



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**



Positiva Prevención

GRUPO
BICENTENARIO



Comunidad Nacional de Conocimiento en

SST con un Enfoque Global desde una Perspectiva Legal

Talentos que **hacen país**



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

SESIÓN 4: ¿CUÁLES SON LOS CONVENIOS OIT APLICABLES EN COLOMBIA?



Dr. Carlos Luis Ayala Cáceres

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SST CON
UN ENFOQUE GLOBAL DESDE UNA PERSPECTIVA LEGAL

PERFIL PROFESIONAL:

Abogado de la Universidad Santo Tomas, especialista en derecho laboral de la Universidad Nacional de Colombia y en Salud Ocupacional de la Universidad del Rosario. Magíster en derecho del trabajo y doctor en derecho de la Universidad Alfonso x El sabio de España. Autor de la obra legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.

Presidente Tribunal Administrativo de la ALADI.



Ruta del **conocimiento**



01

SESIÓN 1:
SUPRANACIONALIDAD DE
LA COMUNIDAD ANDINA
DE NACIONES (CAN) EN
COLOMBIA EN SST



02

SESIÓN 2:
JURISPRUDENCIA DEL
TRIBUNAL ANDINO DE LA
COMUNIDAD ANDINA DE
NACIONES (CAN) APLICABLE
EN COLOMBIA



03

SESIÓN 3:
QUE ES LA ALADI Y SU
APLICACIÓN EN COLOMBIA



04

SESIÓN 4:
¿CUÁLES SON LOS
CONVENIOS OIT APLICABLES
EN COLOMBIA?



05

SESIÓN 5:
CASOS DE
RESPONSABILIDAD PENAL
EN ESPAÑA, PERÚ Y
COLOMBIA AÑO 2026

Ruta del **conocimiento**



06

SESIÓN 6:
NORMAS DE HIGIENE Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL
EN BOLIVIA, PERÚ,
ECUADOR Y COLOMBIA



07

SESIÓN 7:
LA LICENCIA EN SST Y SU
CONVALIDACIÓN EN LOS
PAÍSES DE LA COMUNIDAD
ANDINA DE NACIONES (CAN)



08

SESIÓN 8:
LA COMISIÓN
INTERAMERICANA DE
DERECHOS HUMANOS
(CIDH) Y LA SST EN
COLOMBIA



09

SESIÓN 9:
TRÁMITES ADMINISTRATIVOS
ANTE ORGANISMOS
INTERNACIONALES



10

SESIÓN 10:
CULPA PATRONAL EN PAÍSES
DE LA COMUNIDAD ANDINA
DE NACIONES (CAN)



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



comunica y cultura preventiva

TEMÁTICA

01

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT):
Naturaleza, Funciones y Estructura Institucional**

02

**La Relación entre Colombia y la Organización
Internacional del Trabajo (OIT)**

03

**Principales Convenios de la OIT Ratificados y
Aplicables en Colombia**

04

**Aplicación de los Convenios de la OIT
en la Jurisprudencia Colombiana**

05

Conclusiones y Recomendaciones

01. La Organización Internacional del Trabajo: Naturaleza, Funciones y Estructura Institucional



¿QUÉ ES LA OIT?

Fundación

Creada en 1919 mediante el Tratado de Versalles.
Primer organismo especializado de la ONU (1946).

Membresía

187 países miembros.
Estructura tripartita: Gobiernos, Empleadores y Trabajadores.

Misión

Promover el trabajo decente, los derechos laborales y la justicia social en el mundo.

Instrumentos

Más de 190 Convenios y 206 Recomendaciones adoptados desde su creación.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

¿Qué es la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo es una agencia especializada de las Naciones Unidas creada en 1919 mediante el Tratado de Versalles.

OBJETIVOS PRINCIPALES:

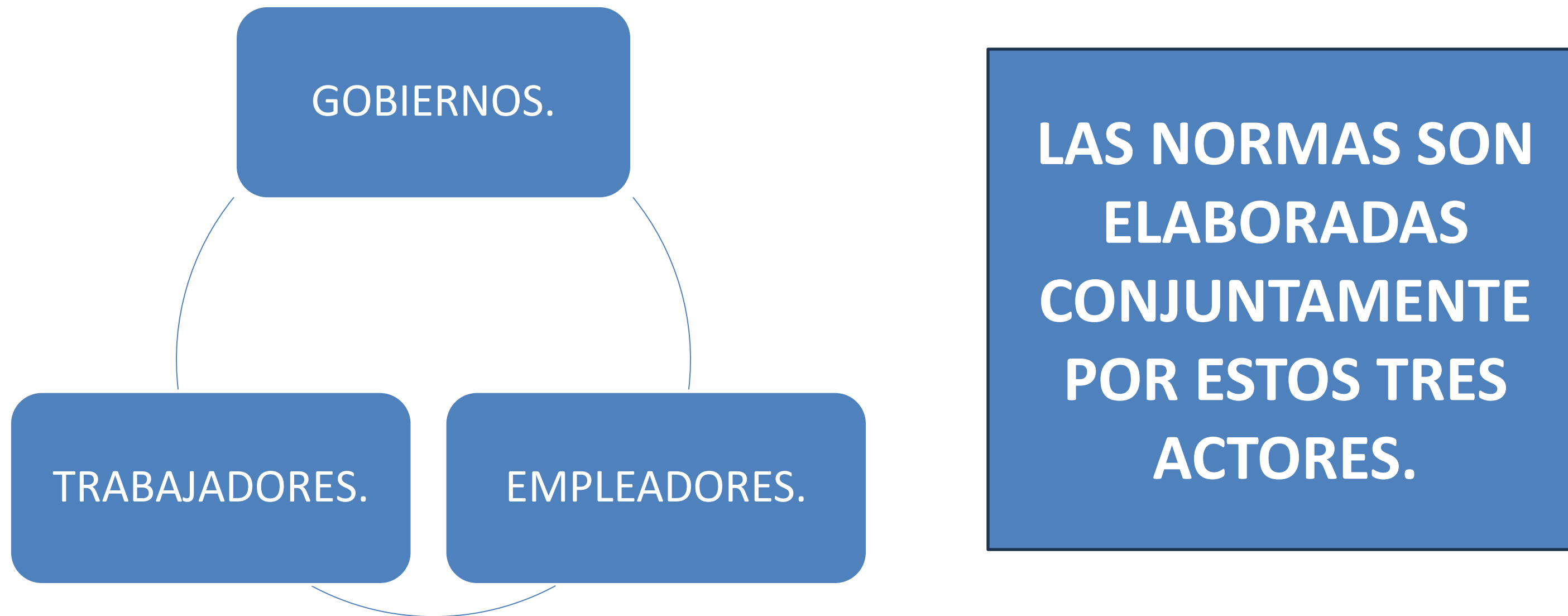
- Promover la justicia social.
- Garantizar el trabajo decente.
- Proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Fortalecer el diálogo social.
- Mejorar las condiciones laborales a nivel mundial.



