



Revista de
Derecho
Público

**LA UTOPIA DEL DERECHO LABORAL EN MISIONES
DIPLOMATICAS**

MANUEL GERARDO DUARTE TORRES

LAINETH SANDOVAL BLANCO

Reporte de caso

DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redepub.34.2015.01>

Universidad de los Andes

Facultad de Derecho

Revista de Derecho Público N.º 34

Enero - Junio de 2015. ISSN 1909-7778

La utopía del derecho laboral en misiones diplomáticas

Resumen

En el aspecto laboral, un trabajador colombiano que haya prestado sus servicios a una misión diplomática no puede acudir a la jurisdicción para pedir el pago de sus créditos laborales, debido a la inmunidad de jurisdicción contemplada desde 1961 en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas. Esta teoría hoy es rebatida, y fiel reflejo de eso es la jurisprudencia de las altas corporaciones colombianas como la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. La última teoría que se maneja por el derecho internacional es la de la inmunidad jurisdiccional relativa, la cual tendría sustento en la Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes, adoptada el 2 de diciembre de 2004 en Nueva York, que recoge la costumbre internacional sobre el tema. Colombia en un momento aceptó la segunda teoría pero volvió a la primera; empero, para que no se diera un detrimento en los derechos de los trabajadores se abrió el camino para que quien respondiera por los créditos laborales fuera el Estado colombiano y no el Estado acreditante.

Palabras clave: Estado acreditante, Estado receptor, misión diplomática, inmunidad absoluta, inmunidad relativa, costumbre internacional.

The utopia of labor law in diplomatic missions

Abstract

A worker, who provided the services to a diplomatic mission, does not have the opportunity to go to the labor jurisdiction to claim labor credits because of the legal immunity, that was established since 1961 Viena's Convention about Diplomatic Relations. This theory is now controverted, it can be seen at the Supreme Justice Court and the Constitutional Court sentences. The relative legal immunity is the last theory that is accepted by the international law based on New York convention about states legal immunity and their property, which compiles the international costume about this topic. Once in Colombia was accepted the second theory but it was change to the first one and to protect labor rights was open the door to Colombian responsibility recognition and any responsibility of the other state.

Keywords: Sending state, Receiving state, Diplomatic mission, Absolute legal immunity, Relative legal immunity, International costume.

A utopia do direito laboral em missões diplomáticas

Resumo

No aspecto laboral, um trabalhador colombiano que tenha prestado seus serviços a uma missão diplomática não pode acudir à jurisdição para pedir o pagamento de seus créditos laborais, devido à imunidade de jurisdição contemplada desde 1961 na Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas. Esta teoria hoje é rebatida, e fiel reflexo disso é a jurisprudência das altas corporações colombianas como a Corte Suprema de Justiça e a Corte Constitucional. A última teoria que se maneja pelo direito internacional é a da imunidade jurisdiccional relativa, a qual teria sustento na Convenção sobre as Imunidades Jurisdiccionais dos Estados e de seus Bens, adotada dia 2 de dezembro de 2004 em Nova York, que reúne o costume internacional sobre o tema. A Colômbia em um momento aceitou a segunda teoria mas voltou à primeira; mas, para que não se desse um detrimento nos direitos dos trabalhadores se abriu o caminho para que quem respondesse pelos créditos laborais fosse o Estado colombiano e não o Estado acreditador.

Palavras-chave: Estado acreditador, Estado receptor, missão diplomática, imunidade absoluta, imunidade relativa, costume internacional.

La utopía del derecho laboral en misiones diplomáticas*

Manuel Gerardo Duarte Torres

Laineth Sandoval Blanco**

SUMARIO

Introducción – I. APLICACIÓN TERRITORIAL DEL DERECHO LABORAL – II. PRIMER ACERCAMIENTO A LA INMUNIDAD DE JURISDICCIÓN – III. INMUNIDAD JURISDICCIONAL – A. *Inmunidad jurisdiccional absoluta* – 1. Convención de Viena sobre las Relaciones Diplomáticas (1961) – 2. Pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia – B. *Inmunidad jurisdiccional relativa* – 1. Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes (2004) – 2. Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia – 3. Jurisprudencia Corte Constitucional – IV. SOLUCIONES PROPUESTAS – A. *Aplicación de la Convención de Viena sobre las Relaciones Diplomáticas (1961)* – B. *Costumbre internacional* – C. *Teoría del daño especial* – V. CONCLUSIONES – Referencias.

* Cómo citar este artículo: Duarte Torres, M. G. y Sandoval Blanco, L. (junio, 2015). La utopía del derecho laboral en misiones diplomáticas. *Revista de Derecho Público*, 33. Universidad de los Andes (Colombia).

** Estudiantes de quinto y cuarto año de Derecho, respectivamente, de la Universidad Externado de Colombia. Correos electrónicos manuel.duarte@est. uexternado.edu.co y laineth.sandoval@est.uexternado.edu.co

Introducción

La defensa ante la jurisdicción de los derechos laborales de aquellos trabajadores que han trabajado para una misión diplomática en Colombia es incierta, por cuanto desde el año 2012 se ha considerado que estas gozan de inmunidad absoluta y, por ello, no son sujetos justiciables en nuestro país. En este artículo de reflexión buscamos responder dos preguntas: ¿los trabajadores en misiones diplomáticas gozan de una verdadera protección y de un medio idóneo para hacer valer sus derechos laborales en Colombia? y ¿qué se puede hacer para garantizar la protección de estos trabajadores de modo que las misiones diplomáticas cumplan con el derecho laboral nacional y no tengan que demandar al Estado colombiano para una reparación que, en últimas, no atiende al objeto de coordinación económica y equilibrio social de nuestro Código Sustantivo del Trabajo? Lo haremos a través del análisis de tratados internacionales y de la jurisprudencia de las diferentes Cortes.

I. APLICACIÓN TERRITORIAL DEL DERECHO LABORAL

En la legislación colombiana tanto la Constitución Política (CN, art. 4)¹ como el Código Sustantivo del Trabajo (CST, art. 2)² respaldan el mismo

1 Artículo 4. La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales. *Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades.* [Cursivas añadidas].

2 Artículo 20. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

principio, y es que dentro de la República de Colombia se debe acatar el ordenamiento jurídico propio.

Lo dicho anteriormente adquiere cierta complejidad en la sociedad actual, ya que las relaciones laborales en muchas ocasiones no se celebran y desempeñan en un solo lugar, es decir, en un solo territorio. Para ello se han desarrollado dos posibles soluciones: primera, que se aplique la ley del lugar en donde se celebró el contrato (*lex loci contractus*) y, segunda, que se aplique la ley en donde se ejecutó la prestación (*lex loci solutionis*). Conforme al artículo 2 del CST en Colombia se aplica este último criterio.

II. PRIMER ACERCAMIENTO A LA INMUNIDAD DE JURISDICCIÓN

El principio *Par in parem not habet imperium*, que pregona que entre pares no hay imperio, es muy importante en materia de relaciones estatales. Este prohíbe que a un país se le subordine o se le imponga el derecho de otro, ya que si esto pasara se estaría atentando contra la soberanía de los Estados y hasta con la libre determinación de los pueblos, porque en efecto se está doblegando un país al imperio de otro, cuando estos son pares o iguales.

La Corte Constitucional se ha referido a dicho principio en varias ocasiones:

La inmunidad de jurisdicción constituye un principio de derecho internacional que ha sido definido por la doctrina, como la exclusión de la posibilidad de que un sujeto específico pueda

quedar sometido a la jurisdicción interna de determinado Estado, siempre que se configuren ciertas condiciones. Se trata de un principio de carácter procesal que opera como excepción, y que reviste dos manifestaciones fundamentales; (i) la inmunidad de jurisdicción como tal, que se refiere a la incompetencia de los jueces nacionales para juzgar a determinados sujetos de derecho internacional, que pueden ser otros Estados u organizaciones internacionales; y (ii) la inmunidad de ejecución, la cual impide que se haga efectiva determinada decisión judicial, en caso de que el procedimiento contra el sujeto de derecho internacional se hubiere llevado a cabo. Las inmunidades y prerrogativas que el Estado colombiano conceda a funcionarios de organizaciones internacionales o a representantes diplomáticos de otros Estados, mediante la suscripción de tratados o convenios de cooperación internacional, resultan en principio armónicas con las disposiciones de la Carta, siempre que respondan a la necesidad de asegurar la independencia y neutralidad de las labores que desarrolle el sujeto de derecho internacional correspondiente, razón por la que no puede afirmarse que las mismas sean absolutas. *[R]esulta claro que la concesión de prerrogativas e inmunidades en favor de determinados sujetos, no implica el desconocimiento de los derechos de los ciudadanos, ni la privación del acceso a la debida administración de justicia, toda vez que en esos eventos, siempre que sea posible que las autoridades públicas nacionales suplan la actuación del funcionario u organización que goza de inmunidad, deberán hacerlo (sentencia T-883/2005). [Cursivas añadidas].*

A su vez, la misión diplomática, entendida como la representación permanente que un Estado

acredita ante otro Estado (Jara, 2000, p. 31) no solo establece relaciones con el Estado receptor, sino también con sus habitantes, ya que es natural que se vincule con distintas personas en aras de satisfacer sus necesidades, entre ellas los trabajadores que le presten un servicio mediante un vínculo laboral.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia de 21 de marzo de 2012 hace una breve explicación sobre cómo surge o en qué se sustenta la inmunidad jurisdiccional, también respecto a dichas misiones y sus agentes:

[Los agentes diplomáticos] por su calidad y en razón de sus funciones, los actos y hechos que ejecuten —en nombre y representación de sus Estados— están amparados por una ficción de ‘extraterritorialidad’ contra el proceder lícito de órganos estatales del país receptor, como lo es el ejercicio de la jurisdicción (*vis justa sive judicialis*), privilegio que ha sido dado en llamarse ‘inmunidad jurisdiccional’.

III. INMUNIDAD JURISDICCIONAL

Respecto a la inmunidad jurisdiccional se han desarrollado dos teorías que se pueden ver en la costumbre internacional, los convenios internacionales y la jurisprudencia. La primera de ellas es la denominada inmunidad de jurisdicción absoluta, que fue aceptada en Colombia por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia hasta el 2007 y fue retomada en el 2012. La segunda es la llamada inmunidad de jurisdicción relativa, la cual se aplicó en Colombia en el periodo 2007-2012.

A. Inmunidad jurisdiccional absoluta

Esta teoría se refiere a que el Estado colombiano no puede aplicar su jurisdicción sobre otro Estado para no causar desmedro a la soberanía de este, fundado en que el ordenamiento jurídico vigente en ningún momento da competencia a un ente jurisdiccional nacional para llegar a conocer sobre casos en donde una de las partes sea un Estado.

En ese sentido, las misiones diplomáticas o los agentes diplomáticos gozan de inmunidad, es decir, no pueden ser solicitados por la jurisdicción del país receptor en el que se encuentran, ni mucho menos ser sancionados o condenados por esta, ya que sería violatorio de tratados internacionales que estatuyen que estos no pueden ser juzgados por legislaciones diferentes a las de su país de nacimiento; por ello, un juez nacional no puede entrar a dirimir los conflictos laborales existentes entre las embajadas que se encuentran en Colombia y los trabajadores colombianos o residentes en el país que les han servido a través de un contrato de trabajo.

1. Convención de Viena sobre las Relaciones Diplomáticas (1961)

La Convención de Viena sobre las Relaciones Diplomáticas, de 1961, traza las pautas para entender la teoría de la inmunidad de jurisdicción absoluta, y la aplicación que le han dado las altas Cortes colombianas.

Esta Convención fue ratificada por Colombia mediante la Ley 6 de 1972 y se sustenta en los

parámetros establecidos en la Carta de las Naciones Unidas en lo referente a la igualdad soberana de los Estados, el mantenimiento de la paz y de la seguridad internacional y al fomento de las relaciones de amistad entre naciones, como lo expresa la misma Convención. Las prebendas que aquí se establecen no se dan en beneficio de las personas, sino en pro de un desarrollo eficaz de las funciones de las misiones diplomáticas. La Convención hace referencia a quiénes serán entendidos como diplomáticos para saber sobre quién recae dicha inmunidad, y las funciones de estos en el Estado receptor, entre otros aspectos, de los cuales nos interesa analizar lo dispuesto en los artículos xxxi³ y xxxii.⁴

El artículo xxxi establece la inmunidad de jurisdicción penal, civil y administrativa, lo que ha

3 Artículo XXXI. 1. El agente diplomático gozará de inmunidad de la jurisdicción penal del Estado receptor. Gozará también de inmunidad su jurisdicción civil y administrativa, excepto si se trata: a) de una acción real sobre bienes inmuebles particulares radicados en el territorio del Estado receptor, a menos que el agente diplomático lo posea por cuenta del Estado acreditante para los fines de la misión; b) de una acción sucesoria en la que el agente diplomático figure, a título privado y no en nombre del Estado acreditante, como ejecutor testamentario, administrador, heredero o legatario; c) de una acción referente a cualquier actividad profesional o comercial ejercida por el agente diplomático en el Estado receptor, fuera de sus funciones oficiales. 2. El agente diplomático no está obligado a testificar. 3. El agente diplomático no podrá ser objeto de ninguna medida de ejecución, salvo en los casos previstos en los incisos a), b) y c) del párrafo 1 de este artículo y con tal de que no sufra menoscabo la inviolabilidad de su persona o de su residencia. 4. La inmunidad de jurisdicción de un agente diplomático en el Estado receptor no lo exime de la jurisdicción del Estado acreditante.

4 Artículo XXXII. 1. El Estado acreditante puede renunciar a la inmunidad de jurisdicción de sus agentes diplomáticos y de las personas que gocen de inmunidad conforme al artículo 37. 2. La renuncia ha de ser siempre expresa. 3. Si un agente diplomático o una persona que goce de inmunidad de jurisdicción conforme al artículo 37 entabla una acción judicial, no le será permitido invocar la inmunidad de jurisdicción respecto de cualquier reconvencción directamente ligada a la demanda principal. 4. La renuncia a la inmunidad de jurisdicción respecto a las acciones civiles o administrativas no ha de entenderse que entraña renuncia a la inmunidad en cuanto a la ejecución del fallo para lo cual será necesaria una nueva renuncia.

traído una serie de discusiones en nuestra jurisprudencia en lo que refiere a si el derecho laboral está incluido en la lista de inmunidades como parte del derecho civil, o si por el contrario, está por fuera de esta lista al ser el derecho del trabajo una rama independiente del derecho y en este orden de ideas, el agente diplomático debe ser respetuoso de la jurisdicción laboral.

El segundo de ellos hace referencia a la renuncia que puede hacer el Estado acreditante sobre la inmunidad de sus diplomáticos, mas no de la inmunidad del Estado. Cabe resaltar, a la vez, que hay que diferenciar dos momentos: el primero que hace referencia a adelantar el proceso en contra de una dignidad diplomática, y el segundo sobre la ejecución del fallo. Por lo que es posible concluir que así se tenga un fallo, este no se podrá ejecutar a menos que también se renuncie a ello, por el Estado acreditante.

2. Pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

El 30 de enero de 2007, antes de cambiar la postura, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, resolvió sobre la admisión de una demanda ordinaria laboral en contra de la Embajada de la República Federativa del Brasil, en donde afirmó que la Constitución Política y en sí el ordenamiento jurídico nacional no la facultaban para conocer asuntos en contra de otros Estados representados a través de sus respectivas misiones diplomáticas (argumento que hoy está vigente en la jurisprudencia de esta corporación), con lo que evidencia un primer problema consistente en la falta de competencia, y que

exigiría una reforma para que este órgano de cierre de la jurisdicción laboral conozca sobre asuntos en donde esté involucrado otro Estado.

Dicha sentencia menciona que el artículo xxxi de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas no cita expresamente al ordenamiento laboral, dentro de la expresión “inmunidad de jurisdicción civil”, empero, sí se deduce del artículo xxxiii que establece que “el agente diplomático estará, en cuanto a los servicios prestados al Estado acreditante, exento de las disposiciones sobre seguridad social que estén vigentes en el Estado receptor”, por lo tanto, al hacer referencia a la seguridad social y dada la afinidad de esta con el derecho laboral, se entiende que este último también goza de inmunidad.

En la sentencia del 21 de marzo de 2012, luego de haberse apartado del criterio de inmunidad absoluta desde el año 2007 como se citará más adelante, la Corte volvió a asumir el criterio de inmunidad absoluta, en un proceso que se adelantaba en contra de la Embajada de Estados Unidos de América. En esta ocasión la corporación hizo un recuento de las dos posturas que ha manejado al respecto y formuló una posible salida para que los trabajadores no queden en una total desprotección:

Adicionalmente, y ante la ausencia de normativas que de manera inequívoca permitan lograr la reparación directa y ordinaria ante autoridades judiciales colombianas de daños antijurídicos a nacionales colombianos por parte de Estados extranjeros en suelo patrio, o de sus misiones o agentes diplomáticos permanentes en nuestro territorio —como lo son también

los derivados del incumplimiento de vínculos contractuales de orden laboral—, vale la pena destacar soluciones que han sido tratadas desde la óptica de la acción judicial indirecta, mediante el mecanismo de reparación a cargo del Estado Colombiano, por tenerse a éste como garante ante sus nacionales ante las concesiones, privilegios o inmunidades concedidas a aquéllos, por la competente jurisprudencia.

Entonces, tenemos que la Corte Suprema considera que no puede entrar a resolver controversias laborales en contra de misiones diplomáticas, dada su inmunidad absoluta, criterio que reiteró en las sentencias de 2012 contra las embajadas de la República de Corea (15 may. 2012, rad. 38247), Portugal (15 may. 2012, rad. 49448) y Jamaica (15 may. 2012, rad. 54503) y de 2013 contra la República de Argentina (16 oct. 2013, rad. 56929) y la República Bolivariana de Venezuela (16 oct. 2013, rad. 57960).

B. Inmunidad jurisdiccional relativa

Esta teoría es la que se evidencia actualmente en el marco de la costumbre internacional, la cual se refleja al analizar la Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes (2004), y que fue aplicada por la jurisprudencia laboral colombiana en un periodo mayor a cuatro años.

Inmunidad relativa o restringida se refiere a que un Estado acreditante que esté en misión puede ser sujeto de derecho en el Estado receptor. Es decir, que si se llega a presentar una controversia con una persona jurídica o natural en el Estado en el cual se desenvuelve la misión, en

ciertos casos, debido a la naturaleza de las obligaciones, ese Estado puede ser llamado a responder por el incumplimiento de las obligaciones que contrajo, en el marco del ordenamiento jurídico del Estado que visita.

1. Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes (2004)

El 2 de diciembre de 2004, en Nueva York, se aprobó por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes, que corresponde a un principio aceptado por la comunidad internacional y haría parte del derecho internacional consuetudinario. Con esta se busca dar seguridad jurídica a las relaciones de los Estados con personas naturales y jurídicas trayendo a colación la evolución en la práctica de las inmunidades jurisdiccionales de los Estados.

Para el tema que nos concierne resaltaremos lo dispuesto en su artículo 11:

Contratos de trabajo:

Salvo que los Estados interesados convengan otra cosa, ningún Estado podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción ante un tribunal de otro Estado, por lo demás competente, en un proceso relativo a un contrato de trabajo entre el Estado y una persona natural respecto de un trabajo ejecutado o que haya de ejecutarse total o parcialmente en el territorio de ese otro Estado.

Lo dispuesto en el párrafo 1 no se aplica:

- a) si el trabajador ha sido contratado para desempeñar funciones especiales en el ejercicio del poder público;
- b) si el empleado es:
 - i) un agente diplomático, según se define en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas de 1961;
 - ii) un funcionario consular, según se define en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares de 1963;
 - iii) un miembro del personal diplomático de las misiones permanentes ante las organizaciones internacionales, de las misiones especiales, o que haya sido designado para representar al Estado en conferencias internacionales; o
 - iv) cualquier otra persona que goce de inmunidad diplomática;
- c) si el objeto del proceso es la contratación, la renovación del contrato de trabajo o la reposición de una persona natural;
- d) si el objeto del proceso es la destitución o la rescisión del contrato de una persona y, conforme determine el Jefe de Estado, el Jefe de Gobierno o el Ministro de Relaciones Exteriores del Estado empleador, dicho proceso menoscabe los intereses de seguridad de ese Estado;
- e) el empleado fuese un nacional del Estado empleador en el momento en que se entabló el procedimiento, a menos que esta

persona tenga su residencia permanente en el Estado del foro; o

- f) si el Estado empleador y el trabajador han convenido otra cosa por escrito, salvo que por motivos de orden público los tribunales del Estado del foro tengan conferida jurisdicción exclusiva por razón de la materia objeto del proceso.

Esta disposición es clara en cuanto a que no es posible seguir invocando la inmunidad absoluta para asuntos relacionados con un contrato de trabajo, lo que significa que en esos casos la misión diplomática queda obligada como cualquier empleador y, por ello, queda legitimada para ser parte en un proceso laboral. Ahora, ante la duda de si es posible que se aplique dicha Convención pese a que Colombia no la ha ratificado, la respuesta es afirmativa en cuanto a que esta lo que hace es recoger la costumbre internacional que es fuente de derecho, como se verá más adelante.

2. Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia

En una sentencia hito en contra de la Embajada del Líbano, el 2 de septiembre de 2008 (rad. 32096)⁵ la Corte cambió su posición respecto a los trabajadores que prestan sus servicios a misiones diplomáticas. El magistrado Camilo Tarquino Gallego la sustentó en los siguientes pilares:

5 La admisión de la demanda fue el 13 de diciembre de 2007 y el fallo el 2 de septiembre de 2008.

Conforme a la interpretación hecha por la sección primera de la sala, en providencia del 9 de julio de 1986, en donde se dice que si la Convención de Viena en su artículo xxxi hubiese querido incluir el derecho laboral dentro de las inmunidades jurisdiccionales de los agentes diplomáticos así lo hubiese hecho, pero no lo hizo, posición que fue revaluada rápidamente por la Corporación en 1987 cuando afirmó que la sala no tendría competencia sobre casos en contra de misiones diplomáticas porque

la Convención emplea las palabras “jurisdicción civil” no es para restringir el término “civil” al ámbito exclusivo de ese derecho sino para diferenciar la rama de la justicia que dirime los conflictos de intereses que se presenten dentro del ámbito de las leyes que regulan las conductas recíprocas de los habitantes del país en el aspecto patrimonial y del estado civil de las personas, de aquellas otras ramas de la justicia que tienen a su cargo reprimir los delitos o juzgar sobre la validez de los actos o hechos de la Administración Pública.

Es decir, incluye allí todo lo que no es ni administrativo ni penal, y de esta manera reabre el debate sobre si se tiene competencia para evaluar casos en donde una de las partes es un Estado representado por su misión diplomática.

Trae a colación el carácter fundamental del derecho al trabajo y su importancia para el desarrollo del individuo y de la sociedad, en el marco de la Constitución Política, ya que los anteriores planteamientos se basan en la Carta Magna de 1886. Hoy se habla del trabajo como derecho y obligación social en donde se debe propender

para que se ejecute con todas las garantías, con una especial protección del Estado, en condiciones justas y dignas, mencionando los artículos 25⁶ y 53⁷ de la Constitución de 1991.

Al darse al trabajo el carácter de derecho fundamental, se debe interpretar de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos, agregándole los principios de derecho internacional aceptados por Colombia, entre ellos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo 6⁸ contempla el derecho al trabajo.

Entre los apartes de la sentencia que son cruciales en su sustentación están:

Dentro de este contexto, no resulta ahora apropiado desconocer derechos y prerrogativas de los trabajadores, con grave menoscabo en su condición humana, con afectación a la credibilidad que la sociedad debe tener en la justicia que, en últimas, es la encargada de dirimir las controversias, sin distinción alguna, como lo pregona al unísono la comunidad internacional...

6 “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.”

7 “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...”

8 “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.”

Y no podría ser de otra manera, pues surgía evidente que, de seguirse admitiendo la referida inmunidad absoluta, el individuo acreedor, quedaría en situación de desigualdad y desventaja, al no poder obtener una respuesta eficaz frente a la eventual demanda que llegase a presentar, acorde con los ordenamientos legales internos...

Lo anterior pone de manifiesto, que la tesis de la inmunidad absoluta de jurisdicción de los Estados se ha debilitado, dando paso a otra —inmunidad relativa—, que no puede ignorarse, pues sería tanto como estar de espaldas ante un episodio de la humanidad que reclama su propio tratamiento... (csj Laboral, 2 sept. 2008).

Afirma también que en sustento de la costumbre internacional, los países se han sujetado a normas laborales internas de otros países.

Otra sentencia a favor de la inmunidad relativa fue contra la Delegación de la Comisión Europea para Colombia y Ecuador (csj Laboral, 10 oct. 2006), en donde el salvamento de voto realizado por el magistrado Eduardo López Villegas trae a colación la Convención de 2004 de Nueva York, y refiere que sí se podría aplicar la legislación laboral a una misión diplomática, ya que es lo que se ha venido haciendo a nivel internacional y, por tanto, se aplica la costumbre internacional, si se encuentra que un Estado acreditante no está cumpliendo con el régimen laboral del país que visita.

3. Jurisprudencia Corte Constitucional

La Corte Constitucional mediante providencia T-633 de 2009 se pronunció sobre la acción de tutela interpuesta por el jefe de la misión diplomática de la República Libanesa en Colombia, ejerciendo el colegiado su función de revisión. Esta tutela iba encaminada a dejar sin validez el fallo proferido por la Corte Suprema de Justicia donde esta corporación cambió su jurisprudencia y condenó a dicha misión a pagar los créditos adeudados a uno de sus trabajadores. La embajada argumentó violación al debido proceso y a la doble instancia.

Respecto a la inmunidad jurisdiccional relativa, la Corte entra a evaluar un punto que hasta el momento no hemos tocado, y es que se debe diferenciar entre los actos de *jure imperii* y los de *jure gestionis*.

Aunque no existe un tratamiento uniforme a ese respecto, la Costumbre Internacional más extendida reconoce el carácter restringido de la inmunidad de los Estados en materia laboral. Esta costumbre internacional es precisamente consistente con el creciente interés de proteger el derecho fundamental de acceso a la justicia, especialmente en los conflictos derivados de relaciones laborales con los nacionales del Estado receptor. Sin embargo, es necesario precisar que ese carácter restringido de la inmunidad de los Estados se deriva de la distinción entre sus *acta jure imperii* y sus *acta jure gestionis*. La relación laboral a que se refiere el caso planteado (y la decisión de terminarla) puede ubicarse en la categoría de los *acta jure gestionis*, pero no puede afirmarse, como principio general, que todas las re-

laciones laborales tengan ese carácter y bien puede un Estado acreditante invocar razones de seguridad o confianza que caracterizarían una decisión laboral (celebrar o terminar un contrato de trabajo) entre los *acta jure imperii*. Ubicado un acto (relevante en materia laboral, civil, comercial o penal) en esta categoría (*jure imperii*) la discusión sobre el carácter absoluto o restringido de la inmunidad de los Estados y de sus agentes se trasladaría a otro ámbito de análisis: si por la violación del *jus cogens*, un Estado ha renunciado tácitamente a la inmunidad (CConst. T-633/2009).

Un año después la Corte Constitucional, mediante sentencia T-932 de 2010, se pronuncia y afirma:

En la actualidad es claro que cuando un Estado extranjero celebra un contrato laboral con un nacional o residente permanente del territorio nacional (*acto jure gestionis*), debe someterse irrestrictamente a las normas laborales internas ante el decaimiento de la tesis de la inmunidad absoluta de jurisdicción de los Estados en materia laboral y el advenimiento creciente de la inmunidad restringida en ese campo como práctica internacional. Quiere ello decir que, un Estado acreditante no puede alegar inmunidad por reclamos derivados del contrato de trabajo o de la ejecución de relaciones laborales.

Por último, mencionaremos la sentencia T-180 de 2012 que reitera la posición que la Corte Constitucional tiene decantada:

La Sala estima que la sentencia T-932 de 2010 constituye un precedente relevante para este trámite, dada la similitud fáctica que se presenta en ambos casos, en lo atinente a la legi-

timación por pasiva de una Embajada, cuando se discuten asuntos laborales que afectan a nacionales colombianos o residentes permanentes en el país. La *ratio decidendi* de ese precedente consiste en acoger la teoría de la inmunidad jurisdiccional restringida de los Estados en materia laboral, en los términos ampliamente reseñados.

IV. SOLUCIONES PROPUESTAS

Del análisis de las dos posiciones existentes, de los pronunciamientos hechos por las altas Cortes colombianas sobre el tema en mención y de las distintas convenciones internacionales aplicables en este tópico, vemos que la respuesta al primer interrogante —¿gozan los trabajadores en misiones diplomáticas de una verdadera protección y de un medio idóneo para hacer valer sus derechos laborales en Colombia?— es desalentadora por cuanto durante un lapso de tiempo sí se tuvo un medio idóneo para proteger el derecho fundamental al trabajo de quienes prestan sus servicios a las misiones diplomáticas, pero después quedó en una utopía, en una fantasía, puesto que la posición que hoy reina en la Corte Suprema de Justicia, órgano competente para resolver este tipo de controversias, es la aplicación del criterio de inmunidad de jurisdicción absoluta desconociendo lo dicho por la Corte Constitucional, corporación que sí reconoce la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria en aras de garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores contratados laboralmente por una misión diplomática y las fuentes internacionales del derecho que son obligatorias para el Estado colombiano.

Ahora bien, ¿cuál sería la solución para este problema?, consideramos que los trabajadores tienen varias opciones y sobre ello discurriremos a continuación.

A. Aplicación de la Convención de Viena sobre las Relaciones Diplomáticas (1961)

Si bien la Convención de Viena de 1961 se ha usado para defender la inmunidad absoluta de las misiones diplomáticas, consideramos que en el artículo xxxiii de esta se puede sustentar la tesis contraria, es decir, la inmunidad jurisdiccional relativa, como lo ha hecho la Corte Suprema de Justicia en 1986 y la Corte Constitucional en el 2013:

Artículo xxxiii. 1. Sin perjuicio de las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el agente diplomático estará, en cuanto a los servicios prestados al Estado acreditante, exento de las disposiciones sobre seguridad social que estén vigentes en el Estado receptor.

2. La exención prevista en el párrafo 1 de este artículo se aplicará también a los criados particulares que se hallen al servicio exclusivo del agente diplomático, a condición de que:

a. no sean nacionales del Estado receptor o no tengan en él residencia permanente; y b. estén protegidos por las disposiciones sobre seguridad social que estén vigentes en el Estado acreditante o en un tercer Estado.

3. *El agente diplomático que emplee a personas a quienes no se aplique la exención prevista en el párrafo 2 de este artículo, habrá de cumplir*

las obligaciones que las disposiciones sobre seguridad social del Estado receptor impongan a los empleadores. [Cursivas añadidas].

4. La exención prevista en los párrafos 1 y 2 de este Artículo no impedirá la participación voluntaria en el régimen de seguridad social del Estado receptor, a condición de que tal participación esté permitida por ese Estado.

5. Las disposiciones de este artículo se entenderán sin perjuicio de los acuerdos bilaterales o multilaterales sobre seguridad social ya concertados y no impedirán que se concierten en lo sucesivo acuerdos de esa índole.

Como lo dice la Corte Constitucional en sentencia T-334 de 2013, en primer lugar se debe hacer una lectura restrictiva de la Convención, es decir, que la jurisdicción laboral no se encuentra englobada dentro de la inmunidad de jurisdicción civil, por lo tanto esta inmunidad no se puede hacer extensiva al campo del derecho del trabajo.

En segundo lugar, integrando este argumento con el artículo xxxiii ya citado, el que las normas de seguridad social del Estado receptor no se le apliquen al agente diplomático no significa que los trabajadores que presten sus servicios al jefe de misión (sin diferenciar entre funciones para el jefe diplomático o para la misión) tengan la misma suerte, pues el artículo dice que quedarían exentos a condición que no sean colombianos, no residan permanentemente en Colombia y no estén cubiertos por las normas de seguridad social del país de la misión a la que prestan servicios o a un tercer Estado.

Debe recordarse que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia afirmó que la inmunidad de jurisdicción incluye a los asuntos laborales por su afinidad con la seguridad social y los englobó dentro de los asuntos civiles, sin embargo, conforme a lo dicho en el párrafo anterior ¿en qué se podría sustentar que la Convención aplica una inmunidad absoluta en asuntos de seguridad social? Al contrario, de lo dispuesto en dicho artículo lo que se concluye es que no hay inmunidad para asuntos de seguridad social cuando se da cualquiera de las tres exenciones del numeral 2 del artículo xxxiii, en consecuencia, si conforme a lo que afirma la Corte Suprema esta materia tiene afinidad con el derecho laboral, entonces tampoco hay inmunidad para los asuntos derivados de un contrato de trabajo y, en ese sentido, la Corte debe modificar la jurisprudencia y volverse a declarar competente para dirimir las controversias que se generen por este motivo.

B. Costumbre internacional

La otra solución que presentamos tiene fundamento en lo que sostuvo la Corte Suprema de Justicia en el lapso que aceptó la teoría de la inmunidad jurisdiccional relativa, la sentencia T-932 de 2010 de la Corte Constitucional que desarrolla el tema de la costumbre internacional y el derecho laboral, y el salvamento de voto hecho por el magistrado Eduardo López Villegas en sentencia 30662 de 2006 de la Corte Suprema de Justicia.

Sobre el concepto de costumbre internacional la Corte Constitucional menciona:

La noción de costumbre internacional es plenamente válida y aplicable si cumple con dos requisitos esenciales: (i) El elemento material, que está dado por la repetición o práctica constante de un determinado comportamiento, lo cual constituye un precedente; y, (ii) El elemento subjetivo o espiritual, que es la convicción en los sujetos de Derecho Internacional de que se trata de una práctica jurídicamente obligatoria. Este elemento también se conoce con la expresión latina “*opinio iuris sive necessitatis*” y tiene varias formas de manifestarse como por ejemplo, a través de notas diplomáticas, comunicaciones oficiales, instrucciones dadas por un Estado a sus agentes, declaraciones de los representantes de Estado, entre otras (CConst, T-932/2010).

Según se ha resaltado en apartes anteriores, es evidente que la costumbre internacional acoge hoy en día la tesis de la inmunidad jurisdiccional relativa en asuntos laborales, lo cual se positiviza en la Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes, es decir, esta es una salida para que sí se pueda requerir a un Estado acreditante cumplir con los créditos laborales que adquiera en el país receptor.

Esta costumbre internacional parte de la premisa de que el Estado mantiene su inmunidad de jurisdicción ante la justicia de otros Estados solo respecto a los actos de *iure imperio*, pero sí será sujeto justiciable con respecto a los actos de *iure gestionis*, entre ellos los relativos a asuntos de contratación laboral de trabajadores (Bonet Pérez, 2010, p. 117).

Al respecto, debe tenerse en cuenta que en el derecho internacional solo una de sus fuentes, los tratados, requieren un acto de recepción en los ordenamientos nacionales,⁹ las otras fuentes simplemente son exigibles así no las haya “internado”, sin embargo, en el caso de la costumbre internacional, hay una inversión de la carga de la prueba en el sentido que el Estado que pretenda que no se le aplique debe demostrar su calidad de objetor y que por ello no le es exigible, es decir, si no demuestra esa calidad se asume que la norma consuetudinaria le es aplicable (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2009, pp.13 y 14).

Por lo anterior, el que el Estado colombiano no haya firmado ni ratificado la Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes, de 2004, no significa que no esté obligado a cumplirla, porque dicho instrumento lo que hace es dejar por expreso una costumbre internacional que es fuente de derecho internacional conforme a lo indicado por el literal b del artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, y mientras no objete dicha costumbre está obligado a cumplirla.

En este sentido, lo que debe hacer la Corte Suprema de Justicia es aplicar la costumbre internacional y tener en cuenta que sobre esto ya hay una manifestación en concreto del Gobierno colombiano, a través del Manual de Protocolo del Ministerio de Relaciones Exteriores, del año

9 Según el art. 2, lit., b) de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados “se entiende por “ratificación”, “aceptación”, “aprobación” y “adhesión”, según el caso, el acto internacional así denominado por el cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado”.

2006, en el que informa a las embajadas, consulados y organismos internacionales acreditados en Colombia que sus misiones diplomáticas deben cumplir con la legislación laboral nacional:

1.16 Personal contratado localmente

Con sujeción a las normas locales sobre trabajo y seguridad social, las misiones acreditadas en el país y sus funcionarios podrán emplear nacionales colombianos o extranjeros residentes, quienes continuarán sometidos al régimen común y no serán provistos de un documento de identidad especial.

Una vez concluida la obligación contractual correspondiente, en razón de lo pactado o de circunstancias especiales que motiven la terminación de la relación laboral, el empleador deberá proceder a la liquidación y pago de las prestaciones sociales que correspondan al personal local que ha tenido a su servicio, de acuerdo a la Ley colombiana vigente.

Las misiones y sus funcionarios deberán abstenerse de emplear a personas extranjeras que se encuentren en el país sin un permiso legal que las autorice para trabajar.

Encontramos entonces que si una misión diplomática celebra un contrato laboral, es decir, ejercita un acto de gestión, debe acatar la legislación laboral por virtud de la costumbre internacional que es fuente de derecho internacional, y porque hoy día un Estado en misión no puede escudarse en la inmunidad jurisdiccional para evadir el cumplimiento de sus obligaciones como empleador, como lo indica la Corte Constitucional:

De esta forma, queda demostrado que en el ámbito internacional y local, opera la tesis de inmunidad restringida de los Estados extranjeros en materia laboral, lo cual *permite que puedan ser llamados a juicio por tribunales de nuestro país cuando se encuentran comprometidos derechos laborales y prestaciones de connacionales y residentes permanentes del territorio nacional*, que prestaron sus servicios a Misiones o Delegaciones extranjeras. Nótese cómo la costumbre internacional sobre el tema ha sido recogida en la Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes, la cual si bien aún no ha sido suscrita por Colombia, sirve para confirmar la tendencia reinante sobre la inmunidad restringida en materia laboral (CConst., T-932/2010). [Cursivas añadidas].

Este argumento, unido a que se interprete correctamente el artículo xxxiii de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, es el que debe acoger la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para variar su jurisprudencia y pronunciarse sobre las controversias laborales de los trabajadores que han prestado sus servicios en Colombia a favor de misiones diplomáticas.

C. Teoría del daño especial

La tercera propuesta al problema que se presenta frente a las misiones diplomáticas es la teoría del daño especial, la cual consiste en que le cabe responsabilidad al Estado cuando se causen daños a un ciudadano por una norma que hace que exista un desequilibrio para este frente a las cargas públicas en relación con otros ciudadanos. Al referirse a este tipo de

daño, el Consejo de Estado ha mencionado que se plasma en un daño especial y en virtud de este es que se genera la obligación de la nación de indemnizar.

Uno de los pronunciamientos al respecto es la sentencia ST-5649/1990 del Consejo de Estado, donde al citar jurisprudencia extranjera señala que el Estado francés, excepcionalmente ha admitido la responsabilidad por el hecho de la ley y a partir de esto dijo que se podía abrir camino jurisprudencial a la responsabilidad del Estado legislador. Con este pronunciamiento quedó abierta la posibilidad de la existencia de un régimen de responsabilidad que dé lugar a la indemnización de perjuicios por la acción del Estado legislador.

Respecto de las misiones diplomáticas, que es nuestro objeto de análisis, encontramos que posteriormente en la sentencia IJ-001, del 25 de agosto, esta misma Corporación decidió declarar la responsabilidad del Congreso de la República y el Ministerio de Relaciones Exteriores, con fundamento en la teoría del daño especial, ya que se causaron daños a los accionantes¹⁰ porque con base en la Convención de Viena no se les permitió acceder a la administración de justicia para ejercer una acción por la responsabilidad de una misión diplomática que se encontraba en Colombia. En este pronunciamiento se afirmó que las autoridades estatales, al suscribir y aprobar la Convención de Viena provocaron

10 Los accionantes eran la esposa e hijos del señor César Julio Cuervo Pineda, quien falleció al ser arrollado en horas de la noche por un vehículo de placa diplomática CD-0744 de propiedad de la Embajada de los Estados Unidos, que iba conducido por el coronel del Ejército de ese país, Edmundo Scott Cowan.

que se ocasionara un daño antijurídico, el cual no tenían que soportar los actores y, por ello, se condenó a estas entidades estatales a realizar la reparación de los perjuicios.

Otro sustento jurisprudencial lo encontramos en el fallo del 26 de septiembre de 2002 del Consejo de Estado, en el cual se reiteró la posibilidad de responsabilidad del Estado por el hecho del legislador, bajo la denominación del daño especial. En particular, se señaló que la incorporación y suscripción de la Convención de Viena, del 18 de abril de 1961, para preservar la soberanía de otros Estados en su territorio, ocasiona que se dé un daño, puesto que se genera un desequilibrio de las cargas públicas, las cuales no tienen que soportar los ciudadanos, pues se privilegia a las misiones diplomáticas menoscabando con ello los derechos de los colombianos y de los residentes que no tienen posibilidad de ejercer una acción judicial en contra de estas.

En virtud de lo anterior, los particulares pueden demandar al Estado mediante una acción de reparación directa para que este responda por los daños que les cause la imposibilidad de demandar ante la jurisdicción, en tanto esta carga pública debe ser colectiva. Esta solución encuentra sustento legal en el artículo 13 de la Constitución Política, que desarrolla el principio de igualdad ante la ley, y en los distintos pronunciamientos que hemos mencionado anteriormente, en los cuales se ha sostenido que la acción de reparación directa es procedente tanto en contra de los hechos como de las omisiones del poder legislativo.

La Corte Constitucional al referirse a este tema ha hecho saber que está de acuerdo y que es acertado que se reconozca la responsabilidad del Estado por el hecho del legislador y por los efectos patrimoniales de las sentencias de inexecutable (CConst., C-038/2006).

V. CONCLUSIONES

En Colombia no existe una protección efectiva a los derechos de los trabajadores que laboran para misiones diplomáticas, en cuanto se ha considerado que estas gozan del beneficio de inmunidad jurisdiccional.

Contrario a lo que se cree actualmente, hay varias alternativas jurídicas para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios a Estados acreditantes, en aras de lograr la justicia, el respeto de la dignidad humana, la igualdad y un sinnúmero de derechos que derivan del cumplimiento de la legislación laboral colombiana.

Esas alternativas radican en la aplicación de instrumentos internacionales en nuestro ordenamiento interno, la interpretación de estos y el uso de teorías de la responsabilidad del Estado por la acción del legislador.

De estas tres opciones, creemos que las dos primeras que mencionamos se deberían estar aplicando en materia laboral, por cuanto se ha hecho una interpretación equivocada del artículo xxxiii de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, de 1961, y se ha desconocido la costumbre internacional positivizada en la

Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y de sus Bienes, de 2004, fuentes de derecho que van en la misma dirección, esto es, la inmunidad diplomática relativa en materia de asuntos derivados de un contrato de trabajo.

Para ello, bastaría que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia hiciera una relectura de estos instrumentos internacionales, y se apoyara en la jurisprudencia constitucional y en los argumentos acá propuestos para reevaluar su posición y modificar de nuevo la línea jurisprudencial en el sentido de declararse competente para resolver las controversias entre los trabajadores que han prestado sus servicios en Colombia para una misión diplomática.

Lo anterior obedece a que a nivel internacional se ha reevaluado el planteamiento de la inmunidad absoluta de la cual gozan las misiones diplomáticas en virtud del Convenio de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, cambios de posturas y de pensamiento que ya han sido recogidos por nuestra Corte Constitucional, gracias al auge de la protección de los derechos humanos a nivel internacional, y la búsqueda de un crecimiento económico que no deje rezagado al desarrollo social.

Propugnamos: (i) porque se garantice una verdadera protección a los trabajadores que laboran en las misiones diplomáticas; (ii) porque se acoja y se mantenga la teoría de la inmunidad jurisdiccional restringida de los Estados, puesto que no es posible que por el hecho de que el empleador tenga la condición de misión diplomáti-

ca pueda desconocer los derechos laborales y los derechos fundamentales; además, (iii) porque no es justo que quien termine cancelando las deudas laborales del país acreditante sea el país receptor, que sería la tercera opción a la que se hizo referencia y que consideramos debe ser una opción residual, en la medida que implica mayores cargas para el trabajador a quien se le repararán los perjuicios causados con la omisión de su empleador, pero no se le satisfarán los pagos salariales y prestacionales que conforme al Código Sustantivo del Trabajo le correspondían.

Referencias

- Bonet Pérez, J. (2010). *Nociones básicas sobre el régimen jurídico internacional del trabajo*. Barcelona: Huygens Editorial. Obtenido de Books.google: <http://books.google.com.co/books?id=UI39qRfC4tsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Código Sustantivo del Trabajo. Ley 6 de 1972.
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Sentencia T-5649-1990. C. P: Julio César Uribe Acosta.
- Consejo de Estado. Sala Plena de lo Contencioso Administrativo. Rad. IJ-001, 1998. M. P.: Jesús María Carrillo.
- Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*.
- Convención de Viena sobre la Relaciones Diplomáticas. Naciones Unidas, 18 de abril de 1961.

- Convención sobre las Inmunidades Jurisdiccionales de los Estados y sus Bienes.* Naciones Unidas, 2 de diciembre de 2004.
- Corte Constitucional. Sentencia T-883 de 2005. M. P.: Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional. Sentencia C-038 de 2006. M. P.: Humberto Sierra Porto.
- Corte Constitucional. Sentencia T-633 de 2009. M. P.: Mauricio González Cuervo.
- Corte Constitucional. Sentencia T-932 de 2010. M. P.: Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 2012. M. P.: María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia T-334 de 2013. M. P.: María Victoria Calle Correa.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (1999). Rad. 11243. M. P.: Luis Gonzalo Toro Correa.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (10 oct. 2006). Rad. 30662. M. P.: Isaura Vargas Díaz.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (30 ene. 2007). Rad. 30886. M. P.: Carlos Isaac Nader.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (2 sept. 2008). Rad. 32096. M. P.: Camilo Tarquino Gallego.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (15 may. 2012). Rad. 38247. M. P.: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (15 may. 2012). Rad. 49448. M. P.: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (15 may. 2012). Rad. 54503. M. P.: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (21 mar. 2012). Rad. 37637. M. P.: Luis Gabriel Miranda Buelvas.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (16 oct. 2013). Rad. 56929. M. P.: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. (16 oct. 2013). Rad. 57960. M. P.: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2009). *La justiciabilidad directa de los derechos económicos, sociales y culturales.* San José de Costa Rica: Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Embajada de la República Federal de Alemania.
- Jara Roncanti, E. (2000). *La función diplomática.* Santiago de Chile: RIL Editores.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2006). Manual del Protocolo. Obtenido de: http://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Manual_Protocolo_PDF.pdf