



**APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA
MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN
TRABAJO DE IGUAL VALOR EN COLOMBIA, DESDE LA PERSPECTIVA DE
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTAS
EN DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

STEFANNY BRAVO GONZALEZ

MONICA ALEJANDRA PARRA FAJARDO

DR. JORGE ANDRÉS ILLERA CAJIAO

TUTOR

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SANTIAGO DE CALI

2013

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I: Principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, desde la perspectiva de la organización internacional del trabajo.	3
1.2 La OIT y sus principales funciones	3
1.3 Convenio No. 100: “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.	6
1.4 Recomendación No. 90, “sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.	6
1.5 Concepto de la comisión de expertos de la OIT	7
1.6 Relación del convenio 100 con el convenio 111 y la recomendación 111	10
2 CAPÍTULO II: Integración del convenio 100 en el ordenamiento colombiano	13
3 CAPÍTULO III: Aplicación del convenio 100 en la jurisprudencia. Colombiana	20
3.1 Pronunciamientos de la Corte Constitucional	20
3.2. Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia	24
CONCLUSIONES	28
BIBLIOGRAFIA	33

INTRODUCCION

El presente trabajo nace a partir del cuestionamiento sobre cómo están siendo aplicados en las cortes, constitucional y suprema de justicia de Colombia, los convenios internacionales ratificados por este país y cómo están siendo acatadas las recomendaciones para la aplicación de éstos, emitidas por la Organización Internacional del Trabajo- OIT, quien es el organismo encargado de propender por el adecuado desarrollo de las relaciones laborales.

En efecto de lo anterior se desarrollará tal cuestionamiento centrándose específicamente en uno de los Convenios Internacionales fundamentales ratificado por Colombia, el Convenio número 100 adoptado por la OIT en su reunión N. 34, que se llevó a cabo en junio 29 de 1951, el cual impartió el principio de “igualdad de remuneración entre hombres y mujeres al realizar trabajos de igual valor”, en igual sentido se estudiará la Recomendación número 90 la cual referencia parámetros para la aplicación del convenio.

Así las cosas con el interés de plantear sí en Colombia se aplica o no el convenio N. 100 y la recomendación N. 90, se realizará en el primer capítulo el desarrollo conceptual del tema, que permita conocer el alcance que la Organización Internacional del Trabajo ha otorgado al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la mano de obra masculina en un trabajo de igual valor, aludiendo la existencia de otros convenios y recomendaciones como son el 111, que armónicamente se desarrollan con el que comentamos, por engendrar el mismo interés, la igualdad, pero asumida no desde un enfoque de género sino desde una perspectiva general de; así mismo por ser normatividad emitida por la OIT, se dará a conocer qué funciones cumple dicha organización y cómo es su estructura para operar, trayendo de presente cual es el concepto impartido a través de la comisión de expertos en lo que refiere a la aplicación del principio de igualdad salarial aludido.

Posteriormente en los capítulos segundo y tercero, se señalará por qué es de imperativo cumplimiento en Colombia lo regulado por el convenio 100, teniendo fuerza vinculante en nuestro ordenamiento, y siendo así cómo ha sido aplicado en la búsqueda de superar la desigualdad salarial en trabajos de igual valor entre hombres y mujeres, tanto en la normatividad que desarrolla dicho principio como

en las Cortes Constitucional y Suprema de Justicia, y partiendo de lo anterior, establecer si han acatado lo recomendado por la comisión de expertos de la OIT para su aplicación.

En la parte final se realizaran las conclusiones respecto a cómo ha sido la aplicación del convenio 100 y la recomendación 90 en Colombia.

1. CAPÍTULO I

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

“La igualdad, la no discriminación en el empleo y la ocupación es un principio, derecho fundamental y un derecho humano de todas las mujeres y los hombres, en todos los países y todas las sociedades. Tiene efectos sobre el disfrute de todos los demás derechos y ha sido un objetivo importante de la OIT desde su fundación en 1919”¹.

El presente capítulo tiene como objetivo principal analizar el alcance que la Organización Internacional del Trabajo, ha otorgado al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, consagrado principalmente en el convenio No. 100.

Para esto, es necesario en primer lugar, describir las funciones y la organización de la (OIT) con la finalidad de conocer la importancia de la normatividad expedida por dicha institución, seguido del análisis del contenido del Convenio No. 100 y de la Recomendación No. 90, por ser los primeros instrumentos fundamentales adoptados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación y finalmente considerar cuál es la interpretación y aplicación que el Comisión de Expertos de la OIT le ha otorgado a los instrumentos internacionales mencionados; así mismo se hará referencia a la relación existente con el convenio 111 y la recomendación 111.

1.2 La OIT y sus principales funciones

“Partiendo de la realidad que en todo el mundo hay hombres y mujeres trabajando, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) existe para proponer soluciones a sus problemas desde el año 1919, reúne representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos para elaborar en común, medidas susceptibles de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todos los países”².

¹ Conferencia Internacional del Trabajo, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la declaración de la OIT sobre la justicia social, 2012, conferencia internacional del trabajo N. 101.

² Oficina Internacional de Trabajo, La OIT y el mundo del Trabajo, folleto de febrero de 1984, Suiza, pág 5.

Los estados miembros de la OIT aceptan los principios que figuran en su constitución, cooperan en sus actividades y proporcionan sus recursos³.

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales:

- **La Conferencia Internacional del Trabajo**⁴: Es la asamblea de los Estados miembros; se reúne habitualmente durante el mes de junio en Ginebra, cada país está representado en la conferencia por cuatro delegados, acompañados de consejeros técnicos. Se compara con un parlamento mundial del trabajo, tiene entre sus funciones, adoptar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y velar por su cumplimiento, así como trazar el camino de las actividades futuras de la OIT.
- **El Consejo de Administración**⁵: Es el órgano ejecutivo de la OIT, se reúne tres veces al año para establecer las reuniones y el orden del día de la conferencia. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General.
- **La Oficina Internacional del Trabajo**⁶: es la secretaría permanente, encargada de preparar las reuniones de la Conferencia, del Consejo, dirige las actividades de cooperación técnica de la OIT en el mundo, publica obras, revistas especializadas, mantiene relación con las demás instituciones internacionales, con los ministerios del trabajo y de asuntos sociales de los Estados miembros, así como con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

La Organización Internacional del Trabajo desarrolla las siguientes funciones principalmente⁷:

- Elaboración de políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo.
- Elaboración de normas internacionales del trabajo, respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación.