Organización
Internacional
del Trabajo

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La OIT es la única organización internacional integrada por:



FUNCIONES PRINCIPALES CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT)



**A) ELABORAR NORMAS
INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

**B) DEFINIR POLÍTICAS GENERALES
DE LA OIT**

**C) APROBAR EL PRESUPUESTO DE
LA OIT**

**D) EXAMINAR EL CUMPLIMIENTO
DE LOS CONVENIOS**

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

¿Qué es?

Es el órgano ejecutivo de la OIT.

Si la Conferencia es el "Parlamento", el Consejo de Administración sería equivalente a un "Gobierno" encargado de dirigir y administrar la organización entre cada reunión anual de la Conferencia.



FUNCIONES CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



A) DIRIGIR LA POLÍTICA DE LA OIT

**B) CONVOCAR LA CONFERENCIA
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**C) SUPERVISAR LA APLICACIÓN DE
LAS NORMAS INTERNACIONALES**

D) ELEGIR AL DIRECTOR GENERAL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

¿Qué es?

Es la secretaría permanente de la OIT.

Constituye el aparato técnico y administrativo encargado de ejecutar las decisiones adoptadas por la Conferencia y el Consejo de Administración.



Es el equivalente a una administración pública internacional especializada en asuntos laborales.

FUNCIONES OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



A) EJECUTAR LAS DECISIONES DE LA OIT

B) REALIZAR INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS

C) BRINDAR ASISTENCIA TÉCNICA A LOS ESTADOS

D) SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS

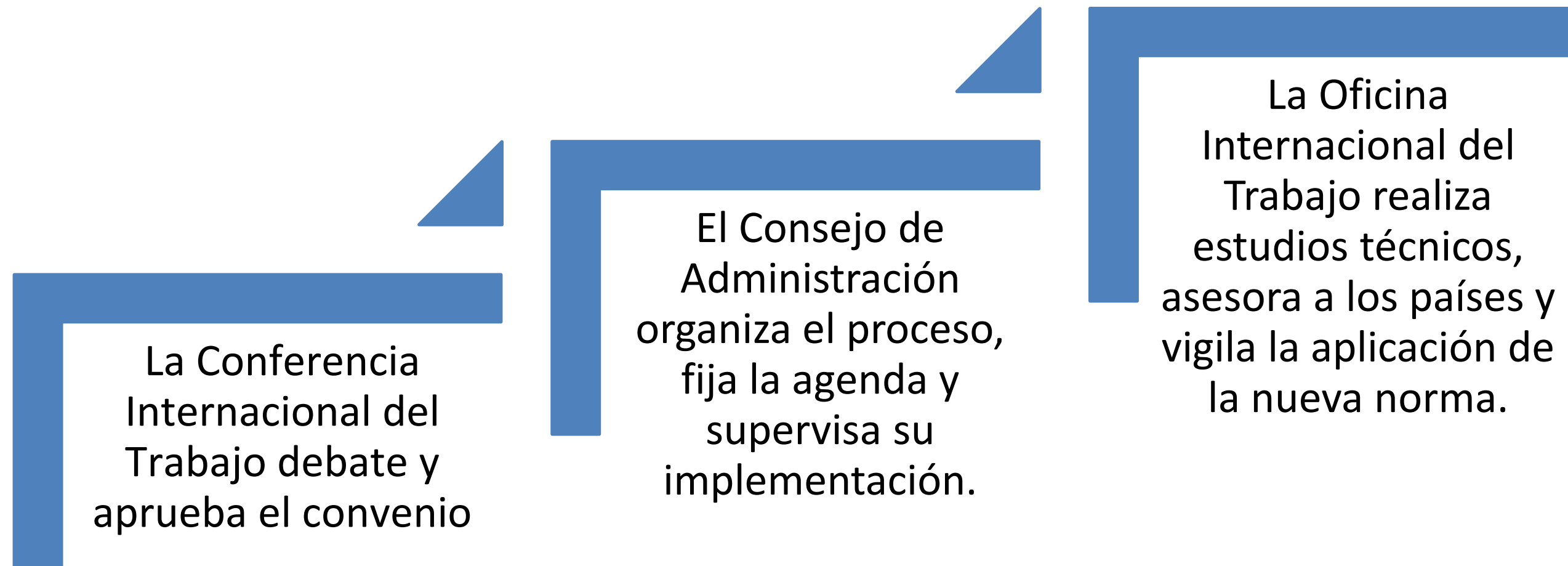
E) PUBLICAR ESTADÍSTICAS LABORALES MUNDIALES

RELACIÓN ENTRE LOS TRES ÓRGANISMOS INTERNACIONALES Y SUS SIMILARES EN COLOMBIA

ÓRGANO	FUNCIÓN PRINCIPAL	EQUIVALENCIA APROXIMADA EN EL COLOMBIA
Conferencia Internacional del Trabajo	Crea normas y define políticas generales	Poder legislativo
Consejo de Administración	Dirige y supervisa la organización	Gobierno o poder ejecutivo
Oficina Internacional del Trabajo	Ejecuta las decisiones y presta apoyo técnico	Administración pública o secretaría técnica

EJEMPLO PRÁCTICO DELIBERACIÓN EN LA OIT

Si la OIT decide expedir una nueva norma sobre salud mental en el trabajo:



NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Las Normas Internacionales del Trabajo son instrumentos jurídicos adoptados por la OIT para regular aspectos laborales fundamentales.

CONVENIOS:

Tratados internacionales obligatorios para los Estados que los ratifican.

RECOMENDACIONES:

Directrices no vinculantes que complementan los convenios.

PROTOCOLOS:

Instrumentos que actualizan o complementan convenios existentes.

02. La Relación entre Colombia y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)



TRATADOS INTERNACIONALES

Constitución

LEY (leyes congreso,
decretos presidente
carácter legislativo)

DECRETOS (decretos,
resoluciones ejecutivas, y
demás actos del presidente
con fundamentos de ley)

Actos de otras autoridades nacionales,
diferentes del presidente de la
república, según su jerarquía

ORDENANZAS DEPARTAMENTALES/ ACUERDOS DISTRITALES
(actos de asambleas departamentales y concejo distrital de
Bogotá, actos de gobernadores y alcalde distrital, dictados
con fundamento en autorizaciones extraordinarias)

**Actos ordinarios gobernadores y
alcalde distrital**

Actos de las demás autoridades departamentales y
del distrito, según jerarquía

Actos de concejos municipales, Acuerdos municipales. Actos
de Alcaldes dictados con fundamento en autorizaciones
extraordinarias de los concejos

Actos ordinarios de alcaldes

Actos de las demás autoridades municipales, según
jerarquía

ESCALA NORMATIVA.

1. CAN.



2. CONSTITUCION.

3. LEY. (Decreto Ley)

4. DECRETOS.

5. RESOLUCIONES.

6. CIRCULARES.

7. PROTOCOLOS.

DECISION 584 DE 2004 DE LA CAN

RESOLUCION 957 DE 2005 DE LA CAN. (Norma supra del SGSST).

LEY 1562 DE 2012.

DECRETO 1443 DE 2013, compilado en el DECRETO 1072 DE 2015

RESOLUCION 312 DE 2019.

CIRCULAR 26 DE 2018.

PROTOCOLOS Y LINEAMIENTOS EN BIOSEGURIDAD.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.

**TRIBUNALES Y AUTORIDADES INTERNACIONALES EN
RIESGOS LABORALES.**

**ALTAS CORTES RAMA JUDICIAL
COLOMBIANA**

COMUNIDAD ANDINA CAN

**Sistema Interamericano de
Derechos Humanos**

CORTE SUPREMA DE
JUSTICIA

CONSEJO DE ESTADO

CORTE CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL ANDINO DE JUSTICIA

FACULTAD - INTERPRETACIÓN
PREJUDICIAL

**COMISIÓN
INTERAMERICANA DE
DERECHOS HUMANOS**

SECRETARÍA EJECUTIVA

SECRETARÍA EJECUTIVA
ADJUNTA DEL SISTEMA
DE CASOS, PETICIONES
Y MEDIDAS
CAUTELARES

MEDIDAS CAUTELARES

**CORTE
INTERAMERICANA DE
DERECHOS HUMANOS**

MEDIDAS
PROVISIONALES

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD.

Normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución.

En la Constitución está representado el bloque de constitucionalidad principalmente en:

1. En el artículo 9º sobre relaciones exteriores.
2. El artículo 93 y 94 sobre la prevalencia de tratados de derechos humanos.
3. En el artículo 214 sobre derechos humanos en estados de excepción.
4. El artículo 53 sobre convenios internacionales del trabajo.
5. El artículo 102 sobre la modificación de límites territoriales mediante tratados.

DIFERENCIAS

	SUPRANACIONALIDAD	BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD
Naturaleza y Origen	Delegación de soberanía a una entidad internacional	Normas internacionales complementarios a la Constitución de un país.
Jerarquía Normativa	Tienen una jerarquía superior a las leyes nacionales.	Las normas que forman parte del bloque tienen la misma jerarquía que la Constitución
Instituciones y Control	Instituciones independientes con autoridad decisoria y sancionatoria sobre los Estados	Garantiza la conformidad de las leyes con la Constitución y normas del bloque jurídico.
Aplicación	Se aplica a través de las decisiones y normativas de dicha organización.	Se aplica en el ámbito interno para garantizar la supremacía de la Constitución

OIT.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL (OIT).

Reunión 110 de la Conferencia Internacional del trabajo (27 mayo y 11 de junio de 2022). ESTADOS comprometidos con respetar y promover el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable.



CONVENIO 155 DE LA OIT (1981). Trámite de ratificación.

- **La Política debe hacer efectiva la garantía de la Seguridad y Salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. (Lugares, herramientas seguras, insumos adecuados para la operación; EPP adecuados, relaciones seguras con las herramientas de trabajo, entre otros).**
- **El Estado debe adoptar por legislación o reglamento medidas necesarias para hacer efectiva la política de Seguridad y Salud del trabajador y Medio ambiente de trabajo seguro.**

CONVENIO 187 OIT, 2006. trámite ratificación.

- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo, que garantice una mejora continua para prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, evaluando los riesgos y peligros en el trabajo, combatir su origen, los riesgos o peligros del trabajo, desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de SST.

Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.



PREGUNTA.

¿ Que es peligro eminente en riesgos laborales?.

¿ Norma que establece el peligro eminente en riesgos laborales?.

PREGUNTA.

¿ Que norma establece la capacitación permanente en riesgos laborales?.

Introducción

¿Qué es la Decisión 584?



Es un instrumento normativo de la Comunidad Andina que establece directrices comunes en seguridad y salud en el trabajo países de la CAN.

- Propósito:**

Garantizar condiciones seguras y saludables para los trabajadores de los países miembros: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.

- Importancia:**

Promueve la armonización legislativa, protege derechos laborales y fomenta una cultura preventiva.

ALCANCE Y APLICACIÓN.

- **¿A quién aplica?**
- Empleadores, trabajadores y entidades estatales de los países miembros.
- Sectores públicos y privados.
- **Ámbito:**
- Prevención de riesgos laborales.
- Regulación de condiciones de trabajo.
- Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

OBLIGACIONES



Estados Miembros

- Diseñar y ejecutar políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover programas de capacitación y formación.
- Fortalecer sistemas de inspección laboral.



Empleadores

- Identificar y controlar riesgos laborales.
- Garantizar equipos y condiciones seguras.
- Realizar evaluaciones periódicas de los entornos laborales.



Trabajadores

- Cumplir con las normas de seguridad.
- Participar en las capacitaciones
- Informar sobre riesgos o incidentes.

INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO I

- Definiciones y los principios generales del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Su objetivo es sentar las bases en SST para la aplicación de las normas en los Países Miembros.

DEFINICIONES PRINCIPALES

- a) **País Miembro:** Cada uno de los países de la Comunidad Andina.
- b) **Trabajador:** Persona que realiza **una actividad** laboral, incluyendo independientes y empleados públicos.
- c) **Salud:** Derecho fundamental que va más allá de la ausencia de enfermedad, abarcando condiciones físicas y mentales.
- d) **Medidas de Prevención:** Acciones destinadas a disminuir riesgos laborales.

DEFINICIONES PRINCIPALES

e) **Riesgo Laboral:** Probabilidad de daño por exposición a un factor peligroso.

f) **Actividades de alto riesgo:** Labores con alta probabilidad de daño a la salud.

g) **Lugar de trabajo:** Espacio donde los trabajadores realizan su labor.

h) **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Factores que influyen en los riesgos laborales.

DEFINICIONES PRINCIPALES

- i) **Equipos de protección personal:** Herramientas utilizadas para proteger al trabajador.

- j) **Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:** Conjunto de mecanismos para establecer políticas y objetivos de seguridad.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

- Promover y regular acciones en los centros de trabajo para proteger la salud de los trabajadores.
- Reducir o eliminar daños laborales mediante medidas de control y actividades preventivas.
- Fomentar políticas de prevención y participación entre Estados, empleadores y trabajadores.

Introducción al Capítulo II

- La necesidad de adoptar una política nacional que identifique riesgos, proponga soluciones basadas en avances científicos y tecnológicos, y promueva una coordinación interinstitucional efectiva.
- La obligación de implementar medidas como la creación de mapas de riesgos, sistemas de vigilancia epidemiológica y registros de accidentes laborales, con el fin de prevenir incidentes y enfermedades profesionales.

Responsabilidad compartida entre gobiernos, empleadores, trabajadores

- La importancia de fomentar la formación y capacitación de trabajadores y profesionales en temas de seguridad y salud, asegurando estándares de calidad que garanticen su eficacia en el entorno laboral.
- El compromiso de los gobiernos para desarrollar marcos legislativos armonizados, estableciendo estándares mínimos de seguridad, regulación de operaciones peligrosas, y mecanismos de inspección y control.

Introducción al Capítulo III

Incluyen:

1. Elaboración de un plan integral de prevención de riesgos:

- Formular una política empresarial que incluya objetivos claros, recursos, responsables y programas específicos en seguridad y salud ocupacional.
- Realizar evaluaciones iniciales y periódicas de riesgos laborales mediante mapas de riesgos y sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Combatir los riesgos desde su origen, priorizando medidas colectivas sobre individuales, y garantizando el acceso **gratuito a equipos de protección personal.**

GESTIÓN PROACTIVA

2.Reducción de riesgos:

- Sustituir progresivamente sustancias y procedimientos peligrosos por alternativas seguras.
- Diseñar estrategias preventivas en los métodos de trabajo y producción que refuercen la seguridad.
- Mantener registros actualizados de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, accesibles a empleadores, trabajadores y autoridades competentes.

3.Capacitación e información a los trabajadores:

- Informar a los empleados sobre los riesgos laborales y capacitarlos para prevenir, minimizar y eliminar dichos riesgos.
- Establecer mecanismos para asegurar que únicamente trabajadores capacitados accedan a áreas de alto riesgo.

SITUACIONES DE EMERGENCIA

4. Responsabilidad en la atención médica y emergencias:

- Realizar exámenes médicos preempleo, periódicos y de retiro, sin costo alguno para los trabajadores y preferiblemente durante la jornada laboral.
- Garantizar primeros auxilios y atención médica en casos de emergencia, especialmente en actividades de alto riesgo.

5. Coordinación en espacios compartidos:

- Implementar sistemas de respuesta a emergencias que incluyan incendios, desastres naturales y accidentes graves.
- Asegurar la responsabilidad solidaria de los empleadores en lugares de trabajo compartidos por varias empresas o cooperativas

Introducción al Capítulo IV

Derechos de los Trabajadores

Los derechos contemplados en este capítulo garantizan a los trabajadores el acceso a condiciones laborales que salvaguarden su bienestar.

- Ambiente laboral adecuado: Derecho a un entorno que permita el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, incorporando la participación y consulta en temas de prevención y control de riesgos laborales.
- Información sobre riesgos: Los trabajadores tienen derecho a ser informados de los peligros inherentes a sus actividades y a recibir información sobre las medidas de prevención implementadas por el empleador.
- Inspecciones de seguridad: Posibilidad de solicitar inspecciones al centro de trabajo cuando existan riesgos que comprometan la seguridad y salud, garantizando su participación activa durante estas diligencias.

INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO IV

Derechos de los Trabajadores

- Interrupción de actividades por **peligro inminente**: Derecho a suspender sus labores si consideran que existe un riesgo inmediato para su seguridad o la de sus compañeros, sin que esto implique sanciones, salvo casos de mala fe o negligencia grave.
- Privacidad y confidencialidad médica: Derecho a conocer los resultados de exámenes médicos realizados en el contexto laboral, garantizando la confidencialidad y limitando el acceso a dicha información al personal médico.
- Capacitación continua: Derecho a recibir **formación continua** en temas de prevención y protección de la salud en el trabajo.

Obligaciones de los Trabajadores

Conjunto de deberes que los trabajadores deben cumplir para promover la prevención de riesgos laborales y garantizar su bienestar, entre ellos:

- Cumplimiento normativo: Seguir las normas, reglamentos y programas de seguridad establecidos en el lugar de trabajo.
- Colaboración activa: Cooperar con el empleador en el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud, utilizando adecuadamente los instrumentos de trabajo y equipos de protección.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Responsabilidad individual y colectiva: Informar sobre cualquier situación peligrosa o dolencia relacionada con sus labores y velar tanto por su salud como por la de sus compañeros.
- Participación en actividades preventivas: Tomar parte en investigaciones de accidentes, **programas de capacitación** y actividades organizadas por el empleador o la autoridad competente para prevenir riesgos laborales.
- Cumplimiento de exámenes médicos y rehabilitación: Someterse a los exámenes médicos requeridos y participar en procesos de rehabilitación integral según las normativas aplicables.

El Capítulo IV, los derechos fundamentales y su rol activo en la prevención de riesgos y en la construcción de ambientes laborales saludables.

La colaboración mutua entre empleadores y trabajadores, así como el cumplimiento de los deberes establecidos, es importante para minimizar los riesgos y garantizar el bienestar de todos los involucrados.

Capítulo V

El Capítulo V, sobre trabajadores con discapacidad, estado de embarazo o lactancia, edad (niñas, niños y adolescentes), medidas adicionales de seguridad y salud en el trabajo y la igualdad de condiciones laborales y preservar los derechos fundamentales de estos grupos, considerando los riesgos específicos a los que pueden estar expuestos.

PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

- Incorporar las condiciones particulares de cada trabajador en las evaluaciones de riesgos.
- Implementar medidas preventivas y correctivas personalizadas para minimizar los riesgos y garantizar su bienestar.

Protección a las Trabajadoras en Estado de Embarazo y Lactancia

- Adaptación de las condiciones laborales para evitar la exposición a riesgos.
- Traslado temporal a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud.
- Garantía de sus derechos laborales conforme a la legislación nacional.

Protección de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores

Los Artículos 28 a 30

1. Prohibición de trabajos peligrosos:

Queda prohibida la contratación de menores de 18 años para actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su desarrollo físico y mental (Artículo 28).

Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores

2. Evaluación previa de riesgos:

- Antes de contratar a menores, el empleador debe evaluar los riesgos del puesto a desempeñar y adoptar medidas preventivas, como informar tanto a los menores como a sus padres o responsables sobre los riesgos y las medidas adoptadas.

3. Exámenes médicos obligatorios:

- En trabajos peligrosos, los exámenes deben practicarse hasta los 21 años, **al menos una vez al año**.
- Los resultados deben ser informados a los padres, representantes o responsables.

Capítulo VI Sanciones por Infracciones a las Normas de Prevención de Riesgos

Se deben considerar:

- Gravedad de la falta: Clasificación riesgo generado por la infracción.
- Número de personas afectadas: atención al de trabajadores.
- Lesiones o daños producidos: analizar el daño efectivo como el potencial
- Reincidencia: Agravante en caso de repetición de la misma infracción.

Estas sanciones tienen como propósito prevenir futuras omisiones.

Medidas Frente a Peligros Inminentes

La autoridad competente tiene la facultad de:

- Paralizar total o parcialmente las actividades: La medida busca eliminar los riesgos de forma inmediata mientras se subsanan las deficiencias detectadas.
- Cerrar definitivamente el lugar de trabajo: Se aplica en situaciones extremas cuando el peligro no puede ser mitigado adecuadamente.

Creación y Composición del CAASST

El Artículo 33 formaliza la creación del CAASST como órgano asesor clave para el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión, el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, y la Secretaría General de la Comunidad Andina en temas de seguridad y salud ocupacional.

Integrantes: Lo conforman las autoridades nacionales competentes en seguridad y salud laboral de cada País Miembro.

Designación: Cada país designará a sus representantes, quienes serán acreditados ante la Secretaría General de la Comunidad Andina a través de su Ministerio de Relaciones Exteriores.

Funciones Principales del CAASST

El Comité tiene como funciones incluyen:

- Apoyo en la implementación: Garantizar la ejecución de las disposiciones del Instrumento Andino.
- Asesoría técnica: Emitir opiniones técnicas no vinculantes.

Funciones Principales del CAASST

El Comité tiene como funciones incluyen:

- Propuestas normativas: Sugerir modificaciones, ampliaciones o normas complementarias
- Resolución de discrepancias: Proveer criterios técnicos para resolver conflictos de interpretación o aplicación.
- Creación de Grupos de Trabajo: Integrar expertos en áreas específicas.

Coordinación con otros órganos

El CAASST coordinará sus actividades con otros comités y órganos andinos, como el Comité Andino de Autoridades de Migración (CAAM).

- Participación de observadores: Pueden participar representantes de organismos internacionales y del Sistema Andino de Integración, aportando una perspectiva global a las discusiones del Comité.

PREGUNTA.

¿Los profesionales en seguridad y salud en el trabajo tienen fuero o independencia frente a los empleadores por sus actividades en SST?.

RESOLUCION 957: 23 de setiembre de 2005.



INTRODUCCIÓN

La Resolución 957 de 2005, regula el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, enmarcado dentro de la Decisión 584 de 2004 de la CAN. Este reglamento tiene como objetivo armonizar y promover la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo entre los países miembros de la Comunidad Andina, garantizando condiciones laborales seguras, saludables y dignas para los trabajadores de la región.



OBJETIVOS

- Desarrollar sistemas nacionales de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la cooperación entre empleadores, trabajadores, y autoridades laborales.
- Mejorar las condiciones de trabajo mediante prevención, protección y monitorización.

CAPÍTULO I GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Gestión Administrativa:

- Incluye políticas, organización, administración, implementación y verificación.
- Promoción de seguridad y salud laboral.
- Recolección y análisis de información estadística.



2. Gestión Técnica:

- Identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el trabajo.
- Seguimiento a las medidas preventivas implementadas.

3. Gestión del Talento Humano:

- Capacitación y motivación de los trabajadores.
- Formación **continua** en seguridad y salud laboral.

4. Procesos Operativos Básicos:

- Investigación de accidentes de trabajo.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores, incluyendo la implementación de planes de emergencia y mantenimiento de equipos de seguridad.

CAPÍTULO II MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

1. Protección de los Trabajadores:

- Los trabajadores no deben sufrir perjuicio alguno por hacer reclamos sobre la seguridad laboral.
- En situaciones de peligro inminente, los trabajadores tienen derecho a interrumpir actividades y a ser informados sobre los riesgos.

2. Confidencialidad en la Salud:

- La información médica de los trabajadores debe ser tratada con la máxima confidencialidad y utilizada únicamente para acciones preventivas.

3. Resultados de Evaluaciones Médicas:

- Los resultados deben ser entregados al trabajador, y el empleador debe tener acceso a esta información solo para tomar acciones correctivas y preventivas.

Resolución 957 de 2005.

Artículo 6.- El personal que preste servicios de seguridad y salud en el trabajo, deberá gozar de **independencia profesional**, respecto del empleador así como de los trabajadores y de sus representantes.

Capítulo III Responsabilidades y Sanciones

1. Responsabilidad Solidaria: Los empleadores y otros actores laborales, como contratistas y subcontratistas, serán solidariamente responsables de las condiciones de seguridad y salud.
2. Incumplimiento de Obligaciones: El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud generará sanciones proporcionales al nivel de incumplimiento.
3. Medidas Correctivas: Cuando se detecte una violación a las normativas de seguridad, las autoridades nacionales podrán imponer medidas correctivas y sanciones.

CAPÍTULO IV: DISPOSICIONES FINALES.

- Facilitación de Criterios Técnicos: El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo facilitará criterios técnicos para garantizar la correcta aplicación de la Decisión 584 y de la Resolución 957.
- Vigencia: La Resolución 957 entra en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.

COLOMBIA Y LA OIT

60+

Convenios
ratificados
por Colombia

1919

Colombia es miembro fundador de la OIT

1991

Constitución: art. 53 incorpora convenios a la legislación interna

1997

Corte Constitucional desarrolla el bloque de constitucionalidad laboral

2005

Sentencia C-401 consolida la jerarquía de los convenios OIT (C. Const.)

EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

El bloque de constitucionalidad es una figura jurídica que permite que algunas normas que no están escritas directamente en la Constitución tengan la misma importancia y fuerza para proteger los derechos fundamentales.

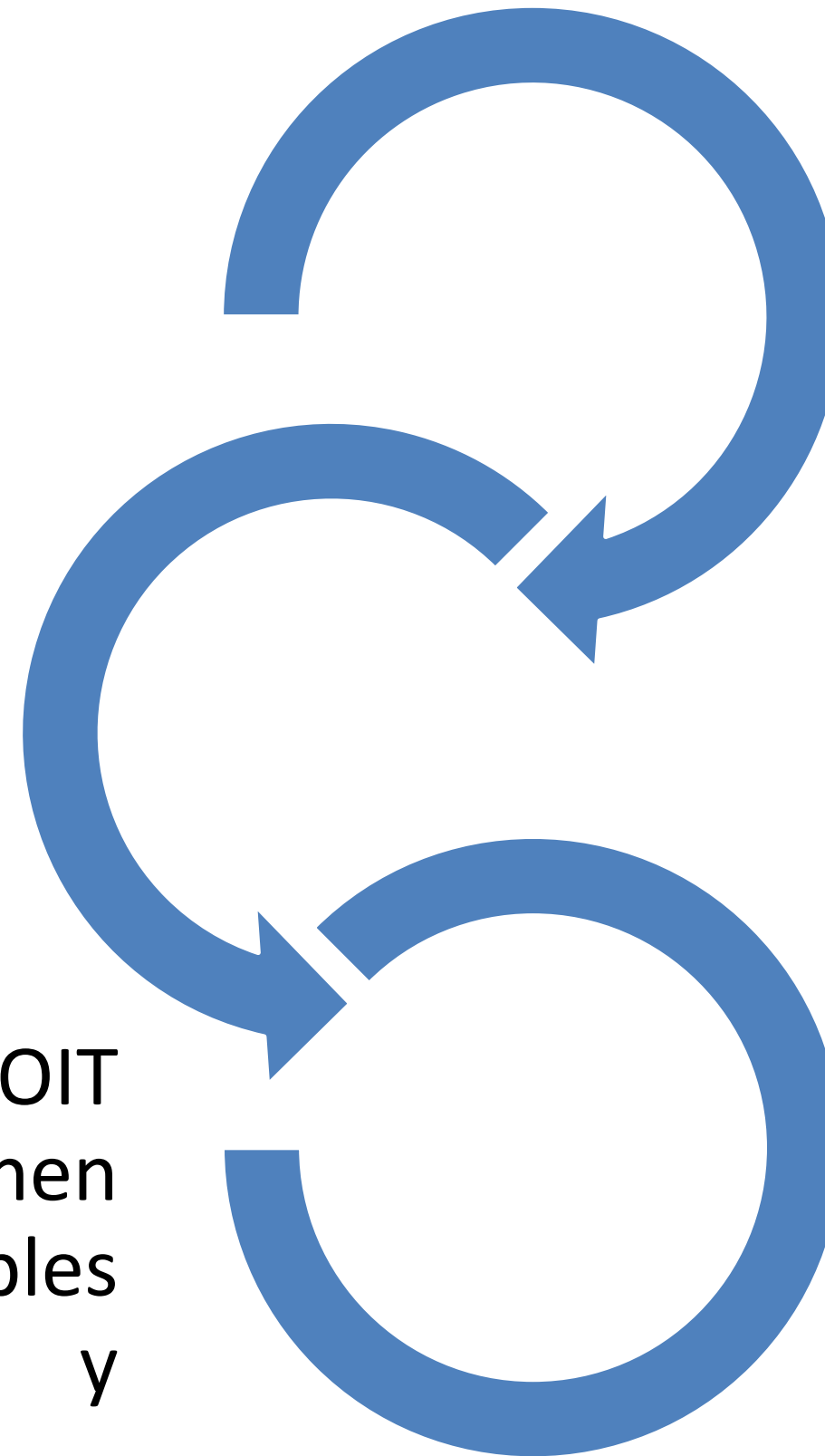
"EXTENSIÓN"

formada por tratados internacionales y normas especiales que ayudan a interpretar y complementar el texto constitucional.

INCORPORACIÓN DE LOS CONVENIOS EN COLOMBIA

Artículo 53 de la Constitución Política: Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

Los convenios de la OIT ratificados por Colombia tienen fuerza normativa y son aplicables por jueces, empleadores y trabajadores.



Artículo 93 Constitucional: Los tratados internacionales sobre derechos humanos prevalecen en el orden interno y conforman el bloque de constitucionalidad cuando reconocen derechos fundamentales.

EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD Y LOS CONVENIOS DE LA OIT

Figura jurídica que permite integrar ciertos tratados internacionales de derechos humanos al rango constitucional, complementando y fortaleciendo la Constitución de 1991 para brindar mayor protección a las personas.

Art. 93 C.P.

Los tratados y convenios ratificados que reconocen derechos humanos y prohíben su limitación en estados de excepción prevalecen en el orden interno.

Art. 53 C.P.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna colombiana.

CONVENIOS OIT CON JERARQUÍA CONSTITUCIONAL (C. Const. C-401/2005)

3. PRINCIPALES CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS Y APLICABLES EN COLOMBIA



CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

C29

Trabajo Forzoso

Ley 23/1967

C87

Libertad Sindical

Ley 26/1976

C98

Negociación Colectiva

Ley 27/1976

C100

Igual Remuneración

Ley 54/1962

C105

Abolición Trabajo Forzoso

Ley 54/1962

C111

No Discriminación Empleo

Ley 22/1967

C138

Edad Mínima de Admisión

Ley 515/1999

C182

Formas Trabajo Infantil

Ley 704/2001

CONVENIOS OIT ENFOQUE DE RIESGO LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL

Convenio OIT	Ley de Ratificación en Colombia	Enfoque de Riesgo Laboral y Salud Ocupacional
C161 - Servicios de Salud	Ley 378 de 1997	Obliga a las empresas a tener servicios preventivos de salud ocupacional.
C159 - Readaptación Profesional y Empleo (Personas Inválidas) (1983)	Ley 82 de 1988	Exige políticas de rehabilitación integral, reubicación y reintegro laboral tras un accidente o discapacidad.
C017 - Indemnización por Accidentes del Trabajo (1925)	Ley 10 de 1932	Garantiza el pago de indemnizaciones y prestaciones médicas por accidentes.
C018 – Enfermedades Profesionales (1925)	Ley 10 de 1932	Regula la compensación económica y médica ante patologías del trabajo.

CONVENIOS OIT ENFOQUE DE RIESGO LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL

Convenio OIT	Ley de Ratificación en Colombia	Enfoque de Riesgo Laboral y Salud Ocupacional
C162 - Utilización del Asbesto en Condiciones de Seguridad (1986)	Ley 436 de 1998	Controla la exposición a este material (luego prohibido en el país por la Ley 1968 de 2019).
C167 - Seguridad y Salud en la Construcción (1988)	Ley 52 de 1993.	Establece las medidas técnicas de prevención en obras y trabajos en altura.
C190 - Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2019)	Ley 2528 de 2025	Mitiga los riesgos psicosociales al proteger contra el acoso y la violencia laboral.

CONVENIO 29 — TRABAJO FORZOSO

Estado en Colombia:

Ratificado. Ley
23 de 1967

En vigor desde el
4 de marzo de
1969

OBJETO Y ÁMBITO:

El Convenio 29 obliga a los Estados miembros a suprimir en el más breve plazo posible el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

DISPOSICIONES:

Artículo 2, numeral 1 — Definición:

"A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente."

CONVENIO 29 — TRABAJO FORZOSO

APLICACIÓN EN COLOMBIA

En el ordenamiento colombiano la prohibición del trabajo forzoso tiene rango constitucional (art. 17 C.P.: "Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas"). El artículo 23 del CST refuerza la voluntariedad como elemento esencial del contrato de trabajo. La Corte Constitucional ha citado el C29 al controlar normas sobre trabajo obligatorio en comunidades indígenas y en contextos carcelarios.

CONVENIO 87 — LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

OBJETO Y ÁMBITO:

Garantiza el derecho de trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, con plena autonomía frente al Estado.

DISPOSICIONES:

Artículo 2

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Estado en Colombia:



Ratificado.
Ley 26 de
1976

En vigor
desde el
16
noviembre
de 1976

CONVENIO 87 — LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

APLICACIÓN EN COLOMBIA

El Convenio 87, y los demás convenios de la OIT referidos al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical que forman parte del bloque de constitucionalidad, constituyen un parámetro complementario del artículo 39 de la Constitución. En la práctica, los artículos del CST que limitan la multifiliación sindical o la constitución de sindicatos han sido examinados a la luz de este convenio, resultando varios de ellos inexecutable.

CONVENIO 98 — DERECHO DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBJETO Y ÁMBITO:

Protege a los trabajadores contra actos antisindicales, garantiza la independencia entre organizaciones de trabajadores y empleadores, y promueve la negociación colectiva voluntaria.

Estado en Colombia:

Ratificado. Ley 27 de 1976	En vigor desde el 16 noviembre de 1976
----------------------------	--

DISPOSICIONES:

Artículo 1

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”

CONVENIO 98 — DERECHO DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

APLICACIÓN EN COLOMBIA

Relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva respectivamente, integran el bloque de constitucionalidad. Por ello, si las normas que versan sobre el derecho de asociación sindical y negociación colectiva en el Código Sustantivo del Trabajo son contradictorias con los Convenios 87 y 98 de la OIT, estos Convenios se aplicarán de forma directa sobre las disposiciones del mismo Código.

CONVENIO 100 — IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

OBJETO Y ÁMBITO:

Exige la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Es uno de los instrumentos centrales en materia de igualdad de género en el trabajo.

Estado en Colombia:

Ratificado. Ley 54 de 1962	En vigor desde el 7 de junio de 1963
----------------------------	--------------------------------------

DISPOSICIONES:

Artículo 1

“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”

CONVENIO 100 — IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

APLICACIÓN EN COLOMBIA

El artículo 143 del CST prohíbe diferencias:

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

CONVENIO 182 — PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

OBJETO Y ÁMBITO:

Exige la adopción de medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, con carácter de urgencia.

Estado en Colombia:

Ratificado. Ley 704 de 2001

En vigor desde el 28 de enero de 2005

DISPOSICIONES:

Artículo 1

“...Adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.”

CONVENIO 182 — PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

APLICACIÓN EN COLOMBIA

En el contexto del conflicto armado colombiano, el reclutamiento forzado de menores por grupos ilegales es considerado crimen de guerra conforme a este convenio y al Estatuto de Roma.

CONVENIO 169 — PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES

OBJETO Y ÁMBITO:

Reconoce los derechos de los pueblos indígenas y tribales y establece el derecho a ser consultados sobre decisiones que les afecten.

Estado en Colombia: 

Ratificado. Ley 21 de 1991	En vigor y como parte del bloque constitucionalidad
----------------------------------	---

DISPOSICIONES:

Artículo 6

“...los gobiernos deberán: (a) consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas...”

CONVENIO 169 — PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES

APLICACIÓN EN COLOMBIA

En el contexto del conflicto armado colombiano, el reclutamiento forzado de menores por grupos ilegales es considerado crimen de guerra conforme a este convenio y al Estatuto de Roma.

04. Aplicación de los Convenios de la OIT en la Jurisprudencia Colombiana



Sentencia T-568/1999

Contexto del caso:	Sindicato de Empresas Varias de Medellín vs. Ministerio de Trabajo
Aplicación de la OIT:	La Corte estableció que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT aprobadas por el Consejo de Administración son vinculantes para Colombia. • Convenio 87 OIT (libertad sindical) • Convenio 98 OIT (derecho de sindicación y negociación colectiva)
Conclusión del fallo:	La Corte determinó que el servicio de recolección de basuras NO era servicio esencial según estándares OIT, por lo que la declaración de ilegalidad de la huelga fue contraria a los compromisos internacionales

Sentencia C-401/2005

Contexto del caso:	Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)
Aplicación de la OIT:	La Corte fijó la metodología caso por caso para determinar qué convenios integran el bloque de constitucionalidad <i>"Todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución"</i>
Conclusión del fallo:	Los convenios de la OIT NO pueden ser considerados simplemente como parámetros supletorios, sino que son fuente principal y directa de derecho

Sentencia T-261/2012

Contexto del caso:	Aplicación directa de los Convenios 87 y 98 sobre el Código Sustantivo del Trabajo Los jueces pueden inaplicar normas internas que contraríen los convenios OIT (excepción de inconstitucionalidad)
Aplicación de la OIT:	Los convenios 87 y 98 se aplican directamente sobre el CST
Conclusión del fallo:	Mecanismo de aplicación: 1. Identificación del convenio OIT aplicable 2. Verificación de su pertenencia al bloque de constitucionalidad 3. Aplicación directa sobre la norma interna 4. Inaplicación de la norma nacional si es contraria

Sentencia SL415-2021

Contexto del caso:	Multiafiliación sindical
Aplicación de la OIT:	La Corte Suprema aplica directamente los principios del Convenio 87 OIT para proteger la libertad sindical positiva
Conclusión del fallo:	Reconoció la multiafiliación sindical como un derecho protegido directamente por el Convenio 87, y confirmó el fuero circunstancial y la obligación de reintegro de los trabajadores despedidos.

Sentencia C-288/2024

Contexto del caso:	Demanda contra el artículo 481 del CST y artículo 70 de la Ley 50 de 1990 sobre pactos colectivos Los demandantes alegaban violación de los Convenios 98 y 154 OIT
Aplicación de la OIT:	La Corte analizó los artículos 4 del Convenio 98 y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT
Conclusión del fallo:	1. Coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas 2. derecho de negociación colectiva no es exclusivo de las organizaciones sindicales 3. Los pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de asociación sindical ni de negociación colectiva

RESUMEN JURISPRUDENCIA COLOMBIANA APLICABLE

T-568/1999
Corte Constitucional

Primer precedente: las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT aprobadas por el Consejo de Administración son vinculantes para Colombia.

**Libertad
sindical**

C-401/2005
Corte Constitucional

Fija la metodología caso por caso para determinar qué convenios integran el bloque de constitucionalidad. Ratifica el Convenio 87 como parámetro constitucional.

**Bloque
constitucionalidad**

T-261/2012
Corte Constitucional

Los convenios 87 y 98 se aplican directamente sobre el CST. Los jueces pueden inaplicar normas internas que los contraríen (excepción de inconstitucionalidad).

**Negociación
colectiva**

C-288/2024
Corte Constitucional

Los pactos colectivos no pueden menoscabar los derechos de las organizaciones sindicales ni contener beneficios superiores a los convencionales. Avala la coexistencia con convenciones.

**Derechos
sindicales**

SL415-2021
Corte Suprema de Justicia

En materia de multifiliación sindical, la Sala Laboral aplica directamente los principios del Convenio 87 OIT para proteger la libertad sindical positiva.

**Libertad
sindical**

05. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



CONCLUSIONES

1. La OIT es el principal organismo internacional en materia laboral

Desde su creación en 1919 ha contribuido a la construcción de estándares mínimos universales para garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y equitativas.

2. Los convenios ratificados por Colombia hacen parte del ordenamiento jurídico nacional

No son simples recomendaciones sino verdaderas normas jurídicas obligatorias que deben ser observadas por empleadores, trabajadores, autoridades administrativas y jueces de la República.

CONCLUSIONES

3. La Constitución Política reconoce la fuerza normativa de los instrumentos internacionales del trabajo

La Corte Constitucional ha señalado que varios de estos instrumentos integran el denominado bloque de constitucionalidad, su jerarquía normativa supera incluso la de muchas disposiciones legales ordinarias.

4. Los convenios fundamentales protegen derechos esenciales de trabajadores y empleadores

Estas garantías no solo benefician a los trabajadores, sino que también generan seguridad jurídica para los empleadores y contribuyen a la construcción de relaciones laborales estables y productivas.

CONCLUSIONES

5. Constituyen una fuente permanente de interpretación para jueces y autoridades administrativas

Los convenios y recomendaciones de la OIT son utilizados de manera constante por:

- Las altas Cortes.
- Ministerios.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

En numerosos casos, las decisiones se fundamentan en la interpretación realizada por los órganos de control de la OIT.

6. La OIT ha influido de manera decisiva en la legislación laboral colombiana

Gran parte de los Derecho Laboral colombiano tienen origen o inspiración en normas internacionales promovidas por la OIT.

Temas como la protección de la maternidad, la seguridad y salud en el trabajo, la inspección laboral, la igualdad salarial, la protección sindical y la prevención del trabajo infantil han sido desarrollados gracias a la influencia de los convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano.

CONCLUSIONES

7. Los convenios de la OIT fortalecen el Sistema de Seguridad Social y la Seguridad y Salud en el Trabajo

La aplicación de los estándares internacionales contribuye al fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales, protección de las personas con discapacidad y acceso efectivo a prestaciones económicas y asistenciales derivadas de la seguridad social.

Por esta razón, las normas de la OIT tienen especial relevancia en los procesos relacionados con pensiones de invalidez, calificación de pérdida de capacidad laboral, estabilidad laboral reforzada y riesgos laborales.

8. El cumplimiento de las normas internacionales favorece el desarrollo económico y social del país

Las normas de la OIT no deben entenderse únicamente como mecanismos de protección laboral. También constituyen herramientas para promover.

El respeto por los estándares internacionales genera confianza en los mercados, mejora las condiciones de inversión y fortalece la estabilidad institucional.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer el conocimiento y la aplicación de los convenios de la OIT

Promover la capacitación de empleadores, trabajadores, sindicatos, abogados y autoridades sobre las normas internacionales del trabajo, garantizando su adecuada aplicación en las relaciones laborales y en la solución de conflictos.

2. Garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales

Fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control para asegurar el respeto de los derechos fundamentales del trabajo, especialmente en materia de libertad sindical

RECOMENDACIONES

3. Impulsar ambientes de trabajo seguros y trabajo decente

Fomentar la implementación de políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de riesgos laborales y la formalización del empleo, contribuyendo a la protección de la dignidad y bienestar de los trabajadores.

4. Promover el diálogo social y la actualización normativa

Fortalecer la cooperación entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, así como la armonización de la legislación colombiana con los estándares internacionales de la OIT para responder a los desafíos actuales del mundo laboral.

Gracias



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



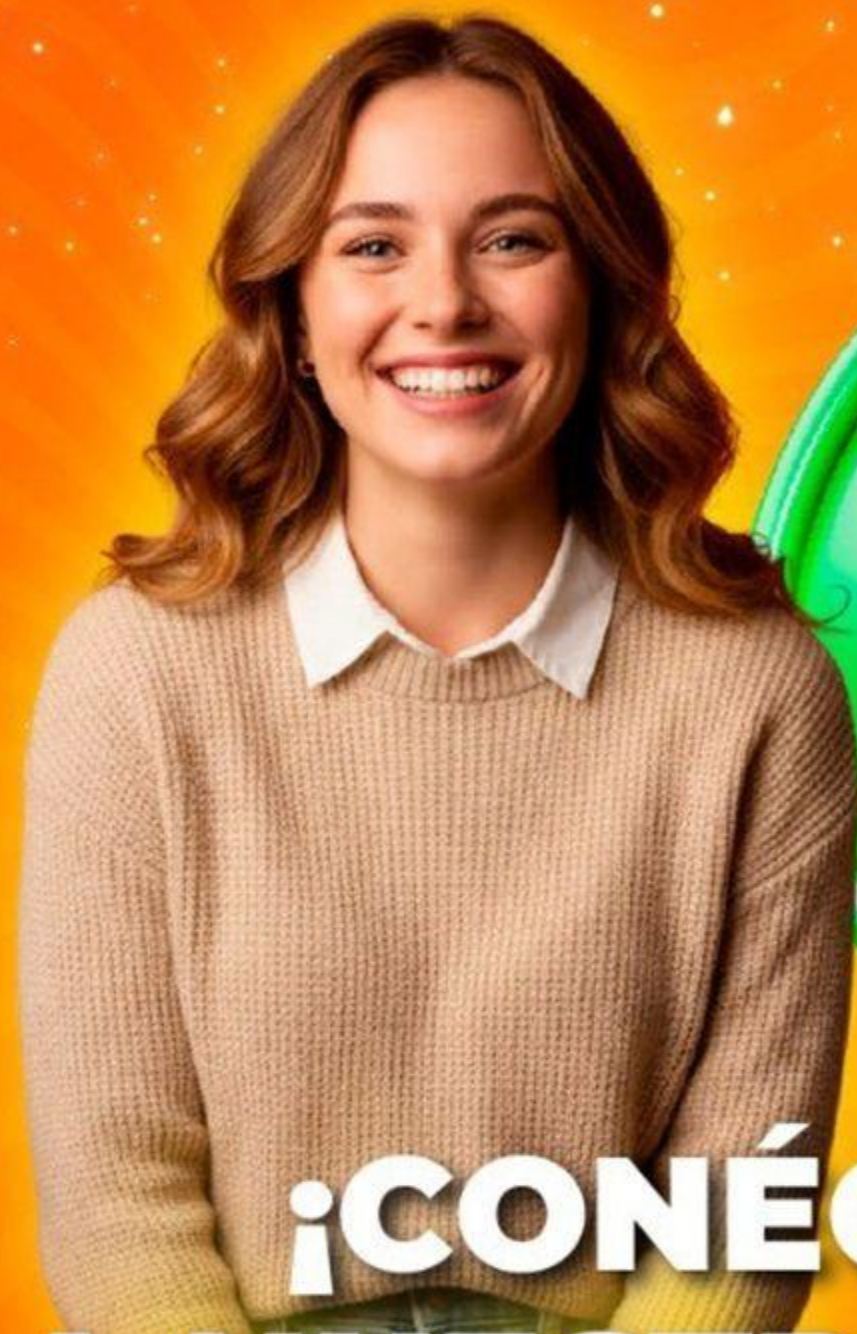


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp