefinido.

En atención a ello, si el empleador opta por la desvinculación durante el periodo de maternidad, debe entenderse que el contrato de trabajo permaneció vigente por lo menos mientras perduró el estado de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, de manera que procede el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir durante dicho interregno.

Cuando sea imposible física y jurídicamente el reintegro, procede una indemnización a título compensatorio por los derechos laborales infringidos

La ocurrencia de un hecho externo al trabajador, como lo es la extinción de la entidad empleadora por la culminación del proceso liquidatorio, no debe conducir a una decisión absolutoria o a que el juez decline su deber de administrar justicia. Al contrario, frente a situaciones como estas, lo razonable es adoptar decisiones que reconozcan los derechos constitucionales y legales de los trabajadores, a través de sentencias viables, completas y de posible ejecución.

Con base en este razonamiento, la csj en sentencia csj sl17726-2017 precisó que en aquellos casos en que sea jurídica o materialmente imposible el reintegro de un trabajador, el juzgador debe disponer el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación hasta la fecha de culminación de la liquidación de la entidad, debidamente indexados, así como los respectivos aportes a salud y pensión, por el mismo lapso.



Adicionalmente, como la supresión o liquidación definitiva de la entidad no encaja dentro de las justas causas de despido, debe cancelarse al trabajador la indemnización por despido sin justa causa, liquidada tomando como referencia el periodo comprendido entre la fecha de ingreso del trabajador y la de la liquidación final de la entidad.

Garantía de estabilidad en el empleo de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad padecen barreras para acceder al mercado laboral, pues subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Para hacer frente a tal circunstancia, la legislación colombiana y la jurisprudencia les ofrecen protección de estabilidad laboral reforzada, conforme a la cual el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, de manera que corresponde al empleador demostrar lo contrario en juicio, so pena de que el despido se considere ineficaz.

Ahora, cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio, es necesaria la autorización del inspector de trabajo a fin de que este valide si el empleador agotó diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. Tales fueron las reflexiones expuestas en la sentencia CSJ SL1360-2018.

Garantía de estabilidad en el empleo de personas con discapacidad en contratos a término fijo, cuando fenecen por expiración del plazo pactado

La CSJ en la sentencia CSJ SL2586-2020 estimó que tratándose de trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, si bien el contrato puede fenecer por expiración del plazo pactado, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados.

Por tanto, en estos casos el empleador tiene la carga probatoria de demostrar que la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial y que su decisión está desprovista de una conducta discriminatoria.

La invalidez del trabajador no constituye un obstáculo para su reintegro y reinserción laboral

En el sistema colombiano una persona es considerada en condición de invalidez cuando por causa no provocada intencionalmente, ha perdido el 50 % o más de su capacidad laboral. Además, la Corte ha reconocido que una persona en estas condiciones puede también padecer de una discapacidad, condición que resulta de la interrelación entre su deficiencia física, mental, intelectual y sensorial con los obstáculos del entorno (prejuicios sociales y demás factores que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás).

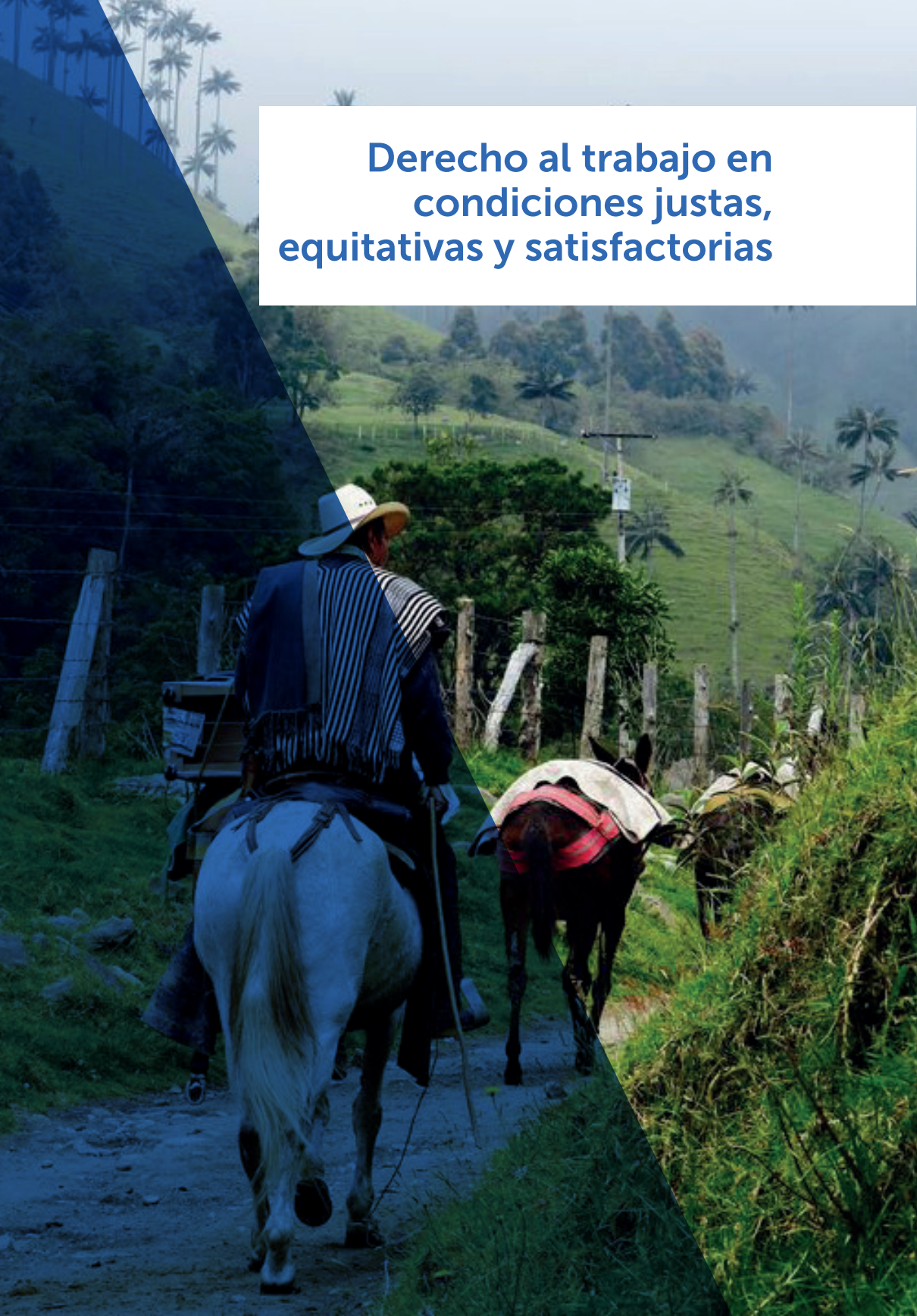
Respecto a una persona en la que confluyan la discapacidad y la invalidez, la Corte reconoce que es factible el reintegro, pues una interpretación contraria, implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad (CSJ SL3610-2020), en tanto que «a mayor situación de discapacidad mayor debe ser la protección que se debe prodigar en todos los campos, entre ellos el laboral» (CSJ SL5168-2017).

Tal regla es aplicable a la generalidad de los casos, salvo aquellos en los que se demuestre que la persona no pueda desempeñar alguna actividad remunerada en la empresa, aun si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso.

La liquidación de una entidad no es una justa causa de despido

La extinción de los contratos de trabajo con fundamento en procesos de reestructuración, liquidación de las entidades o planes de reajuste fiscal e institucionales no pueden considerarse como despidos con justa causa (CSJ SL 10 jun. 2008, rad. 32791).

**Derecho al trabajo en
condiciones justas,
equitativas y satisfactorias**



Corresponde a la dimensión individual del derecho al trabajo, descrito en el artículo 7 del PIDESC como el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Es corolario del derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y se predica de toda persona, en todos los entornos, sin distinción, por lo que refuerza la prohibición general de discriminación.

En el DIDH se ha caracterizado como el derecho a un trabajo digno, o bien sea, a ejercer un trabajo en condiciones dignas, en el que se respeten los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También debe ofrecer una renta que permita a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto (Badilla *et al*, 2008). Por lo tanto, la definición otorgada desde el DIDH encuentra puntos de contacto con el concepto de trabajo decente, desarrollado por la OIT (1999).

El derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias no solo es predicable en la relación de trabajo subordinada, sino también en las nuevas categorías de trabajo como las de los trabajadores por cuenta propia, los del sector informal, agrícola, los refugiados, los domésticos y los trabajadores no remunerados.

Para comprender el alcance y contenido de este derecho, es necesario garantizar principalmente las condiciones descritas en el artículo 7 del PIDESC, las cuales no son una lista exhaustiva, pues también han de tenerse en cuenta lo siguientes factores²:

Un salario equitativo

Se refiere al concepto global de remuneración, por lo que además de la asignación salarial, incluye las prestaciones complementarias directas e indirectas, los pagos en efectivo y especie, cuya cuantía debe ser razonable y suficiente para obtener condiciones de existencia dignas para el trabajador y su familia.

Para que un salario se considere equitativo debe cumplir con los criterios mínimos y los objetivos descritos en la Observación general n.º 23 del CDESC, tales como el resultado del trabajo, las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y educación requerido, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y la repercusión en la vida personal y familiar del trabajador. En el examen de equidad también se ha de tener en cuenta la

2 De acuerdo con la Observación General n.º 23 del CDESC, también deben tenerse en cuenta factores tales como la prohibición de trabajo forzoso, la explotación social y económica de niños y adolescentes, la protección contra la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, las licencias de maternidad, paternidad y parental remuneradas.



situación de las mujeres trabajadoras, en los casos en que su trabajo ha sido tradicionalmente infravalorado; que el salario debe pagarse en su totalidad, con periodicidad regular y sin retraso, y que la noción de salario equitativo comprende la de salario mínimo y vital.

Un salario de igual valor por igual trabajo

La remuneración de los trabajadores debería ser igual cuando realicen trabajos equivalentes o similares, e incluso cuando la labor sea distinta pero «de igual valor», según una evaluación con criterios objetivos. Esta igualdad en el salario se aplica a todos los sectores y no se refiere únicamente a la que debe existir entre hombres y mujeres, sino que también busca evitar discriminaciones salariales por raza, origen étnico, nacionalidad, condición de migrante, estado de salud, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otro motivo fútil.

La posibilidad de que todo trabajador siga su vocación

Uno de los elementos sustantivos del derecho al trabajo implica la posibilidad de elegirlo y aceptarlo libremente. Este aspecto está relacionado con la dimensión general del derecho al trabajo descrita en el artículo 6 del PIDESC y conlleva a la creación de oportunidades y la adopción de medidas que no impidan seguir la vocación que se tenga y dedicarse a la actividad que responda a las expectativas o planes de vida de la persona.

La oportunidad para ser promovido

Los trabajadores tienen derecho a ser promovidos a una categoría superior en su empleo, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad, para lo cual se han de tener en cuenta las circunstancias individuales y los distintos papeles y experiencias de hombres y mujeres en aras de garantizar la igualdad de oportunidades.

Por tanto, deben eliminarse los criterios irrelevantes relacionados con preferencias personales, vínculos familiares, políticos o sociales al momento de la promoción, la contratación y la rescisión de los contratos, los cuales no pueden obedecer a criterios discriminatorios. Del mismo modo, no debe emplearse la promoción, la contratación y la terminación de contratos como represalias a la actividad sindical o política.

La estabilidad en el empleo, la seguridad e higiene en el trabajo

De acuerdo con el criterio de la Corte IDH en el caso Lagos del Campo Vs. Perú del 2017, «la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo», sino la de proteger al trabajador a fin de que el despido se realice bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite motivos válidos para la terminación y se garantice el acceso a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente. En este punto, la Corte IDH se remite al Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo (1982).

En cuanto a la seguridad e higiene en el trabajo, se trata de uno de los componentes indispensables para la materialización del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, relacionada con el derecho al más alto nivel de salud física y mental. Los Estados son los primeros llamados a implementar una política nacional para prevenir daños a la salud y accidentes relacionados con el trabajo que abarque todas las ramas de actividad económica, incluidos los sectores formales e informales y todas las categorías de trabajadores, entre ellos, a los que se encuentran en condiciones atípicas de empleo, los aprendices y pasantes.

Esta garantía también implica que los trabajadores que resulten afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deben tener derecho a una reparación o indemnización adecuada que incluya los gastos de tratamiento y la pérdida de ingresos, además de acceso a servicios de rehabilitación y a mecanismos adecuados de reclamación.

Este derecho se materializa también mediante la licencia por enfermedad con goce de sueldo, pues a través de ella se permite que los trabajadores con enfermedades agudas y crónicas puedan recibir tratamiento y evitar el contagio de otros trabajadores.

La limitación razonable de las horas de trabajo

La limitación de las horas de trabajo, el descanso apropiado, las vacaciones periódicas y el disfrute del tiempo libre ayudan a los trabajadores a mantener el equilibrio adecuado entre las responsabilidades profesionales, familiares y personales y a evitar el estrés, los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Esta garantía es esencial para hacer realidad otros derechos consagrados en el PIDESC y aunque los Estados gozan de flexibilidad para definir el tiempo de trabajo, tienen la obligación de establecer unas normas mínimas que deben respetarse y no pueden rechazarse ni reducirse alegando motivos económicos o de productividad. Lo anterior implica limitar las horas diarias de trabajo y las horas semanales de trabajo, pero también la obligación de establecer periodos de descanso diario y semanal.



El derecho al descanso y disfrute del tiempo libre

La ONU y la OIT han reconocido la importancia que tiene este derecho para la dignidad humana y para incrementar la productividad como consecuencia de la disminución del efecto fatiga (OIT, 2018), pues se ha reportado un impacto favorable cuando se tiene la posibilidad de disfrutar de periodos de tiempo libre razonable.

De acuerdo con el Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos «presenta la otra cara del derecho al trabajo enunciado en el artículo 23: el derecho a no trabajar en exceso», pero ello no debe entenderse como «el derecho a la pereza» (OACNUDH, 2018, párr. 1).

La necesidad de limitar las horas de trabajo y el derecho al descanso ya estaban consagrados en el primer tratado adoptado por la OIT en 1919, que determinó jornadas de 8 horas y semanas de 48 horas en la industria. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos refirió sobre el particular:

“El derecho de cada persona al desarrollo personal y a la educación se encuentra vinculado a horarios laborales razonables, al tiempo libre y a las vacaciones pagadas. Esta disposición es una de las muchas en que la DUDH tiene como objetivo garantizar el desarrollo pleno de la personalidad.

La protección de la salud física y mental de los trabajadores no sólo es un acto compasivo, sino que también ayuda a garantizar una alta productividad. Por otro lado, el exceso de trabajo (demasiadas horas y sobrepasar la capacidad de uno mismo) puede ser fatal” (OACNUDH, 2018, párr. 6-7).

Las vacaciones pagadas y la remuneración de los días feriados nacionales

Todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales, deben tener vacaciones anuales pagadas. De acuerdo con la Observación general n.º 23 de 2016, cada legislación «debería prever el derecho de al menos como mínimo a tres semanas de trabajo de vacaciones pagadas por cada año de servicio a tiempo completo». También se reconoce el derecho a que las vacaciones se tomen de manera negociada entre el empleado y el trabajador, pero siempre se debe prever un tiempo mínimo continuo para su disfrute el cual se aconseja sea de 2 semanas. Igualmente, es importante tener presente que las licencias por enfermedad y otros motivos justificados no deberían deducirse del periodo de descanso remunerado.

Conforme con el CDESC, el derecho a vacaciones remuneradas no es renunciable por parte de los trabajadores ni siquiera a cambio de una compensación; solo a la finalización del contrato sería viable una compensación alternativa al disfrute de las vacaciones anuales restantes. Por otra parte, los trabajadores deberían descansar en un número establecido de días festivos que deben remunerarse como días laborales normales, sin descontarlos de las vacaciones anuales y quienes trabajen dichos días, deberían recibir, por lo menos, el mismo salario que un día normal de trabajo. Además, se conmina a los Estados a no establecer requisitos para tener derecho a festivos pagados.

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 23.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7.º

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

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

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

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Punto de vista de los órganos de supervisión

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

De acuerdo con la Observación general n.º 23 del CDESC, todo trabajo debe proporcionar un mínimo de elementos básicos, para garantizar condiciones equitativas y satisfactorias a los trabajadores. El Comité recalca que este listado no es exhaustivo, pues existen otros elementos igualmente importantes a los que no se hace referencia expresa:

Remuneración que proporcione como mínimo a las personas trabajadoras un salario equitativo y condiciones de existencia dignas para ellas y sus familias

Este aspecto abarca todo lo que se recibe como contraprestación al trabajo, no solo el sueldo sino también las prestaciones y demás asignaciones en dinero y en especie. Un salario equitativo es aquel que se fija teniendo en

cuenta criterios objetivos, en los que se tenga en cuenta no solo el resultado del trabajo, sino también las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y preparación educativa necesaria para desempeñar la labor, el impacto que tiene en la salud y la seguridad de la persona, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y las repercusiones en la vida personal y familiar del trabajador.

Se dispone que la remuneración debe tener una cuantía justa y razonable que permita al trabajador y su familia alcanzar condiciones dignas de existencia. Esto último se refiere a factores externos e indica que la remuneración pactada ha de tener presente el costo de vida, las condiciones económicas y sociales imperantes, lo pagado por trabajo de igual valor, el nivel general de los salarios en el país o localidad en cuestión, de manera que esta sea suficiente para que el trabajador y su familia puedan gozar de derechos como los de seguridad social, salud, educación, alimento, agua, saneamiento, vivienda, vestido, gastos de transporte, entre otros. De acuerdo con el CDESC, bajo un examen de equidad, también sería posible contemplar que trabajadores con contratos precarios puedan ser compensados con complementos salariales y otras medidas de protección contra la arbitrariedad, para así mitigar la falta de seguridad en el empleo.

El Comité reconoce que el salario mínimo establecido en cada país es una forma de garantizar que la remuneración proporcione unas condiciones de vida adecuadas para el trabajador y sus familias, pero advierte que solo son eficaces si se ajustan a los objetivos establecidos en el artículo 7 del Pacto y si se efectúa su revisión periódica, para que siempre esté ajustado al costo de vida real. Adicionalmente, el salario mínimo debe fijarse teniendo en cuenta el costo de vida, los niveles de vida relativos, las cotizaciones y prestaciones de la seguridad social, entre otros factores flexibles, y podrá aplicarse de manera general o diferenciada por sectores, regiones o categorías profesionales. Finalmente, el Comité menciona que aunque el salario mínimo puede congelarse durante periodos de crisis económica y financiera, esa medida solo podrá adoptarse como último recurso y con carácter temporal.

Un salario igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie

Obedece al principio de a trabajo igual, salario igual. De acuerdo con ello, los trabajadores deben recibir una remuneración igual cuando realicen trabajos equivalentes o similares. Esto implica que la remuneración debe ser igual incluso si el trabajo es distinto, pero de igual valor según una serie de criterios objetivos. Este requisito va más allá de los meros salarios o sueldos e incluye otros pagos o prestaciones pagados directa o indirectamente a los trabajadores.

Ahora, en criterio del CDESC, para determinar el grado en que se consigue la igualdad:



[...] es necesario evaluar de forma objetiva y continua si el trabajo es de igual valor y si la remuneración recibida es igual. La evaluación debería cubrir una amplia serie de funciones. Dado que la atención debería centrarse en el “valor” del trabajo, los factores de evaluación deberían abarcar las competencias, las responsabilidades y el esfuerzo exigidos al trabajador, así como las condiciones de trabajo. La evaluación podría basarse en una comparación de las tasas de remuneración de diferentes organizaciones, empresas y profesiones.

El Comité determinó que el principio de salario igual por trabajo de igual valor aplica a todos los sectores. En caso de los trabajadores estatales, su realización debe ser más rápida, garantizando igual remuneración a los empleos de la función pública a nivel central, provincial y local; en el sector privado, se debería alcanzar mediante leyes que promuevan la realización de dicha igualdad salarial y mediante los convenios colectivos, en los que se celebren pactos salariales teniendo presente dicho principio.

La oportunidad para ser promovido sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad

La igualdad de oportunidades de ascenso es un derecho aplicable a todos los trabajadores y se garantiza mediante procedimientos equitativos, transparentes y meritocráticos, en los que únicamente se tenga en cuenta el tiempo de servicio y la capacidad del individuo, sin dejar de evaluar las circunstancias individuales y los distintos papeles y experiencias de los hombres y mujeres a fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre ambos géneros.

Los trabajadores deben tener derecho a ser promovidos, al margen de represalias de orden sindical o político, de modo que cualquier factor de discriminación debe eliminarse no solo del proceso de promoción, sino también del de contratación y terminación del contrato.

Los Estados deben esforzarse por introducir medidas legislativas cuyo objeto sea lograr igualdad de oportunidades de ascenso y mejora para todos, especialmente para las mujeres y grupos sociales históricamente discriminados, en aras de garantizar no solo igualdad formal sino también material, lo cual puede justificar medidas temporales a fin de corregir la desigualdad. En el sector público, lo ideal sería sujetar el ascenso a un examen imparcial y hacer seguimiento al cumplimiento de las leyes.

La seguridad e higiene en el trabajo

La prevención de accidentes en el lugar de trabajo es imprescindible para garantizar condiciones adecuadas y satisfactorias para los trabajadores, dada su estrecha relación con otros derechos, en particular, con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental. En este punto, el Comité alude al

Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, para destacar que los Estados deben adoptar una política de prevención de accidentes y daños a la salud, mediante la prevención de riesgos laborales. Dicha política debería aplicar a todas las actividades económicas, al sector formal e informal, a todas las categorías de trabajadores (domésticos, temporales, de tiempo parcial, cuenta propia, migrantes, etc.), incluso a aprendices y pasantes. También debe tener en cuenta los riesgos particulares de las trabajadoras en estado de embarazo y aquellos en condiciones de discapacidad.

La política sobre seguridad y salud en el trabajo debería indicar los deberes específicos a cargo de los empleadores, determinar el órgano central responsable de coordinar y supervisar la aplicación y cumplimiento de la política y definir sanciones ante su incumplimiento.

Los trabajadores deberían ser veedores de que las condiciones de trabajo sean seguras y salubres sin temor a represalias en su contra y quienes resulten afectados por un accidente o enfermedad deberían tener derecho a una reparación o indemnización adecuada, servicios de rehabilitación y acceso a mecanismos apropiados de reclamación.

El CODESC también ha señalado que el acceso a agua potable y a servicios de saneamiento adecuados a las necesidades de higiene específicas de las mujeres también es un factor esencial para disfrutar de un entorno seguro y saludable, y en esa medida, de condiciones satisfactorias de trabajo.

La limitación razonable de las horas de trabajo, el descanso y el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas y la remuneración de los días feriados nacionales

La limitación del horario, el descanso y el óptimo disfrute del tiempo libre ayudan a mitigar los riesgos asociados al estrés y al cansancio, así como a prevenir enfermedades y accidentes laborales. Este componente contribuye a estructurar condiciones adecuadas de trabajo y abarca distintos elementos:

- a. Limitación de horas diarias de trabajo: Las horas dedicadas al trabajo no deberían sobrepasar las 8 horas diarias. No obstante, dependiendo de las funciones y las complejidades del lugar de trabajo, estas horas se pueden flexibilizar; sin embargo, las excepciones deben ser estrictamente limitadas por los Estados y en caso de jornadas más largas, los empleadores deberán compensar con otras más cortas, de modo que el promedio de horas trabajadas en varias semanas no exceda el de 8 horas por día. También se ha de entender como jornada laboral las horas en que el trabajador debe estar de guardia o localizable.
- b. Limitación de horas semanales de trabajo: También debe limitarse el número de horas laborables durante una semana, bajo los mismos criterios que el anterior elemento, el cual operará para todos los sectores de la economía y todas las modalidades de trabajo. En todo caso, el Comité recomienda una jornada semanal máxima de 40 horas y que quienes no



la hayan adoptado, lo hagan progresivamente. Igualmente, se acepta que existan ciertas flexibilidades para sobrepasar el número limitado de horas de trabajo por semana, en función de las distintas modalidades y sectores de trabajo. Sin embargo, por regla general, el número medio de horas semanales correspondiente a un periodo determinado debería ajustarse a la semana estándar de trabajo legalmente establecida. Los trabajadores deberían recibir remuneración adicional por las horas extraordinarias que superen el máximo de horas de trabajo permitidas por semana.

- c. Periodos de descanso diario: Durante la jornada laboral deben existir periodos de descanso obligatorio, especialmente para los trabajadores que operen maquinaria o realicen tareas que puedan afectar su vida o salud, los trabajadores nocturnos, los que siguen tratamiento médico y las mujeres lactantes y embarazadas.
- d. Periodos de descanso semanal: Todo trabajador debe descansar al menos 24 horas consecutivas por cada periodo de 7 días, pero lo recomendable para su salud y seguridad son 2 días consecutivos. Los días de descanso deberán acomodarse a las costumbres del país y concederse simultáneamente a todo el personal. Se admiten excepciones temporales en ciertos casos, tales como accidentes, fuerza mayor, requisitos de trabajos urgentes y aumentos extraordinarios de trabajo o para evitar la pérdida de materias perecederas, y cuando la naturaleza del servicio prestado requiera trabajar en los días que suelen ser de descanso, por ejemplo, en el sector del comercio al por menor durante el fin de semana. En esos casos, los trabajadores deberían recibir, en la medida de lo posible, un descanso compensatorio de al menos 24 horas dentro del periodo laboral de 7 días. Estas excepciones deberían consultarse con los trabajadores, empleadores y las organizaciones que los representan.
- e. Vacaciones anuales pagadas: Los trabajadores en cualquier modalidad, incluidos los de tiempo parcial y los temporales, deben tener derecho a vacaciones pagadas, de por lo menos 3 semanas por cada año de servicio a tiempo completo. Cada país determinará los requisitos para ello, pero debería preverse un periodo mínimo ininterrumpido de vacaciones anuales, idealmente de 2 semanas. Los trabajadores no deberían poder renunciar a ellas ni siquiera a cambio de una compensación, salvo cuando se trate de terminación del contrato.

La legislación deberá definir permisos por motivos familiares, por enfermedad, licencias por maternidad, paternidad, los cuales no deberían deducirse de los periodos de vacaciones pagadas.

- f. Días festivos remunerados: Los trabajadores deben poder gozar de festivos remunerados como días laborales normales, y quienes estén en la obligación de trabajar en dichos periodos deben recibir la remuneración de por lo menos un día normal de trabajo, así como las vacaciones compensatorias correspondientes al tiempo trabajado. No deben existir requisitos para gozar de los festivos remunerados, los cuales tampoco deben descontarse de las vacaciones.

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Artículo XV. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

Carta de la OEA

Artículo 45.

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

[...]

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

[...]



Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Artículo 2.

- a. Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:
- b. El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- c. Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- d. Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- e. A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- f. Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—Protocolo de San Salvador

Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. La seguridad e higiene en el trabajo;

- f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Carta Social de las Américas

Artículo 8. La promoción del trabajo decente, la reducción del desempleo y del subempleo y la atención a los desafíos del trabajo informal son elementos esenciales para alcanzar el desarrollo económico con equidad.

El respeto de los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo son elementos esenciales para lograr la prosperidad. La cooperación y el diálogo social entre representantes de los gobiernos, los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas promueven una buena gestión y una economía estable.

El respeto de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998, ayuda a fomentar una fuerza de trabajo de calidad que impulsa el progreso económico y social, el crecimiento sostenido y equilibrado y la justicia social para los pueblos del hemisferio.

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Corte Interamericana de Derechos Humanos

En el caso *Lagos del Campos vs. Perú*, sentencia del 31 de agosto de 2017, la Corte IDH destacó que los derechos económicos, sociales y culturales, entre los cuales se encuentra el del trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, poseen justiciabilidad directa, son interdependientes e indivisibles de los derechos civiles y políticos, de modo que deben entenderse de forma conglobada, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante las autoridades competentes.



Igualmente, recalcó que la Carta de la OEA caracteriza al trabajo como un derecho y un deber social; que debe prestarse con «salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos» y *que los Estados deben armonizar su legislación para proteger tales derechos*.

En la misma perspectiva, al resolver el caso de los empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antonio de Jesús vs. Brasil, de 15 de julio de 2020, la Corte IDH aludió al artículo 45.b de la Carta de la OEA para destacar que el derecho al trabajo supone un régimen de salarios justos que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. Igualmente, explicó que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias que aseguren su seguridad y salud, según se reconoce implícitamente en la Carta de la OEA y con amparo en la cláusula general del artículo 26 de la Convención.

Asimismo, aludió al Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo, para resaltar el papel preponderante de dicha figura en la eficacia de este derecho. Es por ello que los Estados están obligados a mantener un sistema de inspección del trabajo que vele por el cumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo, la legislación sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, el empleo de menores y las demás disposiciones protectorias.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

En cuanto al contenido de este derecho, la CIDH en el Informe n.º 25/18, caso 12.428 (CIDH, 2018a), se remitió a su vez a la Observación general n.º 18 del CDESC, para reiterar que conforme al artículo 6 del PIDESC, el trabajo que se ampara es aquel calificable como digno, entendido como tal el que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, que cumple condiciones de seguridad laboral y remuneración y que brinda una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias. Entre los derechos fundamentales que debe respetar el trabajo para considerarse digno, necesariamente incluye la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

Asimismo, la CIDH se refirió al derecho a elegir y aceptar libremente un empleo y a las «condiciones laborales seguras» como parte del estándar de aceptabilidad y calidad del derecho al trabajo, en los siguientes términos:

La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

Normativa nacional

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.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Los trabajadores tienen derecho a ser tratados de manera justa y equitativa por sus empleadores y a que se respete su dignidad humana

En un caso en el que la empresa congeló el salario de un trabajador durante varios años, en los que efectuó aumentos salariales a otros empleados del mismo nivel y con similares funciones, la Corte consideró que en nuestro ordenamiento jurídico existe el derecho «a que todo trabajador sea tratado justo y equitativamente por su empleador y, por ende, a que éste respete la dignidad que le asiste como persona», de manera que «resulta indiscutible que en cualquier relación de trabajo, que se predique verdaderamente humana, se encuentra proscrito para el patrono perpetrar conductas hostiles, inequitativas, discriminatorias, o injustas».



Lo anterior con base en lo dispuesto en el artículo 25 de la Constitución Política que consagra que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, y en lo previsto en varios tratados internacionales (art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 7 del PIDESC, art. 7 del Protocolo de San Salvador, la Declaración de Filadelfia de la OIT y los parámetros de trabajo decente) «que ordenan como un deber esencial de los sujetos de las relaciones laborales respetar la dignidad de quien presta su fuerza de trabajo, en razón a que tradicionalmente es quien es objeto de conductas hostiles, discriminatorias, inequitativas e injustas» (CSJ SL1682-2019)

Una vez acreditada la prestación personal del servicio, la relación de trabajo dependiente se presume

La CSJ ha sostenido que como expresión de la finalidad protectora del derecho del trabajo, el artículo 24 del CST dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, regla que le otorga un beneficio probatorio al trabajador, puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma (CSJ SL6621-2017).

La subordinación es la clave en la determinación de una relación de trabajo dependiente y su análisis se lleva a cabo conforme a la técnica del haz de indicios

La CSJ ha considerado que la subordinación es el elemento diferenciador entre una relación laboral y una civil o comercial (CSJ SL2885-2019), y es la causa del contrato de trabajo, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral, conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales. Así lo señaló la CSJ en la sentencia CSJ SL1439-2021:

[...] la subordinación, elemento central del contrato de trabajo, recae sobre la actividad del trabajador como tal. Y tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo: poder de organización, dirección y control y deber de subordinarse son dos caras de una misma moneda. Por ello, examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formarse una imagen completa de la realidad fáctica, puede arrojar bastante claridad en los casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas.

En la misma providencia, la CSJ consideró que, a fin de determinar la existencia de una relación de trabajo dependiente, se debe acudir a la técnica del haz de indicios, «es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo». Estos indicios pueden manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que el empresario utilice para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad.

La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020), la exclusividad (CSJ SL460-2021), la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019), la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017), la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015), cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019), el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019), realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020), el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019), el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020), el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 34393), la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

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

Los contratos de prestación de servicios en el sector oficial son excepcionales y temporales

Ha considerado la CSJ que la autorización prevista en el numeral 3.º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 para celebrar contratos de prestación de servicios cuando las actividades relacionadas con la administración o el funcionamiento de la entidad no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados, es «*por el término estrictamente indispensable*», lo que significa «*que la vigencia del contrato debe ser por el tiempo necesario para ejecutar el objeto contractual convenido*». Para la CSJ,



con esta figura se busca «afrentar situaciones especiales relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, por tanto, la temporalidad y excepcionalidad de la contratación es de la esencia de este tipo de contratos». En este sentido, *«cuando las actividades atendidas a través de esta clase de vinculación demanden una permanencia superior o indefinida, de modo tal que se desborde su transitoriedad, es necesario que la entidad contemple en su respectiva planta los cargos necesarios para desarrollarlas»* (CSJ SL981-2019).

Las cooperativas de trabajo asociado no pueden ser utilizadas de manera fraudulenta para encubrir relaciones laborales dependientes

La Corte en sentencia CSJ SL, 06 dic. 2006, rad. 25713 señaló que si bien la contratación con cooperativas de trabajo asociado para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios se halla permitida y reglamentada por la ley, es claro que la celebración de contratos con esas entidades «no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo, con el fin de evadir el reconocimiento y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica». Por tanto, en el evento de que los trabajadores se hallen sujetos a una subordinación típicamente laboral respecto del beneficiario del servicio, de la obra o de la producción de bienes, deberán ser considerados como sus trabajadores para todos los efectos legales, «lo cual es fiel trasunto del principio de la primacía de la realidad, elevado hoy a rango constitucional por el artículo 53 de la Constitución Política».

En idéntico sentido, en sentencia CSJ SL6621-2017 la CSJ refirió que no es aceptable recurrir a la contratación con cooperativas de trabajo asociado cuando no se tiene intención de entregar un servicio a un tercero especializado para que lo ejecute con experticia técnica, científica y en condiciones de autonomía, sino que lo pretendido es expulsar a los trabajadores de la legislación laboral y defraudar sus derechos mediante una figura de interposición laboral indebida. Además, la CSJ recordó que la intermediación laboral para el suministro o provisión de personal en Colombia está reservada a las empresas de servicios temporales autorizadas por el Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo previsto en la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006.

Las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la entidad usuaria

En la *CSJ* *SL467-2019*, la Corte señaló que las empresas de servicios temporales «no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios».

En similar sentido, la *CSJ* ha explicado que la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente no permite a las usuarias contratar con las Empresas de Servicios Transitorios cualquier actividad permanente, siempre que no exceda el lapso de un año. Al contrario, la ley permite esta figura de intermediación laboral exclusivamente en desarrollo de labores *netamente temporales*, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales, tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios (*CSJ* *SL3520-2018*).

Los contratos sindicales no pueden ser utilizados para actividades de tercerización laboral ilegal

En sentencia *CSJ* *SL3086-2021*, la Corte definió el contrato sindical como un vínculo *sui generis* que supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores, representados por el sindicato, prestan servicios a un empleador o grupo de empleadores o sindicato patronal y se desarrollan fines constitucionalmente amparados, como que los trabajadores accedan a la propiedad y la gestión de las empresas, que las organizaciones sindicales sean más dinámicas y participativas y que se promueva el trabajo colectivo. Sin embargo, aclaró que ninguna modalidad de contratación, entre ellas el contrato sindical, pueden ser utilizadas indebidamente para eludir obligaciones laborales y, de paso, precarizar el empleo y vulnerar los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

La Sala enfatizó que los contratos sindicales no pueden convertirse en artilugios jurídicos para encubrir procesos de suministro de personal para actividades naturales, permanentes y misionales de la empresa, pues ello sería igual a convertir a las organizaciones sindicales en simples intermediarias, lo que desformaliza y precariza el empleo.



La tercerización laboral no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores

La tercerización laboral, *outsourcing* o externalización es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas reales o ficticiamente ajenas a la empresa (CSJ SL4479-2020).

Ha dicho la Corte que la tercerización laboral en Colombia es «*un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas*», siempre que se funde «*en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero*». Por tanto, «*no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborizarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades*» (CSJ SL467-2019).

Para que sea válido el recurso en materia de contratación externa, a través de un contratista independiente, en Colombia el artículo 34 CST exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. Por ello, la jurisprudencia del trabajo ha dicho que el contratista debe tener «*estructura propia y un aparato productivo especializado*» (CSJ SL467-2019), es decir, tratarse de un *verdadero empresario*, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación.

En consecuencia, si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un *contratista independiente* (art. 34 CST), sino frente a un *simple intermediario* que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, «*se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente*». Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como *hombre de paja* o *falso contratista*, se gobiernan por el artículo 35 del CST, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria (CSJ SL4479-2020).

Es salario todo lo que percibe el trabajador como contraprestación del servicio

El artículo 127 del CST señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido. En consecuencia, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario (CSJ SL5159-2018).

En cuanto a las cargas probatorias en la determinación de lo que es y no es salario, la CSJ ha defendido el criterio de que «*que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio*» (CSJ SL5159-2018).

El descanso remunerado es un derecho del cual no se puede privar al trabajador

Desde hace tiempo, el Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia del 21 de febrero de 1947, definió las vacaciones con el nombre de descanso anual, que consiste en conceder al trabajador un periodo de tiempo durante el cual pueda restaurar las fuerzas perdidas y renovar la capacidad de trabajo, después de que haya prestado servicios por un lapso que la mayoría de legislaciones, así como la OIT, han fijado en un año.

Se trata de un derecho vital que surge de una necesidad fisiológica y moral, y por ello, es superior a cualquier concepto de reciprocidad contractual. Por ello, las faltas que cometa el trabajador darán motivo para que el patrono le imponga las correspondientes sanciones legales o reglamentarias, pero en ningún caso para que lo prive de vacaciones.

No es posible descontar de la jornada de trabajo descansos para la toma de algunos alimentos

En sentencia CSJ SL, 2 ag. 2011. rad. 37877, reiterada en CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 38739, la Corte señaló que solo es posible descontar del tiempo de la jornada de trabajo el destinado a la interrupción legal que la divide en dos secciones, de modo que no es dable tener por deducible, salvo acuerdo en contrario, el lapso ocupado por otros descansos destinados a tomar refrigerios o alimentos.



Si bien los trabajadores de confianza y manejo se exceptúan de la jornada máxima legal, no pierden el derecho al descanso remunerado durante domingos y festivos

Según el artículo 162 del CST, los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo están excluidos de la jornada máxima legal, de modo que al tratarse de una excepción a la regla general contenida en el primer inciso del artículo 161 del mismo estatuto, la interpretación que se impone al mencionado artículo 162 tiene que ser restrictiva. Por tanto, se ha de entender que la expresión «jornada máxima legal de trabajo» no abarca lo relativo al trabajo en días dominicales y festivos, que si son trabajados generan la obligación de pagar el tiempo durante el cual se haya prestado el servicio, así se trate de un empleado de dirección, confianza o manejo.

Lo anterior es menos discutible si se observa que los temas relativos a la jornada máxima legal y a los descansos obligatorios, que incluye domingos y festivos, es materia de regulación en títulos diferentes del CST (CSJ SL6738-2016).

El tiempo en que los trabajadores deben estar disponibles debe remunerarse

La CSJ en la sentencia CSJ SL5584-2017 adujo que el simple sometimiento del asalariado a disponibilidad y el hecho de estar atento al momento en que el empleador requiera algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea. Ello se afirma por cuanto esta situación le impide desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debe estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados.

Descanso remunerado por trabajo habitual en domingo y su aplicación a trabajadores que devengan salario integral

Para la Corte el salario integral compensa, entre otros, el trabajo dominical o festivo, pero como pago anticipado de la retribución económica o pago por la prestación del servicio en esos días, esto es, en compensación del recargo del 75 % sobre el salario ordinario. Pero otra situación es el derecho que surge, por ejemplo, del trabajo habitual en esas fechas, que se genera cuando el trabajador labora tres o más domingos en el mes, de donde emerge la garantía del descanso obligatorio, que busca otorgar protección a su salud, así como que reponga fuerzas y energía; además, le permite la ejecución de otras actividades complementarias que contribuyan a su desarrollo integral.

De acuerdo con la sentencia CSJ SL4813-2020, resultaría ilógico entender lo contrario, pues un trabajador con esa forma de remuneración, que habitualmente trabaje los días de descanso obligatorio, no tendría manera de descansar para recuperar las energías gastadas y proteger su salud física y mental que, a la postre, es lo que le sirve para prestar el servicio con eficiencia.

La incapacidad médica no excluye el derecho al descanso dominical

El artículo 26 de la Ley 50 de 1990 dispone claramente que el empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. En la sentencia CSJ SL, 30 nov. 1999, rad. 12197 se determinó que es un error sostener que el trabajador no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical por haber estado enfermo toda la semana, dado que la ley dispone exactamente lo contrario.

**Prohibición de todo tipo
de discriminación**



El derecho a la protección contra todo tipo de discriminación es una garantía universal y humana que tiene toda persona a no ser discriminada por razones de género, raza, etnia, orientación sexual, edad, ingresos, discapacidad, apariencia exterior u otra condición propia o inherente a las personas humanas. Se encuentra regulado en diversos instrumentos internacionales con un enfoque general, pero también hay tratados que protegen específicamente grupos históricamente discriminados, como la mujer, los mayores, los niños o los afrodescendientes.

La discriminación puede ser formal, sustantiva, directa o indirecta. Asimismo, incluye el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por cualquier condición que afecte o deteriore el goce de los derechos y libertades, por ejemplo, en el acceso a servicios públicos o a un empleo.

La protección contra todo tipo de discriminación es transversal con el derecho a la igualdad en sus diversos escenarios y áreas; incluso, la Corte IDH ha reconocido que «El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación»³. Ambos principios están intrínsecamente conectados y son inseparables de la dignidad humana, por lo que constituyen la piedra angular de todos los derechos humanos y puede decirse que su garantía efectiva es el objetivo o enfoque principal de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos⁴.

Por tanto, su desconocimiento afecta otros derechos humanos de distinto rango, entre ellos, los concernientes al trabajo, a la seguridad social, a la educación, a la capacitación, a la salud, al acceso a un empleo, a la remuneración igualitaria, a crecer y trabajar en un ambiente seguro y saludable, a participar en la toma de decisiones y políticas que los afecten, reunirse, asociarse y ejecutar una huelga sin ser discriminado por ello, etc.

3 Sobre este punto, en la Opinión consultiva oc18-03, la CIDH indicó que incluso los diversos instrumentos internacionales señalan que la igualdad «debe garantizarse sin discriminación alguna», por lo que a fin de brindar claridad en sus planteamientos precisó que el término ‘distinción’ se refería a «lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo», mientras que el término «‘discriminación’ se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos». Desde luego que una distinción basada en un criterio irrelevante o sospechoso -raza, género, edad, opinión política, etc.-, que carezca de un fin legítimo o persiga un fin arbitrario o contrario a la justicia o la razón, es discriminación (oc-4-1984, párr. 57).

4 Por lo menos así lo ha manifestado el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para el caso de todos los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Ver Observación general n.º 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación. Asimismo, en la Opinión consultiva oc-17/2002 la CIDH señaló que «[L]a noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona».



Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 7.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 2.

[...] 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3.

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 3.

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Artículo 26.

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

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos [...]

Artículo 14.

[...] 2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios [...]

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Artículo 5.

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: [...]



- ix) El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas; [...]
- i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;
- ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse;
- iv) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales;
- v) El derecho a la educación y la formación profesional;
- [...]

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Artículo 25.

1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:
 - a. Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término;
 - b. Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.
2. No será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato que se menciona en el párrafo 1 del presente artículo.
3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Artículo 25. Salud.

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes: [...]

Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;

Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Punto de vista de los órganos de supervisión

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En la Observación general n.º 20, del 2 de julio de 2009, el Comité indicó que para garantizar el ejercicio de los derechos del Pacto sin discriminación, esta debía erradicarse tanto en la forma como en el fondo. Lo primero atañe a la discriminación formal, esto es, que la Constitución, las leyes y las políticas no discriminen por ningún motivo. Lo segundo, a la discriminación sustantiva, que ocurre cuando, aun brindado un trato igual en situaciones similares, no se presta suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes.

Asimismo, distinguió entre discriminación directa e indirecta. La primera, se configura cuando: (i) la persona recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna de las causas de discriminación, por ejemplo, cuando la contratación de empleos se basa en opiniones políticas de los solicitantes; o (ii) por los actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en un motivo prohibido de discriminación cuando no exista una situación similar o comparable, por ejemplo, en el caso de las embarazadas. La indirecta, en cambio, hace referencia a las leyes, políticas o prácticas aparentemente neutras, pero que «influyen de manera desproporcionada en los derechos del Pacto afectados por los motivos prohibidos de discriminación». Por ejemplo, exigir una partida de nacimiento para acceder a un servicio puede ser una forma de discriminación contra las minorías étnicas o los no nacionales que no posean o se les hayan negado esas partidas.



Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

En la Recomendación General n.º 26 sobre trabajadoras migratorias (2008), el Comité recordó:

[...] las trabajadoras migratorias tienen derecho a la protección contra la discriminación sobre la base de la Convención, que obliga a los Estados partes a adoptar sin dilación todas las medidas adecuadas para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer y velar por que las mujeres puedan ejercer y disfrutar sus derechos *de jure* y *de facto* en todos los ámbitos en pie de igualdad con los hombres.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En la Observación general n.º 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación, el Comité indicó:

La protección contra “la discriminación por cualquier motivo” significa que deben tenerse en cuenta todos los motivos posibles de discriminación y sus intersecciones. Los motivos posibles incluyen, entre otros: la discapacidad; el estado de salud; la predisposición genética o de otro tipo a alguna enfermedad; la raza; el color; la ascendencia; el sexo; el embarazo y la maternidad/paternidad; el estado civil; la situación familiar o profesional; la expresión de género; el sexo; el idioma; la religión; la opinión política o de otra índole; el origen nacional, étnico, indígena o social; la condición de migrante, refugiado o asilado; la pertenencia a una minoría nacional; la situación económica o patrimonial; el nacimiento; y la edad, o una combinación de cualesquiera de esos motivos o de características asociadas con alguno de ellos.

Asimismo, señaló que «[p]ara lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, los Estados partes deben velar por que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo».

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo II.

Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

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

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador

Artículo 3. Obligación de no discriminación.

Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará

Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación [...].

Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores

Artículo 5.

Queda prohibida por la presente Convención la discriminación por edad en la vejez.

Los Estados Parte desarrollarán enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en condición de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple, incluidas las mujeres, las personas con discapacidad, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas migrantes, las personas en situación de pobreza o marginación social, los afrodescendientes y las personas pertenecientes a pueblos indígenas, las personas sin hogar, las personas privadas de libertad, las personas pertenecientes a pueblos tradicionales, las personas pertenecientes a grupos étnicos, raciales, nacionales, lingüísticos, religiosos y rurales, entre otros.

Artículo 6.

Los Estados Parte adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar a la persona mayor el goce efectivo del derecho a la vida y el derecho a vivir con dignidad en la vejez hasta el fin de sus días, en igualdad de condiciones con otros sectores de la población.

Artículo 9.

La persona mayor tiene derecho a la seguridad y a una vida sin ningún tipo de violencia, a recibir un trato digno y a ser respetada y valorada, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la cultura, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen social, nacional, étnico, indígena e identidad cultural, la posición socio-económica, discapacidad, la orientación sexual, el género, la identidad de género, su contribución económica o cualquier otra condición.

Artículo 18.

La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales. El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.

Artículo 19.

La persona mayor tiene derecho a su salud física y mental, sin ningún tipo de discriminación. [...].

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Artículo II.

Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

En el compendio sobre la igualdad y no discriminación, publicado el 12 de febrero de 2019, se advierten varios informes sobre el desarrollo de este derecho humano. Así, ha indicado que el principio de no discriminación «constituye una protección particularmente significativa, que incide en la garantía de todos los demás derechos y libertades consagrados en el derecho interno y el



derecho internacional»⁵ (CIDH, 2019, p. 23), por lo que «es uno de los pilares de cualquier sistema democrático y [...] una de las bases fundamentales del sistema de protección de derechos humanos establecido por la Organización de Estados Americanos»⁶ (CIDH, 2019, p. 11). A su vez, en el Informe n.º 80/15, caso 12689, fondo. J.S.C.H y M.G.S. México, 28 de octubre de 2015, se destacó que la Comisión, la Corte y el CDH de las Naciones Unidas, basados en el artículo 24 y 1.1 de la Convención Americana y la CEDAW, definen la discriminación como «toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas».

Corte Interamericana de Derechos Humanos

Son múltiples las decisiones y diversos los escenarios en los que la Corte IDH ha desarrollado el principio de prohibición de todo tipo de discriminación.

De manera general, es relevante la Opinión consultiva oc-18 de 2003, en la que la Corte IDH destacó:

Existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación. Los Estados están obligados a respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades sin discriminación alguna. El incumplimiento por el Estado, mediante cualquier tratamiento discriminatorio, de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, le genera responsabilidad internacional.

En esta decisión, en el marco de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, la Corte consideró:

[que] no es admisible que un Estado de empleo proteja su producción nacional, en uno o varios sectores, fomentando o tolerando la contratación de trabajadores migrantes indocumentados con fines de explotación laboral, prevaleciéndose de la condición de vulnerabilidad de dichos trabajadores frente al empleador en el Estado o considerándolos como oferta laboral menos costosa, sea pagándoles salarios más bajos, negándoles o limitando el goce o ejercicio de

5 Informe n.º 40/04, caso 12053, fondo, comunidades indígenas mayas del Distrito de Toledo, Belice, 12 de octubre de 2005.

6 Informe Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes y recursos naturales: protección de derechos humanos en el contexto de actividades de extracción, explotación y desarrollo. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 47/15. 31 diciembre 2015

uno o más derechos laborales, o negándoles la posibilidad de reclamar la violación de los mismos ante la autoridad competente.

Asimismo, en la sentencia de 31 de agosto de 2012, caso *Furlan y familiares vs. Argentina*, la Corte delimitó dos concepciones que abarcan el derecho a la igualdad y no discriminación:

[...] una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados.

De forma más particular, en la sentencia de 8 de febrero de 2018, *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*, en un caso en el que la administración pública terminó unilateralmente los vínculos laborales de varios trabajadores, la Corte concluyó que, más allá de determinar la naturaleza de las relaciones y si la autoridad tenía o no el poder discrecional de finalizarlas en cualquier momento incluso sin motivación, lo cierto es que tuvo un carácter discriminatorio y vulneró los derechos a la participación política y la libertad de pensamiento y expresión, dado que «el Estado no ha dado una explicación circunstanciada y precisa acerca de los motivos de su decisión. En casos como el presente no basta la mera invocación de conveniencia o reorganización, sin aportar más explicaciones, pues la debilidad de precisiones en cuanto a las motivaciones refuerza la verosimilitud de los indicios contrarios».

Asimismo, la Corte advirtió que estos actos configuran desviación de poder y discriminación política, pues los trabajadores son despedidos arbitrariamente como represalia por ejercer legítimamente dichos derechos. Por tanto, señaló que se incurren en ese tipo de conductas discriminatorias cuando se utiliza una cláusula contractual como velo de legalidad para encubrir la verdadera finalidad del despido, esto es, acallar y desincentivar la disidencia política, e instrumentalizarlo para que otras personas se vieran amedrentadas de participar políticamente y expresar sus ideas y opiniones. Para estos efectos, diferenció que el artículo 1.1 de la convención es aplicable «si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional», mientras que el 24 lo es cuando «la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna o su aplicación».

Por otra parte, en la sentencia del 24 de febrero de 2012, caso *Atala Riffo y niñas vs. Chile*, la Corte consideró que «la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas», de modo que está prohibida «cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona». Con base en lo anterior, en el marco de una investigación disciplinaria llevada a cabo contra una empleada, advirtió que si bien esta «se inició con un fundamento legal y no terminó con una sanción disciplinaria en contra de la señora Atala por su orientación sexual, sí se indagó en forma arbitraria sobre ello, lo cual constituye una interferencia al derecho a la vida privada de la señora Atala, el cual se extendía a su ámbito profesional». Ello



porque «Al ser uno de los propósitos de la visita el indagar sobre la orientación sexual de la señora Atala con base en las noticias de prensa, se constata un trato diferenciado en perjuicio de la señora Atala al incorporar como materia investigable en el proceso disciplinario su orientación sexual y su relación con una persona del mismo sexo». Por tanto, estimó que se incurrió en un acto de discriminación por la orientación sexual de la trabajadora, de acuerdo con el artículo 1.1. de la Convención Americana.

Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 5.

El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

Artículo 13.

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

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

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

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Discriminación sindical en el empleo

En la sentencia CSJ SL856-2013, la Corte definió la discriminación en el empleo como «cualquier distinción o exclusión, por motivos ilegítimos, que altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. La exclusión de los beneficios extralegales por fundar un sindicato tiene un motivo claramente ilegítimo y altera la igualdad de cara a los derechos extralegales».

El derecho a la igualdad

En la sentencia CSJ SL5048-2019, la Corte le dio alcance al artículo 26 del PIDCP y 1.1 de la CADH, como mandatos integradores del orden jurídico, y fijó los criterios para estudiar si en un escenario en concreto se viola o no el derecho el derecho a la igualdad, así: (i) la obligación de dar el mismo trato a situaciones de hecho idénticas; (ii) dar un trato diferente a situaciones de hecho que no tienen ningún elemento en común; (iii) dar un trato paritario o semejante a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las primeras sean más relevantes que las segundas y, (iv) dar un trato diferente a situaciones de hecho que tengan similitudes y diferencias, cuando las segundas sean más relevantes que las primeras.

Los trabajadores pueden terminar unilateralmente el contrato de trabajo si son objeto de conductas discriminatorias

En múltiples decisiones la CSJ ha referido los diversos instrumentos internacionales que regulan la garantía al derecho al trabajo en condiciones equitativas, satisfactorias y *sin discriminación, entre ellos, los de los sistemas universal e interamericano de protección de derechos humanos, para destacar la existencia de ese derecho en el ordenamiento jurídico colombiano. En la sentencia CSJ SL1682-2019, se indicó que ello implica que el empleador respete la dignidad que le asiste al trabajador como persona, de modo que «resulta indiscutible que en cualquier relación de trabajo, que se predique verdaderamente humana, se encuentra proscrito para el patrono perpetrar conductas hostiles, inequitativas, discriminatorias o injustas, pues de incurrir en ellas, según lo visto, el trabajador está legitimado desde el punto de vista jurídico para dar por terminado el vínculo laboral y, con ello, hacer recaer en cabeza del patrono todas las consecuencias económicas por haberlo inducido a renunciar a su fuente de ingresos».*

El DIDH proscribe la discriminación por cualquier causa contra la mujer, incluso antes de la Constitución de 1991

En la sentencia CSJ SL413-2022, la Corte recordó:

El sistema internacional de derechos humanos coincide en proscribir la discriminación por cualquier causa, especialmente hacia la mujer, dado el contexto histórico por el que ha transcurrido, de ahí que aun desde antes de la CN de 1991 existe un contexto normativo internacional que propende por que los Estados partes superen las



barreras de todo tipo, incluso legislativas, que vulneran los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, con énfasis en la mujer, quien tenía restricciones para participar en comparación con el hombre en la vida política, social, económica y cultural del país, condiciones introducidas al sistema pensional, y que le impedían escoger una opción de vida que le mereciera un papel inclusivo y preponderante en la construcción del bienestar de la sociedad y la familia.

El acoso sexual en el ámbito del trabajo configura discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres

En la sentencia CSJ SL648-2018, la Corte consideró:

El acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas.

La mujer víctima de maltrato intrafamiliar no debe perder el derecho a la pensión de sobrevivientes si renuncia a la cohabitación para proteger su vida

En la sentencia CSJ SL2010-2019, la Corte consideró que una mujer víctima de maltrato no podía perder su derecho a la pensión de sobrevivientes de su cónyuge, «por el solo hecho de renunciar a la cohabitación y buscar legítimamente la protección de su vida e integridad personal». Para la Corte:

Pensar diferente sería, ni más ni menos, una forma de revictimización contraria a los valores más esenciales de nuestro ordenamiento jurídico, al derecho a la igualdad y no discriminación y al artículo 12 de nuestra Constitución Política, de conformidad con el cual nadie puede ser sometido a “...tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes...” Igualmente, implicaría reproducir patrones y contextos de violencia contra la mujer, negarle el derecho a oponerse al maltrato y condenar a otras mujeres a soportarlo, con tal de no perder beneficios jurídicos como el de la pensión de sobrevivientes.

Es discriminatorio no garantizar el derecho a afiliarse al sistema de seguridad social por razones de edad

En la sentencia CSJ SL2991-2020, la Corte estimó que «es abiertamente discriminatorio impedir que una persona acceda al sistema de seguridad social a partir de estereotipos negativos por pertenecer a una generación o tener una determinada edad, pues ello no solo desconoce sus capacidades productivas, útiles a la sociedad; también vulnera los tratados internacionales de derechos humanos que propenden por la igualdad de oportunidades de empleo para los mayores y, finalmente, en forma infundada, al asociar vejez e invalidez a un mismo riesgo, implica la negación del derecho protectorio frente a otras contingencias que ampara el sistema». Esto se reafirmó en la providencia CSJ SL1075-2022, al considerar que «es abiertamente discriminatorio impedir que una persona acceda al sistema de seguridad social a partir de estereotipos negativos por pertenecer a una generación o tener una determinada edad, pues ello no solo desconoce sus capacidades productivas, útiles a la sociedad; también vulnera los tratados internacionales de derechos humanos que propenden por la igualdad de oportunidades de empleo para los mayores».

El reconocimiento de derechos pensionales no debe sujetarse a distinciones de género

En la sentencia CSJ SL3776-2021, la Corte indicó:

[...] cuando nos referimos a una persona con vocación pensional no es dable hacer distinciones de género, pues, claramente, a nadie puede privársele del goce efectivo de sus derechos desde una óptica restrictiva o excluyente, en función del sexo, sino simplemente desde la que corresponde a los miembros de la raza humana, es decir, desde la paridad frente a tales derechos.

Los actos de segregación racial infringen los principios de igualdad y no discriminación

En decisión CSJ SL2850-2020, la Corte señaló:

[...] el trabajador estuvo expuesto a un acto segregacionista por parte de un compañero de labor que, en estado de alicoramamiento, en el lugar de trabajo, en realización de sus actividades, lo tildó de “negro hijueputa, negro bruto”, que tal comportamiento es no solo agresivo, sino a todas luces infractor del principio de igualdad y no discriminación, inserto en los artículos, 13 de la CN y 10 del CST; así como en el 7° de la Declaración Universal de Derechos Humanos



de 1948; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; [...] está proscrito el uso de manifestaciones lingüísticas, verbales o gestuales, tendientes a menoscabar, desvalorizar o censurar a una persona, con relación a una categoría sospechosa de trato semejante como lo es la raza y, de otro, imponen la obligación de protección de la dignidad humana, haciendo cesar las expresiones que lesionan al sujeto pasivo, restaurando el derecho conculcado y mitigando la afectación causada.

Discriminación salarial cuando se funda en criterios de valoración irrelevantes

En sentencia CSJ SL16217-2014, luego de destacar la importancia que tiene el principio de igualdad en el orden jurídico a partir de la Declaración Universal de 1948, la Corte indicó:

[...] para que en materia salarial y prestacional un trato diferente pueda reputarse como no discriminatorio, se exigirá que el elemento o factor con base en el cual se dispensa dicho trato diferenciado deberá tener carácter jurídico legítimo u objetivo. Entonces será discriminatorio aquel trato dispar, fundamentado en criterios de valoración (*tertium comparationis*) irrelevantes, como la raza, el color, el sexo, la religión, la posición política, etc.

El sistema de seguridad social aplica a todos los habitantes del territorio nacional, incluyendo a los extranjeros, por lo que debe garantizarse su efectivo acceso sin discriminación de ningún tipo y evitando reproducir estereotipos negativos discriminatorios

En la sentencia CSJ SL2991-2020, la Corte destacó que de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 1.º de la Ley 797 de 2003, el sistema general de pensiones se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, con exclusión de los sujetos que contempla el artículo 279 *ibidem*, quienes conservarán un régimen especial. Asimismo, explicó las figuras de afiliación obligatoria y voluntaria a partir de las reglas establecidas en el artículo 15 de la citada Ley 100, para destacar que en su contenido no existe ninguna disposición que excluya la posibilidad de acceder al sistema a aquellas personas que lleguen a la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez y, por tanto, su afiliación se predica válida. Así, estimó que «es abiertamente discriminatorio impedir que una persona acceda al sistema de seguridad social a partir de estereotipos negativos por

pertenecer a una generación o tener una determinada edad, pues ello no solo desconoce sus capacidades productivas, útiles a la sociedad; también vulnera los tratados internacionales de derechos humanos que propenden por la igualdad de oportunidades de empleo para los mayores y, finalmente, en forma infundada, al asociar vejez e invalidez a un mismo riesgo, implica la negación del derecho protectorio frente a otras contingencias que ampara el sistema».

Otorgar un trato económico distinto a los trabajadores contratados a término indefinido y aquellos vinculados mediante otras modalidades de empleo, por el simple hecho de su formato de vinculación, es contrario al principio de igualdad y no discriminación

En la sentencia CSJ SL2118-2022, la Corte señaló que es contrario al principio de igualdad la aplicación de los beneficios convencionales a los trabajadores con contrato a término indefinido y la exclusión de esas prerrogativas a los demás trabajadores vinculados bajo otras modalidades de trabajo.

En otros términos, para la CSJ no es posible «*otorgar los beneficios económicos [...] únicamente para los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido, y excluir sin una justificación razonable a los demás trabajadores vinculados bajo las otras modalidades que prevé la ley y de las que el empleador está facultado para hacer uso, como son las de a término fijo o por duración de la obra o labor determinada*».



Derecho a la igualdad de remuneración

El derecho a la igualdad de remuneración consiste en reconocer a toda persona trabajadora una remuneración que no solo le proporcione condiciones de existencia dignas tanto a ella como a su familia, sino equitativa e igual en comparación con otros trabajadores o trabajadoras, sin discriminación directa, como cuando la persona recibe un trato menos favorable que otro en situación similar, ni indirecta, esto es, aquellas prácticas aparentemente neutras que influyen desproporcionadamente en los derechos humanos de la persona.

La Corte IDH ha considerado que el principio de igualdad y no discriminación pertenece al *jus cogens* y «sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico», por lo que «no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental» (Corte IDH, 2003, p. 109). Por tanto, el derecho a la igualdad de remuneración entra en esa categoría abierta de protección, es inseparable de la dignidad humana y debe reconocerse sin distinción de ningún tipo (Corte IDH, 2002).

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 23.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7.

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



- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Artículo 25.

1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:

- a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término [...]

Artículo 55.

Los trabajadores migratorios que hayan obtenido permiso para ejercer una actividad remunerada, con sujeción a las condiciones adscritas a dicho permiso, tendrán derecho a igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en el ejercicio de esa actividad remunerada.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Artículo 5.

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: [...]

- e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

- i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria [...]

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: [...]

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo [...].

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 27.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás [...]. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: [...]

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

Punto de vista de los órganos de supervisión

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

• Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

En la Observación general n.º 16 (2005), el CDESC de la ONU indicó que conforme a los artículos 3 y 7 del Pacto, los Estados partes están obligados a «identificar y eliminar las causas subyacentes de las diferencias de remuneración, como la evaluación del empleo según el género o la idea preconcebida de que existen diferencias de productividad entre el hombre y la mujer», así como garantizar «la igualdad de oportunidades y el apoyo al desarrollo vocacional y profesional en el lugar del trabajo».



En igual dirección, el COESC en la Observación general n.º 23 (2016) precisó que la garantía de condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres es diferente a la noción de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, pues la primera se relaciona específicamente con la discriminación directa por motivos de sexo y se centra en una «comparación más restringida del mismo trabajo o puesto [...]», mientras que la segunda «debe aplicarse sin distinción de ningún tipo». La primera garantía no refiere entonces a un «reconocimiento más amplio de la remuneración basada en el valor del trabajo», sino a garantizar que las condiciones de remuneración de las mujeres no sean inferiores a las de los hombres. Según esa observación, lo anterior también implica que, ante trabajos de igual valor, la mujer «no debería tener menos protecciones contractuales ni obligaciones contractuales más estrictas», lo cual «no impide que las mujeres gocen de unas condiciones de trabajo específicas relacionadas con el embarazo y la protección de la maternidad».

• **Igualdad general: todos tienen derecho a un salario equitativo en condiciones de igualdad. Noción de salario equitativo y valor del trabajo: salario igual por trabajo de igual valor (no solo trabajos completamente iguales).**

En la referida Observación general n.º 23 (2016) se ha indicado que si bien la igualdad entre hombres y mujeres es particularmente importante, en general la igualdad se aplica a todos los trabajadores sin distinción, por lo que «[t]odos [...] tienen derecho a un salario equitativo». Explicó que esta noción de salario equitativo no es estática, pues «depende de una serie de criterios objetivos no exhaustivos que reflejan no solo el resultado del trabajo, sino también las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y de educación necesario para desempeñar el trabajo, las consecuencias que el trabajo tiene en la salud y la seguridad del trabajador, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y la repercusión en la vida personal y familiar del trabajador». Asimismo, refirió que «[l]os trabajadores no solo deberían recibir una remuneración igual cuando realicen trabajos equivalentes o similares, sino que la remuneración también debería ser igual incluso cuando el trabajo sea completamente distinto, pero no obstante de igual valor, según una evaluación con criterios objetivos».

En esa medida, destacó la importancia de la evaluación objetiva del «valor del trabajo», lo cual no solo incluye el salario, sino otros pagos y prestaciones pagados directa o indirectamente. Y señaló que «los factores de evaluación deberían abarcar las competencias, las responsabilidades y el esfuerzo exigidos al trabajador, así como las condiciones de trabajo»; sin embargo, no es un criterio objetivo el que el trabajo se haga a tiempo completo o parcial, pues si se otorgan mayores gratificaciones al primero, puede discriminar indirectamente, por ejemplo, «a las empleadas en los casos en que un porcentaje mayor de mujeres trabaje a tiempo parcial». Igualmente, indicó que «la evaluación podría basarse en una comparación de las tasas de remuneración de diferentes organizaciones, empresas y profesiones», y debe «estar exenta de prejuicios sexistas».

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

El Comité ha señalado que el salario desigual que reciben las mujeres tiene impacto en la pensión de jubilación. En la Observación general n.º 27 (2010), el Comité indicó que las mujeres «suelen recibir un salario inferior al de los hombres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor». Asimismo, que esta discriminación de género en el empleo «tiene un impacto acumulativo en la vejez, que las obliga a vivir con ingresos y pensiones desproporcionadamente bajos, o incluso inexistentes, en comparación con los hombres».

Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Este Comité ha señalado que los Estados partes deben exigir a los empleadores que hagan constar explícitamente las condiciones de empleo de los trabajadores migratorios, incluidos los que tengan una situación irregular para estar en el país extranjero. Así lo indicó en la Observación general n.º 2 (2013), en la que además refirió que «deben adoptar medidas eficaces contra [...] el pago a los trabajadores migratorios, especialmente aquellos en situación irregular, de salarios inferiores a los que perciban los nacionales».

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo 14. Derecho al trabajo y a una justa remuneración

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.



Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales–Protocolo de San Salvador

Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores

Artículo 18.

La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales. El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades [...]

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Corte Interamericana de Derechos Humanos

En múltiples oportunidades la Corte IDH ha destacado que la igualdad es esencial e inseparable de la dignidad de la persona, por lo que su desconocimiento en materia salarial configura discriminación. En la Opinión consultiva oc-17/2002 señaló que «[l]a noción de igualdad se desprende directamente de la unidad

de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona». Desde esta perspectiva se ha hecho referencia a los grupos específicos que protegen los diversos instrumentos internacionales que abogan por la protección de dichos principios.

En el caso de las mujeres trabajadoras, en el informe *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta de la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales, publicado el 3 de noviembre de 2011, al abordar la desigualdad que estas enfrentan en América Latina, la Corte IDH advirtió que «resulta alarmante que a pesar del incremento en algunos Estados americanos del número de mujeres que egresan de la educación superior, ello no se traduce en mejores empleos y salarios en comparación con los hombres». También llamó la atención sobre la desigualdad salarial en el trabajo rural o mercado agrícola, producto de que «el hombre es un trabajador permanente y la mujer es temporal, y aún en el caso que el hombre y la mujer tienen el mismo trabajo, la mujer puede recibir un salario más bajo» (CIDH, 2011, p. 110).*

Asimismo, la Corte IDH en la Opinión consultiva OC-18-2003 destacó *el deber de los Estados partes de garantizar los derechos laborales de los trabajadores migrantes, entre ellos, pagar el salario en condición de igualdad, sin que puedan excusarse en la protección de la producción nacional.*

La Corte advirtió:

[...] no es admisible que un Estado de empleo proteja su producción nacional, en uno o varios sectores, fomentando o tolerando la contratación de trabajadores migrantes indocumentados con fines de explotación laboral, prevaleciendo de la condición de vulnerabilidad de dichos trabajadores frente al empleador en el Estado o considerándolos como oferta laboral menos costosa, sea pagándoles salarios más bajos, negándoles o limitando el goce o ejercicio de uno o más derechos laborales, o negándoles la posibilidad de reclamar la violación de los mismos ante la autoridad competente.

Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo [...]



Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

No basta que se realice igual trabajo, sino en iguales o equivalentes condiciones de eficiencia. La diferencia salarial puede justificarse en circunstancias que tienen incidencia en el desempeño del trabajo

En la sentencia CSJ SL, 17 abr. 2012, rad 34746, la Corte explicó que el sentido del artículo 143 del CST es el siguiente:

[...] la remuneración debe ser igual, siempre que no medien circunstancias en la prestación del servicio que justifiquen una diferencia salarial, atendiendo las condiciones personales del trabajador, que tienen incidencia para un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones, que pueden ser de diferente orden, como serían, entre otras, la antigüedad en la empresa, la experiencia en la labor desempeñada, la capacitación, su adaptación al medio de trabajo, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad que haya demostrado en la práctica.

Asimismo, reiteró lo indicado en la sentencia CSJ SL, 10 jun. 2005, rad. 24272, en la que se indicó que dicho principio «opera frente a condiciones de eficiencia equivalentes y que, precisamente, la antigüedad influye necesariamente en las condiciones del trabajador [...]».

Dos acepciones sobre la igualdad salarial

En la sentencia CSJ SL16217-2014, la Corte explicó dos acepciones del principio de igualdad.

La primera busca enfrentar, sobre todo, las llamadas discriminaciones directas, tanto abiertas como disimuladas (tratos salariales diferentes, fundados en motivos ilegítimos, como edad, sexo, nacionalidad, religión, convicciones políticas, raza, etc.) y se expresa en el clásico principio de «a trabajo igual, salario igual». Es decir que «cuando dos trabajadores realicen la misma labor deben recibir igual retribución».

La segunda acepción del principio pretende enfrentar tanto las discriminaciones directas como las indirectas, esto es, los tratos diferenciados que, si bien son formales y aparentemente neutros, entrañan segregación indebida. En esta perspectiva el postulado indica que «a trabajo de igual valor debe corresponder igual retribución», de modo que deben recibir igual retribución

si dos trabajadores realizan trabajos que agregan el mismo valor, bien sea por desempeñar el mismo trabajo, o bien sea por desempeñar oficios diferentes pero que aportan el mismo valor.

Reglas de aplicación de los principios de igualdad y prohibición de todo tipo de discriminación

En la sentencia CSJ SL5048-2019, la Corte le dio alcance al artículo 26 del PIDCP y 1.1 de la CADH, como mandatos integradores del orden jurídico, y fijó los criterios para estudiar si en un escenario en concreto se trasgrede o no el derecho a la igualdad, así: (i) la obligación de dar el mismo trato a situaciones de hecho idénticas; (ii) dar un trato diferente a situaciones de hecho que no tienen ningún elemento en común; (iii) dar un trato paritario o semejante a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las primeras sean más relevantes que las segundas y, (iv) dar un trato diferente a situaciones de hecho que tengan similitudes y diferencias, cuando las segundas sean más relevantes que las primeras.

Diferencia de remuneración salarial ante diferencias en la educación de los trabajadores

En la providencia CSJ SL16217-2014, la Corte indicó que el tener un título profesional universitario no justificaba la diferencia de remuneración respecto a un trabajador que realiza un trabajo que aporta igual valor, y estableció que una mayor remuneración sería admisible si los títulos académicos se traducen en la práctica en una mayor eficiencia o eficacia laboral: «[...] si dos trabajadores exhiben, en la práctica, el mismo “know how”, deberán ser retribuidos igual, sin importar de dónde éste proviene, vale decir, si de la formación académica o de la experiencia».

Beneficios salariales superiores a los trabajadores sindicalizados, en comparación con los no sindicalizados, no vulnera el derecho a la igualdad de remuneración

En la sentencia CSJ SL5887-2016 se explicó que la aplicación de los beneficios del laudo exclusivamente a los trabajadores sindicalizados no transgrede el principio de igualdad, en la medida en que la situación jurídica de estos es diferente a la de los trabajadores no afiliados a un sindicato, además que el derecho lo permite en el marco de una política de estímulo a la libre sindicalización, la concertación laboral y el trabajo decente.



La existencia de diferentes regímenes de remuneración en una misma empresa, producto de la aplicación de diversos instrumentos extralegales, no vulnera el derecho a la igualdad de remuneración

En similar sentido, ha sostenido la Corte que no se transgrede la igualdad y no discriminación «por el hecho de que existan diferentes regímenes de remuneración y de prestaciones sociales, en función de los diversos instrumentos colectivos que existan en el ámbito de la empresa» (CSJ SL1761-2020, CSJ SL10673-2016 y CSJ SL13026-2017).

Trabajar en jornada de medio tiempo no justifica que no se incremente el salario proporcionalmente a los de los demás empleados

En la decisión CSJ SL1682-2019, la Corte explicó que «el hecho de que el demandante desempeñara sus funciones en una jornada de medio tiempo no impedía, plausiblemente, que su remuneración fuera incrementada proporcionalmente, como se hacía respecto de sus compañeros de trabajo [...]».

Derecho a la protección de la mujer trabajadora



La protección a las mujeres tiene un enfoque universal, histórico y multi-dimensional, pues al constituir la mitad de la especie humana, también conforman la mitad de cualquier otro grupo discriminado o de especial protección. El reconocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales tiene como piedra angular las garantías de no discriminación e igualdad con el hombre⁷, de modo que la protección de la mujer tiene respaldo en los múltiples instrumentos internacionales que procuran la igualdad y no discriminación por razones de sexo.

Adicionalmente, en el concreto marco del empleo, el derecho a la protección de la mujer trabajadora se configura respecto a las actuaciones que en relación con ella puede tomar un empleador en materia de despidos, salario, calidad en el empleo, fijación de horarios, valoración y cuantificación de trabajos históricamente no remunerados, protección a la maternidad, en asegurar la efectividad de su derecho a acceder a un empleo con igualdad de oportunidades, al ascenso y ejercerlo en condiciones dignas y justas, entre otros.

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 10. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

⁷ El artículo 3.º de la CEDAW promueve que los Estados partes aseguren «el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre».



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: [...]

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo [...]

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales [...]

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Artículo 14.

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

Punto de vista de los órganos de supervisión

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En la Observación general n.º 16 (2005), el CDESC de la ONU indicó que conforme a los artículos 3 y 7 del Pacto, los Estados partes están obligados a «identificar y eliminar las causas subyacentes de las diferencias de remuneración, como la evaluación del empleo según el género o la idea preconcebida de que existen diferencias de productividad entre el hombre y la mujer», así como garantizar «la igualdad de oportunidades y el apoyo al desarrollo vocacional y profesional en el lugar del trabajo».

En esta dirección, la Observación general n.º 23 (2016) precisó que la garantía de condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres es diferente a la noción de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, pues la primera se relaciona específicamente con la discriminación directa por motivos de sexo y se centra en una «comparación más restringida del mismo trabajo o puesto [...]», mientras que la segunda «debe aplicarse sin distinción de ningún tipo». La primera garantía no refiere entonces a un «reconocimiento más amplio de la remuneración basada en el valor del trabajo», sino a garantizar que las condiciones de remuneración de las mujeres no sean inferiores a las de los hombres. Según esa observación, lo anterior también implica que ante trabajos de igual valor, la mujer «no debería tener menos protecciones contractuales ni obligaciones contractuales más estrictas», lo cual «no impide que las mujeres gocen de unas condiciones de trabajo específicas relacionadas con el embarazo y la protección de la maternidad».

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CMMW)

En la Recomendación General n.º 26 (2008) sobre trabajadoras migratorias, el CMMW indicó que:

[...] todas las trabajadoras migratorias tienen derecho a la protección de sus derechos humanos, entre ellos el derecho a la vida, a la libertad y la seguridad personales, a no ser víctimas de la tortura ni de tratos inhumanos y degradantes, a no sufrir discriminación en razón del sexo, la raza, el origen étnico, las particularidades culturales, el origen nacional, el idioma, la religión u otra condición; el derecho a verse libres de la pobreza y disfrutar de un nivel de vida adecuado, así como el derecho a la igualdad ante la ley y al respeto de las garantías procesales. Estos derechos están consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los numerosos tratados internacionales de derechos humanos que han ratificado o a los que se han adherido los Estados Miembros de las Naciones Unidas.



Asimismo, en la Recomendación General n. ° 17 (1991) recomendó a los Estados partes alentar y apoyar las investigaciones y estudios experimentales dirigidos a cuantificar y valorar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, a fin de que «adopten medidas encaminadas a cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer e incluirlo en el producto nacional bruto».

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo VII.

Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—Protocolo de San Salvador

Artículo 6.

Derecho al trabajo. [...]

2. [...] Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 9. Derecho a la seguridad social.

[...] 2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer—Convención de Belém do Pará

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: [...] b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, [...] acoso sexual en el lugar de trabajo [...].

Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: [...] f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; [...] h. el derecho a libertad de asociación; [...] j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, [...]

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

La Comisión ha advertido que el impacto de la pobreza en el mundo «es decididamente diferente para las mujeres, dada su situación de discriminación histórica con base en su sexo y género» (CIDH, 2017b, p. 228). Por esto, ha señalado en varias oportunidades que un componente clave para erradicar la pobreza es el respeto y la garantía del derecho al trabajo de las mujeres, libre de toda discriminación y en condiciones de igualdad (CIDH, 2011).

Corte Interamericana de Derechos Humanos

En Opinión consultiva oc-27/21 del 5 de mayo de 2021, la Corte IDH destacó que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y es relevante cuando esa violencia de género ocurre al interior de los espacios laborales y en el ámbito sindical, en particular aquella que es «resultado de comportamientos o amenazas de comportamientos que tengan por objeto o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género», lo cual es contrario al Convenio 190 de la OIT.



Asimismo, destacó que «el deber de respetar y garantizar los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga se acentúa respecto a grupos de mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad». Por tanto, insistió en que los Estados deben tomar acciones positivas que garanticen la defensa de sus derechos laborales a través de la acción colectiva y reviertan la marginación estructural que genera desventajas comparativas para las mujeres en el espacio laboral y que se suman a la discriminación laboral y sindical que sufren por razón de género, medidas que no deben limitarse a aquellas estrictamente formales que prohíban la discriminación directa o indirecta, sino incluir: (i) una protección adecuada a la estabilidad laboral, (ii) el combate a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, (iii) la atención adecuada de la salud, (iv) las condiciones para mantener a su familia y (v) un necesario cambio de prácticas de las organizaciones sindicales que logre la igualdad *de jure* —formal, esto es, los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres— y *de facto* —en los hechos—.

Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 43.

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

El despido realizado durante el periodo de gestación y la licencia de maternidad, sin autorización del inspector del trabajo se presume discriminatorio y, por tanto, es ineficaz

Con base en lo previsto en el artículo 239 del CST, la CSJ tiene establecido que el despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o el disfrute de la licencia de maternidad, se presume discriminatorio cuando no cuenta

con la autorización del inspector del trabajo y, por tanto, es ineficaz. Dicha situación implica el derecho de la trabajadora a ser reinstalada en su empleo (CSJ SL, 27 jun. 2000, rad. 13812)

La protección de la maternidad y lactancia en el trabajo es uno de los pilares básicos de nuestro ordenamiento jurídico y opera en los contratos a término fijo

En la sentencia CSJ SL3535-2015, la Corte destacó varios instrumentos internacionales que garantizan la protección a la maternidad en el trabajo en correlato con la legislación nacional (artículos 33 de la Ley 50 de 1990, 240, 241 y 249 del CST), y consideró que «la protección a la maternidad en el trabajo constituye uno de los pilares básicos de nuestro ordenamiento jurídico». En esta decisión, que fue reiterada en la sentencia CSJ SL4486-2018, la Corte adoptó una *protección intermedia*, que consiste en garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el periodo de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, como una fórmula que no desconoce la configuración del contrato de trabajo a término definido y resuelve la tensión existente entre la libertad empresarial y la protección especial a la maternidad como un valor superior, además que resguarda la naturaleza especial de los contratos de trabajo a término fijo.

El acoso sexual en el espacio laboral es una forma específica de violencia de género

Al destacar la CEDAW, la sentencia CSJ SL648 de 2018 consideró que «*el acoso sexual en el ámbito del trabajo corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres*». La Corte destacó que este tipo de abuso se sigue presentando ante la existencia de una «cultura heredada y caracterizada por la segregación de las mujeres», que pretende continuar otorgándole el título de galantería o coqueteo a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual, tales como el uso de «palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas».

La Corte opinó que la indebida tolerancia de estas conductas implica que se perpetúen y pasen a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral, «como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales». Además, indicó que no solo



produce efectos en la víctima, sino en las empresas, pues mancilla su imagen organizacional y puede generar pérdidas financieras, e incluso en la sociedad, dado que limita alcanzar la igualdad y equidad de género.

Están prohibidos los criterios de diferenciación ilegítimos o irrelevantes

En la sentencia CSJ SL16217-2014, la Corte advirtió que en la Declaración Universal de Derechos humanos de 1948 se prohíbe un tratamiento diferente con fundamento en criterios de diferenciación ilegítimos o irrelevantes, como el sexo, pues lo contrario es discriminación o segregación, lo cual se extiende a garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y encuentra apoyo en diversos instrumentos internacionales.

El sistema internacional de derechos humanos proscribire la discriminación por cualquier causa contra la mujer, incluso desde antes de la Constitución de 1991

En la sentencia CSJ SL413-2022, la Corte recordó que:

[...] el sistema internacional de derechos humanos coincide en proscribir la discriminación por cualquier causa, especialmente hacia la mujer, dado el contexto histórico por el que ha transcurrido, de ahí que aun desde antes de la CN de 1991 existe un contexto normativo internacional que propende por que los Estados partes superen las barreras de todo tipo, incluso legislativas, que vulneran los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, con énfasis en la mujer, quien tenía restricciones para participar en comparación con el hombre en la vida política, social, económica y cultural del país, condiciones introducidas al sistema pensional, y que le impedían escoger una opción de vida que le mereciera un papel inclusivo y preponderante en la construcción del bienestar de la sociedad y la familia.

Los jueces tienen la obligación de excluir de sus decisiones cualquier asomo de discriminación positiva o negativa que produzca y reproduzca desigualdades y roles o estereotipos de género

A través de la sentencia CSJ SL3772-2019, la Corte resolvió un caso en el que el Tribunal indicó que el padre «provee los elementos económicos del hogar» y la madre «cumple la función de atender a su hija en lo que se refiere al cuidado», a fin de exigirle a esta última la acreditación de este requisito

además de la dependencia económica a efectos de acceder a una pensión de vejez anticipada por tener a su cargo un hijo en situación de invalidez. Al respecto, opinó que ello no se compadece con la obligación de los jueces de evitar la producción y reproducción de roles de género y estereotipos que tradicionalmente se han considerado válidos, como el que la mujer es incapaz de proveer ingresos al hogar. Por tanto, la sentencia no solo protege, sino que fomenta a la mujer trabajadora como una realidad, con el firme propósito de proscribir la producción y reproducción de roles de género.

La protección de la mujer trabajadora implica que las autoridades tomen medidas positivas que permitan el desarrollo personal y profesional de las mujeres

Al analizar una cláusula arbitral en el marco de un recurso de anulación, en la sentencia CSJ SL2615-2020 la Corte destacó que:

[...] la dualidad entre el mundo laboral y la atención y cuidado familiar que principalmente ha estado en cabeza de la mujer, pese a que se trata de una responsabilidad a la par compartida, como claramente lo reconoce y expresa el ya mencionado art. 42 constitucional, exige, como se reseñaba párrafos atrás, que se adopten conductas positivas, que permitan su desarrollo personal y profesional, a partir de la generación de condiciones que propendan por la igualdad de oportunidades, que de alguna manera corrijan la inequidad que tal situación genera.

Discriminación estructural contra la mujer

En la sentencia CSJ SL1727-2020, la Corte indicó que la marginación de las mujeres en el acceso al mercado laboral y el sistema general de seguridad social muestra que tal inequidad se deriva de una discriminación estructural, de la falta de acceso al mercado de trabajo y de los mayores niveles de informalidad para ellas.

No debe descartarse la convivencia que da acceso a una pensión de sobrevivientes por la simple separación física de cuerpos, sin atender situaciones especiales como la violencia que en ese contexto históricamente ha sufrido la mujer

En la sentencia CSJ SL2010-2019, la Corte atendió las reglas y principios encaminados a prevenir, remediar y castigar cualquier forma de maltrato intrafamiliar. Asimismo, destacó que tradicionalmente la víctima de dichas



formas de violencia ha sido la mujer, envuelta en un contexto de «[...] relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que conduce a perpetuar la discriminación contra ésta y a obstaculizar su pleno desarrollo [...]» (cc T-338 de 2018), y que en razón a esto el legislador ha proferido normas como el artículo 43 de la Constitución Política, la Ley 294 de 1996, la Ley 1257 de 2008 y, entre los instrumentos internacionales, resaltó la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer-Convención de Belém do Pará*.

Bajo esta perspectiva, señaló que bajo ninguna circunstancia «una víctima de maltrato pierde el derecho a la pensión de sobrevivientes de su cónyuge, por el solo hecho de renunciar a la cohabitación y buscar legítimamente la protección de su vida y su integridad personal», pues lo contrario sería una forma de revictimizarla, lo cual difiere de valores superiores como el derecho a la igualdad y no discriminación, e implicaría reproducir patrones y contextos de violencia contra la mujer.


La Corte se inclina por una interpretación omnicompreensiva de hombres y mujeres a fin de evitar diferenciaciones arbitrarias

En decisión CSJ SL672-2021, la Corte consideró que una interpretación omnicompreensiva de hombres y mujeres garantiza que no se establezcan diferenciaciones arbitrarias e injustificadas en la adjudicación de derechos laborales y de seguridad social, lo que proscribe tajantemente la Constitución Política de 1991, en su artículo 13, así como los Convenios 100 y 111 de la OIT, que habían sido ratificados por Colombia para la época de la expedición de la Ley 12 de 1975 en materia de pensión de sobrevivientes.

En esta dirección, la Corte indicó que cuando la norma refiere a una persona con vocación pensional no es dable hacer distinciones de género, pues «a nadie puede privársele del goce efectivo de sus derechos desde una óptica restrictiva o excluyente, en función del sexo, sino simplemente desde la que corresponde a los miembros de la raza humana, es decir, desde la paridad frente a tales derechos».

Privar de la pensión por contraer nuevas nupcias no es más que perpetuar la histórica discriminación contra las mujeres

En la decisión CSJ SL4051-2020, la Corte indicó que es un derecho humano el escoger pareja, pues lo contrario perpetúa la histórica discriminación contra las mujeres y la visión patriarcal de las relaciones matrimoniales, desconociendo la especial protección que el Estado debe brindar a la mujer para garantizar la igualdad real y efectiva de derechos.

A close-up photograph of a person's hands on a wheelchair. The person is wearing a blue and white plaid shirt. The wheelchair is dark-colored with a mesh backrest. A large, semi-transparent blue diagonal overlay covers the left side of the image. The background is a warm, orange-toned wall.

Derecho a la protección de los trabajadores en situación de discapacidad

La protección a los trabajadores con discapacidad es un derecho humano laboral estrechamente ligado a los principios de igualdad y no discriminación. Pretende garantizarle a este grupo poblacional, entre otros, los derechos a no ser discriminados en el empleo por razón de su discapacidad, la igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo dignas y justas, la estabilidad en el empleo, la capacitación y la seguridad social.

En la sentencia del 22 de junio de 2022, en el caso Guevara Díaz vs. Costa Rica, la Corte IDH reiteró que en un modelo de discapacidad basado en los derechos humanos esta «no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva». Asimismo, la CIDH ha señalado que a las personas que viven en ese contexto se les «aumenta la probabilidad de estar en situación de pobreza» (CIDH, 2017a, p. 147), por lo que las medidas que les garanticen una vida laboral digna son imperativas y de obligatorio cumplimiento.

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 1. Propósito.

[...] Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2. Definiciones.

[...] Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y



libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Artículo 5. Igualdad y no discriminación.

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículo 27. Trabajo y empleo.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
 - a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
 - b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
 - c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Punto de vista de los órganos de supervisión

En la Observación general n.º 6, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad distinguió entre los modelos de discapacidad médico o individual y el basado en los derechos humanos. Señaló que:

Los modelos médico o individual de la discapacidad impiden que se aplique el principio de igualdad a las personas con discapacidad. En el modelo médico de la discapacidad no se reconoce a las personas con discapacidad como titulares de derechos, sino que estas quedan “reducidas” a sus deficiencias. En estos modelos se considera la norma dispensar un trato diferencial o discriminatorio a las personas con discapacidad y excluirlas, y esa actitud se legitima mediante un enfoque de la discapacidad basado en la perspectiva médica. Los modelos médico o individual se utilizaron para determinar las primeras leyes y políticas internacionales relacionadas con la discapacidad, incluso después de los primeros intentos por aplicar el concepto de igualdad al contexto de la discapacidad.



En contraste, explicó que:

El modelo de discapacidad basado en los derechos humanos reconoce que la discapacidad es una construcción social y que las deficiencias no deben considerarse un motivo legítimo para denegar o restringir los derechos humanos. Según ese modelo, la discapacidad es uno de los diversos estratos de identidad. Por lo tanto, las leyes y políticas de discapacidad deben tener en cuenta la diversidad de personas con discapacidad. Ese modelo también reconoce que los derechos humanos son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí.

En la Observación general n.º 5 (2017) sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, dicho Comité consideró «contrario a la Convención que las personas con discapacidad sufragan por sí mismas los gastos relacionados con la discapacidad».

Asimismo, en la Observación general n.º 7 (2018) enfatizó que:

La aprobación de todas las políticas relativas al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo (art. 27) debería realizarse en consulta con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y en colaboración con estas. Las políticas deberían tener por objetivo garantizar el acceso al empleo; promover mercados y entornos laborales abiertos, inclusivos, no discriminatorios, accesibles y competitivos; asegurar la igualdad de oportunidades y la igualdad de género; y facilitar ajustes razonables y apoyo a todas las personas con discapacidad.

Por otra parte, en la Observación general n.º 9 (2006) sobre los derechos de los niños con discapacidad, el Comité de los Derechos del Niño insistió en que «los obstáculos no son la discapacidad en sí misma, sino más bien una combinación de obstáculos sociales, culturales, de actitud y físicos que los niños con discapacidad encuentran en sus vidas diarias».

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales–Protocolo de San Salvador

Artículo 18. Protección de los minusválidos.

Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

a. Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Artículo I. [...] 2. Discriminación contra las personas con discapacidad.

a) El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer—Convención de Belém Do Pará

Artículo 9.

Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores

Artículo 5. [...] Los Estados Parte desarrollarán enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en condición de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple, incluidas las mujeres, las personas con discapacidad, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas migrantes, las personas en situación de pobreza o marginación social, los afrodescendientes y las personas pertenecientes a pueblos indígenas, las personas sin hogar, las personas privadas de libertad, las personas pertenecientes a pueblos tradicionales, las personas pertenecientes a grupos étnicos, raciales, nacionales, lingüísticos, religiosos y rurales, entre otros.

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

En el informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas (OEA/Ser.L/V/II.164, Doc. 147. 7 septiembre 2017), la Comisión indicó que «tener una discapacidad aumenta la probabilidad de estar en situación de pobreza, debido a que la discriminación que se deriva de vivir con esta condición puede conllevar a la exclusión social, la marginación, la falta de estudios, el desempleo; además de que todos estos factores aumentan el riesgo de pobreza [...]».

En este sentido, entre otras, en el informe temático sobre impacto del procedimiento de solución amistosa (OEA/Ser.L/V/II. Doc. 45/13. 18 diciembre 2013), la Comisión recordó que «ha recomendado a los Estados miembros que

tomen las medidas legislativas, o de otra índole, que sean necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer, sin discriminación, sus derechos civiles y políticos y para que, a la luz de los compromisos establecidos en el Protocolo de San Salvador, sus derechos económicos, sociales y culturales cuenten con especial protección».

Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte IDH en el caso *Ximenes Lopes vs. Brasil*, en sentencia del 4 de julio de 2006 indicó que «[l]as personas con discapacidad a menudo son objeto de discriminación a raíz de su condición, por lo que los Estados deben adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para que toda discriminación asociada con las discapacidades mentales sea eliminada, y para propiciar la plena integración de esas personas en la sociedad».

Asimismo, en la sentencia del 31 de agosto de 2012, caso *Furlan y familiares vs. Argentina*, la Corte abordó el contenido de la *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* (CIADDIS) y la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD), y observó que en ambas «se tiene en cuenta el modelo social para abordar la discapacidad, lo cual implica que la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva».

También indicó que «[l]os tipos de límites o barreras que comúnmente encuentran las personas con diversidad funcional en la sociedad, son, entre otras, barreras físicas o arquitectónicas, comunicativas, actitudinales o socioeconómicas». Lo anterior se reiteró en la sentencia de 22 de junio de 2022, caso *Guevara Díaz vs. Costa Rica*, párrafo 51, y en particular destacó que «las barreras actitudinales gozan de una particular relevancia como obstáculo para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, “debido a los prejuicios, estigmas y discriminación en múltiples formas”».

Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 54.

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.



Ley Estatutaria 1618 de 2013

Artículo 2.º. *Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*

1. Personas con o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. [...]

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Concepto de discapacidad

En decisión CSJ SL3610-2020, la Corte señaló que a la luz de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, la discapacidad se concibe «como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad».*

Invalidez y discapacidad son conceptos distintos, aunque en una misma persona pueden coincidir o superponerse ambas situaciones

En la misma decisión, la Corte explicó que si bien la invalidez y la discapacidad son conceptos distintos, también lo es que en una misma persona pueden coincidir o superponerse ambas situaciones, de modo que no se trata de abordajes excluyentes.

Así, consideró que:

[...] una persona se considera inválida cuando, por causa no provocada intencionalmente, ha perdido el 50% o más de su capacidad laboral. Si el origen de la pérdida de la capacidad laboral es común y cumple la densidad mínima de semanas requeridas por la ley, tiene derecho a una pensión de invalidez a cargo del sistema general de pensiones; si el origen es laboral, tiene derecho a la misma prestación a cargo del sistema de riesgos laborales.

La invalidez la determinan los organismos descritos en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, a partir del referente científico establecido en el Manual Único de Calificación de Invalidez expedido por el gobierno nacional.

Por su parte, la *discapacidad* hoy se define desde el marco normativo de derechos humanos y, por tanto, es un concepto universal y transversal que trasciende el sistema colombiano de seguridad social.

En efecto, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, concibe la discapacidad como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad.

La invalidez del trabajador no constituye un obstáculo para su reintegro y reinserción laboral

En la misma sentencia CSJ SL3610-2020, la Corte señaló que es factible el reintegro de una persona en la que confluya una situación de discapacidad e invalidez, pues una interpretación contraria, implicaría negarle el derecho a obtener un trabajo productivo y remunerado, a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento de su dignidad en tanto que «a mayor situación de discapacidad mayor debe ser la protección que se debe prodigar en todos los campos, entre ellos el laboral» (CSJ SL5168-2017). Tal regla es aplicable a la generalidad de los casos, salvo aquellos en los que se demuestre que la persona no pueda desempeñar alguna actividad remunerada en la empresa, aun si se hicieran los ajustes razonables, readaptaciones y reubicaciones del caso.

Si el empleador demuestra una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo a un trabajador en situación de discapacidad, el despido no es discriminatorio

En la sentencia CSJ SL1360-2018, la Corte indicó que lo que castiga la ley son los despidos discriminatorios, de modo que aquellos fundados en una causa legítima u objetiva son válidos y no requieren de autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin embargo, explicó:

[si] el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se



declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

Asimismo, aclaró que:

[...] la autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones.

La no prórroga de los contratos a término fijo para las personas con discapacidad debe justificarse en una necesidad empresarial, pues lo contrario implica una conducta discriminatoria

En la sentencia CSJ SL2586-2020, la Corte argumentó que en los casos de trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, el empleador como dueño de la actividad empresarial tiene la carga de probar que su decisión de no prorrogarlo se fundamentó «en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados», esto es, en la «extinción de la necesidad empresarial», pues solo así se acredita que su conducta fue objetiva y estuvo desprovista de una conducta discriminatoria y libre de prejuicios.

Enfermedad mental no es lo mismo que discapacidad mental

En la sentencia CSJ SL557-2013, al resolver un caso en el que se analizaba la validez de una conciliación, la Corte advirtió que para el momento de su celebración no se había acreditado que el demandante estuviese en una situación de discapacidad mental, pues «tan solo se había dicho que padecía de enfermedad mental, pero esto no es igual a ser discapacitado mental».

La estabilidad laboral reforzada opera cuando el trabajador está en proceso de recuperación de su estado de salud

En la sentencia CSJ SL1708-2021, reiterada en CSJ SL3144-2021, la Corte consideró que la garantía de estabilidad laboral reforzada también opera cuando el trabajador a la fecha de terminación de su contrato de trabajo aún está en proceso de recuperación de su estado de salud, sin que sea necesario certificación o calificación alguna para ese momento. Además, que en dicha garantía no incide el hecho de que la calificación de pérdida de capacidad laboral se establezca con posterioridad a la terminación del vínculo laboral si la misma se deriva de un accidente de trabajo que aconteció en vigencia del contrato de trabajo.

No se puede condicionar el derecho a la estabilidad laboral reforzada a que el trabajador posea un carné, una certificación o un dictamen médico que reconozca la discapacidad

La CSJ ha referido que la discapacidad es una situación real de la persona, cuyo reconocimiento por los particulares y las autoridades públicas no está supeditado a un carné, certificación o dictamen que la reconozca. Así, ha insistido en que los dictámenes médicos no son una prueba solemne ni tienen carácter constitutivo de la discapacidad, en tanto que la diversidad funcional es una situación vivida por la persona, demostrable a través de cualquier medio probatorio (CSJ SL11411-2017).

Procedencia del reintegro cuando el empleador, al momento de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, conoce la enfermedad mental que padece el trabajador

En sentencia CSJ SL3181-2019, la Corte protegió la estabilidad reforzada de un trabajador que sufría alcoholismo, dado que esta enfermedad era conocida por el empleador al momento del despido. Al respecto, advirtió que «nos encontramos frente a un caso de una persona que por su padecimiento mental es vulnerable ante la sociedad, siendo necesario la protección de sus derechos por mandato constitucional y legal, lo cual también encuentra soporte en varios instrumentos internacionales como por ejemplo en La Recomendación 818 de 1977, de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, y en la Resolución 61/106 del Sistema de Naciones Unidas».

A group of diverse people, including men and women of various ethnicities, are gathered around a table in a meeting. They are looking at a laptop screen and appear to be in a collaborative discussion. A blue diagonal overlay covers the left side of the image. The text 'Libertad sindical y negociación colectiva' is written in white on a blue background in the upper right corner.

Libertad sindical y negociación colectiva

La libertad sindical es un derecho que les permite a los trabajadores agruparse y constituir organizaciones a fin de defender colectivamente sus intereses sociales y económicos. Es un derecho habilitante, pues les permite a los trabajadores defender múltiples derechos laborales y, por este motivo, es considerado un requisito del derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

El Relator Especial de la ONU sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación ha señalado que los derechos colectivos «*son un medio de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva*» (ONU, 2015).

Existe consenso en que la libertad sindical tiene una importante relación con los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. El derecho de sindicalización comprende la libertad de agruparse para fundar un sindicato, afiliarse a él o desafilarse, sin discriminación alguna. Por su parte, el derecho de negociación colectiva se dirige fundamentalmente a «*la promoción de términos y condiciones laborales que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras*» (CIDH, 2021, p. 55).

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 23.

[...]

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 22.

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.
3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 8.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Punto de vista de los órganos de supervisión

En la declaración conjunta sobre los principios básicos de la libertad de asociación, emitida por el CDESC y el CDH de las Naciones Unidas en el marco del 100.º aniversario de la OIT, estos órganos recalcaron que el derecho de asociación sindical es un derecho situado en la intersección entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales. Para el CDESC y el CDH el ejercicio de este derecho está estrechamente relacionado con la libertad de opinión y de expresión y con el derecho de reunión pacífica, y es *«un componente fundamental para proteger los derechos de los trabajadores, incluidos los derechos a trabajar y a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, ambos protegidos en virtud de los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales»*.

En criterio del CDESC y el CDH, la libertad de asociación incluye el derecho de las personas, sin distinción, a fundar sindicatos y afiliarse a ellos. A su vez, el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos *«requiere que los sindicalistas estén protegidos de toda discriminación, acoso, intimidación o represalias»* y que los sindicatos puedan *«operar libremente, sin imponer restricciones excesivas a su funcionamiento»*. Por otra parte, la libertad de asociación y el derecho de reunión pacífica contribuyen *«al derecho de las personas a participar en la adopción de decisiones en sus lugares de trabajo y en sus comunidades con miras a proteger sus intereses»*.

En la Observación general n.º 23 del 2016, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7 del PIDESC), el CDESC afirmó que los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga *«son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias»*.



Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Carta de la OEA

Artículo 45.

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Derechos de asociación

Artículo 26.

Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación.

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 16. Libertad de asociación.

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—Protocolo de San Salvador

Artículo 8.

Derechos sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.



Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

La CIDH a través de sus diferentes informes ha ilustrado sobre el contenido y alcance del principio de libertad sindical y de negociación colectiva.

Así, en el caso 10.435, Saúl Isaac Cantoral Huamani y Consuelo Trinidad García Santa Cruz. 21 febrero 2006, la CIDH señaló que el derecho de asociación reconocido en la *Convención Americana sobre Derechos Humanos comprende la libertad que tiene toda persona de asociarse libremente con cualquier fin, entre estos el laboral, y a no ser objeto de interferencias de las autoridades públicas que restrinjan o limiten dicha libertad. En opinión de la CIDH el Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical «sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses».*

En el Informe n.º 117/10. Caso 12.343. Fondo. Édgar Fernando García. Guatemala. 22 octubre 2010, señaló que «la libertad de asociación sólo puede ejercerse plenamente en un contexto en que se respeten y garanticen los derechos humanos fundamentales, en especial los relativos a la vida y a la seguridad de la persona». En el mismo informe, la CIDH se refirió al contenido de la libertad de asociación, en el sentido de que se traduce en «la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho; y supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación».

En el Informe sobre la situación de las defensoras y defensores de los derechos humanos en las Américas, la CIDH destacó que la protección contra actos retaliativos «es básica para el ejercicio de este derecho». En similar sentido, ha considerado la obligatoriedad de que las medidas de protección de índole judicial y administrativo comprendan tanto «sindicatos mayoritarios, como minoritarios y en formación, frente a acciones de discriminación y hostigamiento motivados en el ejercicio de sus funciones» (CIDH, 2006).

En el informe Democracia y derechos humanos en Venezuela, consideró que la libertad sindical es fundamental para la realización de los valores democráticos, y que los derechos sindicales «no pueden ser ejercidos en un contexto de impunidad frente a situaciones de violencia sindical. En ese sentido, los Estados deben garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna» (CIDH, 2009).

Por último, en punto al derecho de negociación colectiva, la CIDH en el informe *La situación de los derechos humanos en Cuba afirmó que* «[e]l derecho de huelga y el de negociación colectiva, aunque no se enumeran específicamente en la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* están estrechamente relacionados con los derechos laborales fundamentales» y están enunciados en el artículo 43 de la Carta de la OEA; de allí que tanto el derecho de huelga como el de negociación colectiva *«deben considerarse, implícitamente, como derechos colectivos básicos»* (CIDH, 2020).

Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte IDH, en la Opinión consultiva OC-27/21 del 5 de mayo de 2021, refirió que el derecho humano a la libertad sindical posee los siguientes contenidos:

En primer lugar, la libertad sindical comprende el derecho de sindicación, esto es, la libertad de agruparse para fundar un sindicato, afiliarse a él o desafiliarse, sin discriminación. Por consiguiente, el derecho de sindicación *«debe garantizarse a los trabajadores y las trabajadoras públicos y privados»* (Corte IDH, 2021, p. 29).

En segundo lugar, el Estado no puede requerir ninguna autorización administrativa previa que entorpezca el derecho de los trabajadores a fundar los sindicatos que estimen convenientes. Para la Corte IDH, *«los únicos objetivos de las eventuales limitaciones que se introduzcan deben radicar en “garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados”»* (Corte IDH, 2021, p. 30).

En tercer lugar, la libertad sindical incluye el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a estas organizaciones. Para la Corte IDH, *«el Estado no debe prohibir la creación de más de un sindicato por categoría profesional o económica, o en una sola empresa, pues esto constituiría una violación al derecho a libertad sindical»* (Corte IDH, 2021, p. 31).

En cuarto lugar, la tutela de la libertad sindical, en su dimensión individual, requiere a los Estados garantizar que los trabajadores y sus representantes *«gocen de una adecuada protección en el empleo contra todo acto de coacción o de discriminación, directa o indirecta, tendiente a menoscabar el ejercicio de su libertad sindical»*. Esta protección contra los actos de discriminación antisindical comprende *«no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier eventual medida discriminatoria que se adopte durante el empleo tales como traslados, suspensiones, postergaciones u otros actos perjudiciales»* (Corte IDH, 2021, p. 31).

En opinión de la Corte IDH, el derecho de sindicalización comprende, lógicamente, el derecho de desarrollar actividades sindicales, tales como reuniones sindicales, el derecho a opinar, recibir y difundir información, participar en las decisiones que se adopten en reuniones y asambleas, elegir representantes



sindicales o el derecho a ser elegido como representante sindical. A su vez, los representantes de los trabajadores deben contar con las facilidades para el correcto desempeño de sus funciones, las que requieren tener el tiempo suficiente para desempeñar funciones sindicales y asistir a reuniones o cursos de formación, poder entrar a los lugares de trabajo, mantener comunicación con la dirección de la empresa, tener autorización para cobrar cuotas sindicales y realizar otras acciones de comunicación y difusión de actividades sindicales.

En quinto lugar, la libertad sindical implica: (i) el derecho a la reglamentación del sindicato, esto es que sean los propios trabajadores quienes determinen los reglamentos que rigen la administración y las actividades del sindicato; (ii) el derecho a la representación, lo que involucra el derecho a elegir libremente a sus representantes; (iii) organizar su administración interna sin interferencias indebidas por parte del Estado, y (iv) la garantía a la no disolución administrativa, de forma que solo deben disolverse de forma voluntaria o por vía judicial.

Para la Corte IDH, *«las disposiciones que reglamenten el funcionamiento sindical deben privilegiar la autonomía sindical, y a tal fin deben ser las mínimas necesarias para garantizar el funcionamiento democrático del sindicato, y a salvaguardar los intereses de sus afiliados»*, además las restricciones que se establezcan al ejercicio de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga *«se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico»* (Corte IDH, 2021, p. 43).

En cuanto al derecho de negociación colectiva, la Corte IDH ha considerado que, junto con el derecho de huelga, integra uno de los contenidos esenciales de la libertad sindical. Lo anterior en tanto que la libertad sindical comprende *«los medios necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses»*, razón por la cual *«los Estados deben abstenerse de realizar conductas que limiten a los sindicatos ejercer el derecho de negociar para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representen»* (Corte IDH, 2021, p. 35). Al contrario y en vez de limitar la negociación colectiva, los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones del empleo.

A criterio del Tribunal, son compatibles con la libertad sindical *«tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa»*. Por tal motivo, *«no resultan contrarias a la libertad sindical las legislaciones que autorizan de manera exclusiva a los sindicatos representativos a firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales, si bien en estos casos las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se*

niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de actuar como portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual» (Corte IDH, 2021, p. 36).

Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Faceta individual y colectiva del derecho de asociación sindical

En la sentencia CSJ SL3597-2020, la Corte señaló que el derecho de asociación sindical posee dos facetas:

- Una individual, que implica la libertad de los trabajadores de crear las organizaciones que estimen pertinentes, junto con los derechos a afiliarse o retirarse de las mismas y a no ser discriminados por ello.



- Una colectiva, que implica el derecho de las organizaciones de trabajadores a desplegar sus actividades y programa de acción, sin injerencia del empleador o de las autoridades públicas; a ejercer la negociación colectiva; a promover y defender los intereses de sus asociados; a asumir medidas de presión como la huelga; a emprender un diálogo social con el empleador y las autoridades y, en términos generales, a defender su existencia, su patrimonio y sus derechos como persona colectiva.

Derecho de los trabajadores, sin distinción relativa a la naturaleza de su contrato, a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y a afiliarse a las mismas

En la sentencia STL7928-2020, la Corte indicó que de acuerdo con el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, todos los trabajadores, sin distinción del tipo de vínculo contractual o la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, tienen el derecho a la libertad sindical. Para la Corte, «cualquier trabajador puede hacer parte de una organización sindical, con independencia de la naturaleza del vínculo por el cual haya sido contratado para prestar el servicio».

En cuanto al derecho de los trabajadores vinculados a través de contratos de prestación de servicios, la Corte precisó que, por una parte, el artículo 353 del CST prevé que «*los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses*», sin imponer alguna limitación, excepción o calificación, y, por otra, el artículo 356 del CST señala que los sindicatos de empresa están formados por «*individuos*», sin entrar a definir la condición de los sujetos ni hacer algún tipo de discriminación al respecto.

Para la Corte, el término ‘trabajadores’ no puede limitarse únicamente a quienes prestan sus servicios bajo un contrato de trabajo, dado que «*este sólo constituye una de las diversas formas de regular la relación de trabajo, pues también hay trabajo en otro tipo de vinculaciones no sujetas a contrato de trabajo, como las de los prestadores de sus servicios con vínculo jurídico civil o comercial*». Por lo tanto, «el término “trabajadores” previsto en ambas normas debe entenderse en un sentido amplio y no limitado a la categoría de “empleados asalariados” o “subordinados”, de manera que, bajo ese argumento, se itera, no puede excluirse de los sindicatos de empresa a los trabajadores independientes, so pena de violar el derecho de libertad sindical e igualdad».

Elementos esenciales del derecho de asociación sindical

En la sentencia STL7928-2020, la Corte destacó los siguientes componentes esenciales del derecho de asociación sindical:

- El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones.
- La facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado.
- El poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, las condiciones de admisión, la permanencia, el retiro o exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario interno, los órganos de gobierno y representación, la constitución y manejo del patrimonio, las causales de disolución y liquidación, el procedimiento liquidatorio y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39.
- La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación.
- La garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.
- La inhibición para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.

Derecho a la negociación colectiva

En la sentencia CSJ SL5150-2020 la Corte, con base en los convenios 98, 151 y 154 de la OIT, indicó que el derecho de las organizaciones de trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo, se otorga «a todas las agremiaciones sin discriminación alguna y sin importar si pertenecen al sector privado o público».

Función y materias cubiertas por la negociación colectiva

Con apoyo en lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, la Corte en la sentencia CSJ SL16811-2017 señaló que el derecho a la negociación colectiva y su producto —el convenio colectivo— cumple la función tridimensional de



regular: (i) lo que tradicionalmente se conoce como las condiciones de trabajo, (ii) las condiciones de empleo, y (iii) las relaciones entre los empleadores y las organizaciones de empleadores o uno o más sindicatos.

Para la Corte, la regulación de las condiciones de trabajo abarca no solo las condiciones de trabajo tradicionales (salarios, prestaciones, jornada de trabajo, periodos de descanso, vacaciones, etc.), sino también las cuestiones que las partes decidan libremente contemplar, como las relativas a las condiciones de empleo (traslados, procesos de reestructuración, seguridad y salud en el trabajo, despidos, ascensos, contratación laboral, formación, no discriminación) y a las relaciones sindicatos-empleadores (procedimientos o mecanismos de solución de conflictos y de prevención de conflictos colectivos, intercambio de información, entre otros).

A juicio de la Corte, los convenios colectivos vienen ocupando un rol trascendental en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo, pues «se han convertido en una herramienta eficaz de cooperación y de cogestión de los aspectos que repercuten directa o indirectamente sobre el trabajo». Por ello, es totalmente legítimo que las estipulaciones de los acuerdos puedan transitar desde el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y de empleo, orientadas a mejorar la calidad de vida, la formación y la igualdad entre los trabajadores, hasta aquellos arreglos encaminados a superar las caídas y las crisis económicas, proteger las fuentes de empleo y permitir la adaptabilidad de las empresas. Tal sería el caso de las cláusulas relativas al número de personas a contratar, la supresión de puestos, los traslados, entre otras medidas que dan cuenta del fin genuino de las convenciones colectivas *«de servir de instrumento de diálogo social para la edificación de relaciones de trabajo constructivas, cooperadas y estables, donde todos los interlocutores sociales puedan crecer y prosperar conjuntamente»*.

Las normas de los convenios colectivos son inderogables

En la sentencia CSJ sl5108-2020, la Corte señaló que la fuerza normativa que caracteriza a los convenios colectivos *«implica su reconocimiento como derecho laboral objetivo que ingresa a la noción de orden público laboral y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo individuales»*. Por consiguiente, *«el convenio colectivo de cara a los acuerdos individuales de trabajo es irrenunciable e inderogable, y su infracción equivale al desconocimiento del orden público laboral»*.

Para la Sala, la posibilidad de socavar a través de acuerdos individuales las prerrogativas alcanzadas en los convenios colectivos equivale a dejar sin valor y efecto el derecho fundamental de negociación colectiva, pues *«de nada serviría a las organizaciones de trabajadores obtener mejoras para sus representados si a través de acuerdos individuales se puede implosionar lo logrado en el plano colectivo»*.

Los planes de beneficios extralegales o pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en el convenio colectivo atentan contra el derecho de asociación sindical

En las sentencias CSJ SL3597-2020 y CSJ SL1309-2022, la Corte indicó que los planes de beneficios extralegales o la suscripción de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en el convenio colectivo, atentan contra el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, conforme a los artículos 39 y 55 de la Constitución Nacional, en armonía con los convenios 87 y 98 de la OIT, los cuales hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Lo anterior debido a que esta práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, puesto que si los trabajadores «no pueden objetivamente mejorar su situación de vida y laboral afiliándose a un sindicato, en la práctica se trivializa y pierde total sentido el derecho de sindicalización».

Los árbitros no pueden reducir los beneficios de la convención colectiva de trabajo

En la sentencia CSJ SL1309-2022, la Corte señaló que los árbitros no pueden reducir los beneficios de la convención colectiva de trabajo, así el empleador hubiese denunciado la convención. Para la Corte, la finalidad de los procedimientos de negociación colectiva, incluido el arbitraje, es el de mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. De lo contrario, no tendría sentido negociar y recurrir al arbitraje.

Por tanto, la posibilidad de que los árbitros reduzcan o desmejoren los beneficios alcanzados en convenios colectivos anteriores es contraria a la finalidad de la negociación colectiva y a la institución del arbitraje laboral, el cual «está instituido para resolver los desacuerdos entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores o sus organizaciones de un modo respetuoso de los derechos de las partes, lo que incluye el necesario respeto de los derechos alcanzados por los trabajadores en acuerdos o convenios colectivos anteriores».

Ahora, cuando se requiera «sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, mas no una imposición de terceros o de las autoridades públicas».

Derecho de huelga



El derecho de huelga es un derecho humano y un corolario de la libertad sindical, a través del cual los trabajadores y sus organizaciones pueden reivindicar y defender sus intereses sociales y económicos.

Para la Corte IDH, la huelga consiste en la «*la interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores*» (Corte IDH, 2021a, p. 34).

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 8.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Punto de vista de los órganos de supervisión del sistema universal

El CDH y el CDESC de las Naciones Unidas han señalado que el derecho de huelga es un corolario de la libertad sindical. En efecto, en la declaración conjunta sobre los principios básicos de la libertad de asociación, emitida por estos órganos en el marco del 100.º aniversario de la OIT, recordaron «*que el derecho de huelga es el corolario del ejercicio efectivo de la libertad de fundar sindicatos o afiliarse a ellos*».

En la Observación general n.º 23 del 2016, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7 del PIDESC), el CDESC afirmó que los derechos sindicales, la libertad de asociación «*y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*».



Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Carta de la OEA

Artículo 45.

[...]

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores [...]

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Derecho de huelga

Artículo 27.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—Protocolo de San Salvador

Artículo 8.

Derechos sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

b. el derecho a la huelga.

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

La CIDH en diferentes informes ha reconocido a la huelga como un derecho humano protegido en el sistema interamericano. Así, en el Informe de Fondo N.º 157/19 Caso 12.432, afirmó que el derecho de huelga, junto a la libertad sindical y la negociación colectiva, son pilares fundamentales para garantizar el derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas al ser un derecho al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.

Para la CIDH, el ejercicio del derecho a la huelga consiste «en la suspensión colectiva de la actividad laboral en forma voluntaria y pacífica, por lo general a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora relacionada a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales», razón por la cual destaca «el componente instrumental del mismo para la consecución de otros derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, la resolución de conflictos colectivos laborales y la materialización del respeto de la dignidad humana y los derechos laborales, es decir se convierte en cauce del principio democrático participativo dentro de la esfera del trabajo».

Asimismo, para la CIDH el derecho a la huelga puede calificarse como una libertad en tanto que es necesario que el Estado se abstenga de interferir indebidamente en el ejercicio de dicho derecho como de asegurar que existan las condiciones y garantías necesarias para su realización efectiva.

La CIDH ha señalado que «el disfrute del derecho a la huelga es un requisito previo, y a la vez, el resultado del disfrute de otros derechos humanos», ya que «puede permitir evidenciar prácticas laborales irregulares o insatisfactorias que luego conduzcan a la realización del derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas; y a su vez puede ser corolario del ejercicio de las libertades de expresión y reunión, al ser una manifestación transitoria colectiva en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, y por tanto estar directamente relacionado según los hechos de cada caso a dichos derechos».

Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte IDH reconoce a la huelga como un derecho protegido en diversos instrumentos de derechos humanos. En la Opinión consultiva oc-27/21, del 5 de mayo de 2021, y en la sentencia del 17 de noviembre de 2021, caso *Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala*, la Corte IDH señaló que



«el derecho de huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones».

Para la Corte, la huelga consiste en «la interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores».

A criterio de la Corte, la protección del derecho a la huelga es *«fundamental para permitir una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras»*, en la medida que este derecho está relacionado con los derechos al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias, al constituirse como *«un medio de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva»*.

Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

La huelga es un derecho fundamental conexo a la democracia

En la sentencia CSJ SL1680-2020, la Corte explicó que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite reivindicar y defender sus intereses. En criterio de la Corte, *«antes que ser un fenómeno anómalo que debe a toda costa purgarse o restringirse, la huelga es un derecho indiscutiblemente conexo a la democracia, al pluralismo y al Estado social de derecho, cuyo ejercicio permite la participación justa de los trabajadores en el crecimiento económico de las naciones y la realización de la justicia social y la equidad»*.

Titularidad del derecho de huelga

En la sentencia CSJ SL720-2021, la Corte señaló que la huelga es un derecho humano atribuido individualmente a los trabajadores, aunque su ejercicio debe ser colectivo. En este sentido, la huelga puede ser ejercida a través de una organización sindical (en representación de los trabajadores) o por un grupo de trabajadores no sindicalizados, pues no existe en nuestro ordenamiento jurídico *«una concepción orgánica de la huelga, en virtud de la cual los únicos legitimados para declararla sean los sindicatos y, por consiguiente, son legítimas las denominadas huelgas no sindicales o espontáneas, es decir, aquellas que no son declaradas, dirigidas o controladas por una agrupación sindical»*.

La huelga puede perseguir cualquier finalidad de interés para los trabajadores

En la sentencia CSJ SL1680-2020, la Corte consideró que la finalidad de la huelga puede rebasar el ámbito de la negociación colectiva y perseguir cualesquier objetivo siempre que sea de interés para los trabajadores. Esto significa que las huelgas sociopolíticas, de solidaridad, contractual, por incumplimiento de las obligaciones del empleador y en general aquellas que pretendan *«cubrir variadas finalidades siempre que sean de interés para los trabajadores son legítimas»*. Por tanto, la Corte tiene el criterio que *«en esta materia sigue teniendo vigencia el principio de que la huelga es el medio legítimo para la defensa de cualquier interés profesional, social o económico de los trabajadores»*.

Las huelgas distintas de la contractual no están sujetas a ningún procedimiento

En la sentencia CSJ SL1680-2020, la Corte refirió que no están sujetas a ningún procedimiento las huelgas distintas de las promovidas para presionar la suscripción de un convenio colectivo, por ejemplo, las huelgas sociopolíticas, imputables al empleador o de solidaridad.

Criterios para delimitar cuando un servicio es esencial y, por tanto, la huelga está prohibida

La CSJ ha señalado que para determinar cuándo un servicio público es esencial y, por esa vía, comprobar si existe una prohibición para la ejecución de la huelga, es necesario tener en cuenta dos criterios: i) uno formal, dado en que el legislador, de manera exclusiva y restrictiva, es quien debe identificar el servicio público como esencial; ii) y otro material, en virtud del cual, adicionalmente, deben cumplirse ciertos parámetros y condiciones que permitan deducir que en el caso concreto se trata, real y sustancialmente, de un servicio esencial o



vital para la comunidad. En consecuencia, «la definición de la esencialidad de un servicio pasa por la verificación de que el legislador así lo haya dispuesto, de manera expresa, y que, en realidad, en el escenario social concreto, su interrupción ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas» (CSJ SL20094-2017).

Por su parte, en la sentencia CSJ SL1680-2020, la CSJ señaló que además es necesario distinguir entre actividad y servicio. En efecto, la actividad es un concepto más amplio que el de servicio, de modo que dentro de una actividad pueden concurrir varios servicios de distinta naturaleza. De esta forma, «solo podrían ser considerados esenciales los servicios que, dentro de una actividad, resultan potencialmente necesarios para su correcto funcionamiento» o, puesto en otras palabras, «solo será posible de limitación la huelga que afecte servicios esenciales, no así aquella que lleven a cabo trabajadores asignados a servicios marginales que, dentro de la misma actividad, no resultan indispensables para el mantenimiento del derecho fundamental, cuya tutela se procura». En consecuencia, «a la hora de revisar si una huelga versó sobre un servicio esencial, lo que se debe constatar, es si realmente el cese afectó un servicio de aquellos cuya interrupción de manera directa, evidente e inmediata puso en riesgo la salud, la vida y la seguridad de toda o parte de la población».

Los trabajadores tienen el derecho a interrumpir sus laborales con ocasión de peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras

La obligación del empleador de adoptar todas las medidas eficaces para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tiene como correlato el derecho de estos de laborar en un ambiente de trabajo que garantice razonablemente su salud, seguridad y bienestar.

Quiere decir lo anterior que, a la obligación de seguridad y protección del empleador, otorga el derecho de los trabajadores de exigir una conducta consecuente con esos deberes. Por tanto, si aquel desatiende tales obligaciones básicas de la relación de trabajo, estos pueden abstenerse de prestar el servicio hasta tanto no se garantice su seguridad.

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

Pese a que existe una fuente normativa de derecho comunitario, aplicable directamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.º del *Tratado de Creación del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina*, la Corte considera

que la abstención de prestar el servicio cuando exista un peligro inminente para su seguridad y salud, es un derecho legítimo de los trabajadores derivado de un principio básico de supervivencia y autodefensa.

En efecto, el poder empresarial de dirección, organización y control de la actividad productiva, que le permite dar instrucciones y órdenes a sus trabajadores y a estos el deber de acatarlas, no otorga al empleador un poder omnímodo sobre sus derechos existenciales. Por ello, la vida, la salud e integridad son bienes supremos e insustituibles que escapan del espectro subordinante del empleador, quien, so pretexto de su poder de ordenación, no puede lesionarlos. Así, es legítima la resistencia a obedecer una orden del empleador que, fundada y previsiblemente, pueda afectar la seguridad y salud de los trabajadores, así como el derecho a protestar colectivamente para exigir ambientes de trabajo apropiados y seguros.

Por ello, la Corte considera que tal determinación, producto de una reacción inmediata, natural e instintiva a un peligro previsible, no está sometida a procedimientos especiales o requisitos adicionales, más allá de dar aviso al empleador y fundarse en motivos razonables (CSJ SL1450-2018).

Los trabajadores y sus organizaciones no pueden ser perjudicados por el hecho de organizar o participar en huelgas

La Corte ha establecido que los trabajadores y sus organizaciones no deberían sufrir ninguna clase de perjuicio o sanción por el hecho de haber organizado o participado en una huelga, así esta hubiese sido declarada ilegal. En la sentencia CSJ SL1947-2021, la Corte señaló:

[...] el derecho fundamental de huelga se lesiona no solo cuando se prohíbe de manera directa; también, cuando las consecuencias de la ejecución de una huelga son tan desproporcionadas para los trabajadores (despidos, sanciones penales) y sus organizaciones (cancelación de la personería, indemnización de perjuicios) que en la práctica ejercerla es un riesgo en sí mismo.

Por tal motivo, consideró que el numeral 2 del artículo 450 del CST debe ser interpretado bajo el entendido de que el solo hecho de haber organizado o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. En consecuencia,

[...] es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.

A photograph of an elderly man with a joyful expression, wearing a wide-brimmed straw hat and a blue long-sleeved shirt. He is holding a large, dark wooden bucket filled with ripe red tomatoes. The background is a lush green field, likely a tomato farm. A semi-transparent white banner is overlaid on the image, containing the text 'Derecho a la libertad de opinión y de expresión'.

**Derecho a la libertad de
opinión y de expresión**

El derecho a la libertad de opinión y de expresión en el ámbito laboral es un derecho humano protegido a través de varios instrumentos internacionales, y un presupuesto para la existencia misma de una sociedad democrática y su desarrollo. Consiste en que toda persona pueda difundir ideas u opiniones libremente y por cualquier medio y forma, sin ningún condicionamiento.

La CSJ ha considerado que su adecuado ejercicio es fundamental para la garantía efectiva del derecho a la libertad sindical, que tiene una esfera individual manifestada en la expresión de ideas, pensamientos e información a través de medios adecuados que permitan la difusión de la acción sindical, su estimulación y fomento.

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 19.

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 19.

[...]

2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.



Punto de vista de los órganos de supervisión

En el informe del CIDH volumen II (2022) se establecieron estándares universales sobre la libertad de expresión que, a pesar de que no se circunscriben a ámbitos laborales, establecen el alcance y la limitación a este derecho humano.

El Comité, haciendo referencia a la Observación general n.º 34, ha indicado que la libertad de opinión y la libertad de expresión son condiciones indispensables para el pleno desarrollo de la persona, que son esenciales para toda sociedad y que constituyen la piedra angular de toda sociedad libre y democrática. Las restricciones a la libertad de expresión deben cumplir pruebas estrictas de necesidad y proporcionalidad y «solamente se podrán aplicar para los fines con que fueron prescritas y deberán estar relacionadas directamente con la necesidad específica de la que dependen».

Asimismo, ha destacado que al no ser un derecho absoluto tiene restricciones, las cuales están justificadas en el artículo 19, párrafo 3 del Pacto, y deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás y proteger la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral pública.

Por su parte, el CDESC en la Observación general n.º 14, al estudiar el derecho a la salud, indicó que una de sus dimensiones de accesibilidad es el «acceso a la información: ese acceso comprende el derecho de solicitar, recibir y difundir información e ideas acerca de las cuestiones relacionadas con la salud. Con todo, el acceso a la información no debe menoscabar el derecho de que los datos personales relativos a la salud sean tratados con confidencialidad».

De igual forma, en la Observación general n.º 17 se reiteró la existencia del derecho a «la libertad de expresión, incluida la libertad de investigar y recibir información e ideas de toda clase y de difundirlas».

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo IV. Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, opinión, expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio.

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 13.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.
2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:
 - a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o
 - b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.
3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.
4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.
5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Corte IDH y la CIDH han indicado que la libertad de expresión tiene una dimensión individual y social. La primera implica el derecho de toda persona a expresar los pensamientos, ideas e información y difundirlos por cualquier medio para hacerlo llegar al mayor número de personas; la segunda, hace referencia al derecho colectivo de *recibir cualquier información y a conocer la expresión de pensamiento ajeno*. Por tanto, se trata de una relación simbiótica.



La Corte IDH en el caso Lagos del Campo vs. Perú extendió el alcance de la libertad de expresión a las organizaciones sindicales, pues señaló que si bien este derecho es indispensable para la formación de la opinión pública en una sociedad democrática, «es también *conditio sine qua non* para que [...] los sindicatos [...] y en general, quienes deseen influir sobre la colectividad puedan desarrollarse plenamente». Además, indicó que la libertad de expresión resulta ser una condición necesaria para el ejercicio de organizaciones de trabajadores, a fin de proteger sus derechos laborales, mejorar sus condiciones e intereses legítimos, puesto que sin este derecho dichas organizaciones carecerían de eficacia y razón de ser.

Agregó que sin tratarse de un derecho absoluto, su restricción es de carácter excepcional y no debe limitarse más allá de lo necesario. También hizo referencia a que cuando este derecho entre en tensión con otros derechos, como la honra y la reputación, debe realizarse un análisis ponderativo, para lo cual es importante tener en cuenta si la información es de interés público.

Sobre este punto consideró que si bien se protegen expresiones, ideas e información de toda índole, sean o no de interés público, cuando estas expresiones versan sobre temas de interés público, es necesario evaluar con especial cautela la necesidad de limitar la libertad de expresión. Lo anterior porque la información concerniente al ámbito laboral, por lo general, posee un interés público, lo cual implica que las manifestaciones de opiniones que se realicen en este contexto estén orientadas a promover el correcto funcionamiento y mejoramiento de las condiciones de trabajo o reivindicaciones de los trabajadores, de modo que representa en sí mismo un objetivo legítimo y coherente en el marco de las organizaciones de trabajadores. Paralelamente, precisó que sobre temas de interés público, no solo se protege la emisión de expresiones inofensivas o bien recibidas por la opinión pública, sino también la de aquellas que chocan, irritan o inquietan a los funcionarios públicos o a un sector cualquiera de la población.

Por otra parte, la CIDH adoptó la Declaración de principios sobre libertad de expresión, en la que señala, entre otras, que «[l]a libertad de expresión, en todas sus formas y manifestaciones, es un derecho fundamental e inalienable, inherente a todas las personas. Es, además, un requisito indispensable para la existencia misma de una sociedad democrática».

Normativa nacional

Constitución Política

ARTÍCULO 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Libertad de expresión como una garantía asociada a la libertad sindical

En la sentencia CSJ SL3482-2021, la Corte indicó que la garantía de la libertad de expresión es indispensable para la formación de la opinión pública en una sociedad democrática, y que en el ámbito de las relaciones laborales dicho derecho «goza de protección reforzada al tratarse de un presupuesto esencial para el normal ejercicio y expresión de los derechos sindicales, como son la libertad de reunión, asociación y huelga».

Asimismo, conforme a la Opinión consultiva oc-5/85, indicó que «[e]n materia laboral la libertad de expresión adquiere una especial connotación, debido a que constituye *conditio sine qua non para que los sindicatos puedan desarrollarse plenamente (párr. 70), al ser base de su actuar y sin ella, tales organizaciones carecen de eficacia y razón de ser*».

La libertad de expresión no solo protege expresiones inofensivas, sino aquellas que pueden resultar molestas

En la sentencia CSJ SL3482-2021, la Corte señaló:

[...] actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado escrache o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical.

Así, aun cuando el escrache puede ser catalogado como una actividad molesta y perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, [...] prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos.



El ejercicio de la libertad de expresión no puede ser causal de despido

También señaló la Corte en la CSJ S.L3482-2021 que «el ejercicio de tales prerrogativas no puede ser objeto de prohibición, ni constituir justas causas de despido a modo de retaliación».

Es válido que en las empresas se destine un espacio para que el sindicato publique carteleras relacionadas con su actividad

En la sentencia CSJ S.L5887-2016, al resolver un recurso de anulación, la Corte consideró que era válido que los árbitros dispusieran que el sindicato tuviese un espacio al interior de la empresa para difundir sus actividades.

La Corporación argumentó que el empleador no podía limitar derechos constitucionales como la libertad de expresión, dado que esta garantía les permite a los sindicatos «transmitir tranquilamente su pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, en aras de promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes de sus miembros y, en general, de desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto».

Debe garantizarse la libertad de expresión sindical a través de las herramientas tecnológicas de la empresa

En la sentencia CSJ S.L2008-2021, la Corte realzó que «uno de los valores fundamentales de las libertades sindicales es la libertad de opinión y de expresión, cuyo efectivo reconocimiento permite el ejercicio cabal de la acción sindical».

La Corte reconoció que con las tecnologías actuales «las libertades que antes se materializaban en espacios físicos e infraestructura industrial de la empresa, hoy confluyen con los soportes digitales que esta posee con el fin de generar un contacto virtual con la sociedad, por lo que es necesario garantizar la expresión sindical a través de tales herramientas tecnológicas de comunicación», como establecer en la página web de la empresa vínculos de acceso a la página web del sindicato, a fin de que «el sindicalismo se contacte con el mundo y la realidad».

Las acciones tendientes a infundir presión, coacción o intimidación sobre los trabajadores para impedir el derecho al voto y definir el destino de la huelga son graves e ilegales porque afectan el principio democrático, la dignidad y la libertad de expresión

En un contexto en el que un grupo de trabajadores no sindicalizados iniciaron un proceso de votación para levantar la huelga previamente decretada, la Corte advirtió, mediante la sentencia SL17414-2014, que «cualquier manifestación del principio democrático, como la decisión de los trabajadores de una empresa frente al destino de una huelga, a través del voto, debe quedar libre de cualquier coacción o intimidación, por mínima que sea, pues la esencia de ese derecho es que constituya una expresión genuina de la voluntad individual de cada persona y no el resultado de las presiones físicas o psicológicas por las cuales esté influenciado». Señaló, además, que «las acciones tendientes a infundir presión, coacción o intimidación sobre los trabajadores imbuidos dentro de un proceso organizado para definir el destino de una huelga, no son solo ilegales, sino que resultan graves, pues afectan bienes jurídicos esenciales dentro de nuestro ordenamiento jurídico, como el principio democrático, así como la dignidad y la libertad de expresión de las personas».

Derecho a la consulta e información



El derecho a la consulta e información consiste en la garantía de toda persona a informar, buscar, consultar, difundir y recibir información veraz e imparcial. Es un derecho fundamental expresamente garantizado en los artículos 15, 20 y 74 de la Constitución Política de Colombia. Su reconocimiento no puede estar sujeto a censura previa, sino a responsabilidades, reservas fijadas por la ley, la prevalencia del orden público y al respeto de las libertades y garantías constitucionales de los demás.

Este derecho humano es un componente clave en una sociedad democrática, pluralista, participativa y transparente, dado que garantiza el pensamiento crítico y el control social de las actuaciones de las entidades privadas y públicas, el progreso social y empresarial, el goce efectivo de otros derechos humanos como la sindicalización, la negociación colectiva y las libertades de expresión, de opinión y de pensamiento. También permite darle alcance a los derechos como, por ejemplo, determinar el cumplimiento de los requisitos para acceder y reconocer una prestación social o una pensión.

Su espectro de acción es bastante amplio, ya que puede abarcar: (i) el derecho al habeas data, esto es, que las personas o asociaciones de personas puedan conocer, actualizar, autorizar, incluir, excluir y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas, con el debido respeto de la libertad y demás garantías constitucionales en el ejercicio de las actividades de recolección, tratamiento y circulación de datos (artículo 15 de la Constitución Política de Colombia). Esto incluye los datos personales, la información laboral, médica, financiera, de seguridad social y de cualquier otra índole contenida en documentos, archivos y bases de datos; y (ii) el acceso a toda información pública y privada que, conforme a la ley, no tenga carácter de reservado. En el ámbito laboral, ello implica que las entidades públicas y privadas tienen la obligación de manejar, archivar, guardar y conservar debidamente los datos correspondientes a sus trabajadores, contratistas, afiliados, etc., a fin de brindar información transparente, evitar su deterioro o pérdida y no poner en riesgo el reconocimiento de un derecho o prestación social.



Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 19

[...]

2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones, que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:

- a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;
- b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

Punto de vista de los órganos de supervisión

El CDESC, en la Observación general n.º 14, al estudiar el derecho a la salud indicó que una de sus dimensiones de accesibilidad es el «acceso a la información: ese acceso comprende el derecho de solicitar, recibir y difundir información e ideas acerca de las cuestiones relacionadas con la salud. Con todo, el acceso a la información no debe menoscabar el derecho de que los datos personales relativos a la salud sean tratados con confidencialidad».

En la Observación general n. 16, dicho Comité también señaló que el párrafo 1 del artículo 6 del PDESC obliga a los Estados a garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido u aceptado y a adoptar las medidas necesarias para garantizar el pleno disfrute de este derecho.

Por tanto, «[l]a aplicación del artículo 3, en relación con el artículo 6, requiere, entre otras cosas, que [...] los programas de orientación y formación profesionales, en los sectores público y privado, proporcionen a los hombres y a las mujeres las aptitudes, la información y los conocimientos necesarios para que todos ellos puedan beneficiarse por igual del derecho al trabajo». Y en la Observación general n. ° 17 también reiteró la existencia de este derecho: «la libertad de expresión, incluida la libertad de investigar y recibir información e ideas de toda clase y de difundirlas».

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo IV. Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, opinión, expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio.

Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 13.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o

b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.



3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.
4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.
5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Esta Comisión adoptó la Declaración de principios sobre libertad de expresión, en la que señala, entre otras, que «toda persona tiene el derecho a buscar, recibir y difundir información y opiniones libremente en los términos que estipula el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Todas las personas deben contar con igualdad de oportunidades para recibir, buscar e impartir información por cualquier medio de comunicación sin discriminación, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, sexo, idioma, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social», y que «Toda persona tiene el derecho a acceder a la información sobre sí misma o sus bienes en forma expedita y no onerosa, ya esté contenida en bases de datos, registros públicos o privados y, en el caso de que fuere necesario, actualizarla, rectificarla y/o enmendarla».

Corte Interamericana de Derechos Humanos

- **El derecho a la información es un derecho humano que hace parte de las libertades de expresión y pensamiento**

La sentencia del 19 de septiembre de 2006 en el caso Claude Reyes y otros vs. Chile fue la primera sentencia en la que un Tribunal internacional reconoció el derecho a la información como un derecho humano que hace parte de las

libertades de expresión y pensamiento⁸. En esta decisión, la Corte IDH estimó que el artículo 13 de la Convención protege el derecho que tiene toda persona a buscar y recibir informaciones bajo el control del Estado, a fin de conocerla y valorarla, salvo las restricciones del caso, e indicó que para ello no se requiere «acreditar un interés directo [...] o una afectación personal, salvo en los casos en que se aplique una legítima restricción». Asimismo, destacó que las actuaciones del Estado parte deben regirse por los principios de publicidad y transparencia de la gestión pública, para que las personas puedan hacer un control democrático de las gestiones estatales, lo cual «fomenta una mayor participación de las personas en los intereses de la sociedad».

- **La negativa a entregar información debe ser motivada y fundamentada**

Al resolver el caso Gomes Lund y otros (“Guerrilha do Araguaia”) vs. Brasil, la sentencia del 24 de noviembre de 2010 indicó que para garantizar el derecho al acceso a la información pública en poder del Estado, la negativa de la misma «debe ser motivada y fundamentada, correspondiendo al Estado la carga de la prueba referente a la imposibilidad de revelar la información, y ante la duda o el vacío legal debe primar el derecho de acceso a la información»; además, que las excepciones deben ser limitadas, lo cual reiteró en la sentencia del 25 de noviembre de 2015, caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam.

- **El derecho al acceso a la información incluye información relacionada con la salud de las personas**

Concretamente en cuanto a información de salud, en el Caso I.V. vs. Bolivia, en sentencia del 30 de noviembre de 2016, la Corte IDH indicó que el artículo 13 de la convención protege el derecho a buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, «incluyendo información relacionada con la salud de las personas». Asimismo, destacó que «la obligación del Estado de suministrar información de oficio, conocida como la “obligación de transparencia activa”, impone el deber a los Estados de suministrar información que resulte necesaria para que las personas puedan ejercer otros derechos, lo cual es particularmente relevante en materia de atención a la salud, ya que ello contribuye a la accesibilidad a los servicios de salud y a que las personas puedan tomar decisiones libres, bien informadas, de forma plena».

- **El Estado debe garantizarle a las organizaciones de trabajadores su libertad de expresión, incluso respecto a particulares**

Por último, en el caso Lagos del Campo vs. Perú, sentencia del 31 de agosto de 2017, la Corte señaló que «la libertad de expresión resulta una condición necesaria para el ejercicio de organizaciones de trabajadores, a fin de proteger

⁸ Estudio especial sobre el derecho de acceso a la información, Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Relatoría especial para la libertad de expresión, Washington, D.C., 2006.



sus derechos laborales, mejorar sus condiciones e intereses legítimos, puesto que sin este derecho dichas organizaciones carecerían de eficacia y razón de ser». También indicó que el ejercicio real y efectivo de la libertad de expresión «no depende simplemente del deber del Estado de abstenerse de cualquier injerencia, sino que puede requerir medidas positivas de protección incluso en las relaciones entre las personas», de modo que la protección debe garantizarse «incluso frente a ataques provenientes de particulares».

Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.

Artículo 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación.

Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura.

Artículo 74. Todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos salvo los casos que establezca la ley.

El secreto profesional es inviolable.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

La información es un presupuesto necesario para el ejercicio de la actividad sindical

En las sentencias CSJ SL2615-2020, CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021, la CSJ consideró que el derecho a la información es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical, del derecho a la negociación colectiva y a la participación democrática de los trabajadores en la empresa. En la sentencia CSJ SL2008-2021 se fijó su alcance así:

(i) por regla general, los árbitros pueden pronunciarse sobre las informaciones relativas a la situación económica y social de la empresa, siempre que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; (ii) sin embargo, deben analizar y ponderar si la divulgación de una información determinada tiene reserva y puede perjudicar objetivamente a la empresa al punto de afectar el núcleo esencial de su libertad empresarial, como cuando se pretende acceder a los libros de comercio o contabilidad, caso en el cual podría limitarse su acceso o, bien, eventualmente condicionarlo a que la organización sindical se comprometa a mantenerla con carácter confidencial y prevenir que de incumplirse esta reserva puede acarrear responsabilidades jurídicas.

Contenido del derecho a la información

En la sentencia CSJ SL1309-2022, además de reiterar que el derecho a la información es un derecho fundamental, la Corte advirtió que su falta de regulación en el orden jurídico colombiano no impide que pueda ejercerse directamente por parte de los trabajadores, representantes de estos o los sindicalistas.

Asimismo, con apego a diferentes instrumentos internacionales, identificó que este derecho comprende «todo lo relacionado con los empleos, lo que implica la transferencia de datos relativos a sus condiciones generales (contratación, traslados, salarios, terminación de la relación de trabajo), descripción de las tareas y posición en la estructura de la empresa, explicación de las decisiones que tengan efecto sobre la situación de los trabajadores, reglamentos de salud y seguridad, servicios de bienestar laboral, entre otras; a su vez, abarca la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro, lo que implica el suministro de información contable y financiera y en general los datos que permitan conocer su situación productiva actual y futura».

En particular, refirió a título ilustrativo la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, y destacó que su artículo 2.º establece que los derechos de información y consulta abarcan:

a) la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica; b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo; c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo.



El derecho a la información es necesario para promover las medidas tendientes a que los trabajadores tomen parte en la gestión de las empresas

En la sentencia CSJ SL4864-2021 se indicó que el derecho a la información era necesario para estimular y promover las medidas para que los trabajadores tomen parte en la gestión de las empresas:

Así las cosas, el derecho a la información por parte de las organizaciones sindicales es de suma importancia a la hora de promover conflictos colectivos, porque sólo de esa manera pueden conocer, comprender e interpretar las actividades de la empresa en la cual se desenvuelven los afiliados, *más las posibilidades reales y razonables de alcanzar mejores prerrogativas; incluso, con esa interacción y la información que circule entre ellas, es posible cumplir el mandato del art. 57 de la Constitución Política, sobre los estímulos y las medidas para que los trabajadores tomen parte en la gestión de las empresas, como una función social a la propiedad privada, pues con los datos precisos, aquellos pueden aventurarse en la sugerencia de decisiones económicas y técnicas, con mayor razón, si los trabajadores son quienes están directamente relacionados con las actividades productivas, todo en provecho de la empresa.*

Los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de sus trabajadores de forma indefinida

En el auto AL1198-2022, la Corte puntualizó que los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de sus trabajadores de manera indefinida, *«asegurando que ella sea veraz, cierta, clara, precisa y completa “a fin de que, de un lado, el trabajador pueda reclamar los derechos que le asisten, y, del otro, se protejan en su integridad los demás derechos fundamentales de los que es titular”»* (CC T-470-2019). Lo anterior, debido a que el deber de conservar indefinidamente la información laboral *«no solo permite a los trabajadores ejercer sus derechos; también es fundamental para que los sindicatos puedan ejercer plenamente sus funciones constitucionales»*.

Las entidades administradoras de pensiones tienen la obligación de custodiar la información de sus afiliados y transmitirles información cierta, precisa, fidedigna y actualizada

En la sentencia CSJ SL5170-2019, la Corte señaló que las entidades administradoras de pensiones están sometidas a los lineamientos de la Ley 1581 de 2012, que estipula la obligación de custodiar, conservar y guardar la información de las cotizaciones de sus afiliados, lo cual involucra el deber de organizar y sistematizar correctamente esos datos. Asimismo, afirmó que estaban obligadas a «consignar información cierta, precisa, fidedigna y actualizada en las historias laborales, esto es, garantizar que su contenido sea confiable. Esta exigencia origina, a su vez, una prohibición correlativa frente al tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error». Y posteriormente, la Corte agregó que «la justificación que expongan para modificar lo certificado a través de otras actuaciones administrativas debe ser razonable y válida» (CSJ SL116-2022).



**Derecho a la
seguridad social**

El derecho a la seguridad social es un derecho humano fundamental e irrenunciable. Su enfoque de protección abarca múltiples necesidades humanas, delimitadas por políticas y normas previamente concordadas con las posibilidades económicas del Estado. Principalmente, comprende protección en la salud, la enfermedad, la vejez, la invalidez, los riesgos del trabajo, el desempleo o pérdida de ingreso, la muerte, la expansión de la familia y, en general, aquellas situaciones que ponen en riesgo las condiciones de vida digna de las personas trabajadoras o no, y especialmente de las más desprotegidas.

El CDESC ha señalado que *«debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social»* (Observación general n.º 19 de 2007). Asimismo, la sentencia CSJ SL220-2021 indicó que *«la seguridad social en particular fue definida a nivel constitucional como un servicio público de carácter obligatorio, sujeta a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad (art. 48 CN)»*, y que las normas que regulan los diversos derechos que comprende deben interpretarse conforme a los instrumentos internacionales que reconocen derechos humanos.

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios;



tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 9.

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Artículo 12.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Artículo 5.

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: [...]

iv) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Artículo 27.

1. Los trabajadores migratorios y sus familiares gozarán en el Estado de empleo, con respecto a la seguridad social, del mismo trato que los nacionales en la medida en que cumplan los requisitos previstos en la legislación aplicable de ese Estado o en los tratados bilaterales y multilaterales aplicables. Las autoridades competentes del Estado de origen y del Estado de empleo podrán tomar en cualquier momento las disposiciones necesarias para determinar las modalidades de aplicación de esta norma.

Artículo 28.

Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a recibir cualquier tipo de atención médica urgente que resulte necesaria para preservar su vida o para evitar daños irreparables a su salud en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado de que se trate. Esa atención médica de urgencia no podrá negarse por motivos de irregularidad en lo que respecta a la permanencia o al empleo.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 25. Salud.

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

- a) Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la salud gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;
- b) Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;



c) Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;

d) Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado;

e) Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;

f) Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Punto de vista de los órganos de supervisión

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En la Observación general n.º 19 de 2007, estableció que el contenido normativo del derecho a la seguridad incluye:

[...] obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo, [lo cual debe ser] suficiente en importe y duración.

En concreto, indicó que un sistema de seguridad social deber abarcar las siguientes ramas: atención de salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad, sobrevivientes y huérfanos. Asimismo, debe garantizar su accesibilidad en cuanto a cobertura, condiciones, asequibilidad, participación e información y acceso físico.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Este Comité ha indicado que se deben garantizar, en condiciones de igualdad, el acceso a servicios de atención médica. En la Recomendación General n.° 24 (1999), al estudiar el artículo 12 de la CEDAW, el Comité recordó:

El deber de los Estados Partes de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a los servicios de atención médica, la información y la educación, entraña la obligación de respetar y proteger los derechos de la mujer en materia de atención médica y velar por su ejercicio. Los Estados Partes han de garantizar el cumplimiento de esas tres obligaciones en su legislación, sus medidas ejecutivas y sus políticas. También deben establecer un sistema que garantice la eficacia de las medidas judiciales. El hecho de no hacerlo constituirá una violación del artículo 12.

Asimismo, ha recordado que los Estados partes deben garantizar pensiones justas y en edades adecuadas, sin discriminación. En la Recomendación General n.° 27 (2010), el Comité indicó:

Los Estados partes tienen la obligación de asegurar que la edad de jubilación en los sectores público y privado no discrimine a las mujeres. Por consiguiente, tienen la obligación de velar por que las políticas en materia de pensiones no sean de ningún modo discriminatorias, incluso contra las mujeres que deciden jubilarse a una edad temprana, y por que todas las mujeres de edad que han participado en la vida activa tengan acceso a una pensión adecuada. Los Estados partes deben adoptar todas las medidas necesarias, incluidas, de ser necesario, medidas especiales de carácter temporal, para garantizar dichas pensiones.

El comité advirtió que las pensiones debían tener en cuenta que la discriminación de género en el empleo que las mujeres sufren toda su vida «tiene un impacto acumulativo en la vejez, que las obliga a vivir con ingresos y pensiones desproporcionadamente bajos, o incluso inexistentes, en comparación con los hombres».

Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Este Comité ha señalado que los trabajadores migratorios tienen derecho a que se les respeten sus derechos adquiridos, entre ellos, las prestaciones de la seguridad social, incluso si cursan un trámite de expulsión del país respectivo. En la Observación general n.° 2 (2013) indicó:



El artículo 22, párrafo 9, complementa al artículo 22, párrafo 6, y al artículo 25, párrafo 3, al establecer que los trabajadores migratorios y sus familiares no deberán ser privados de ninguno de los derechos adquiridos, como el derecho a recibir los salarios y otras “prestaciones” que se les adeuden, por ejemplo las prestaciones de la seguridad social o el reembolso de las cotizaciones por este concepto. Así pues, los Estados partes deben velar por que los trabajadores migratorios y sus familiares tengan acceso antes de su expulsión a la información sobre el monto de las prestaciones de la seguridad social a que tienen derecho.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En la Observación general n.º 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación, el Comité se pronunció sobre los artículos 5 y 25 de la *Convención sobre la Protección de las Personas con Discapacidad* e indicó:

Los Estados partes tienen la obligación de prohibir y prevenir la denegación discriminatoria de servicios de salud a las personas con discapacidad y de proporcionar servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluidos los derechos en materia de salud sexual y reproductiva. Los Estados partes también deben hacer frente a las formas de discriminación que vulneran el derecho de las personas con discapacidad, que coartan su derecho a recibir atención de la salud sobre la base del consentimiento libre e informado, o que hacen inaccesibles las instalaciones o la información.

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XVI.

Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales–Protocolo de San Salvador

Artículo 9. Derecho a la seguridad social.

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Artículo 10. Derecho a la salud.

2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados Partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho: [...]

d. La prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole.

Convención Interamericana sobre la Protección de los Adultos Mayores

Artículo 6.

Los Estados Parte adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar a la persona mayor el goce efectivo del derecho a la vida y el derecho a vivir con dignidad en la vejez hasta el fin de sus días, en igualdad de condiciones con otros sectores de la población.

Los Estados Parte tomarán medidas para que las instituciones públicas y privadas ofrezcan a la persona mayor un acceso no discriminatorio a cuidados integrales, incluidos los cuidados paliativos, eviten el aislamiento y manejen apropiadamente los problemas relacionados con el miedo a la muerte de los enfermos terminales, el dolor, y eviten el sufrimiento innecesario y las intervenciones fútiles e inútiles, de conformidad con el derecho de la persona mayor a expresar el consentimiento informado.



Artículo 12.

La persona mayor tiene derecho a un sistema integral de cuidados que provea la protección y promoción de la salud, cobertura de servicios sociales, seguridad alimentaria y nutricional, agua, vestuario y vivienda; promoviendo que la persona mayor pueda decidir permanecer en su hogar y mantener su independencia y autonomía. (..).

Artículo 17.

Toda persona mayor tiene derecho a la seguridad social que la proteja para llevar una vida digna.

Los Estados Parte promoverán progresivamente, dentro de los recursos disponibles, que la persona mayor reciba un ingreso para una vida digna a través de los sistemas de seguridad social y otros mecanismos flexibles de protección social.

Los Estados Parte buscarán facilitar, mediante convenios institucionales, acuerdos bilaterales u otros mecanismos hemisféricos, el reconocimiento de prestaciones, aportes realizados a la seguridad social o derechos de pensión de la persona mayor migrante. [...].

Artículo 19.

La persona mayor tiene derecho a su salud física y mental, sin ningún tipo de discriminación.

Los Estados Parte deberán diseñar e implementar políticas públicas intersectoriales de salud orientadas a una atención integral que incluya la promoción de la salud, la prevención y la atención de la enfermedad en todas las etapas, y la rehabilitación y los cuidados paliativos de la persona mayor a fin de propiciar el disfrute del más alto nivel de bienestar, físico, mental y social.

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

En el *Compendio sobre derechos económicos, sociales, culturales y ambientales - Estándares interamericanos del 31 de diciembre de 2021*, la CIDH destaca sus informes anuales, entre ellos, el de 1984-1985 OEA/Ser.L/V/II.66 Doc.10 rev. 1 (1.º de octubre de 1985), en el que señala los campos en los que deben tomarse mayores medidas para darle vigencia a los derechos humanos como el de la seguridad social. En el apartado 871 del documento, indica que el derecho a la seguridad social no solo debe estar vinculado a los trabajadores, sino también referirse «a personas que no se encuentran trabajando», por ejemplo, incluir

provisiones sobre el seguro de desempleo y las prestaciones de salud. Asimismo, destaca que debe tenerse muy en cuenta la experiencia de la OIT al implementar los convenios 102 y en los cuales son parte varios Estados miembros de la OEA.

Por otra parte, en el informe OEA/Ser. L/V/II.132 Doc. 14 (19 de julio de 2008) refiere los lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de este derecho. Así, señala:

[...] el concepto rector en materia de seguridad social es el de contingencia, que refiere a un acontecimiento o hecho futuro que, en caso de producirse, acarrea consecuencias dañosas para el individuo. Es, por lo tanto, un acontecimiento futuro -con un alto grado de probabilidad que se produzca- que lleva a la necesidad de proteger al individuo, o a un grupo de individuos, ante dicha eventualidad.

Para dicho órgano, las contingencias en la mayoría de los países de América Latina se clasifican en: (i) patológicas: «enfermedad (seguro de salud), accidente o enfermedad del trabajo (pensiones por invalidez o enfermedad)»; (ii) socioeconómicas: «pérdida de ingresos (jubilación o pensión) o la falta de trabajo (seguro de desempleo, o en razón de la “expansión de la familia” como el caso de nacimiento de hijos/as, matrimonio, (asignaciones familiares)», y (iii) biológicas: «agrupan a aquellas precauciones que se toman en la vida activa para asegurar la protección de los derechohabientes (pensión para el cónyuge superviviente o hijos menores), en caso de muerte (gastos de sepelio), o una pensión para aquellos no trabajadores/as carentes de recursos (pensiones gratificables o no contributivas)». Así, reafirma que la seguridad social actúa una vez configurada la contingencia de la que resultan afectados una persona o los miembros de su familia, «ya sea como consecuencia de un aumento en el consumo, o una disminución o supresión de los ingresos».

Corte Interamericana de Derechos Humanos

En la sentencia del caso *Martina Rebeca Vera Rojas vs. Chile*, del 1.º de octubre de 2021, la Corte consideró que «el derecho a la seguridad social es de fundamental importancia para garantizar la dignidad de las personas y para hacer frente a circunstancias que privan del ejercicio de otros derechos». Asimismo, señaló que «requiere la existencia de un sistema que se estructure y funcione bajo los principios de disponibilidad y accesibilidad, que abarque la atención a la salud y la discapacidad, y que tenga un nivel suficiente en importe y duración», y enfatizó en que los Estados deben «garantizar que se respeten [...] [sus] elementos esenciales», por lo que las personas no pueden verse sometidas a restricciones arbitrarias o poco razonables en relación con la cobertura social existente. En el caso particular, indicó:

Los Estados se encuentran obligados a organizar su sistema de salud de forma tal que permita a las personas acceder a servicios de salud adecuados, los cuales además deben incluir el acceso a medidas preventivas y curativas, y el apoyo suficiente a las personas con discapacidad.



Normativa nacional

Constitución Política

Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.

La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.

No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Naturaleza de la seguridad social en la Constitución de 1991

En la sentencia CSJ SL220-2021, la Corte indicó que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, sujeto a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, y las normas que lo regulan deben interpretarse conforme a los instrumentos internacionales que reconocen derechos humanos.

La seguridad social adquiere el carácter de derecho universal con la Ley 100 de 1993, por lo que se protege el trabajo en condiciones de igualdad

En la sentencia CSJ SL3694-2021, la Corte indicó que «el derecho a la seguridad social fue regulado como derecho social desde 1945 y 1946» y, desde entonces, «se desarrolló de manera desorganizada y evidenció dificultades de protección de los riesgos de la seguridad social debido a sus múltiples regulaciones en los sectores laborales, lo que generó inequidades y desventajas respecto a personas que estaban en iguales condiciones de trabajo». Sin embargo, luego «adquirió el carácter de obligatorio, irrenunciable y universal a partir

de la Constitución Política de 1991, en su artículo 48; y posteriormente con la expedición de la Ley 100 de 1993 se desarrolló el sistema general de pensiones a efectos de contrarrestar el carácter difuso y diverso que lo caracterizaba en materia pensional».

Sobre este punto, en la sentencia CSJ SL1981-2020 la Corte mencionó que *«al suprimir estas barreras, que obstaculizaban la adquisición del derecho pensional, la L. 100/1993 se erij[e] en un estatuto normativo inclusivo, anti clasista y unificador de regímenes pensionales, como se expresa en su art. 6.º, al prescribir que “el Sistema de Seguridad Social Integral está instituido para unificar la normatividad” (CSJ SL11188-2016)», de modo que todos los tiempos de trabajo ejercidos deben computarse y tener efectos pensionales, independientemente de si se prestaron en el sector público o privado. Asimismo, la sentencia CSJ STL5043-2020 dejó en claro que, conforme el artículo 49 de la Constitución Nacional, el derecho a la salud es fundamental y una garantía constitucional de toda persona, trabajadora o no, por lo que deben tener acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.*

En igual dirección, la sentencia CSJ SL14388-2015 consolidó el criterio fijado en las decisiones CSJ SL, 22 nov. 2011, rad. 40250, CSJ SL, 20 mar. 2013, rad. 42398, CSJ SL16715-2014 y CSJ SL5790-2014, en el sentido de que ante la hipótesis de omisión en la afiliación al sistema de pensiones, la respuesta jurídica acorde con los principios que orientan el derecho a la seguridad social es que las entidades administradoras reconozcan el tiempo trabajado como efectivamente cotizado, al paso que el empleador debe asumir los lapsos omitidos a través de un cálculo actuarial a satisfacción de aquella.

En esta decisión, la Corte reconoció prioritariamente el trabajo de la persona y señaló que esta solución «se acopla perfectamente a los principios de la seguridad social de universalidad, unidad e integralidad, que velan por la protección de las contingencias que afectan a todos los trabajadores, en el sentido amplio del término, a través de un sistema único, articulado y coherente, que propende por eliminar la dispersión de modelos y de responsables del aseguramiento que se tenía con anterioridad».

Conformación del sistema de seguridad social integral con recursos limitados, pero con el objetivo constitucional de prestar los servicios de forma adecuada, oportuna y suficiente

En la sentencia CSJ SL5092-2020, la Corte explicó:

[...] el legislador conformó el sistema de seguridad integral como un conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, que concretan la acción protectora con los subsistemas de salud, pensiones, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios; cada uno de ellos consagró la contingencia objeto de protección, el ámbito personal, los requisitos para acceder a los servicios y prestaciones que de manera independiente contemplan.



Así, destacó que el subsistema de salud actúa a través de un régimen contributivo dirigido a los trabajadores o personas con ingresos, y uno subsidiado para aquellos de bajos ingresos o sin ellos. Por su parte, los de riesgos ocupacionales o laborales, por un lado, y de pensiones, por el otro, cubren contingencias ocasionadas o no en el marco del trabajo, respectivamente. Asimismo, destacó la existencia de recursos limitados para la cobertura de las contingencias a las que se ve expuesta la población, por lo que el legislador dispuso que debían ser utilizados de la forma más eficiente a fin de garantizar que el acceso a la seguridad social sea adecuado, oportuno y suficiente.

Los regímenes pensionales deben articularse para garantizar los objetivos de la seguridad social

La sentencia CSJ SL3691-2021 destacó la existencia de dos regímenes pensionales en Colombia, excluyentes pero coexistentes, los cuales «*deben articularse de tal modo que la garantía de los objetivos de la seguridad social sea real, eficiente y efectiva*». Lo anterior «*implica que deba prevalecer una unidad de gestión común a fin de salvaguardar las diferentes contingencias de las personas afiliadas, a través de “la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social”*».

El sistema de seguridad social aplica a todos los habitantes del territorio nacional, incluyendo a los extranjeros, por lo que debe garantizarse su efectivo acceso sin discriminación de ningún tipo y evitando reproducir estereotipos negativos discriminatorios

En la sentencia CSJ SL2991-2020, la Corte destacó que de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 1.º de la Ley 797 de 2003, el sistema general de pensiones se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, con exclusión de los sujetos que contempla el artículo 279 *ibidem*, quienes conservarán un régimen especial. Asimismo, explicó las figuras de afiliación obligatoria y voluntaria a partir de las reglas establecidas en el artículo 15 de la citada Ley 100, para destacar que en su contenido no existe ninguna disposición que excluya la posibilidad de acceder al sistema a aquellas personas que lleguen a la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez y, por tanto, su afiliación se predica válida.

Así, estimó que «es abiertamente discriminatorio impedir que una persona acceda al sistema de seguridad social a partir de estereotipos negativos por pertenecer a una generación o tener una determinada edad, pues ello no solo desconoce sus capacidades productivas, útiles a la sociedad; también vulnera

los tratados internacionales de derechos humanos que propenden por la igualdad de oportunidades de empleo para los mayores y, finalmente, en forma infundada, al asociar vejez e invalidez a un mismo riesgo, implica la negación del derecho protectorio frente a otras contingencias que ampara el sistema».

La seguridad social es un derecho subjetivo de carácter irrenunciable

La seguridad social, en tanto derecho subjetivo, es exigible judicialmente ante las personas o entidades obligadas a su satisfacción y, en cuanto irrenunciable, es un derecho que no puede ser parcial o totalmente objeto de dimisión o disposición por su titular, como tampoco puede ser abolido por el paso del tiempo o por imposición de las autoridades. Ahora, la exigibilidad judicial de la seguridad social y, en específico, del derecho a la pensión, implica no solo la posibilidad de ser justiciado *en todo tiempo, sino también el derecho a obtener su entera satisfacción, es decir, a que el reconocimiento del derecho se haga de forma ajustada al ordenamiento jurídico. En efecto, el calificativo irrenunciable de la seguridad social no procura exclusivamente por el reconocimiento formal de las prestaciones fundamentales que ella comporta, sino que, desde un enfoque material, busca su satisfacción completa, a fin de que los derechos y los intereses objeto de protección sean reales, efectivos y practicables.*

Con base en estos razonamientos, la CSJ tiene establecido que los ciudadanos tienen el derecho a requerir en cualquier momento a las entidades pagadoras para que liquiden correctamente y reajusten las pensiones a sus cifras reales, con integración de todos sus componentes definitorios, lo cual incluye aspectos tales como el porcentaje de la pensión, la revisión de los topes máximos pensionales, los linderos temporales para determinar el ingreso base de liquidación (IBL), la actualización de la pensión, la inclusión de nuevos factores salariales y el reajuste por salud del artículo 143 de la Ley 100 de 1993 (CSJ SL19 may. 2005, rad 23120, CSJ SL 5 dic. 2006, rad 28552, CSJ SL 22 ene. 2013 rad 40993, CSJ SL6154-2015, CSJ SL8544-2016 y CSJ SL2148-2017).

La pensión es un derecho humano: privar de la pensión por contraer nuevas nupcias no es más que perpetuar la histórica discriminación contra las mujeres

En la sentencia CSJ SL4051-2020, la Corte refirió que la pensión es un derecho humano y no puede desconocerse por razones que perpetúan la discriminación contra la mujer. Así lo expuso:

De esta forma afectó el derecho de la demandante al libre desarrollo de la personalidad, olvidando que la pensión es un derecho humano al igual que el derecho a escoger pareja perpetuando la histórica discriminación contra las




mujeres y la visión patriarcal de las relaciones matrimoniales, desconociendo la especial protección que el Estado debe brindar a la mujer para garantizar la igualdad real y efectiva de derechos.

En esa misma decisión, la Corte indicó que también es un derecho humano el de poder escoger pareja, pues lo contrario perpetúa la histórica discriminación contra las mujeres y la visión patriarcal de las relaciones matrimoniales, desconociendo la especial protección que el Estado debe brindar a la mujer para garantizar la igualdad real y efectiva de derechos.

Los jueces deben aplicar la norma que regula el supuesto fáctico que exige protección de la seguridad social

La Corte ha evidenciado que los ciudadanos al reclamar sus derechos a veces no atinan en la mención de las normas que los regulan, precisamente ante la excesiva regulación que existe en Colombia. Por ello, en diversas sentencias, entre otras, la CSJ SL 5 jun. 2012, rad. 42289, al reiterar la CSJ SL 14 oct. 2009, rad. 33352, indicó:

[...] una de las misiones esenciales del juez es la de aplicar el derecho que corresponda a una determinada realidad fáctica, que es sometida a su decisión por las partes, sin que se encuentre limitado por la invocación que éstas hagan de una u otra disposición que consideren ellas es aplicable, pues quien está ungido de autoridad para dispensar justicia es aquél y no éstas.

A woman wearing a bright pink headscarf and an orange top is working in a market stall. She is focused on handling fish on a table. The background shows a blue wall with some text and numbers. A semi-transparent white box with blue text is overlaid on the image.

**Derecho a la seguridad
y salud en el trabajo**

En los términos del numeral 2, literal b del artículo 12 del PIDESC, y la Observación general n.º 14 del CDESC, el derecho a la salud en su plano general consiste en el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. De su definición se colige que se trata de un derecho que comprende varias garantías como la alimentación, la vivienda, el acceso a agua potable, a condiciones sanitarias adecuadas, a condiciones de trabajo seguras y sanas y a un medio ambiente sano y que depende de factores socioeconómicos determinantes para su realización.

Este no debe entenderse como un derecho a estar sano, sino como «un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud» (Observación general n.º 14, DESC). De él se derivan libertades tales como la de decidir sobre el propio cuerpo y la salud, la libertad sexual y genésica, el derecho a no padecer injerencias, a no ser sometido a tratamientos y experimentos médicos no consensuales y a un sistema de protección social en salud.

En lo que respecta a la dimensión laboral, el derecho a la salud en el trabajo implica para los Estados y los empleadores la adopción de medidas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, como el suministro de agua potable, la garantía de condiciones sanitarias propicias para las labores y el deber de reducir la exposición a sustancias nocivas y demás factores que afecten, directa o indirectamente, la salud de los trabajadores.

Por consiguiente, la higiene industrial tiene como principal finalidad reducir al mínimo, en la medida en que ello sea razonablemente viable, las causas de los peligros para la salud resultantes del medio ambiente laboral, lo cual acarrea para los Estados el deber de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional destinada a reducir al mínimo los riesgos y las enfermedades profesionales, así como reforzar la inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la misma.

De acuerdo con Carballo Mena (2021), este derecho les genera dos tipos de obligaciones a los Estados: unas de exigibilidad inmediata y otras de carácter progresivo. Entre las primeras se destacan: i) garantizar condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud que prevengan accidentes de trabajo; ii) fiscalizar dichas condiciones laborales, y iii) contar con mecanismos adecuados y efectivos para que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional puedan solicitar una indemnización. En cambio, las obligaciones de carácter progresivo se relacionan con el deber de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad de dicho derecho, en la medida en que existan recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados, sin regresividad.



La CIDH ha indicado que el deber de prevención de accidentes y enfermedades profesionales a cargo de los Estados es un derivado del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y la manera de garantizar su realización no es solo a través de la política de prevención, sino también proporcionando mecanismos adecuados que permitan a los trabajadores obtener la debida indemnización en caso de accidente o enfermedad profesional y con la fiscalización de centros de trabajo, lo que permite el éxito en la prevención.

Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 9.

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Artículo 25.

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 12.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: [...]

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

Artículo 7.

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

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

Punto de vista de los órganos de supervisión

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En la Observación general n.º 14, del 11 de agosto de 2000, el Comité conceptualizó que el derecho a la salud es inclusivo, pues abarca distintos aspectos inescindibles:

- El acceso al agua limpia potable
- Condiciones sanitarias adecuadas
- Suministro adecuado de alimentos sanos
- Nutrición adecuada
- Vivienda adecuada
- Condiciones sanas en el trabajo y el medio ambiente
- Acceso a la educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluida la salud sexual y reproductiva

Como todos los derechos, el de la salud genera obligaciones de respeto, protección y cumplimiento a cargo del Estado. Así, en aras de cumplir con sus obligaciones internacionales, los Estados están obligados a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional para reducir al mínimo los riesgos, los accidentes y las enfermedades laborales, así como en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud, en la que se identifiquen y controlen materiales, equipos, sustancias, agentes y procedimientos de trabajo peligrosos. Además de las anteriores obligaciones, los Estados también deben: i) facilitar a los trabajadores información sobre salud, ropa y equipos de protección; ii) hacer inspecciones adecuadas; iii) organizar encuestas y estadísticas sobre accidentes y enfermedades graves periódicamente; iv) proteger a los trabajadores y a sus representantes contra las medidas disciplinarias de las cuales son objeto por



actuar de conformidad con una política de esa clase, y v) prestar servicios de salud en el trabajo con funciones esencialmente preventivas. Todo lo anterior, conforme a lo descrito en los convenios OIT n.° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y n.° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985).

De acuerdo con lo expuesto por el CDESC, el derecho a la salud en su dimensión laboral, denominada higiene del trabajo y del medio ambiente, está expresamente descrito en el apartado b) del párrafo 2 del artículo 12 del PIDESC, en donde se especifica, en particular, la adopción de medidas preventivas de accidentes laborales y enfermedades profesionales; el suministro adecuado de agua limpia potable y la creación de condiciones sanitarias básicas para el trabajo; la reducción de exposición de la población a sustancias nocivas y cualquier factor que afecte directa o indirectamente la salud de los seres humanos. Con ello se pretende reducir al mínimo los peligros para la salud resultantes del medio ambiente laboral.

Asimismo, el Comité destacó que el derecho a la salud, en todos sus componentes, es de realización progresiva, lo que compromete a los Estados a avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia su plena realización, sin que sean admisibles las medidas regresivas al respecto, a menos que se encuentren debidamente justificadas tras el examen exhaustivo de todas las alternativas posibles y la utilización de los recursos máximos disponibles del Estado parte.

Esta prerrogativa también fue objeto de pronunciamiento por parte del CDESC en la Observación general n.° 23, del 27 de abril de 2016, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. En dicha oportunidad, el ente hizo énfasis en que la prevención de accidentes en el lugar de trabajo es imprescindible para garantizar condiciones adecuadas y satisfactorias para los trabajadores, dada su estrecha relación con otros derechos, en particular, con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental.

En la misma observación, el Comité mencionó el Convenio n.° 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, para destacar que la política de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades laborales a implementar por parte de los Estados debe tener un ámbito de aplicación general: a todas las actividades económicas, al sector formal e informal y a todas las categorías de trabajadores (domésticos, temporales, de tiempo parcial, cuenta propia, migrantes, etc.), incluso a aprendices y pasantes. También deben tener en cuenta los riesgos particulares de las trabajadoras en estado de embarazo y aquellos en condiciones de discapacidad; igualmente, están en la obligación de señalar los deberes específicos a cargo de los empleadores, de determinar el órgano central responsable de coordinar y supervisar su aplicación y cumplimiento y de definir sanciones para quienes infrinjan la política mencionada. Los trabajadores deberían ser veedores de que las condiciones de trabajo sean seguras y salubres sin temor a represalias en su contra.

En los términos de la Observación general n.º 23, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo no se limita a la prevención, también implica que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible tengan acceso a una reparación adecuada que incluya los gastos de tratamiento y la pérdida de ingresos, así como acceso a servicios de rehabilitación y a mecanismos adecuados de reclamación.

Por último, el CDESC subrayó que el derecho a la salud en el trabajo también se realiza mediante el acceso a agua potable y servicios de saneamiento adecuados que respondan a las necesidades de higiene específicas de las mujeres en los sitios de trabajo, pues así se asegura un entorno laboral seguro y saludable. Del mismo modo, destacó que es imprescindible la disponibilidad de información para promover una buena higiene y que los Estados prevean en su legislación una licencia por enfermedad con goce de sueldo, pues a través de ella se permite que los trabajadores enfermos puedan recibir tratamiento y, en muchos casos, evitar el contagio de otros trabajadores.

Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos

En su informe *Principios sobre los derechos humanos y la protección de los trabajadores de la exposición a sustancias tóxicas*, del 17 de julio de 2019, el Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos presentó los siguientes principios para ayudar a los Estados, a las empresas y a otros actores principales a respetar a los trabajadores y protegerlos de la exposición ocupacional a sustancias tóxicas y ofrecer reparaciones por las violaciones de sus derechos:

A) Principios sobre las obligaciones y responsabilidades para prevenir la exposición:

- Toda persona debe estar protegida de la exposición a sustancias tóxicas en el trabajo.
- Los Estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos de los trabajadores mediante la prevención de la exposición a sustancias tóxicas.
- Las empresas tienen la responsabilidad de prevenir la exposición ocupacional a sustancias tóxicas.
- La eliminación de los peligros tiene una importancia capital para prevenir la exposición ocupacional.
- Las obligaciones y responsabilidades de prevenir la exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas rigen más allá de las fronteras.



- Los Estados deben impedir la actuación de terceros que distorsionen los datos científicos o manipulen los procesos para perpetuar la exposición.
- La protección de los trabajadores contra la exposición a sustancias tóxicas protege a sus familias, a sus comunidades y el medio ambiente.

B) Principios relativos a los derechos a la información, la participación y la reunión:

- Todos los trabajadores tienen derecho a conocer y estar informados sobre los derechos que les amparan, especialmente en el ámbito laboral.
- La información sobre la salud y la seguridad en relación con las sustancias tóxicas nunca debe ser confidencial.
- El derecho a un trabajo seguro y saludable es inseparable del derecho a la libertad de asociación, el derecho a organizarse y el derecho a la negociación colectiva.
- Los trabajadores, los representantes de los trabajadores, los denunciantes de irregularidades y los defensores de derechos deben estar protegidos de la intimidación, las amenazas y otras formas de represalias.

C) Principios relativos a unos recursos efectivos:

- Los trabajadores, sus familias y sus comunidades deben tener acceso inmediato a un recurso apropiado y efectivo, que debe estar disponible desde el momento de la exposición.
- No debería imponerse a los trabajadores ni a sus familias la carga de probar la causa de su enfermedad o discapacidad para tener acceso a un recurso efectivo.
- Privar a los trabajadores de su derecho a un trabajo seguro y saludable debería ser delito.
- Los Estados deben garantizar la rendición de cuentas por los casos transfronterizos de trabajadores perjudicados por la exposición ocupacional.

Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Marco normativo

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Artículo 30.

El Estado, mediante normas adecuadas, debe asegurar la higiene, seguridad y moralidad en los lugares de trabajo.

Carta de la OEA

Artículo 45.

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: [...]

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—Protocolo de San Salvador

Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: [...]

e. La seguridad e higiene en el trabajo;

Artículo 10. Derecho a la salud.

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.



2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho: [...]

d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;

Punto de vista de los órganos del sistema interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

En el Informe n.º 25/18. Caso 12.428 (2 de marzo de 2018), la Comisión reiteró lo expuesto en la Observación general n.º 14 en cuanto a que los Estados deben formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, lo cual está en plena concordancia con el Convenio n.º 155 de la OIT.

Adicionalmente, resaltó las obligaciones estatales de garantía y respeto a los derechos a la vida e integridad de las personas, para lo cual no basta con la abstención de los Estados, sino que implica para ellos deberes de regulación, inspección y control. Así, la obligación de respetar el derecho a la vida incluye el deber positivo del Estado de actuar para resguardar los derechos de las personas bajo su jurisdicción, sobre todo, en caso de actividades industriales que, por su propia naturaleza, son peligrosas y, por tanto, le corresponde regularlas e inspeccionarlas, pues estas obligaciones son reforzadas cuando se trata de actividades peligrosas para la vida, integridad personal o salud de las personas.

En el caso de los Buzos miskitos contra Honduras, la Comisión constató que los buzos no recibían asistencia médica oportuna y adecuada por parte de sus patronos y que la mayoría de embarcaciones pesqueras de la zona no contaban con los medios de atención médica para casos de emergencia. En este caso, la Comisión adujo que la falta de provisión de condiciones de seguridad en el trabajo y la actitud omisiva del Estado en fiscalizarlas quebrantaron el derecho a la salud de los buzos miskitos.

En dicho caso, se resaltó que los Estados deben ejercer supervisión y evaluación de la eficacia de sus políticas sobre la materia, lo cual debe incluir como mínimo «un examen de las consecuencias de la exposición a sustancias nocivas durante el trabajo, las modalidades específicas de las condiciones laborales, el entorno laboral, las relaciones de trabajo y el contexto social, ambiental y político en que se desarrolla el trabajo», y omitir tales actividades acarrea responsabilidad internacional del Estado.

Asimismo, la Comisión entiende que conforme a la Observación general n.º 23 es indispensable que los Estados fiscalicen y sancionen la vulneración de los derechos humanos por los empleadores públicos y privados. Por tanto, ante el conocimiento de que un empleador lesiona estos derechos, el Estado no puede observar una actitud indiferente, sino que debe conducir acciones para la investigación y eventual sanción de la vulneración de derechos, así como la reparación integral de las víctimas.

La Comisión considera que las inspecciones de trabajo se encuentran dentro de las medidas esenciales que los Estados deben desplegar para prevenir y vigilar el respeto de este derecho. En relación con ello, se debe garantizar su independencia, existencia de personal capacitado, un mapeo previo de zonas e industrias sensibles y de riesgo, así como facilitar el acceso de las víctimas a la justicia. Los Estados deben velar, además, por que las sanciones a los actores privados sean adecuadas y proporcionales a la gravedad del daño, entre las que se encuentran sanciones penales, sanciones administrativas y medidas pecuniarias.

Corte Interamericana de Derechos Humanos

En el caso de Empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antonio de Jesús vs. Brasil (2020), la Corte IDH ordenó al Estado implementar una política sistemática de inspecciones periódicas en los locales de producción de fuegos artificiales, tanto para que se verifiquen las condiciones de seguridad y salubridad del trabajo, como para que se fiscalice el cumplimiento de las normas relativas al almacenamiento de los insumos, y a efectuar campañas de sensibilización en materia de derechos laborales y riesgos inherentes a la fabricación de fuegos artificiales. Además, la Corte concluyó que los Estados deben velar por condiciones laborales equitativas y satisfactorias que garanticen la seguridad, salud e higiene en el trabajo; señaló que son responsables de la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, especialmente tratándose de actividades riesgosas. También aludió al Convenio n.º 81 de la OIT, relacionado con la inspección del trabajo, con el objeto de resaltar el papel preponderante de dicha figura y para hacer efectiva la garantía y la política de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil (2016), la Corte concluyó que la falta de fiscalización de las autoridades competentes ante situaciones de trata de personas, trabajo forzado o esclavitud, en el que los trabajadores son sometidos a condiciones laborales insalubres, también constituye tolerancia y genera responsabilidad internacional del Estado.

Normativa nacional

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.

Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Los empleadores tienen la obligación de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores

La CSJ tiene establecido que los empleadores tienen la obligación de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores. Tales obligaciones se encuentran consagradas en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, según las cuales los empleadores deben «poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores», y procurarles «locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud».

Asimismo, el artículo 348 del mismo estatuto establece que toda empresa está obligada a «suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores», y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (art. 2 R. 2400/1979).

En esa misma perspectiva, el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están impelidos a:

- i. proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad;
- ii. establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;

- iii. cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional;
- iv. responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores;
- v. adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo, y
- vi. realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control.

Y en el marco del Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Sistema General de Riesgos Laborales, se reiteró la obligación a los empleadores de «procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo» (art. 21 del D. 1295/1994).

Con base en lo anterior, la CSJ ha sostenido que los empleadores están comprometidos a cuidar y procurar «la seguridad y salud de los trabajadores y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, en perspectiva a que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario”» (CSJ SL9355-2017, CSJ SL4397-2020, CSJ SL3176-2021).

El deber de seguridad y cuidado a cargo del empleador no se agota por el hecho de adoptar ciertas medidas para la prevención de riesgos laborales, también implica la obligación de exigir su acatamiento a los trabajadores

La Corte señaló en sentencia CSJ SL9355-2017 que la obligación de seguridad a cargo del empleador, y que lo reviste de plenas facultades directas o a través de sus delegados para «cumplir y hacer cumplir las disposiciones», «ordenar las medidas de control necesarias» y «adoptar las medidas necesarias para la prevención y control de los riesgos profesionales» (art. 12 R. 2413/1979), no se «extingue con la sola acreditación de que el empleador suministró a su trabajador charlas sobre seguridad industrial, lo dotó de los elementos “mínimos” de seguridad industrial necesarios para el desarrollo de sus funciones, lo afilió al sistema de riesgos profesionales y le ordenó la práctica de exámenes médicos para determinar su aptitud física para desplegar el trabajo en alturas». También implica la obligación de «exigir el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor y, de ser el caso, prohibir o suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adopten las medidas correctivas, o como lo señala el Convenio 167 de la OIT: “interrumpir las actividades” que comprometan la seguridad de los operarios».



Los trabajadores tienen el derecho a interrumpir sus labores frente a peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras

La obligación del empleador de adoptar todas las medidas eficaces para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tiene como correlato el derecho de estos a laborar en un ambiente de trabajo que garantice razonablemente su salud, seguridad y bienestar.

Quiere decir lo anterior que la obligación de seguridad y protección del empleador otorga el derecho de los trabajadores de exigir una conducta consecuente con esos deberes. Por tanto, si aquel desatiende tales obligaciones básicas de la relación de trabajo, estos pueden abstenerse de prestar el servicio hasta tanto no se garantice su seguridad.

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

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

En efecto, el poder empresarial de dirección, organización y control de la actividad productiva, que le permite dar instrucciones y órdenes a sus trabajadores y a estos el deber de acatarlas, no otorga al empleador un poder omnímodo sobre sus derechos existenciales. Por ello, la vida, la salud e integridad son bienes supremos e insustituibles que escapan del espectro subordinante del empleador, quien, so pretexto de su poder de ordenación, no puede lesionarlos. Así pues, la resistencia a obedecer una orden del empleador que fundada y previsiblemente pueda afectar la seguridad y salud de los trabajadores, así como la de protestar colectivamente para exigir ambientes de trabajo apropiados y seguros, es legítima.

Por lo mismo, considera la Corte que tal determinación, producto de una reacción inmediata, natural e instintiva a un peligro previsible, no está sometida a procedimientos especiales o requisitos adicionales, más allá de dar aviso al empleador y fundarse en motivos razonables (CSJ SL1450-2018).

La imprudencia del trabajador no exime al empleador de responsabilidad ante la ocurrencia de un accidente de trabajo

En sentencia CSJ SL4665-2018, la Corte señaló que, ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral, basta establecer que el empleador actuó negligentemente al no proporcionar mecanismos y materiales suficientes para prevenir daños a la salud de sus trabajadores, para que proceda la indemnización plena de perjuicios a favor de la víctima.

Así, cuando el empleador incumple culposamente dichos deberes derivados del contrato laboral, se presenta la responsabilidad de indemnizar -por toda clase de perjuicios materiales o morales-, aun cuando confluya una conducta culposa o poco cuidadosa de parte del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a la indemnización total de perjuicios cuando demuestren que su empleador incurrió en una conducta culposa en el accidente o enfermedad laboral

Los trabajadores tienen derecho a la indemnización plena de perjuicios cuando su empleador incumple su obligación de brindar seguridad a sus trabajadores y no despliega una acción protectora «que se concreta en la adopción de todas las medidas necesarias para que el empleado no sufra lesión alguna durante el ejercicio de la tarea, o en su defecto no disminuye los riesgos asociados a ella, y está soportado jurídicamente en que quien aspira a beneficiarse del trabajo asalariado debe asumir las consecuencias de los riesgos inherentes a él, entre otras razones, porque es quien obtiene su principal rédito en el proceso productivo» (CSJ SL7459-2017).

Para acceder a la indemnización plena de perjuicios el trabajador debe demostrar la culpa de su empleador

La indemnización total y ordinaria de perjuicios ocasionada por accidente de trabajo, prevista en el artículo 216 del CST, exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó «*aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios*», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta



indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad (CSJ SL17026-2016).

No obstante, cuando se le imputa al empleador una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a él le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, mediante la aportación de pruebas que acrediten que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores (CSJ SL7181-2015 y CSJ SL13653-2015).

Bibliografía

Textos académicos y compendios

- Badilla Gómez, A.E.; Urquilla Bonilla, C.R. (2008). *El derecho a la Trabajo en el sistema interamericano de derechos humanos*. En: Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano (p.189-208). IIDH <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
- Canessa Montejo, M. (2020). *Derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* (3.a ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Carballo Mena, C. A. (2021, 24 de marzo). *Estudios doctrinales. Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7920180.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2008, 19 de julio). *Lineamientos para la elaboración de indicadores de progreso en materia de derechos económicos, sociales y culturales*. <http://www.cidh.oas.org/countryrep/indicadoresdesc08sp/indicadoresindice.sp.htm>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2019, 12 de febrero). *Compendio Igualdad y Discriminación: Estándares Interamericanos*. V/ii.171 Doc. 31. <https://www.refworld.org/es/docid/5e2f2fe74.html>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2020, 30 de octubre). *Compendio derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaborales-sindicales-es.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2021). *Compendio sobre derechos económicos, sociales, culturales y ambientales - Estándares Interamericanos*. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio%20desca_esp_completo.pdf
- Nikken, P. (2010). *La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales*. IIDH, 52(1), 55-140.
- Organización de los Estados Americanos (OEA)-Comisión Interamericana de Derechos Humanos (cidh). (2006). *Relatoría especial para la libertad de expresión, Washington, D.C. Estudio especial sobre el derecho de acceso a la información*. <http://www.cidh.oas.org/relatoria/section/estudio%20especial%20sobre%20el%20derecho%20de%20acceso%20a%20la%20informacion.pdf>



- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*. Conferencia Internacional del Trabajo. 107ª reunión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH) (2018, 03 de diciembre). Artículo 24: derecho al descanso y al tiempo libre. <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>
- Peces-Barba Martínez, G. (1989). Sobre el fundamento de los derechos humanos. Un problema moral y de derecho. En G. Peces-Barba Martínez, *El fundamento de los derechos humanos* (págs. 265-277). Editorial Debate. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/12917/sobre_Peces_1989.pdf
- Quintana Roldán, C. F. (2017). Teoría de los derechos humanos laborales. En C. N. Humanos, *Los derechos humanos laborales* (págs. 91-130). Ciudad de México: cndh. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/dh-Laborales.pdf>
- Sánchez Castañeda, A. (2017). Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar. En C. N. Humanos, *Los derechos humanos laborales* (págs. 131-188). Ciudad de México: cndh. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/6.pdf>
- Salvioli, F. (2020). *Introducción a los derechos humanos. Concepto, fundamentos, características, obligaciones del Estado, y criterios de interpretación jurídica*. Valencia: Tirant lo blanch.

Observaciones y recomendaciones

Comité de Derechos Humanos

- Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Humanos (CCPR). (2011, 12 de septiembre). *Observación general n.º 34 (artículo 19, Libertad de opinión y libertad de expresión)*, CCPR/C/GC/34. <https://www.refworld.org/es/docid/4ed34b942.html>

Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales

- Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2000, 11 de agosto). *Observación general n.º 14 (2000): El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2000/4. <https://www.refworld.org/es/docid/47ebcc492.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2005, 11 de agosto). *Observación general n.º 16 (2005): La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/2005/4. <https://www.refworld.org.es/docid/47ebcbca2.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2006a, 12 de enero). *Observación general n.º 17 (2005): Derecho de toda persona a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autor(a) (apartado c) del párrafo 1 del artículo 15 del Pacto)*, E/C.12/GC/17. <https://www.refworld.org.es/docid/47ebcb822.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2006b). *Observación general n.º 18: El derecho al trabajo (artículo 6)*, E/C.12/GC/186. <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QsmlBEDZFEOVLcuW1a0Szab0OXTdlmnsJZZVQfUKXxvisd7Dae%2fCu%2b13J25McUdQlf6uyQ1W3AE%2bzFawouh0Ya5xLF%2fpm4TqHirJhneizfECuouh%2bvCuU8AEY7W>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2008a, 4 de febrero). *Observación general n.º 19: El derecho a la seguridad social (artículo 9)*, E/C.12/GC/19. <https://www.refworld.org.es/docid/47d6667f2.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2008b, 4 de febrero). *Observación general n.º 23: El derecho a la seguridad social (artículo 7)*, E/C.12/GC/23. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=es

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2016). *Observación general n.º 23: el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, E/C.12/GC/23. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4sl-Q6QsmlBEDZFEOVLcuW1a0Szab0OXTdlmnsJZZVQfouyY19kME5pOqRba0%2BukBRbH-VERQH1JhhOVARU9LtsY1l%2BVHXIYTQT7YPC8NiCcskxpb1e9CjrlIfQwnwfpr>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2018). *Observación general N.º 6 sobre la igualdad y la no discriminación*. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-6-article-5-equality-and-non>



Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (1999, 2 de febrero). *Recomendación general n.º 24: La mujer y la salud*. <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbd5113.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (2010, 16 de diciembre). *Recomendación general n.º 27 sobre las mujeres de edad y la protección de sus derechos humanos*, CEDAW/C/GC/27. <https://www.refworld.org/es/docid/4ed352c8b3.html>

Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. (2013, 28 de agosto). *Observación general n.º 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares*. <https://www.mre.gov.py/simoreplus/Adjuntos/Informes/CMW%20N%C2%BA%202.pdf>

Informes

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2006, 7 de marzo). *Informe sobre la situación de las defensoras y defensores de los derechos humanos*. OEA/Ser.L/V/II.124. Doc. 5. <http://www.cidh.org/countryrep/defensores/defensoresindice.htm>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2009, 30 de diciembre). *Democracia y Derechos Humanos en Venezuela*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 54. <http://www.cidh.org/countryrep/venezuela2009sp/ve09.indice.sp.htm>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2011, 3 de noviembre). *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. Doc. 59. OEA/Ser.L/V/II.143. <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/mujeresdesc2011.pdf>

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2016). *Observación general núm. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*. <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/joint-general-comment-no-4-cmw-and-no-23-crc-2017>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2017a, 7 de septiembre). *Informe sobre pobreza y derechos humanos en las Américas*. OEA/Ser.L/V/II.164, Doc. 147. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PobrezADDHH2017.pdf>.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2017b, 31 de diciembre). *Institucionalidad democrática, Estado de derecho y derechos humanos en Venezuela*. Doc. 209. OEA/Ser.L/V/II. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Venezuela2018-es.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2018a, 2 de marzo). *Informe n.º 25/18, Caso 12.428. Admisibilidad y fondo. Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares. Brasil*. <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/corte/2018/12428FondoEs.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2018b, 8 de mayo). *Informe n.º 64/18. Opario Lemoth Morris y otros (Buzos Miskitos). Honduras*. <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/corte/2019/1..ho12738-fondo%20esp.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2020, 3 de febrero). *Situación de los derechos humanos en Cuba*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 2. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Cuba2020-es.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2022, 26 de mayo). *Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2021, volumen II*. <https://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2021/capitulos/ia2021-intro-es.pdf>

Otros órganos

- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (2004, 7 de mayo). *Decisión 584 de 2004, Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015, 28 de abril). *Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Maina Kiai. Asamblea General. 29º periodo de sesiones*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10174.pdf>



Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2002, 11 de marzo). *Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, Por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea*. [https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-80524#:~:text=L%2D2002%2D80524-,Directiva%202002%2F14%2FCE%20del%20Parlamento%20Europeo%20y%20del%20Consejo,a%2034%20\(6%20p%C3%A1gs.%20](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-80524#:~:text=L%2D2002%2D80524-,Directiva%202002%2F14%2FCE%20del%20Parlamento%20Europeo%20y%20del%20Consejo,a%2034%20(6%20p%C3%A1gs.%20)

Jurisprudencia citada

Jurisprudencia Corte IDH

Jurisprudencia consultiva

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (1985, 13 de noviembre). *Opinión consultiva oc-5/85*. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_05_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2002, 28 de agosto). *Opinión consultiva oc-17/2002. Condición jurídica y derechos humanos del niño*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1687.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2003, 17 de septiembre). *Opinión consultiva oc-18/03. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2007). *Caso Cantoral Huamani y García Santa Cruz vs. Perú, sentencia de 10 de julio de 2007*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_167_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2010, 22 de octubre). *Informe n.º 117/10. Caso 12.343. Fondo. Édgar Fernando García. Guatemala*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_258_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2021, 5 de mayo). *Opinión consultiva oc-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Jurisprudencia contenciosa

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2006). *Caso Claude Reyes y otros vs. Chile, sentencia de 19 de septiembre de 2006*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_151_esp.pdf

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2010). *Caso Gomes Lund y otros (“Guerrilha Do Araguaia”) vs. Brasil, sentencia de 24 de noviembre de 2010*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2015). *Caso Pueblos Kaliña y Lokono vs. Surinam, sentencia de 25 de noviembre de 2015*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_309_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2016a). *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil, sentencia de 20 de octubre de 2016*. <https://cdh.defensoria.org.ar/normativa/caso-trabajadores-de-la-hacienda-brasil-verde-vs-brasil/>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2016b). *Caso I.V.* vs. Bolivia, sentencia de 30 de noviembre de 2016*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_329_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2017). *Caso Lagos del Campo vs. Perú, sentencia de 31 de agosto de 2017*. [Dttps://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2020). *Casos empleados de la fábrica de fuegos de Santo Antonio de Jesús vs. Brasil, sentencia de 15 de julio de 2020*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_407_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2021a). *Caso extra-bajadores del organismo judicial vs Guatemala. Sentencia del 17 de noviembre de 2021*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_459_esp.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2021b). *Caso Vera Rojas y otros vs. Chile, sentencia de 1 de octubre de 2021*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_439_esp.pdf

Jurisprudencia nacional relacionada

- Corte Constitucional. (2019, 09 de octubre). *Sentencia cc T-470-2019* (Antonio José Lizarazo Ocampo M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (1947a, 21 de febrero). I *Descanso anual o vacaciones cuando se causan*. II *Causas de terminación de contrato del trabajo*. Publicada en *Gaceta del Trabajo*: Tomo II, n.º 5-16, págs. 18-32 (Cástor Jaramillo Arrubla, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (1947b, 07 de noviembre). I *Procedimiento*. II *Declaraciones extrajuicio*. Publicada en *Gaceta del Trabajo*: Tomo II, n.º 5-16, págs. 462-470 (Luis Alberto Bravo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2002, 13 de junio). *Sentencia CSJ SL, 17425* (Fernando Vásquez Botero, M. P.).



- Corte Suprema de Justicia. (2003, 11 de febrero). Sentencia CSJ SL, 19672 (Germán Valdez Sánchez, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2005a, 04 de febrero). Sentencia CSJ SL, 23839 (Luis Javier Osorio López, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2005b, 19 de mayo). Sentencia CSJ SL, 23120 (Camilo Humberto Tarquino Gallego, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2006a, 05 de diciembre). Sentencia CSJ SL, 28552 (Luis Javier Osorio López, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2006b, 06 de diciembre). Sentencia CSJ SL, 25713 (Gustavo José Gnecco Mendoza, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2007, 14 de diciembre). Sentencia CSJ SL, 29332 (Gustavo José Gnecco Mendoza, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2008, 10 de junio). Sentencia CSJ SL, 32791 (Eduardo Adolfo López Villegas, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia (2009, 10 de octubre). Sentencia CSJ SL, 33352 (Francisco Javier Ricaurte Gómez, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2010, 24 de agosto). Sentencia CSJ SL, 34393 (Luis Javier Osorio López, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2011a, 08 de febrero). Sentencia CSJ SL, 38739 (Gustavo José Gnecco Mendoza, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2011b, 22 de noviembre). Sentencia CSJ SL, 40250 (Jorge Mauricio Burgos Ruiz, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2012a, 21 de febrero). Sentencia CSJ SL, 39601 (Carlos Ernesto Molina Monsalve y Francisco Javier Ricaurte Gómez, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2012b, 06 de junio). Sentencia CSJ SL, 42289 (Carlos Ernesto Molina Monsalve, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2013a, 22 de enero). Sentencia CSJ SL, 40993 (Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2013b, 20 de marzo). Sentencia CSJ SL, 42398 (Jorge Mauricio Burgos Ruiz, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2014a, 04 de abril). Sentencia SL4464-2014 (Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia (2014b, 05 de noviembre). Sentencia SL16715-2014 (Luis Gabriel Miranda Buelvas, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia (2014c, 05 de noviembre). Sentencia SL17414-2014 (Rigoberto Echeverri Bueno, M.P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2015a, 25 de marzo). Sentencia SL3535-2022 (Elsy del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).*

- Corte Suprema de Justicia. (2015b, 20 de mayo). Sentencia SL7181-2015 (Elsy del Pilar Cuello Calderón, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2015c, 20 de mayo). Sentencia SL6154-2015 (Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2015d, 07 de octubre). Sentencia SL13653-2015 (Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2015e, 20 de octubre). Sentencia SL14388-2015 (Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2016a, 27 de abril). Sentencia SL5887-2016 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2016b, 05 de mayo). Sentencia SL6738-2016 (Jorge Luis Quiroz Alemán, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia (2016c, 15 de junio). Sentencia SL8544-2016 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2016d, 08 de agosto). Sentencia SL11188-2016 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2016e, 16 de noviembre). Sentencia SL17026-2016 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2017a, 25 de enero). Sentencia SL5168-2017 (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2017b, 08 de febrero). Sentencia SL2148-2017 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2017c, 08 de marzo). Sentencia SL7459-2017 (Fernando Castillo Cadena, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2017d, 03 de mayo). Sentencia SL6621-2017 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2017e, 21 de junio). Sentencia SL9355-2017 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2017f, 18 de octubre). Sentencia SL17726-2017 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2018a, 11 de abril). Sentencia SL1760-2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2018b, 25 de abril). Sentencia SL1450-2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.). Disponible en:*
- Corte Suprema de Justicia. (2018c, 25 de abril). Sentencia SL1430-2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*
- Corte Suprema de Justicia. (2018d, 25 de abril). Sentencia SL1451-2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).*



- Corte Suprema de Justicia. (2018e, 15 de agosto). *Sentencia* SL3520-2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia (2018f, 03 de octubre). *Sentencia* SL4665-2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2018g, 14 de noviembre). Sentencia* SL5159-2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2019a, 06 de febrero). Sentencia* SL467-2019 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2019b, 20 de febrero). Sentencia* SL981-2019 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2019c, 08 de mayo). Sentencia* SL1682-2019 (Rigoberto Echeverri Bueno, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2019d, 03 de julio). *Sentencia* SL2585-2019 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2019e, 17 de julio). *Sentencia* SL2885-2019 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2019f, 27 de noviembre). *Sentencia* SL5170-2019 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020a, 07 de julio). *Sentencia* SL1981-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020b, 15 de julio). *Sentencia* SL2586-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020c, 22 de julio). *Sentencia* SL2615-2020 (Luis Benedicto Herrera Díaz, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020d, 29 de julio). *Sentencia* SL5043-2020 (Luis Benedicto Herrera Díaz, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020e, 05 de agosto). *Sentencia* SL2991-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020f, 05 de agosto). *Sentencia* SL3001-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020g, 02 de septiembre). *Sentencia* SL3610-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020h, 16 de septiembre). Sentencia* SL4397-2020 (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020i, 10 de octubre). Sentencia* SL4051-2020 (Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia. (2020j, 10 de octubre). Sentencia* SL4344-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2020k, 11 de octubre). Sentencia sL4813-2020 (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2020l, 04 de noviembre). Sentencia sL4479-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2020m, 11 de noviembre). Sentencia sL5042-2020 (Jorge Luis Quiroz Alemán, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2020n, 02 de diciembre). Sentencia sL5108-2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021a, 02 de febrero). Sentencia sL220-2021 (Luis Benedicto Herrera Díaz, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021b, 03 de febrero). Sentencia sL359-2021 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021c, 14 de abril). Sentencia sL1439-2021 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021d, 21 de abril). Sentencia sL2008-2021 (Iván Mauricio Lenis Gómez, M. P.).

Corte Suprema de Justicia (2021e, 23 de junio). Sentencia sL3176-2021 (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021f, 23 de junio). Sentencia sL3694-2021 (Iván Mauricio Lenis Gómez, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021g, 30 de junio). Sentencia sL3086-2018 (Jorge Luis Quiroz Alemán, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021h, 28 de julio). Sentencia sL3691-2021 (Iván Mauricio Lenis Gómez, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021i, 28 de julio). Sentencia sL3482-2021 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021j, 10 de octubre). Sentencia sL4864-2021 (Gerardo Botero Zuluaga, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021k, 11 de octubre). Sentencia sL5584-2021 (Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2021l, 08 de noviembre). Sentencia sL5092-2021 (Ómar de Jesús Restrepo Ochoa, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2022a, 17 de enero). Sentencia sL116-2022 (Santander Rafael Brito Cuadrado, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2022b, 23 de febrero). Sentencia sL1198-2022 (Iván Mauricio Lenis Gómez, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2022c, 09 de marzo). Sentencia sL1309-2022 (Iván Mauricio Lenis Gómez, M. P.).



Corte Suprema de Justicia. (2022d, 11 de mayo). *Sentencia* SL1639-2022 (Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo Cadena, M. P.).

Corte Suprema de Justicia. (2022e, 09 de marzo). *Sentencia* SL1309-2022 (Iván Mauricio Lenis Gómez y Ómar Ángel Mejía Amador, M. P.).

Convenios y normas internacionales

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2000). *Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión*. <https://www.cidh.oas.org/basicos/declaracion.htm>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Asamblea General. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (217 [III] A). París. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Asamblea General. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, pág. 3*. <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Asamblea General. (1979, 18 diciembre). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.refworld.org/es/docid/5bf30d844.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Consejo de Derechos Humanos (2019, 17 julio). *Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos*. <https://www.ohchr.org/es/documents/reports/principles-human-rights-and-protection-workers-exposure-toxic-substances-report>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1947). *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o de los Derechos Sociales del Trabajador*. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1948a). *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*. <https://www.cidh.oas.org/basicos/carta.htm>

Organización de los Estados Americanos (OEA), (1948b, de 2 mayo). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. <https://www.refworld.org/es/docid/5c631a474.html>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1988, 17 noviembre). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*. <https://www.refworld.org/es/docid/5ccb1b164.html>

- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1951). *Carta de la Organización de los Estados Americanos (A-41)*. https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.pdf
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2001). *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2015). *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (A-70)*. https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). Trabajo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1947). *C081-Convención sobre la inspección del trabajo, (núm. 81)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999) Memoria del director general de la OIT, Juan Somavia, sobre Trabajo Decente. 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948). *C087-Convención sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::-NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *C155-Convención sobre seguridad y salud de los trabajadores, (núm. 155)*: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1988). *C167-Convención sobre seguridad y salud en la construcción, (núm. 167)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312312:NO
- Unión Europea. (1965, 21 de diciembre). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbcf02.html>
- Unión Europea. (1990, 18 de diciembre). *Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*. <https://www.refworld.org/es/docid/5d7fbcf55.html>



Leyes y decretos

- Constitución Política de Colombia. (1991). Gaceta Asamblea Constituyente de 1991. <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial n. ° 27.622, del 7 de junio de 1951. <https://vlex.com.co/vid/codigo-sustantivo-trabajo-42845853>
- Congreso de la República de Colombia. (1979, 24 de enero). *Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias*. Diario Oficial n. ° 35308. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (2003a, 23 de diciembre). *Ley 100 de 2003. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Congreso de la República de Colombia. (2003b, 23 de diciembre). *Ley 797 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales*. Diario Oficial n. ° 45.079. https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/1525553/Ley_797+de+2003.pdf/3e14324c-7100-4a66-8640-cafdb7c8af85
- Congreso de la República de Colombia. (2012, 17 de octubre). *Ley Estatutaria 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Ministerio del Trabajo República de Colombia (1979a, 22 de mayo). *Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*. <https://minvivienda.gov.co/sites/default/files/normativa/2400%20-%201979.pdf>
- Ministerio del Trabajo República de Colombia (1979b, 22 de mayo). *Resolución 2413 de 1979. Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción*. https://www.asistenciaorganizacional.com/gallery/46%20resolucion_2413_1979-min.pdf
- Presidencia de la República de Colombia. (1994, 22 de junio). *Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