3 Ibidem pág. 7

4 Ibidem pág. 10

5 <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-es/index.htm>

6 Oficina Internacional de Trabajo, La OIT y el mundo del Trabajo, folleto de febrero de 1984, Suiza, pág. 11.

7 <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

- Formulación e implementación, en asociación activa con los estados miembros, de un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.
- Realización de actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

En relación con la función normativa de la OIT, es preciso indicar que las normas internacionales del trabajo se dividen en convenios y recomendaciones. “El convenio está abierto a ratificación por el Estado miembro de la OIT, ratificación que, una vez efectuada, le genera *vinculum iuris*, es decir, la obligación jurídica internacional de dar cumplimiento a las normas del convenio dentro de su jurisdicción. La recomendación, en cambio, ni está sujeta a ratificación ni acarrea compromisos internacionales para el Estado. Lo anterior conduce a que los convenios deben contener unos términos más precisos jurídicamente hablando, pues su vocación es convertirse en normas nacionales, mientras que la recomendación requiere menor grado de precisión y por lo general se limita a formular principios y guías de acción”⁸. Los Estados miembros tienen que enviar a la Oficina Internacional del Trabajo memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido⁹. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

Teniendo en cuenta lo anterior, es oportuno indicar que la Organización Internacional del Trabajo consideró necesario en el contexto histórico posterior a la segunda guerra mundial, promover la igualdad de remuneración a las mujeres y hombres como un primer paso para avanzar hacia una mayor igualdad social, toda vez que la guerra condujo a que las mujeres dejaran el hogar y pasaran a desempeñar y a ocupar cargos habitualmente ejercidos por hombres quienes en ese momento estaban en la guerra, obteniendo una remuneración extremadamente desigual respecto a ellos. En este contexto la OIT, adoptó en 1951 el convenio No. 100 y la Recomendación No. 90, los cuales se estudiarán a continuación.

⁸ Molina M. Carlos Ernesto, *Las Normas Internacionales del Trabajo y su Efectividad en el Derecho Colombiano*, Editorial Temis, Bogotá, 2005. Pag. 78 y 79.

⁹<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm>.

1.3 Convenio No. 100: “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

Este convenio según sus términos, señala que todo Estado que lo ratifique deberá promover y dentro de los límites en que sea compatible con los métodos vigentes para determinar los salarios, garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y deberá hacerlo por medio de la legislación, de contratos colectivos o de los organismos de fijación de salarios, a este propósito el convenio recalca la importancia de promover la evaluación objetiva de las tareas de acuerdo con el trabajo que se deba efectuar¹⁰.

Para efectos de este convenio se debe entender el término de remuneración como lo señala el Art. 1: remuneración comprende el salario o sueldo ordinario básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador directa o indirectamente al trabajador en concepto del empleo de este último, en el mismo sentido, igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo¹¹.

1.4 Recomendación No. 90, “sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

La Recomendación No. 90, busca reforzar la aplicación del convenio No. 100, indicando la necesidad de realizar consultas a los representantes de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores con el fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, señalando el deber de establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, mediante un análisis del empleo o por otros medios, los trabajos que entrañan los diversos empleos, o bien deben fomentar el establecimiento de dichos métodos, para clasificar los empleos

¹⁰ Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra, Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de Educación Obrera, 4 edición, alfaomega, México, 1999, pág. 52.

¹¹ República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Colombia, 2000. Pág. 59.

independientemente del sexo, finalmente indica que se deben tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras especialmente en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación; No obstante lo anterior, es importante señalar que esta recomendación tiene carácter de directriz para la correcta interpretación y aplicación en la normatividad de cada país, sin llegar a constituir fuente de obligatorio cumplimiento.

Una vez esbozado el contenido general de las normas internacionales del trabajo relacionadas con el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, se considera relevante conocer el alcance que la Comisión de Expertos le ha conferido a las mismas, con el fin que los Estados miembros cumplan con lo estipulado en aquellas normas.

1.5 Concepto de la comisión de expertos de la OIT sobre el alcance y aplicación del convenio 100.

La Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones es un órgano independiente, constituido por juristas cuya misión es examinar la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT por los Estados miembros de esta organización¹².

En cuanto al alcance del convenio No. 100 y de la Recomendación No. 90, la Comisión de expertos¹³, indicó que la obligación del Estado que ratifica el Convenio núm. 100 es la de «promover» la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración; así como «garantizar» su aplicación a todos los trabajadores, en la medida en que sea compatible con dichos métodos. El Convenio ofrece flexibilidad para elegir el modo de alcanzar tal objetivo, si bien no admite compromisos en cuanto al objetivo perseguido. Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión ha señalado que la aplicación del Convenio núm. 100 exige que se examine la igualdad en dos niveles: en primer lugar, en lo relativo al empleo (¿se trata de un trabajo de igual valor?), y en segundo lugar en lo que atañe a la remuneración percibida (¿es igual

¹² Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pág. 3.

¹³ Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B)

la remuneración?), resaltó que para poder aplicar el Convenio de manera íntegra es imprescindible tener en cuenta ambos aspectos.

- **En lo relativo al empleo (¿se trata de un trabajo de igual valor?):** Para determinar el valor de un empleo, es necesario aplicar un método determinado de medición y comparación del valor relativo de los diversos empleos, por lo general a través de una evaluación objetiva del puesto de trabajo.

La Comisión ha observado que las dificultades en la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica se derivan sobre todo de la falta de comprensión del concepto de trabajo de igual valor, el cual ha explicado de la siguiente manera;

“El concepto de «trabajo de igual valor» es fundamental para acabar con la segregación laboral por motivos de sexo en el mercado de trabajo, un problema que afecta a casi todos los países ya que permite un amplio ámbito de comparación, que incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor. Si bien en el Convenio no se define el término «valor», éste se refiere al valor de un trabajo a efectos del cálculo de la remuneración. En el contexto del Convenio, el término «valor» implica que se debería utilizar otro medio, además de las fuerzas del mercado, para garantizar la aplicación del principio, dado que las fuerzas del mercado pueden estar intrínsecamente condicionadas por los prejuicios de género. En el artículo 1, b), del Convenio se establece que «la expresión ‘igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor’ designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, por lo que se excluye con claridad cualquier consideración relacionada con el sexo del trabajador en relación con la determinación del valor del trabajo.

Aunque en el artículo 1 se establece qué es lo que no se puede considerar en la determinación de las tasas de remuneración, en el artículo 3 se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo. Comparar el valor relativo del trabajo realizado en profesiones que pueden requerir diversos tipos de calificaciones, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero que sin embargo representan en general un trabajo del mismo valor, es esencial para eliminar la discriminación salarial resultante del hecho de que el valor del trabajo realizado por hombres y mujeres esté condicionado por los prejuicios de género. La Comisión recuerda que el principio se ha aplicado para comparar la remuneración percibida por

hombres y mujeres que trabajan en distintas ocupaciones tales como cuidadores en instituciones para personas de edad (predominantemente mujeres) y los guardias de seguridad en oficinas (predominantemente hombres) o cuidadores durante las comidas en las escuelas (predominantemente mujeres) y guardianes de parques y jardines (predominantemente hombres)”¹⁴.

De lo expuesto en el convenio y lo señalado por la Comisión de Expertos, es importante indicar que para efectos de eliminar la segregación y discriminación de remuneración por razones de género, no es suficiente adoptar disposiciones que prohíban la discriminación, sino que por el contrario, se deben adelantar acciones que permitan de manera proactiva, calcular el valor relativo de los diferentes empleos de manera independiente al género, no obstante, estas medidas no se pueden limitar a comparar empleos que desempeñen iguales funciones, toda vez que se dejan por fuera empleos que objetivamente aportan igual valor, pero desempeñan funciones totalmente diferentes en sectores muy distantes. Por tanto, para determinar el valor de los empleos, sería necesario realizar una evaluación de tareas, de tal forma que se otorgue un valor número a cada empleo y dos empleos que tengan el mismo valor numérico global les debe corresponder la misma remuneración. El análisis de los empleos se debe realizar recurriendo a factores objetivos relacionados con los empleos que se desea comparar, como las capacidades y calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo.

El otro nivel que influye en la igualdad señalada en el convenio 100, es la relacionada con la **remuneración percibida (¿es igual la remuneración?)**. La OIT considera importante tener presente que una vez identificados dos trabajos de igual valor, la remuneración debe ser igual y para esto es necesario abarcar todos los factores que conforman dicha remuneración y no limitarla sólo a equiparar el salario básico u ordinario, de acuerdo con el convenio 100, se deben considerar todos los emolumentos en dinero o en especie pagados, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo realizado. La razón de establecer una definición tan amplia es que sí sólo se comparan los sueldos básicos, no se refleja gran parte del valor monetario percibido por el desempeño de un trabajo, teniendo en cuenta que esos componentes adicionales suelen ser considerables y cada vez componen una parte más importante de los ingresos totales.

¹⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B).

En este orden de ideas, es necesario indicar que para la OIT, la remuneración igual por trabajo de igual valor, es un principio que se debe adoptar por todos los países que se han adherido al convenio garantizando una aplicación efectiva en todas las esferas del trabajo de cada país, sin diferenciar el sector (público o privado) o el vínculo con el cual se desarrollen las funciones (asalariados, independientes, sector informal), en este sentido, se ha evidenciado por parte de la OIT que uno de los principales obstáculos para lograr el cumplimiento del principio establecido en el convenio 100, es la falta de entendimiento respecto a los trabajos que representan un igual valor, toda vez que el valor de un trabajo no puede limitarse a la comparación de trabajos que desempeñen igualdad de funciones y en empleos de igual naturaleza y sector, sino que por el contrario el valor de un empleo debe estar directamente relacionado con la evaluación objetiva de las tareas, de tal forma que si se comparan dos empleos de distinta naturaleza y funciones pero que tienen el mismo valor deben por consiguiente tener igualdad de remuneración, la cual no se limita sólo al salario básico sino también a la totalidad de emolumentos que directa o indirectamente se deriven de la labor realizada.

En igual sentido, la Comisión ha considerado importante tener en cuenta la relación existente entre el convenio 100 y el 111, debido a que ambos persiguen el mismo objetivo relacionado con la igualdad y evitar la discriminación.

1.6 Relación del convenio 100 con el convenio 111 y la recomendación 111

Como quedo dicho cuando se abordó el convenio número 100, ahora se entra a explicar cuál es la relación entre aquel y éstos preceptos, siendo necesario señalar que los primeros instrumentos fundamentales adoptados con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación fueron el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90), sobre igualdad de remuneración, Desde un principio se reconoció que no se podía alcanzar la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres sin la eliminación de la discriminación en todas las esferas del empleo, y que también deberían prohibirse otros motivos de discriminación. Por esa razón, siete años más tarde, la Conferencia adoptó el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111), sobre la discriminación (empleo y ocupación), que son los primeros instrumentos generales que abordan de manera específica la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación. Sin embargo, existen otras normas de la OIT, anteriores o posteriores

a la adopción de estos instrumentos, que prohíben expresamente las medidas discriminatorias en esferas específicas y respecto de grupos específicos de trabajadores.

Los Convenios números. 100 y 111 se refuerzan mutuamente. El Convenio núm. 100 aborda específicamente la igualdad entre los hombres y las mujeres y trata sobre la remuneración; el Convenio núm. 111 aborda una gama más amplia de motivos de discriminación, y todos los aspectos del empleo y la ocupación. Los objetivos de los Convenios números. 100 y 111 están interrelacionados: la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor (Convenio núm. 100); la eliminación de toda discriminación respecto de todos los aspectos del empleo y la ocupación, a través del desarrollo concreto de la igualdad de oportunidades y de trato (Convenio núm. 111).

Es muy importante vincular el Convenio núm. 100 con el Convenio núm. 111, ya que no puede alcanzarse la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en un contexto general de desigualdad. A fin de superar los obstáculos para la aplicación del Convenio, hacen falta medidas como las previstas en otros convenios, con inclusión de medidas relativas a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.¹⁵

Teniendo en cuenta lo señalado en el presente capítulo, tenemos las siguientes consideraciones:

- Los Estados al ratificar el Convenio N. 100 de la OIT tienen la obligación de acatarlo e integrarlo en su ordenamiento Jurídico.
- La Comisión de Expertos de la OIT ha señalado la importancia de tener en cuenta que la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, implica entender en primera medida en que “trabajo de igual valor” se relaciona con una valoración objetiva pero que va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», abarcando trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor¹⁶.
- El Convenio se establece que «la expresión ‘igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor’ designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, por lo que se excluye con claridad cualquier

¹⁵ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Estudio General, 1986, págs. 201 a 203.

¹⁶http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--elconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf

consideración relacionada con el sexo del trabajador en relación con la determinación del valor del trabajo.

- Para determinar las características adecuadas de la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor, mediante la comparación de factores tales como *las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo*. Comparar el valor relativo del trabajo realizado en profesiones que pueden requerir diversos tipos de calificaciones, responsabilidades o condiciones de trabajo, pero que sin embargo representan en general un trabajo del mismo valor, es esencial para eliminar la discriminación salarial resultante del hecho de que el valor del trabajo realizado por hombres y mujeres esté condicionado por los prejuicios de género.
- La definición de remuneración contemplada en el Convenio incluye todos los elementos que un trabajador puede percibir por su trabajo, incluidos los pagos en especie, así como los pagos realizados directamente o indirectamente por el empleador al trabajador por el trabajo realizado por este último.

El Convenio 100 y la recomendación 90 fueron los primeros instrumentos adoptados por la OIT para erradicar la discriminación en razón de género, luego nació el Convenio 111 y la recomendación del mismo orden, con el fin de ampliar la lucha por la discriminación, ampliando la búsqueda de igualdad laboral en general.

Una vez analizado el alcance del convenio 100 a la luz de lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo, y de los instrumentos normativos con los cuales está relacionado (Recomendación No. 90, Convenio 111 y Recomendación 111), continuaremos los siguientes capítulos del presente trabajo revisando la aplicación que Colombia le ha dado al mismo con el fin de determinar si la misma se ajusta a no a los parámetros internacionales establecidos.

2. CAPITULO II

INTEGRACIÓN DEL CONVENIO 100 EN EL ORDENAMIENTO COLOMBIANO

El presente capítulo pretende verificar si el ordenamiento legal colombiano integra el convenio 100 de acuerdo con las directrices y el alcance determinado por la Organización Internacional del Trabajo, toda vez que de ahí se deriva el adecuado cumplimiento en nuestro país.

El análisis propuesto partirá del estudio de los instrumentos normativos internos que desarrollan y le otorgan carácter vinculante al convenio objeto de este trabajo, los cuales a su vez, nos determinan cuál es la prevalencia que el convenio 100 tiene en el ordenamiento jurídico interno (Bloque de legalidad o Bloque de Constitucionalidad). Y posteriormente, el estudio se centrará en establecer si dichos instrumentos normativos tienen el alcance definido por la OIT, que permitan su cumplimiento a cabalidad.

Para iniciar, y por tratarse de un convenio internacional, es importante tomar como fuente directa de integración al ordenamiento colombiano, la Constitución Política de Colombia de 1991, la cual a través de los artículos 53 y 93 señala en primera medida que: “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna¹⁷” (Bloque de legalidad) y posteriormente en el artículo 93, indica cuales son los convenios que integran el bloque de constitucionalidad, porque prevalecen en el ordenamiento interno: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben limitaciones en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.”

En este sentido y para determinar cuál es la jerarquía que Constitución le otorga específicamente al convenio 100 de la OIT, es necesario indicar que el mismo fue aprobado en Colombia mediante la Ley 54 de 1962 y ratificado el 7 de junio de 1963, lo cual de acuerdo con el artículo 53 de la C.P, lo integra en primera medida a nuestra legislación interna. Sin embargo, para determinar si el convenio 100 de la OIT, cumple con los requisitos previstos por el artículo 93 de la C.P, para integrar el bloque de constitucionalidad, los cuales son: 1) Que reconozca derechos humanos y 2) Que prohíba limitaciones en los estados de excepción, es

¹⁷ Constitución Política, artículo 53 inciso 4º

necesario también un pronunciamiento expreso de la Corte Constitucional, en el cual no sólo indique si hace parte del bloque de constitucionalidad, sino también, si lo integra en sentido lato o en sentido estricto¹⁸. En este caso concreto, es preciso indicar, que a la fecha no hay un pronunciamiento expreso de la Corte Constitucional, que determine que este convenio hace parte del Bloque de Constitucionalidad, y por tanto, no puede de manera automática considerarse que el mismo integre el ordenamiento colombiano, con carácter supralegal y al mismo nivel de la constitución. Esta consideración, tiene implicaciones jurídicas relevantes, toda vez que “si se tratará de un régimen supralegal y con la misma fuerza obligatoria de la Constitución, quedarían sin efecto las disposiciones legales contrarias a esta y si están vigentes se podría presentar la excepción de inconstitucionalidad”¹⁹, mientras que el efecto de tener la misma jerarquía de la legislación nacional, es que un convenio ratificado por el país derogaría una ley anterior.

Al respecto es importante indicar que en criterio de algunos tratadistas²⁰, se indica que la Corte Constitucional generó tercer requisito consistente en que debe haber un pronunciamiento expreso de la Corte Constitucional, en el cual no sólo indique si hace parte del bloque de constitucionalidad, sino también, si lo integra en sentido lato o en sentido estricto, requisito adicional para el ingreso de los convenios de la OIT, que no se encuentra contemplado en el art. 93 de la Constitución. “Según la Constitución, la prevalencia de un convenio de la OIT en el orden interno se dará cuando dicho convenio reúna las dos condiciones señaladas por el artículo 93. No señala una tercera condición consistente en que la Corte Constitucional declare que dicho convenio debe prevalecer. Según el artículo 241

¹⁸ Sentencia C-401-05. M.P MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA: En esta sentencia la Corte considero necesario “distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” -es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad, en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Corte Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo. Cuando algún convenio prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición, corresponde a la Corte señalar específicamente su pertenencia al bloque de constitucionalidad en sentido estricto, como también lo ha realizado en sentencias anteriores”.

¹⁹ Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Normas Internacionales de Trabajo, IV curso de Formación Judicial Inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la Republica. Promoción 2009.

²⁰ Carlos Ernesto Molina M, Los Convenios de la OIT ratificados, son normas de obligatoria aplicación en Colombia, Análisis de la sentencia C-401/05 y de sus implicaciones en la cultura, jurídico-laboral colombiana.

de la Constitución, a la Corte Constitucional se le confía la integridad y supremacía de la Carta, pero ello no significa que tenga poderes constituyentes que le permitan agregar contenidos materiales a ese Estatuto”

De lo expuesto se tiene que el convenio 100 de la OIT se encuentra vinculado a nuestro ordenamiento colombiano en el bloque de legalidad, toda vez que se está debidamente aprobado y ractificado acorde con los criterios constitucionales establecidos en el art. 53 de la CP. No obstante lo anterior, el gobierno colombiano ha justificado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desarrollo y cumplimiento del convenio 100 en nuestra legislación interna, con la adopción de las siguientes normas, que promulgan y promueven la igualdad de remuneración:

- Ley 1496 de 29 de diciembre de 2011²¹: Con esta Ley, por primera vez en Colombia se modificó la denominación del principio de “trabajo igual, salario igual” y se adaptó (por lo menos en el título, más adelante analizaremos las críticas que se realizan a la Ley) a la exigencia internacional de dar aplicación al principio de “Remuneración igual por trabajo de igual valor”, para esto se adoptó como objeto de la ley, la obligatoriedad de garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, adoptando criterios orientadores para la valoración salarial e implementando auditorias y sanciones para aquellos empleadores que incumplan dichas disposiciones, de igual manera se modificaron las leyes existentes (890 de 2003 y Código sustantivo de

²¹ por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”. Los principales artículos que desarrollan el convenio en esta Ley son los siguientes: “Art. 1. Objeto. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral. Art. 2 El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. Art. 3. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.”

trabajo), para dar congruencia al cambio de denominación del principio de remuneración igual, por trabajo de igual valor.

El gobierno colombiano sustentó el cumplimiento del convenio indicando que la mencionada ley establece factores de valoración salarial, tales como la naturaleza de la actividad a realizar, las condiciones de admisión en el empleo y las condiciones de trabajo. La ley prevé que las empresas, tanto públicas como privadas, lleven un registro de perfil, asignación de cargos y remuneración por sexo. El Ministerio de Trabajo llevará a cabo auditorías que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial y se prevén mecanismos sancionatorios para quienes desconozcan la igualdad salarial. El Gobierno indica que todavía no se ha dictado el reglamento de aplicación”.

- Ley 823 de 11 de julio de 2003²², Con esta ley se busca ofrecer garantías a las mujeres que no sólo propendan por evitar la discriminación laboral, sino que se realicen acciones afirmativas que permitan el acceso de las mujeres al campo laboral, especialmente de la construcción, partiendo de la elaboración e implementación de programas de capacitación y apoyos para las empresas lideradas por mujeres o que empleen mayoritariamente mujeres.

²² “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”. Los principales artículos que desarrollan el convenio en esta Ley son los siguientes: “Art. 5. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá: 1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral. 2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector. 3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino. 4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos. 5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación. 6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar. 7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes”.

- Código Sustantivo de Trabajo, art. 143. Establece el principio de a trabajo igual, salario igual. Indicando que a *trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*

Las explicaciones otorgadas por el gobierno colombiano respecto a la adopción de legislación que desarrolla y da cumplimiento al convenio 100, ha tenido diversas observaciones y comentarios por parte de la OIT, entre los cuales resulta relevante señalar las siguientes observaciones realizadas por la Comisión de Expertos en reunión CIT (2013)²³:

- Si bien el artículo 7 de la ley núm. 1496 que modifica el artículo 143 del Código del Trabajo se titula «A trabajo de igual valor, salario igual», el mismo dispone en su inciso primero que «a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...». Se considera que esta definición es más restrictiva que el principio de trabajo de valor igual previsto en el Convenio porque no refleja el concepto de «trabajo de valor igual». En efecto, el concepto de «igual valor» incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor. La Comisión estima que la insistencia en factores como «condiciones iguales de trabajo, de calificaciones y de rendimiento pueden servir como pretexto para pagar salarios inferiores a las trabajadoras. La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el principio establecido en el Convenio de igual remuneración por trabajo de igual valor sea plenamente reflejado en la legislación y lo invita a tenerlo en cuenta en el marco de la elaboración del futuro reglamento de aplicación de la ley núm. 1496.
- La Comisión insto al Gobierno para que envíe información sobre los resultados concretos de la implementación del Plan Nacional por la Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para las Mujeres en la

²³ Tomado de la página:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3077947

el día 30 de marzo de 2013.

aplicación del principio del Convenio de igual remuneración por trabajo de valor igual y su impacto en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

- Si bien en el marco de la implementación de la reciente ley núm. 1496, el Gobierno planea diseñar programas de formación y capacitación laboral para mujeres en el sector de la construcción así como medidas para luchar contra la segregación ocupacional. La Comisión observa, sin embargo, que el Gobierno no proporciona información sobre la tasa de remuneración de hombres y mujeres. Según la CUT, la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2011 fue del 17,7 por ciento mientras que la misma fue del 20,2 por ciento en el primer trimestre de 2012. *La Comisión pide al Gobierno que informe sobre la implementación del programa de formación de mujeres en el sector de la construcción, que indique si se planea extender el mismo a otros sectores y que continúe proporcionando información estadística sobre la situación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo y sobre su distribución en las diferentes ocupaciones, puestos y sectores económicos. Solicitó que el gobierno proporcionara información estadística sobre la tasa de remuneración de hombres y mujeres en el sector público y en el privado desglosadas por ocupación así como sobre las medidas adoptadas con miras a dar tratamiento a la brecha de remuneración entre hombres y mujeres.*

Del análisis realizado a la integración del convenio 100 en el ordenamiento colombiano, se puede concluir lo siguiente:

- El convenio 100 de la OIT se encuentra debidamente ratificado por Colombia, por tanto hace parte de nuestra legislación interna y su aplicación es de obligatorio cumplimiento.
- La Corte Constitucional a la fecha no ha emitido un pronunciamiento concreto que indique si el convenio 100 integra el bloque de constitucionalidad y si lo es en sentido estricto ó lato. No obstante y conforme a los pronunciamientos realizados respecto a los convenios 169, sobre pueblos indígenas y tribales, 87 y 98, sobre la libertad sindical, 138, sobre la edad mínima, y 182, sobre las peores formas del trabajo infantil, es muy probable que la Corte en cuanto tenga la oportunidad de pronunciarse

respecto al convenio 100, considere que por estar directamente relacionado con la protección de derechos humanos, y reconocidos directamente como fundamentales por la OIT, considere que el mismo integra el bloque de constitucionalidad.

- Si bien la Ley 1496 de 2011, consagró el principio de “A trabajo de igual valor, salario igual”. El desarrollo de su contenido transcribe lo estipulado por el Código Sustantivo de trabajo, relacionado con el principio de trabajo igual, salario igual, el cual resulta más restrictivo que el principio de trabajo de valor igual previsto en el Convenio porque no refleja el concepto de «trabajo de valor igual». En efecto, el concepto de «igual valor» incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor.
- La Comisión de Expertos ha comentado durante varios años sobre la conveniencia de proceder a la modificación del Código Sustantivo de Trabajo a efectos de que se establezca expresamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y armonizar así la legislación nacional con el Convenio.

3. CAPITULO III

APLICACIÓN DEL CONVENIO 100 EN LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA

El presente capítulo tiene como objetivo revisar la aplicación del convenio 100 realizada por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, y determinar si dicha aplicación se ajusta a lo establecido por la OIT o si por el contrario, los altos tribunales citados se acogen estrictamente a lo establecido en la legislación colombiana, de la cual se determinó que la misma es más restrictiva al concepto de trabajo de igual valor señalado por la OIT.

3.2 Pronunciamientos de la Corte Constitucional.

En este acápite se analizará de manera inicial la jurisprudencia de la Corte Constitucional, indicando que del análisis de las sentencias en relación con este tema²⁴ encontramos que sólo en la Sentencia C-221/92, el alto Tribunal Constitucional menciona el convenio 100 de la OIT, relacionándolo directamente con el principio constitucional de "remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo". Por el contrario, la Corte Constitucional ha enfocado sus pronunciamientos respecto a la igualdad salarial, al estudio del principio de "a trabajo igual, salario igual", cuya denominación de entrada limita el alcance que la OIT, le ha conferido al principio de "remuneración igual para hombres y mujeres, por trabajo de igual valor".

Sin embargo, en gracia de discusión y con el fin de determinar el alcance que la Corte Constitucional le ha otorgado al principio de "a trabajo igual, salario igual" se analizaron aquellos pronunciamientos en los cuales la Corte se ha referido a dicho principio y se determinó que le ha otorgado el siguiente alcance:

Protección constitucional derivada en primera instancia del principio a la igualdad, de tal manera que aunque "El derecho a la igualdad salarial – a trabajo igual, salario igual -, está consagrado, de forma explícita, en el artículo 143 del CST, no obsta para afirmar que se trata de un derecho derivado del principio constitucional

²⁴ La construcción del nicho jurisprudencial partió de la búsqueda de los fallos más recientes a los más antiguos, identificando y seleccionando aquellas sentencias hito, tales como la SU-519 de 1997 y la T-545A/07, en las cuales la Corte ha modificado criterios respecto a la igualdad salarial.

de igualdad (C.P. art. 13), según el cual todas las personas merecen ser tratadas con igual consideración y respeto²⁵". En igual sentido, también ha indicado la Corte Constitucional que la protección constitucional del principio de "a trabajo igual, salario igual", se encuentra estructurada a partir de las garantías contenidas en el Art. 53 de la Constitución Política, tales como: (i) la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; y (ii) la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales.²⁶

"El núcleo esencial del principio se centra en la necesidad que la remuneración asignada responda a criterios objetivos y razonables, que a su vez sean variables dependientes de la cantidad y calidad de trabajo, al igual que a los requisitos de capacitación exigidos y otros factores que compartan esa naturaleza objetiva. En ese sentido, son inadmisibles de la perspectiva constitucional aquellos tratamientos discriminados que carezcan de sustento en las condiciones anotadas, bien porque se fundan en el capricho o la arbitrariedad del empleador, o bien porque son utilizados con el fin de evitar el ejercicio de libertades anejas a la relación laboral, como sucede con la libertad sindical".²⁷

- Requisitos establecidos en la jurisprudencia para que opere la protección al principio de "a trabajo igual, salario igual":
 - Dos o más trabajadores deben ejecutar la misma labor, tener la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, de tal manera que deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno o varios de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo.²⁸
 - "El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse **ante dos sujetos que al**

25Sentencia T-335/00

26 Sentencia T-833-12

27 Sentencia T-833-12

28Sentencia SU-519 de 1997.

desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante ello, reciben una remuneración diferente. Se insiste entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación. Así, la jurisprudencia constitucional ha catalogado como razones admisibles de diferenciación salarial, entre otras (i) la aplicación de criterios objetivos de evaluación y desempeño ; (ii) las diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran prima facie análogos ; y (iii) la distinta clasificación de los empleos públicos, a partir de la cual se generan diferentes escalas salariales, que responden a cualificaciones igualmente disímiles para el acceso a dichos empleos”²⁹.

- La aplicación del principio “a trabajo igual salario igual” tiene como punto de partida la necesaria igualdad de las funciones desempeñadas por quien alega la discriminación y por los sujetos supuestamente beneficiados por el trato favorable en el caso concreto. Se ha admitido que incluso en el caso de igualdad de funciones pueden haber razones que justifican el trato diferente como por ejemplo criterios objetivos de eficiencia y desempeño. Tratándose de diferencias salariales de servidores públicos ha admitido como razones justificativas del trato diferenciado la diferente estructura de las dependencias en las cuales laboran los sujetos o la nomenclatura de los empleos públicos³⁰.
- Procedencia excepcional de la acción de tutela: En sentencia T-833 de 2012, la Corte Constitucional, recopiló el análisis de las diferentes posturas que se han adoptado en cuanto a la procedencia excepcional de la acción de tutela, para la protección del principio constitucional de a trabajo igual, salario igual e indicó que actualmente: “la jurisprudencia constitucional en materia de procedencia de la acción de tutela en los casos de discriminación salarial injustificada, reconoce que en esos asuntos está involucrada la afectación de los derechos fundamentales del trabajador, en especial la eficacia del mandato constitucional de a trabajo igual, salario igual. No obstante, ese mismo precedente determina que la satisfacción de ese principio vincula, en primer lugar, a la jurisdicción ordinaria, laboral o contenciosa según el caso, pues ese

²⁹Sentencia T-833-12

³⁰Sentencia T-545A/07

es el escenario idóneo para la satisfacción de las pretensiones derivadas de la relación laboral legal, contractual o reglamentaria. Por lo tanto, la acción de tutela sólo será procedente cuando en el caso concreto se demuestren determinados requisitos de índole fáctica, que resten toda idoneidad y eficacia al mecanismo judicial ordinario. Además, debe estarse ante un escenario donde la discriminación salarial sea evidente, sin mayor debate probatorio distinto a la comprobación de la inequidad entre sujetos que deberían recibir la misma remuneración, lo cual hace improcedente la tutela en aquellos eventos en que deba acreditarse un ejercicio probatorio amplio. De la misma manera, tampoco resultará procedente la tutela cuando la discusión verse sobre las escalas salariales de los servidores públicos, puesto que esos tópicos están contenidos en actos administrativos de carácter general, cuyo escrutinio judicial corresponde, de manera preferente, a la jurisdicción contenciosa.

- En materia probatoria, la Corte Constitucional ha desarrollado la tesis según la cual en los casos en que se alega la afectación del derecho fundamental a la igualdad a través del ejercicio discriminatorio en la retribución del trabajo, el trabajador debe afirmar la existencia de tal violación y aportar un parámetro de comparación, y en tales casos corresponde al empleador acreditar las razones objetivas que justifican un trato diferencial. De esta manera, el tribunal acoge la tesis de la inversión de la carga de la prueba, según la cual correspondería al trabajador que alega la violación probar la existencia de esta³¹.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que el principio legal de “a trabajo igual, salario igual” goza de protección constitucional derivada especialmente del principio de igualdad, el cual es susceptible del amparo de tutela en los casos en los cuales se demuestre la falta de idoneidad y eficacia del mecanismo judicial ordinario y el escenario de la discriminación sea evidente, sin mayor debate probatorio y que no verse sobre escalas salariales de los servidores públicos, teniendo como principal requisito la necesaria igualdad de las funciones desempeñadas por quien alega la discriminación y por los sujetos supuestamente beneficiados por el trato favorable en el caso concreto, interpretación que no cumple con las exigencias de OIT, toda vez que restringe el ámbito de aplicación otorgada al principio de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”,

³¹ Jaramillo Jassir, **Principios constitucionales y legales del derecho al trabajo colombiano**, Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, Pág. 48.

el cual busca que se establezcan criterios objetivos de fijación del salario así dos personas ejerzan diversos cargos y funciones.

3.3 Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia.

La Jurisprudencia emitida por la Corte suprema de Justicia sala laboral, en igual sentido de la línea jurisprudencial del la Corte Constitucional, no ha adoptado en sus decisiones el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en virtud a la aplicación del Convenio 100 de la OIT, lo anterior teniendo en cuenta que a abordado la igualdad salarial desde la perspectiva del principio de a trabajo igual, salario igual consagrado en el art. 143 del Código sustantivo del trabajo, dándole el siguiente trato:

En Sentencia Radicación 10677 del 21 de agosto de 1998, la Corte Suprema de Justicia señaló: *"El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo, o en otras circunstancias relevantes, aún cuando se trate de trabajadores que desempeñan una misma labor."* No ahonda en el concepto de "igual salario a trabajo de igual valor", al igual que la Corte Constitucional lo contextualiza en el caso en el cual el empleador puede acudir a razones subjetivas para la aplicación del principio, toda vez que éste puede fijar el salario diferente a quienes realicen una misma tarea teniendo en cuenta factores como diferencia en la calidad, cantidad y eficacia en el trabajo y en la jornada de mismo, situación que permite colegir que la corte hace una aplicación restringida del principio, desvirtuando la naturaleza del mismo, cargando de subjetividad su aplicación.

En sentido de análisis anterior en Sentencia 13346 del 5 de julio de 2000 Magistrado ponente GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ, señaló: *"El artículo 143 del CST, que consagra el principio según el cual, "A trabajo igual, salario igual", dispone que frente a una misma labor desempeñada en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder un salario igual, y señala también que no se pueden establecer diferencias en la remuneración por consideraciones ajenas al servicio.*

La jurisprudencia de esta Corporación tiene dicho que, para que sea posible la orden judicial de nivelar el salario de un trabajador con el de otro, es preciso demostrar que ambos desempeñaron la labor en condiciones de igualdad en puesto, jornada y eficiencia, y que corresponde al trabajador que los alegue probar tales hechos”

La Corte Suprema de Justicia ha expresado que la carga de la prueba está en cabeza de aquel que pretende se le aplique el principio que nos ocupa, debiendo probar respecto a quien se le debe igualar, el salario, las condiciones como se presta el servicio, expresándolo en Sentencia con radicación 39609 del 13 de Febrero de 2013 actuando como Magistrado Ponente el Dr. JORGE MAURICIO BURGOS RUÍZ así: “(...) entonces, en su criterio, no bastaba, a nivel judicial, que, en el proceso, se pretenda la nivelación salarial bajo el postulado “a trabajo igual, salario igual”; **que, procesalmente, quien reclama tal beneficio corre con la carga de probar la diferencia salarial y la igualdad en el desempeño del trabajo, de las condiciones en que se presta el servicio, además de las circunstancias iguales en cuanto a la calificación del trabajador, (...).**”(Negrilla fuera del texto original).

Se tiene entonces, que si se trata de probar la asimetría de salarios a causa del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos, toda vez que en Servidores públicos que alegan la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.³²

Lo aquí expuesto por la corte, reiterado en sus fallos hasta el día de hoy, difiere a lo planteado en el convenio N. 100 de la OIT, en el sentido del desarrollo jurisprudencial del principio de igualdad, el cual se basa en dar aplicación al Art. 143 del CST³³ y se aleja del convenio en comento, la Ley sustancial condiciona el

³² Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, sentencia 26437 del 2 de noviembre de 2006 MG Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza

³³ ARTICULO 143. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL. <Artículo modificado por el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

desarrollo del principio a una simetría de labores desempeñadas y a circunstancia propias de esta, pero recordando lo dicho con antelación en el presente trabajo, específicamente en la recomendación de expertos de la OIT atinente a la aplicación del convenio 100 en nuestro ordenamiento, la relación laboral no debe entrañar necesariamente una igualdad de ejecución y de condiciones entre dos o más trabajadores para equivaler su salario, porque igual valor engloba trabajos que son de naturaleza diferente pero que su realización implica un mismo valor.

Así se puede ver en Sentencia 26437 del 2 de noviembre de 2006 MG Gustavo José Gnecco Mendoza, aunque desarrollando el principio de igualdad de un modo más general, en el sentido a que amplía el principio legal “a trabajo igual, salario igual” agregando que se debe entender tal principio como la prohibición a cualquier clase de discriminación, aún así no aplica o desarrolla el concepto a trabajo de igual valor, expresando con esto, claramente que aún redefinido y ampliado el alcance del principio estudiado, no logra llegar a lo regulado por la OIT en el convenio 100, en la mencionada sentencia se dice lo siguiente: *“Cabe entonces preguntarse, ¿ese planteamiento del Tribunal es admisible jurídicamente? Es decir, ¿en el campo contractual laboral sólo es posible la nivelación de salarios cuando el trabajador particular demuestra las condiciones establecidas en el primer inciso del artículo 143 del Código del Trabajo o cuando, en el caso del trabajador oficial, se viola el enunciado principal del artículo 5° de la Ley 6ª de 1945?”.*

La Sala considera que la nivelación salarial puede darse en circunstancias diferentes a las estrictamente señaladas en el artículo 143 citado. Ese artículo, en efecto, después de fijar los límites del principio a trabajo igual, salario igual prohíbe establecer diferencias en el salario por estos otros motivos: edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. No es una relación exhaustiva de motivos, pues lo que la norma prohíbe es la discriminación, la trasgresión afrentosa del principio de igualdad. El artículo 5° de la Ley 6ª de 1945 dice a su vez que la diferencia de salarios en ningún caso podrá fundarse en estos factores: nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

El principio es entonces que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual. Y se complementa con una prohibición que sanciona la diferencia de salarios por motivos de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales y que significa la prohibición del trato desigual, injusto, afrentoso.”

Teniendo en cuenta lo expuesto en el presente capítulo, se concluye que la Jurisprudencia Colombiana emitida por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en la aplicación del Principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, partiendo de la aplicación del convenio número 100 ratificado por este Estado, no ha sido incluido en los pronunciamientos de dichas corporaciones, si bien se tiene que el principio de igualdad de salarios y no discriminación a razón de sexo, se entiende aplicado en uso del Art. 143 del CST, aún se está en deuda en atender a las recomendaciones realizadas por la comisión de expertos de la OIT, comprobándose la omisión de aplicar el concepto que da particular interpretación al convenio fundamental N. 100, lo cual es “trabajo de igual valor”, omitido totalmente en aplicación e interpretación por los altos tribunales, su aplicación cambiaría el sentido de los pronunciamientos, toda vez que hoy es necesario la realización de una misma labor para alegar la aplicación del principio de igualdad salarial, situación que no es necesaria en el concepto de trabajo de igual valor desarrollado en el Convenio núm. 100.

4. CONCLUSIONES

El presente trabajo tenía como objetivo principal describir y analizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor en Colombia, tomando como fuente principal de referencia el convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, por su connotación de convenio fundamental adoptado con el objetivo específico de promover la igualdad y eliminar la discriminación a nivel internacional, en este orden de ideas en tres capítulos desarrollamos el contenido y alcance que la OIT le ha otorgado al principio objeto del presente trabajo, el desarrollo normativo que ha tenido en Colombia y la aplicación que en el campo judicial han realizado la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia para llevar a cabo su materialización, y fruto del estudio realizado podemos presentar las siguientes conclusiones que dan respuesta al objetivo principal:

- **Desde la perspectiva internacional de la OIT**

1. Desde su fundación en 1919 la OIT ha estado comprometida con la promoción de los derechos laborales de todas las mujeres y hombres y con la igualdad especialmente de remuneración entre los sexos. Considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente para todos. Con este objetivo adoptó en 1951 el convenio No. 100 y la Recomendación No. 90.
2. El convenio 100 señala que todo Estado que lo ratifique deberá promover y dentro de los límites en que sea compatible con los métodos vigentes para determinar los salarios garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
3. La Recomendación No. 90, busca reforzar la aplicación del convenio No. 100, indicando la necesidad de realizar consultas a los representantes de las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores con el fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, señalando el deber de establecer métodos que permitan evaluar objetivamente, mediante un análisis del empleo o por otros medios, los trabajos que entrañan los diversos empleos, o bien deben fomentar el establecimiento de dichos

métodos, para clasificar los empleos independientemente del sexo, finalmente indica que se deben tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras especialmente en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación.

4. La comisión de expertos de la OIT indicó que la remuneración igual por trabajo de igual valor, es un principio que se debe adoptar por todos los países que se han adherido al convenio garantizando una aplicación efectiva en todas las esferas del trabajo de cada país, sin diferenciar el sector (público o privado) o el vínculo con el cual se desarrollen las funciones (asalariados, independientes, sector informal), en este sentido, se ha evidenciado por parte de la OIT que uno de los principales obstáculos para lograr el cumplimiento del principio establecido en el convenio 100, es la falta de entendimiento respecto a los trabajos que representan un igual valor, toda vez que el valor de un trabajo no puede limitarse a la comparación de trabajos que desempeñen igualdad de funciones y en empleos de igual naturaleza y sector, sino que por el contrario el valor de un empleo debe estar directamente relacionado con la evaluación objetiva de las tareas, de tal forma que si se comparan dos empleos de distinta naturaleza y funciones pero que tienen el mismo valor deben por consiguiente tener igualdad de remuneración, la cual no se limita solo al salario básico sino también a la totalidad de emolumentos que directa o indirectamente se deriven de la labor realizada.
5. La OIT desde un principio reconoció que no se podía alcanzar la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres sin la eliminación de la discriminación en todas las esferas del empleo, y que también deberían prohibirse otros motivos de discriminación. Por esa razón, adoptó el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111), sobre la discriminación (empleo y ocupación).
6. Los Convenios números. 100 y 111 se refuerzan mutuamente. El Convenio núm. 100 aborda específicamente la igualdad entre los hombres y las mujeres y trata sobre la remuneración; el Convenio núm. 111 aborda una gama más amplia de motivos de discriminación, y todos los aspectos del empleo y la ocupación.
7. Los Estados al ratificar el Convenio N. 100 de la OIT tienen la obligación de acatarlo e integrarlo en su ordenamiento Jurídico, al igual que atender la Recomendación número 90 que da operatividad el mencionado Convenio.

- **En relación a la integración del convenio 100 en el ordenamiento colombiano.**
 1. El convenio 100 de la OIT se encuentra debidamente ratificado por Colombia, por tanto hace parte de nuestra legislación interna y su aplicación es de obligatorio cumplimiento.
 2. La Corte Constitucional a la fecha no ha estudiado específicamente el convenio 100 de la OIT, y por tanto, no hay un pronunciamiento concreto que indique si el mencionado convenio integra el bloque de constitucionalidad y si lo es en sentido estricto ó lato.
 3. El gobierno colombiano ha justificado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desarrollo y cumplimiento del convenio 100 en nuestra legislación interna, con la adopción de las siguientes normas, que promulgan y promueven la igualdad de remuneración:
 - Ley 1496 de 29 de diciembre de 2011: Si bien esta Ley, consagró el principio de “A trabajo de igual valor, salario igual”. El desarrollo de su contenido transcribe lo estipulado por el Código Sustantivo de trabajo, relacionado con el principio de trabajo igual, salario igual, el cual resulta más restrictivo que el principio de trabajo de valor igual previsto en el Convenio porque no refleja el concepto de «trabajo de valor igual». En efecto, el concepto de «igual valor» incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo «igual», el «mismo» o «similar», y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente pero que sin embargo son de igual valor.
 - Ley 823 de 11 de julio de 2003: Establece que el Gobierno Nacional deberá Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual.
 - Código Sustantivo de Trabajo, art. 143. A trabajo igual, salario igual.

“1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales”.

4. La Comisión de Expertos ha comentado durante varios años sobre la conveniencia de proceder a la modificación del Código Sustantivo de Trabajo a efectos de que se establezca expresamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y armonizar así la legislación nacional con el Convenio.
- **Aplicación del convenio 100 en el campo judicial realizado por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia**
 1. La Honorable Corte Constitucional a la fecha no se ha pronunciado de manera expresa sobre el convenio 100 de la OIT ni ha aplicado directamente el principio de salario igual por trabajo de igual valor.
 2. Del análisis del precedente se evidencia que la Corte Constitucional ha dado aplicación al principio del trabajo igual, salario igual y ha indicado que goza de protección constitucional derivada especialmente del principio de igualdad, el cual es susceptible del amparo de tutela en los casos en los cuales se demuestre la falta de idoneidad y eficacia del mecanismo judicial ordinario y el escenario de la discriminación sea evidente, sin mayor debate probatorio y que no verse sobre escalas salariales de los servidores públicos, teniendo como principal requisito la necesaria igualdad de las funciones desempeñadas por quien alega la discriminación y por los sujetos supuestamente beneficiados por el trato favorable en el caso concreto, interpretación que a la luz de la OIT restringe el ámbito de aplicación otorgada al principio de “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, el cual busca que se establezcan criterios objetivos de fijación del salario así dos personas ejerzan diversos cargos y funciones.
 3. La Jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia sala laboral al igual que la Corte Constitucional, no ha adoptado en sus decisiones el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en virtud a la aplicación del Convenio 100 de la OIT, tanto que ha hecho alusión a la igualdad salarial desde la perspectiva del principio de a trabajo igual, salario igual consagrado en el art. 143 del Código sustantivo del trabajo, para que sea posible la orden judicial de nivelar el salario de un trabajador con el de otro, es preciso demostrar que ambos desempeñaron la labor en

condiciones de igualdad en puesto, jornada y eficiencia, y que corresponde al trabajador que los alegue probar tales hechos”.

4. La Jurisprudencia Colombiana emitida por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en la aplicación del Principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, partiendo de la aplicación del convenio número 100 ratificado por este Estado, no ha sido incluido en los pronunciamientos de dichas corporaciones, si bien se tiene que el principio de igualdad de salarios y no discriminación a razón de sexo, se entiende aplicado en uso del Art. 143 del CST, aún se está en deuda en atender a las recomendaciones realizadas por la comisión de expertos de la OIT, comprobándose la omisión de atender el concepto que da particular interpretación al convenio fundamental N. 100, lo cual es “trabajo de igual valor”, omitido totalmente en aplicación e interpretación por los altos tribunales, su aplicación cambiaría el sentido de los pronunciamientos, toda vez que hoy es necesario la realización de una misma labor para alegar la aplicación del principio de igualdad salarial, situación que no es necesaria en el concepto de trabajo de igual valor.

BIBLIOGRAFIA

1. Fuentes Legales

- Constitución Política
- Código Sustantivo de Trabajo
- Ley 1496 de 29 de diciembre de 2011
- Ley 823 de 11 de julio de 2003
- Convenio 100 y 111 de la OIT
- Recomendación No. 90 de la OIT

2. Fuentes Doctrinales

- Oficina Internacional de Trabajo, La OIT y el mundo del Trabajo, folleto de febrero de 1984, Suiza, pág 5.
- Molina M. Carlos Ernesto, Las Normas Internacionales del Trabajo y su Efectividad en el Derecho Colombiano, Editorial Temis, Bogotá, 2005. Pag. 78 y 79.
- Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra, Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de Educación Obrera, 4 edición, alfaomega, México, 1999, pág. 52.
- República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Colombia, 2000. Pág. 59.
- Jaramillo Jassir, Principios constitucionales y legales del derecho al trabajo colombiano, Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, Pág. 48.
- Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, Normas Internacionales de Trabajo, IV curso de Formación Judicial Inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la Republica. Promoción 2009.
- Carlos Ernesto Molina M, Los Convenios de la OIT ratificados, son normas de obligatoria aplicación en Colombia, Análisis de la sentencia C-401/05 y de sus implicaciones en la cultura, jurídico-laboral colombiana.

3. Fuentes Electrónicas

- Conferencia Internacional del Trabajo, 101, reunión, 2012. Estudio General Sobre los Convenios Fundamentales Relativos a los Derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social. Pág. 289, párrafo 649.
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-es/index.htm>
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090
- Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, 2011, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pàg. 3.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 101.^a reunión, 2012, informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B)
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3077947

4. Fuentes Jurisprudenciales

- Sentencia SU-519 de 1997
- Sentencia T-335/00
- Sentencia C-401-05
- Sentencia T-545A/07
- Sentencia T-833-12
- Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia Radicación 10677 del 21 de agosto de 1998
- Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia 13346 del 5 de julio de 2000 Magistrado ponente GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ.
- Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, sentencia 26437 del 2 de noviembre de 2006 MG Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza