POSITIVA COMPAÑÍA 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

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

57

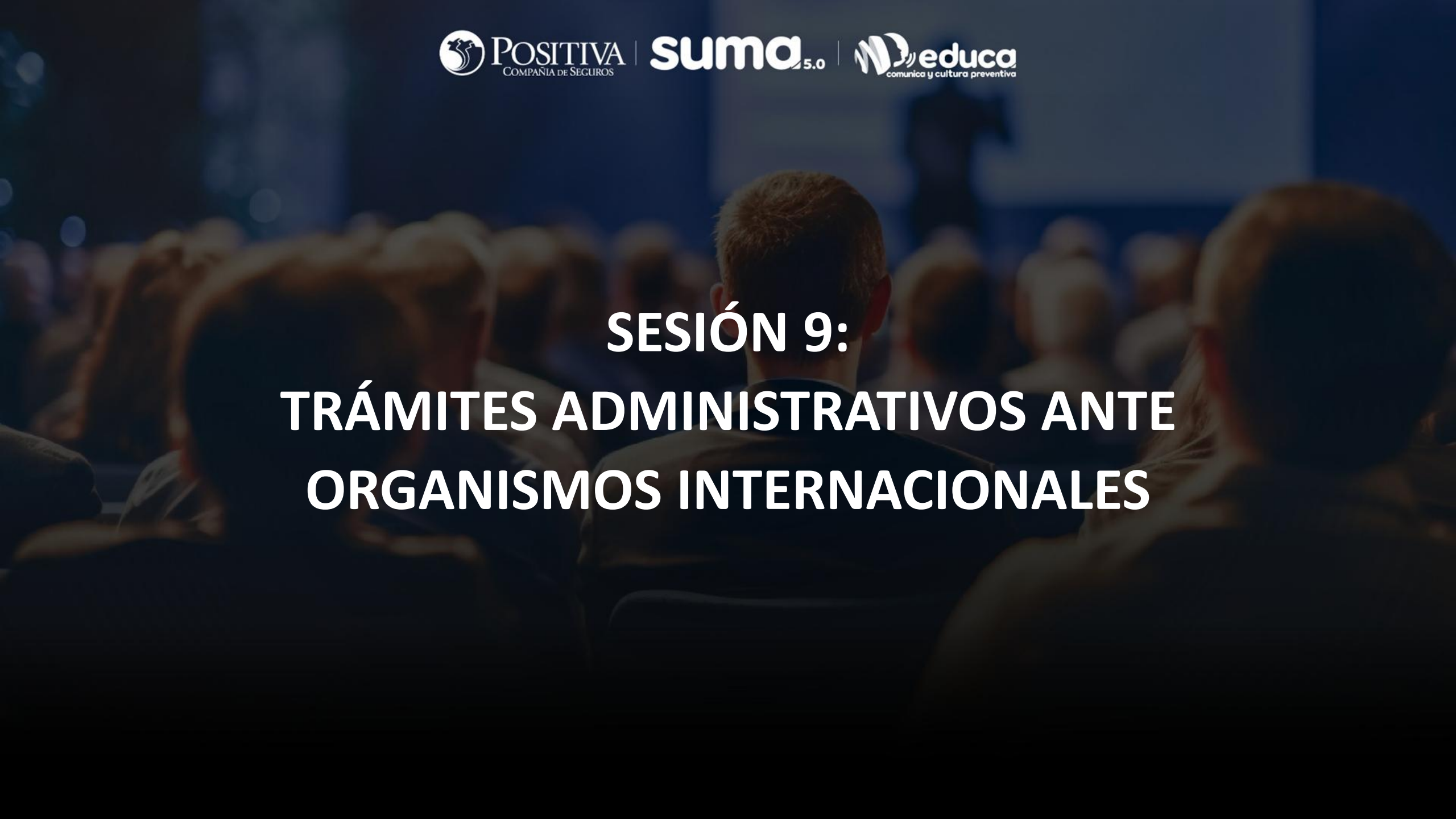


Comunidad Nacional de Conocimiento en

SST con un Enfoque Global desde una Perspectiva Legal

Talentos que **hacen país**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



SESIÓN 9:
TRÁMITES ADMINISTRATIVOS ANTE ORGANISMOS INTERNACIONALES



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 SST 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

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

02

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

03

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

04

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

05

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

Ruta del **conocimiento**

06

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

07

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

08

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

09

SESION 9:
TRÁMITES ADMINISTRATIVOS ANTE ORGANISMOS INTERNACIONALES

10

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

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



TEMÁTICA

01 FUNDAMENTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL Y ORGANISMOS

02 SISTEMA INTERAMERICANO

03 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

04 COMUNIDAD ANDINA Y TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD ANDINA (TJCA)

05 ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE INTEGRACIÓN (ALADI)

06 CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA

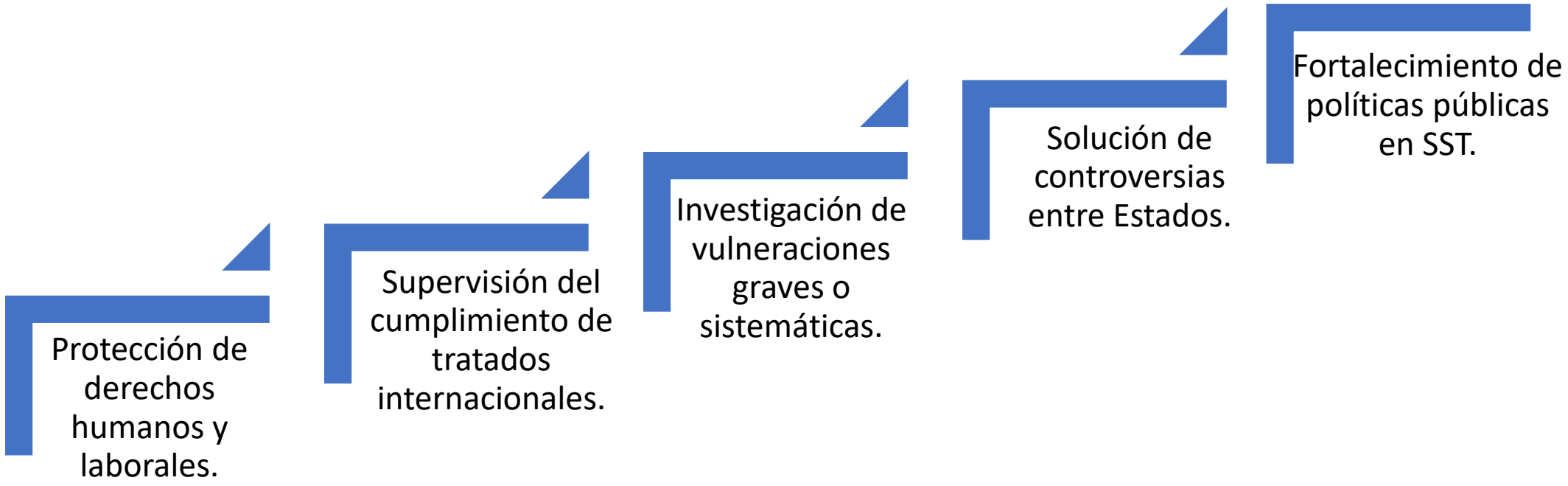
07 CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

01. FUNDAMENTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL Y ORGANISMOS.



¿POR QUÉ ACUDIR A ORGANISMOS INTERNACIONALES?

Estado que no adopta medidas suficientes para proteger a los trabajadores frente a riesgos laborales puede ser objeto de mecanismos internacionales de supervisión, según el instrumento aplicable.



¿QUÉ SON LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES?

Son instituciones creadas mediante tratados, acuerdos u otros instrumentos internacionales para desarrollar funciones comunes entre los Estados.

Naturaleza	Función
Judicial	Resolver controversias y aplicar el derecho internacional.
Administrativa	Tramitar reclamaciones y procedimientos.
Supervisora	Verificar el cumplimiento de compromisos internacionales.
Técnica	Emitir estándares, orientaciones y recomendaciones.
Integración	Armonizar políticas y normas entre países.

COLOMBIA Y EL DERECHO INTERNACIONAL

Principales fundamentos constitucionales:

- **ARTÍCULO 53**: Convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados.
- **ARTÍCULO 93**: Tratados de derechos humanos y reglas constitucionales de interpretación.
- **ARTÍCULO 226**: Internacionalización de las relaciones económicas, sociales y ecológicas.
- **ARTÍCULO 227**: Integración económica, social y política con otras naciones.

APLICACIÓN EN SST: los compromisos internacionales deben analizarse junto con la Constitución, las leyes, los decretos y las normas comunitarias aplicables.

CLASIFICACIÓN DE LOS TRÁMITES INTERNACIONALES



INSTRUMENTO INTERNACIONAL

Tratado, convención o pacto

Vinculante. Exige firma, **ley aprobatoria**, control constitucional y ratificación

Protocolo

Amplía un tratado base y se ratifica por separado, como el Protocolo de San Salvador.

Declaración

No se ratifica. Obliga por pertenencia al organismo y **orienta** la interpretación.

Decisión comunitaria

Derecho andino: aplicación inmediata, **efecto directo** y preeminencia, sin ley aprobatoria.

Recomendación

En la OIT **orienta** la legislación interna, pero no genera obligación internacional exigible.

Norma técnica

La ISO 45001 es **voluntaria**: se vuelve exigible por contrato, pliego o póliza.

INSTRUMENTOS CLAVE DEL SISTEMA INTERAMERICANO

Instrumentos generales

- Carta de la OEA, 1948
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948
- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, 1969 — Ley 16 de 1972
- Protocolo de San Salvador sobre derechos económicos, sociales y culturales, 1988 — **Ley 319 de 1996.**

Instrumentos especializados

- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, 1985 — Ley 409 de 1997
- Convención de Belém do Pará sobre violencia contra la mujer, 1994 — Ley 248 de 1995
- Convención sobre Desaparición Forzada de Personas, 1994 — Ley 707 de 2001
- Convención sobre Discapacidad, 1999 — Ley 762 de 2002

DEL TRATADO FIRMADO AL DERECHO EXIGIBLE

01	02	03	04	05
Negociación y firma	Ley aprobatoria	Control previo	Ratificación	Entrada en vigor

Excepción andina

Las Decisiones de la CAN rigen sin ley aprobatoria ni control previo: efecto directo y preeminencia sobre la norma interna.

Regla propia de la OIT

Todo convenio adoptado debe someterse a la autoridad competente en 12 a 18 meses, aunque no se ratifique.

ORGANISMO Y QUIÉN PUEDE RECURRIR

ORGANISMO	INSTRUMENTO CONSTITUTIVO	ÓRGANO QUE DECIDE	¿PUEDE ACUDIR EL PARTICULAR?
Organización de los Estados Americanos (OEA)	Carta de la OEA (1948) y Convención Americana (1969)	CIDH y Corte IDH	Sí: petición individual ante la CIDH, art. 44 CADH
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Constitución de la OIT (1919)	CEACR, Comité de Libertad Sindical y Consejo de Administración	No directamente: actúa por medio de un sindicato o un gremio
Comunidad Andina de Naciones (CAN)	Acuerdo de Cartagena (1969)	Comisión, Secretaría General y Tribunal de Justicia	Sí: Acción de incumplimiento, de nulidad e interpretación prejudicial.

ORGANISMO Y QUIEN PUEDE RECURRIR

ORGANISMO	INSTRUMENTO CONSTITUTIVO	ÓRGANO QUE DECIDE	¿PUEDE ACUDIR EL PARTICULAR?
Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)	Tratado de Montevideo (1980)	Comité de Representantes y Secretaría General	No: la gestión la hace el Estado
Organización de las Naciones Unidas (ONU)	Carta de las Naciones Unidas (1945)	Comités de tratados y Consejo de Derechos Humanos	Sí, si el Estado aceptó el mecanismo de comunicaciones
Corte Internacional de Justicia (CIJ)	Estatuto de la Corte (1945)	Corte Internacional de Justicia	No: solo los Estados son parte, art. 34.1 del Estatuto

CONVENIOS FUNDAMENTALES Y DE GOBERNANZA

62
CONVENIOS RATIFICADOS COLOMBIA

Los diez fundamentales

- C29 y su Protocolo de 2014, y C105: trabajo forzoso
- C87 y C98: libertad sindical y negociación colectiva
- C100 y C111: igualdad de remuneración y no discriminación
- C138 y C182: trabajo infantil
- C155 y C187: seguridad y salud en el trabajo, No ratificados aun.

Los cuatro de gobernanza

- C81: inspección del trabajo
- C129: inspección en la agricultura
- C122: política de empleo
- C144: consulta tripartita

INSTRUMENTO DE SST Y TRÁMITE

ORGANISMO	INSTRUMENTO CLAVE GENERAL	INSTRUMENTO EN SST	QUIÉN PUEDE ACTIVARLO
Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH)	Convención Americana, 1969	Protocolo de San Salvador, art. 7.e, y art. 26 CADH por jurisprudencia	Cualquier persona u ONG, ante la CIDH
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Constitución de 1919 y Declaración de 1998, enmendada en 2022	C155 y C187 no ratificados; vigentes el C161, C167, C170 y C174	Sindicato o gremio, arts. 24 y 26
Comunidad Andina de Naciones (CAN)	Acuerdo de Cartagena, 1969	Decisión 584 y Resolución 957, de aplicación directa	La persona afectada, ante la Secretaría General y el Tribunal

INSTRUMENTO DE SST Y TRÁMITE

ORGANISMO	INSTRUMENTO CLAVE GENERAL	INSTRUMENTO EN SST	QUIÉN PUEDE ACTIVARLO
Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)	Tratado de Montevideo, 1980	No regula seguridad y salud en el trabajo. Capitulo.	Solo los Estados
Organización de las Naciones Unidas (ONU)	Carta de 1945 y PIDESC de 1966	Art. 7.b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y Observación General 23	Comités de tratados, si el Estado aceptó el mecanismo
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)	Líneas Directrices para Empresas Multinacionales	Debida diligencia en SST de la empresa y su cadena	Cualquier interesado, ante el Punto Nacional de Contacto

02. SISTEMA INTERAMERICANO DERECHOS HUMANOS.



EL SISTEMA INTERAMERICANO DERECHOS HUMANOS.

El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos establecen las obligaciones de los Estados en materia de promoción, respeto y garantía de los derechos humanos en las Américas.



ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA)

La Organización de Estados Americanos para la cooperación, la democracia, los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo integral de los países del continente americano.

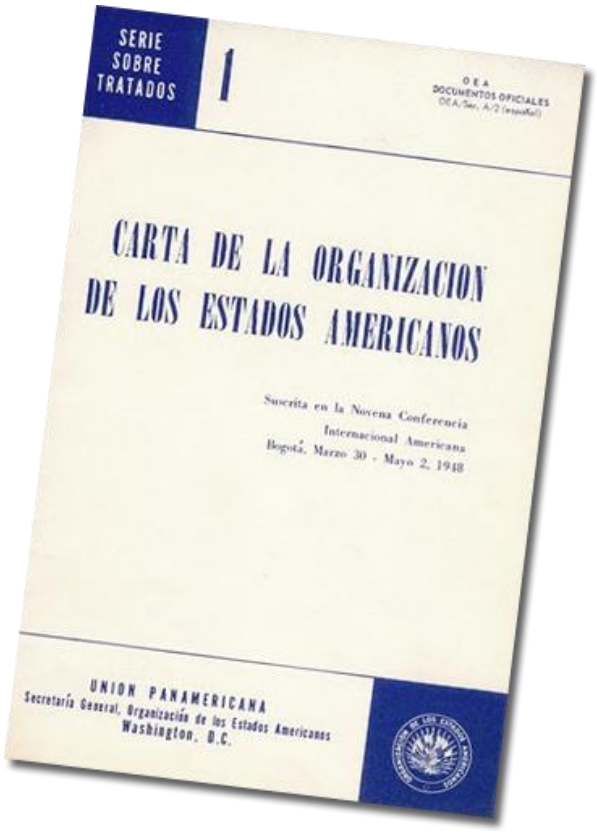
- Fundada mediante la Carta de la OEA, suscrita en Bogotá el 30 de abril de 1948.
- Su sede principal se encuentra en Washington D. C., Estados Unidos.
- Agrupa a los Estados independientes de América.
- Constituye el principal marco institucional del sistema interamericano.

Importancia: permite desarrollar mecanismos regionales de cooperación y protección de derechos fundamentales.

OBJETIVOS DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA)

De acuerdo con el artículo 2 de la Carta de la OEA, sus propósitos comprenden:

PROPÓSITOS
Afianzar la paz y la seguridad del continente.
Promover y consolidar la democracia representativa.
Prevenir las posibles causas de dificultades y asegurar la solución pacífica de controversias.
Organizar la acción solidaria de los Estados.
Procurar la solución de problemas políticos, jurídicos y económicos.
Promover el desarrollo económico, social y cultural.
Promover la cooperación para el desarrollo integral.



INSTRUMENTOS QUE OTORGAN COMPETENCIA CONTENCIOSA

La función **jurisdiccional** de la Corte se rige por los artículos 61, 62 y 63 de la Convención Americana



Sus sentencias son obligatorias y vinculantes para los Estados partes

EL ARTÍCULO 62 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA — LA CLÁUSULA FACULTATIVA

El **artículo 62 de la Convención Americana** establece la **cláusula facultativa de aceptación de la competencia contenciosa** de la Corte.

Texto clave del artículo 62.1:

> *"Todo Estado Parte puede, en el momento del depósito de su instrumento de ratificación o adhesión de esta Convención, o en cualquier momento posterior,* ***declarar que reconoce como obligatoria de pleno derecho y sin convención especial, la competencia de la Corte*** *sobre todos los casos relativos a la interpretación o aplicación de esta Convención."*

Dirección Facultativa

EL ARTÍCULO 62 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA — LA CLÁUSULA FACULTATIVA

CARACTERÍSTICAS DEL RECONOCIMIENTO:

A. Es un **acto unilateral** de cada Estado.

B. Puede formularse **al ratificar la Convención** o en **cualquier momento posterior**.

C. Una vez reconocida, la competencia es **"obligatoria de pleno derecho"** y **"sin convención especial"**

ÓRGANOS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Corte Interamericana de Derechos Humanos

¿QUÉ ES LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH) ?

Comisión Interamericana de Derechos Humanos:

Órgano principal y autónomo de la Organización De Los Estados Americanos (OEA) para promover y proteger los derechos humanos en las Américas.



Elabora informes y recomendaciones a los Estados sus recomendaciones no son sentencias

COMO ACUDIR AL COMITÉ INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Art. 23 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos "Tiempo para presentar una petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos"

Una petición solamente puede ser presentada después de que se hayan agotado las vías legales nacional

Plazo de 6 meses después de la sentencia firme.

No puede estar pendiente de juicio en otro procedimiento internacional de resolución de conflictos.

¿QUÉ SON LAS RELATORÍAS DE LA COMITÉ INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS CIDH?

Mecanismos para profundizar en temas específicos de derechos humanos.

Existen dos tipos de relatorías según quién las dirige y su grado de autonomía:

TIPO	CARACTERÍSTICA
Relatorías temáticas	A cargo de un comisionado designado por el plenario de la CIDH
Relatorías especiales	A cargo de expertos independientes que no son comisionados. Son oficinas autónomas dentro de la CIDH

COMITÉ INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS - ETAPAS



UNA RELATORÍA PARA PROTEGER LOS DERECHOS RELATORÍA ESPECIAL SOBRE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES (REDESCA)

Es una de las relatorías especiales de la CIDH.

Pobreza y desigualdad	Alimentación	Salud
Derechos laborales	**Derechos sindicales**	**Seguridad social**
Derechos humanos y empresas	Cuidado	Derechos culturales

¿QUÉ HACE LA REDESCA EN MATERIA LABORAL?

Su misión

Desarrollar estándares interamericanos en DESCA y brindar asistencia técnica a Estados, órganos de la OEA y sociedad civil.

Sus cinco acciones

1. Monitorea derechos laborales y sindicales
2. Elabora informes temáticos y de país
3. Emite comunicados y declaraciones conjuntas
4. Recibe información de sociedad civil y Estados
5. Promueve la ratificación de instrumentos laborales

EL TRABAJO ES UN DERECHO HUMANO, NO SOLO UN EMPLEO

Es inseparable de la dignidad humana y clave para fortalecer los sistemas económicos y sociales.

Temas que protege:

Acceso
Derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Libertad sindical
Asociación, negociación colectiva y huelga.

Estabilidad
Protección frente al despido arbitrario.

Condiciones dignas
Equitativas y satisfactorias; salario justo, mínimo vital, jornada y descanso.

La CIDH y la REDESCA señalan que una regulación adecuada y las inspecciones de trabajo son medidas esenciales.

UN DERECHO PRIORITARIO CON CARÁCTER REDISTRIBUTIVO

Para que el seguro social sea accesible, la cobertura debe incluir a las personas en mayor vulnerabilidad y pobreza. Según la REDESCA, abarca:

1 · Protección

Frente a vejez, incapacidad y muerte.

2 · Prestaciones

Atención médica, subsidios, jubilación y accidentes de trabajo.

3 · Acceso universal

Cobertura para todos los grupos vulnerables.

4 · Sostenibilidad

Equilibrio financiero y solidaridad del sistema.

PREVENCIÓN

Es parte del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias; prevenir accidentes y enfermedades profesionales es esencial.

LOS ESTADOS DEBEN:

Política nacional
Adoptar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo.

Fiscalizar
Supervisar las condiciones laborales para prevenir accidentes.

Atención médica
Garantizarla aceptable, disponible y de calidad.

Sin carga de la prueba
No exigir al trabajador probar la causa de su enfermedad.

Embarazo
Considerar riesgos específicos para las trabajadoras.

SEIS PRODUCTOS PARA CUMPLIR EL MANDATO

Informes anuales
Reportes sobre la situación de la región.

Informes temáticos
Documentos especializados.

Informes de país
Análisis de derechos en Estados específicos.

Comunicados de prensa
Pronunciamientos sobre situaciones urgentes en derechos laborales.

Declaraciones conjuntas
Con otros órganos, como la Relatoría de la ONU sobre libertad de reunión y asociación.

Consultas públicas
Participación de la sociedad civil antes de elaborar informes.

CÓMO SE REMITE UN CASO A LA CORTE INTERAMERICANA

1 LA CIDH DECIDE

Evalúa si remite el caso a la Corte IDH.

2 PLAZO DE 3 MESES

Es el tiempo para decidir la remisión.

3 PEDIDO DEL ESTADO

Debe demostrar:
A. Voluntad
B. Capacidad de implementar.

4 RENUNCIA EXPRESA

Renuncia a presentar excepción preliminar sobre el plazo.

LA COMPLEJIDAD DEL ASUNTO Y LA POSICIÓN DEL PETICIONARIO.

¿QUÉ ES LA CORTE CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CORTE IDH)?

Corte Interamericana de Derechos Humanos:

Tribunal judicial autónomo que aplica e interpreta la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

A. **FUNCIÓN CONTENCIOSA**: resuelve casos y dicta sentencias

B. **FUNCIÓN CONSULTIVA**: interpreta tratados y normas

Medidas provisionales en casos de extrema gravedad Sus sentencias son definitivas y obligatorias para el Estado.



NATURALEZA JURÍDICA — TRIBUNAL JUDICIAL AUTÓNOMO

La Corte IDH es una institución judicial autónoma cuyo objetivo es:

A. **JURISDICCIONAL O CONTENCIOSA**: decide casos sobre violaciones de derechos humanos.

B. **CONSULTIVA**: interpreta tratados de derechos humanos y responde consultas de los Estados miembros de la OEA y de determinados órganos.



Su sede se encuentra en San José, Costa Rica

¿QUÉ INSTRUMENTOS FACULTAN A LA CORTE EN MATERIA CONTENCIOSA?

INSTRUMENTO	ARTÍCULO QUE OTORGA COMPETENCIA	MATERIA
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Artículo 62	Todos los derechos reconocidos en la Convención.
Protocolo de San Salvador	Artículo 19.6	Derechos sindicales y derecho a la educación **únicamente**.

¿QUÉ INSTRUMENTOS FACULTAN A LA CORTE EN MATERIA CONTENCIOSA?

INSTRUMENTO	ARTÍCULO QUE OTORGA COMPETENCIA	MATERIA
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura	(La Corte se ha atribuido competencia para aplicarla)	Tortura y tratos crueles.
Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas	(La Corte ha aplicado este instrumento en su jurisprudencia)	Desaparición forzada.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

CIDH PARA EXAMINAR CASO

Se define por principios del derecho internacional. Debe cumplir cuatro competencias:

MATERIAE (MATERIA)

Debe alegarse un derecho protegido por la Declaración Americana o un tratado interamericano.

TEMPORIS (TIEMPO)

Principio de irretroactividad: se revisa la fecha de ratificación, las reservas y el reconocimiento de la Corte IDH.

PERSONAE (PERSONAS)

Cualquier persona, grupo u ONG, contra cualquier Estado de la OEA o parte del instrumento.

LOCI (LUGAR)

Hechos ocurridos en el territorio del Estado o bajo su jurisdicción (art. 1.1 CADH).

El sistema es subsidiario y complementario; primero debe usarse los recursos propios del estado. Excepciones (art. 46.2 CADH): falta de debido proceso, denegación de justicia o retardo injustificado.

CÓMO FUNCIONA Y QUÉ DECIDE

ORDINARIOS

Audiencias, resoluciones en casos contenciosos y supervisión de sentencias.

EXTRAORDINARIOS

Los convoca la Presidencia o la mayoría de jueces.

Decisión	Propósito	Carácter
Sentencias	Deciden el fondo de los casos contenciosos	Vinculante
Resoluciones	Cuestiones procesales: medidas provisionales, excepciones, supervisión y reparaciones	Vinculante
Opiniones consultivas	Interpretan la Convención u otros tratados	No vinculante

PROCEDIMIENTO DE SENTENCIAS DOS FASES: ESCRITA Y ORAL

Fase escrita

1. La CIDH somete el caso con el informe del art. 50.
2. Las víctimas presentan el ESAP (solicitudes, argumentos y pruebas).
3. El Estado presenta su contestación.
4. Las partes aportan pruebas documentales.

Fase oral

1. Audiencia pública: las partes exponen sus alegatos.
2. Se desahogan testigos, peritos y declarantes.
3. Se presentan alegatos finales escritos.

Culminan la etapa oral. La Presidencia fija cuántas se necesitan, las partes y la CIDH comparecen ante los jueces y las víctimas pueden declarar directamente.

CÓMO DECIDE LA CORTE Y CUÁNTO TIEMPO HAY

Deliberación

Quórum de cinco jueces (art. 56 CADH). Es privada y secreta; puede durar días o reiniciarse en otro período de sesiones.

Votación

Cada juez vota a favor o en contra, sin abstenciones. En empate, la Presidencia tiene voto dirimente.

Etapa	Plazo
Contestación de la demanda por el Estado	2 meses desde la notificación
Observaciones a excepciones preliminares	30 días desde la recepción
Alegatos finales escritos	1 mes tras la audiencia
Interpretación de la sentencia (art. 67 CADH)	90 días desde la notificación

DECISIONES PROCESALES Y CONSULTAS

Resolución	Momento	Plazo típico
Medidas provisionales	Cualquier etapa, incluso antes de la sentencia	Urgente: días o semanas
Excepciones preliminares	Tras la contestación	2 meses para oponerlas; 30 días de observaciones
Supervisión de cumplimiento	Después de la sentencia	Informes del Estado cada 6 meses o 1 año
Reparaciones	Tras la sentencia de fondo	Según la medida ordenada

Opiniones consultivas (art. 64 CADH): los Estados u órganos de la OEA presentan preguntas precisas, la Presidencia fija un plazo para observaciones, la Corte puede convocar audiencia y adopta la opinión por mayoría.

CASO 1 DE 2005 MAPIRIPÁN VS. COLOMBIA

Hechos

En 1997 paramilitares masacraron a civiles en Mapiripán.

Decisión

La Corte declaró responsable a Colombia y ordenó investigar, reparar y atender a los desplazados.

Importancia

Fortaleció el análisis de la responsabilidad estatal por grupos paramilitares.



CASO 2 DE 2009 GONZÁLEZ Y OTRAS (CAMPO ALGODONERO) VS. MÉXICO

Hechos

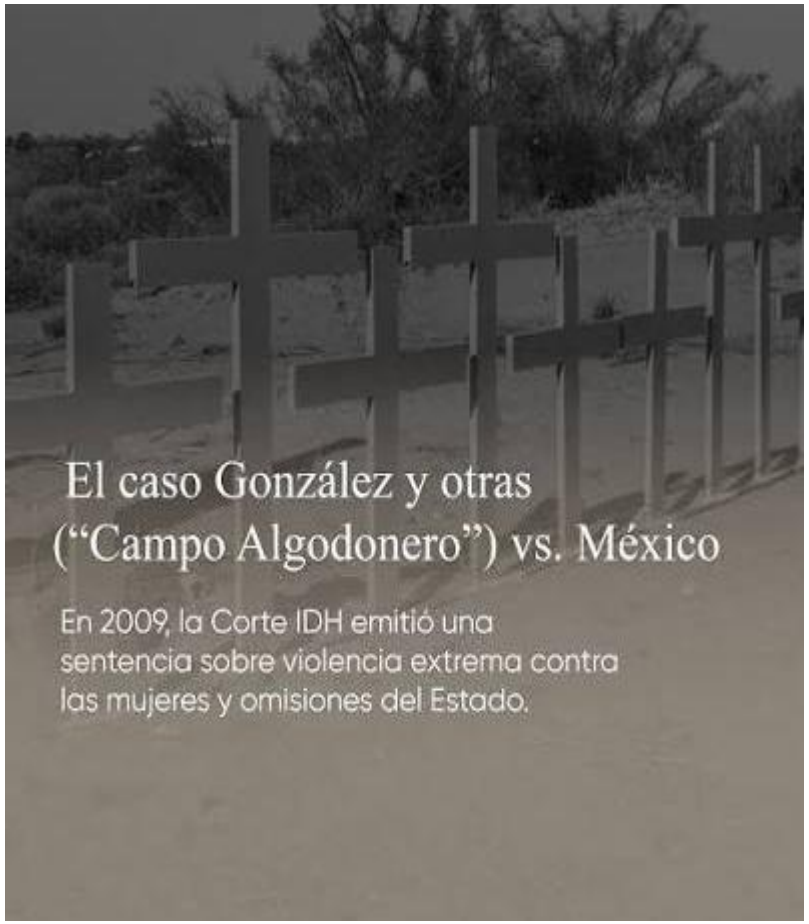
Tres jóvenes desaparecieron en Ciudad Juárez en 2001 y fueron halladas muertas. Hubo fallas graves en la investigación.

Decisión

La Corte declaró responsable a México por no actuar con debida diligencia y por discriminación.

Importancia

Fijó reparaciones con perspectiva de género frente a la violencia contra las mujeres.



CASO 3 DE 2018 FÁBRICA DE FUEGOS EN SANTO ANTÔNIO DE JESUS Y SUS FAMILIARES VS BRASIL

Hechos

11 de diciembre de 1998 explotó una fábrica clandestina de fuegos artificiales en Santo Antônio de Jesus, Bahía. Murieron 60 personas y hubo sobrevivientes con lesiones graves.

Decisión

Declaró responsable a Brasil por violar los derechos a la vida, a la integridad personal, a los derechos del niño, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a la igualdad y no discriminación

Importancia

La Corte aplicó el concepto de discriminación estructural e interseccional (pobreza, raza y género) en un contexto laboral.



CIDH SOBRE LA GARANTIA DE LOS DERECHOS LABORALES RELACIONADAS CON LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

La legislación colombiana también adoptado las recomendaciones y los acuerdos para la toma de decisiones jurídicas en pro del trabajador es así como en la sentencia T-523/20, cita lo acogido por la CIDH.

La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social.

QUÉ SON Y CUÁNDO PROCEDEN MEDIDAS CAUTELARES DE LA CORTE IDH

Concepto

Mecanismo urgente para evitar un daño irreparable. Pide al Estado proteger derechos mientras la CIDH analiza.

Base jurídica

Art. 25 del Reglamento de la CIDH; arts. 41.b CADH y 18.b del Estatuto.

Gravedad

Impacto serio sobre un derecho, como la vida o la integridad.

Urgencia

Riesgo inminente que exige actuar de inmediato.

Daño irreparable

Afecta derechos que no se pueden restablecer.

Las puede pedir cualquier persona, grupo u organización, o la CIDH de oficio. Los beneficiarios deben ser identificables y no se exige agotar recursos internos.

MEDIDAS CAUTELARES DE LA CORTE IDH

PASO	QUÉ OCURRE
1. Solicitud	Datos de beneficiarios, hechos, riesgo y gestiones ante autoridades
2. Evaluación	La Secretaría Ejecutiva revisa los requisitos del art. 25
3. Información al Estado	Se le pide información, salvo urgencia que justifique decidir ya
4. Decisión	Resolución razonada: otorga, amplía, modifica o levanta la medida
5. Notificación	Se comunica a las partes; el Estado debe actuar e informar

QUIÉN INTERVIENE

Peticionarios aportan información; la Secretaría tramita; la Comisión decide; el Estado responde y cumple.

TIEMPOS

Sin plazo fijo: depende de la urgencia. La medida sigue vigente hasta que se levante

QUÉ PASA DESPUÉS DE LA SENTENCIA

Seguimiento
La CIDH pide información a las partes.

Levantamiento si Había medidas cautelares
Si el riesgo cesa, o si los representantes dejan de informar aun tras muchos años.

La Comision IDH puede solicitar medidas provisionales a la Corte IDH (art. 63.2 CADH y art. 76 del Reglamento).



SON ÓRGANOS DIFERENTES Y COMPLEMENTARIOS

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
Órgano autónomo de la OEA que recibe y examina peticiones individuales, investiga presuntas violaciones de derechos humanos y, cuando corresponde, SOMETE CASOS ANTE LA CORTE IDH.	TRIBUNAL INTERNACIONAL autónomo que determina la responsabilidad internacional de los Estados por violaciones de derechos humanos, dentro de su competencia, y emite opiniones consultivas.
La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece el marco normativo del Sistema Interamericano, regula las competencias de ambos órganos y define sus mecanismos de protección.	

03. Organización Internacional del Trabajo (OIT)



QUÉ ES LA OIT Y POR QUÉ SU ESTRUCTURA IMPORTA

ORIGEN

Creada en 1919 por la Parte XIII del Tratado de Versalles. Es el organismo internacional más antiguo aún en funcionamiento y, desde 1946, agencia especializada de la ONU.

TRIPARTISMO

Único organismo donde:

1. Gobiernos
2. Empleadores
3. Trabajadores

Deciden juntos.

ÓRGANOS

CONFERENCIA Internacional del Trabajo, que adopta las normas; CONSEJO de Administración, que dirige; y OFICINA Internacional del Trabajo, la secretaría permanente en Ginebra.

Consecuencia práctica del tripartismo: los procedimientos de control se activan por medio de organizaciones de trabajadores o de empleadores, no por el trabajador individual. Colombia es miembro desde 1919.

LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT Y SU FUERZA JURÍDICA

INSTRUMENTO	FUERZA JURÍDICA
Constitución de la OIT, 1919, y Declaración de Filadelfia, 1944	Obliga a todo Estado miembro por su pertenencia.
Convenios	Obligan solo a quien los ratifica
Protocolos	Revisan o amplían un convenio concreto
Recomendaciones	Orientan el contenido de la legislación nacional y sirven como criterio interpretativo
Declaraciones y resoluciones de la Conferencia	Expresan principios vinculantes por pertenencia
En Colombia, el art. 53 de la Constitución eleva los convenios debidamente ratificados a legislación interna.	

CONVENIOS FUNDAMENTALES Y CONVENIOS DE GOBERNANZA OIT

Diez fundamentales, cinco categorías

- Trabajo forzoso: C29 con su Protocolo de 2014, y C105
- Libertad sindical y negociación colectiva: C87 y C98
- Igualdad y no discriminación: C100 y C111
- Trabajo infantil: C138 y C182
- Seguridad y salud en el trabajo: C155 y C187, incorporados en 2022

Cuatro de gobernanza

- C81: inspección del trabajo
- C129: inspección en la agricultura
- C122: política de empleo
- C144: consulta tripartita

Los principios de los convenios fundamentales obligan a todo Estado miembro aunque no los haya ratificado. Los convenios técnicos, en cambio, solo obligan tras la ratificación y el depósito.

UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE ES HOY UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL

En junio de 2022, la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo enmendó la Declaración de 1998 y añadió una quinta categoría de principios y derechos fundamentales. Los convenios de referencia son el C155 de 1981 y el C187 de 2006.

C155 de 1981

Derecho a interrumpir una labor ante peligro grave e inminente.

Protocolo de 2002

Registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con estadísticas nacionales comparables.

C187 de 2006

Marco promocional: política, sistema y programa nacionales de SST, con mejora progresiva y cultura de prevención.

EL MAPA DE CONVENIOS DE SST POR TIPO DE RIESGO

MARCO GENERAL Y GESTIÓN

C155 y su Protocolo de 2002, C187 y C161 sobre servicios de salud en el trabajo.

SECTORES DE ALTO RIESGO

C167 construcción, C176 minas, C184 agricultura y C174 prevención de accidentes industriales mayores.

AGENTES Y SUSTANCIAS

C115 radiaciones, C136 benceno, C139 cáncer profesional, C148 contaminación del aire, ruido y vibraciones, C162 asbesto y C170 productos químicos.

APLICACIÓN Y RIESGOS EMERGENTES

C81 y C129 sobre inspección del trabajo, y C190 de 2019 sobre violencia y acoso, que cubre el riesgo psicosocial.

Método de consulta: identificar primero el riesgo concreto del caso, luego buscar el convenio sectorial y solo después el marco general.

QUÉ RATIFICÓ COLOMBIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONVENIO	MATERIA	INCORPORACIÓN EN COLOMBIA
C161, de 1985	Servicios de salud en el trabajo	Ley 378 de 1997; ratificado el 25/01/2001, promulgado por el Decreto 873 de 2001
C167, de 1988	Seguridad y salud en la construcción	Ley 52 de 1993; ratificación registrada ante la OIT
C170, de 1990	Seguridad en la utilización de productos químicos	Ley 55 de 1993; ratificado el 06/09/1994, promulgado por el Decreto 1973 de 1995
C174, de 1993	Prevención de accidentes industriales mayores	Ley 320 de 1996; ratificado el 09/12/1997

62
CONVENIOS RATIFICADOS EN TOTAL

8 de 10
FUNDAMENTALES: FALTAN EL C155 Y EL C187

Pendientes

C155 y su Protocolo de 2002, C187, C190 sobre violencia y acoso, C176 de minas y C184 de agricultura.

EL CICLO DE MEMORIAS: CÓMO SE VIGILA SIN QUE HAYA DEMANDA

01 MEMORIA DEL ESTADO

Art. 22: informe periódico sobre cada convenio ratificado.

Art. 19.5.e: informe sobre convenios no ratificados cuando la OIT lo pide.

02 OBSERVACIONES SOCIALES

Art. 23.2: las organizaciones de trabajadores y de empleadores envían sus propias observaciones y contradicen la versión oficial.

03 EXAMEN DE LA CEACR

La Comisión de Expertos emite:

A. Observaciones públicas

B. solicitudes directas

04 COMISIÓN DE LA CONFERENCIA

Cada junio, un listado de casos graves se discute públicamente y se adoptan conclusiones tripartitas.



LA RECLAMACIÓN ANTE LA OIT

Requisitos de la reclamación

- La presenta una organización profesional de empleadores o de trabajadores, nacional o internacional
- Debe dirigirse por escrito a la Oficina Internacional del Trabajo e invocar el art. 24
- Debe señalar un convenio ratificado por el Estado y precisar en qué consiste el incumplimiento
- No exige agotar recursos internos ni cumplir un plazo de caducidad

Trámite ante el Consejo

1. Examen de admisibilidad por la Mesa del Consejo de Administración
2. Designación de un comité tripartito de tres miembros
3. Traslado al gobierno para que presente su declaración, art. 24
4. Informe del comité con conclusiones y recomendaciones
5. Adopción por el Consejo y posible publicación, art. 25
6. Seguimiento.

LA QUEJA Y LA COMISIÓN DE ENCUESTA

Quién puede presentarla

- Otro Estado miembro que haya ratificado el mismo convenio
- Un delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo
- El propio Consejo de Administración, de oficio

Comisión de encuesta

Órgano independiente de tres personas.

Investiga a fondo, puede visitar el país, recibe testimonios y emite un informe con recomendaciones y plazos.

Si el Estado no cumple

El Estado puede llevar el caso a la Corte Internacional de Justicia, art. 29.

Si no acata, el art. 33 habilita a la Conferencia a recomendar medidas para asegurar el cumplimiento.

Diferencia con la reclamación

La reclamación del art. 24 es accesible y frecuente.

La queja del art. 26 es excepcional y reservada a incumplimientos graves y persistentes.

LA VÍA ESPECIAL QUE NO EXIGE RATIFICACIÓN

Cómo funciona

- Creado en 1951 como órgano tripartito del Consejo de Administración
- Examina quejas por violación de la libertad sindical aun contra Estados que no ratificaron el C87 ni el C98
- La queja la presenta una organización de trabajadores o de empleadores
- No exige agotamiento de recursos internos, aunque sí informa sobre los procesos internos en curso
- Produce conclusiones y recomendaciones con seguimiento periódico

Por qué interesa en SST

La participación de los trabajadores en la prevención es un derecho sindical: comités paritarios, delegados de prevención, derecho a informar y a denunciar riesgos. Las represalias contra quien reporta un peligro pueden plantearse como violación de la libertad sindical.

Colombia ha sido objeto de numerosos casos ante este comité y cuenta con un acuerdo tripartito de 2006 sobre libertad de asociación y democracia, que dio lugar a una presencia permanente de la OIT en el país.

DERECHO COMUNITARIO ANDINO

Las fuentes

- Derecho primario: Acuerdo de Cartagena, sus protocolos y el Tratado de Creación del Tribunal de Justicia.
- Derecho derivado: Decisiones del Consejo de Ministros y de la Comisión, y Resoluciones de la Secretaría General.
- Convenios de complementación, como el Convenio Simón Rodríguez en materia sociolaboral.
- Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina.

Los tres principios

- **Aplicación inmediata:** la Decisión rige desde su publicación en la Gaceta Oficial, sin acto interno de recepción
- **Efecto directo:** crea derechos y obligaciones invocables por los particulares ante los jueces nacionales
- **Preeminencia:** prevalece sobre la norma interna anterior o posterior que la contradiga, que queda inaplicable

SISTEMA ANDINO DE INTEGRACIÓN

ÓRGANO	FUNCIÓN
Consejo Presidencial Andino	Máxima instancia política: fija la orientación del proceso de integración
Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores	Adopta Decisiones en materias de política exterior y asuntos no comerciales, como la SST
Comisión de la Comunidad Andina	Adopta Decisiones en comercio e inversión; la integran los ministros del ramo
Secretaría General	Órgano ejecutivo y técnico. Emite Resoluciones y tramita la fase prejudicial de la acción de incumplimiento
Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina	Órgano jurisdiccional permanente, con sede en Quito
Parlamento Andino y consejos consultivos	Representación ciudadana y participación de empresarios y trabajadores

04. COMUNIDAD ANDINA Y TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD ANDINA (TJCA)



CAN

Origen

Nace con el Acuerdo de Cartagena de 1969, llamado entonces Pacto Andino. Es un proceso de integración profunda, no un simple acuerdo comercial.

Miembros

Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Venezuela se retiró en 2006. Chile, Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay figuran como Estados asociados.

Supranacionalidad

A diferencia de ALADI o del MERCOSUR, la CAN tiene órganos con potestad normativa propia y un tribunal permanente de justicia.

Esto convierte a la CAN en el único organismo cuyas normas de seguridad y salud en el trabajo son derecho vigente en Colombia sin ley aprobatoria, sin control constitucional previo y sin ratificación.

DECISIÓN 584 DE 2004 EL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Obligaciones del Estado

Política nacional de prevención, sistema de vigilancia epidemiológica, servicios de inspección, registro de accidentes y enfermedades, y armonización de la legislación andina.

Obligaciones del empleador

Gestión de riesgos con identificación, evaluación y control; programa de SST; formación; entrega de elementos de protección; y atención especial a trabajadores vulnerables.

Derechos del trabajador

Información sobre los riesgos, consulta y participación, formación, acceso a su historia médica ocupacional y derecho a interrumpir la labor ante peligro inminente sin represalia.

Responsabilidades y sanciones

Obligaciones del propio trabajador en el autocuidado, y deber de los Estados de establecer un régimen sancionatorio efectivo frente al incumplimiento.

RESOLUCIÓN 957 DE 2005.

Sistema de gestión

Cuatro componentes exigidos:

1. Gestión administrativa
2. Gestión técnica
3. Gestión del talento humano
4. Procesos operativos relevantes con política, planificación, organización, verificación y mejora continua.

Servicio de salud en el trabajo

Carácter esencialmente preventivo y multidisciplinario.

Vigilancia de la salud de los trabajadores, historia médica ocupacional y asesoría al empleador y a los trabajadores.

Comité paritario

Integración paritaria entre empleador y trabajadores, con funciones de participación, vigilancia y propuesta en la prevención de riesgos.

SOCIOLABORAL ANDINO

INSTRUMENTO	CONTENIDO Y UTILIDAD
Decisión 584 y Resolución 957	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento. Núcleo de la materia
Decisión 583	Instrumento Andino de Seguridad Social: conservación y totalización de periodos de cotización para quien trabaja en varios países andinos
Decisión 545	Instrumento Andino de Migración Laboral: igualdad de trato y de oportunidades para el trabajador migrante andino
Convenio Simón Rodríguez	Foro sociolaboral tripartito de la Comunidad, de donde proviene la agenda laboral andina
Caso típico de aplicación conjunta: un trabajador colombiano accidentado mientras prestaba servicios en Ecuador o Perú. Allí entran a la vez la Decisión 584 en prevención, la 583 en prestaciones y la 545 en igualdad de trato.	

RECLAMACION ANTE LA CAN.

La CAN cuenta con mecanismos administrativos y jurisdiccionales.
Entre ellos:

- Presentación de reclamaciones ante la Secretaría General.
- Procedimientos prejudiciales.
- Acción de incumplimiento.
- Acción de nulidad.
- Interpretación prejudicial.
- Demandas laborales ante el Tribunal, dentro de su competencia.

Ejemplo: cuestionamiento de una actuación estatal que desconoce obligaciones derivadas del ordenamiento jurídico comunitario andino.

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD ANDINA (TJCA)

Órgano jurisdiccional encargado de interpretar y garantizar la aplicación del ordenamiento jurídico andino.

COMPETENCIAS:
1.Acción de nulidad.
2.Acción de incumplimiento.
3.Interpretación prejudicial.
4.Recurso por omisión o inactividad.
5.Función arbitral.
6.Jurisdicción laboral.

LAS ACCIONES ANTE EL TRIBUNAL ANDINO

Acción	Para qué sirve	Quién puede ejercerla
Acción de incumplimiento	Declarar que un país miembro incumplió el ordenamiento andino. Tiene fase prejudicial obligatoria ante la Secretaría General, que emite dictamen motivado	La Secretaría General, un país miembro o la persona natural o jurídica afectada en sus derechos
Acción de nulidad	Anular Decisiones o Resoluciones contrarias al ordenamiento andino	Países miembros, órganos de la Comunidad y particulares afectados
Interpretación prejudicial	Fijar el sentido uniforme de la norma andina. Facultativa en instancias previas y obligatoria en única o última instancia	La solicita el juez nacional, de oficio o a petición de parte

LAS ACCIONES ANTE EL TRIBUNAL ANDINO

Acción	Para qué sirve	Quién puede ejercerla
Recurso por omisión	Forzar a un órgano comunitario a cumplir una actividad a la que está obligado	Países miembros, órganos de la Comunidad y particulares afectados
Función arbitral y acción laboral	Arbitraje en controversias contractuales y litigios laborales de los funcionarios de los órganos del Sistema	Las partes del contrato y los funcionarios comunitarios

APLICACIÓN.

Caso de estudio: una autoridad nacional expide una disposición que podría contrariar una obligación comunitaria andina en materia de SST.
Análisis:

- Identificar la norma comunitaria aplicable.
- Determinar la actuación u omisión cuestionada.
- Examinar la competencia de la Secretaría General.
- Evaluar la procedencia de la acción de incumplimiento.
- Revisar la competencia del Tribunal Andino.



El derecho comunitario andino no debe confundirse con una recomendación técnica internacional.

05. ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE INTEGRACIÓN (ALADI)



LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE INTEGRACIÓN

Tratado de Montevideo de 1980

Instrumento constitutivo. Reemplaza a la ALALC de 1960 y abandona la meta rígida de una zona de libre comercio por un esquema flexible y gradual.

Composición

Es el mayor grupo de integración de la región, con sede en Montevideo.

Reúne a países de América del Sur, México, Cuba y Panamá, con un principio de trato diferenciado según el grado de desarrollo.

Órganos

Consejo de Ministros, Conferencia de Evaluación y Convergencia, Comité de Representantes como órgano político permanente, y Secretaría General.

MECANISMOS CÓMO FUNCIONA EL ÁREA DE PREFERENCIAS ECONÓMICAS

Preferencia Arancelaria Regional

Rebaja porcentual que los países se otorgan entre sí frente a terceros.

Acuerdos de Alcance Parcial

Solo vinculan a quienes los suscriben.

Acuerdos de Complementación Económica

La modalidad más usada hoy. Bajo este paraguas se negociaron, entre otros, los acuerdos entre la CAN y el MERCOSUR.

Régimen de origen

La Resolución 252 del Comité de Representantes fija el régimen general y la certificación que acredita el origen de la mercancía.

QUÉ ES EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

Montevideo

Sede del Tribunal

2025–2028

Periodo vigente

Colombia

Lo integra con Panamá y Perú

Qué es

Órgano jurisdiccional interno de la ALADI para conflictos laborales y administrativos del personal.

Cómo opera

Miembros independientes, a título personal y ad honorem; se reúne cuando hay casos.

QUIÉN PUEDE ACUDIR Y CUÁNDO AL TRIBUNAL ALADI

Puede acudir

- Personal de la ALADI
- Quien vea afectados sus derechos laborales
- Tras revisar la vía interna previa

Plazo

Verificar

en el estatuto del personal y en el reglamento del Tribunal

No aplica a trabajadores privados ni a servidores públicos colombianos

RUTA DE ACTUACIÓN

1 Identificar

La decisión que afecta al funcionario

2 Reclamar

Ante la Secretaría General

3 Revisar plazos

Estatuto del personal y reglamento

4 Demandar

Ante el Tribunal Administrativo

5 Probar

Soportes laborales y de SST

6 Decisión

Pronunciamiento del Tribunal

PRETENSIONES POSIBLES ANTE EL TRIBUNAL ALADI

Anulación del acto impugnado

Reintegro o indemnización en su lugar

Reparación de los perjuicios laborales

Cumplimiento de la decisión por la ALADI

Foro propio: por regla general, los organismos internacionales no responden ante jueces nacionales

CÓMO PREPARAR UN CASO PARA IR AL TRIBUNAL ALADI

- **Pruebas:** dictámenes médicos y origen del accidente o enfermedad
- **Cronología:** fechas de reclamación y decisión definitiva
- **Normas:** estatuto del personal y Convenios OIT 155 y 187
- **Argumentos:** omisión de prevención, falta de reubicación
- **Asesoría:** abogado experto en la normativa de la ALADI

MECANISMOS COMPLEMENTARIOS

TRIBUNAL ANDINO

Control de la OIT

SISTEMA INTERAMERICANO

Servidores públicos colombianos
Jurisdicción contencioso-administrativa

Trabajadores del sector privado
Jueces laborales y ARL

06. CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA



QUÉ ES Y QUIÉN PUEDE ACUDIR

Órgano principal de la ONU

Sede en La Haya; resuelve disputas jurídicas entre Estados.

Solo los Estados

Trabajadores, sindicatos y ARL no demandan directamente.

Requiere consentimiento

Compromiso especial, cláusula o declaración (art. 36).

Vínculo laboral y SST

Disputas entre Estados sobre convenios de la OIT.

COMPETENCIA CONTENCIOSA EN ASUNTOS LABORALES

1

Incumplimiento
Un Estado viola un convenio ratificado

2

Queja art. 26
Ante la OIT, de un Estado contra otro

3

Comisión de Encuesta
Investiga y emite recomendaciones

4

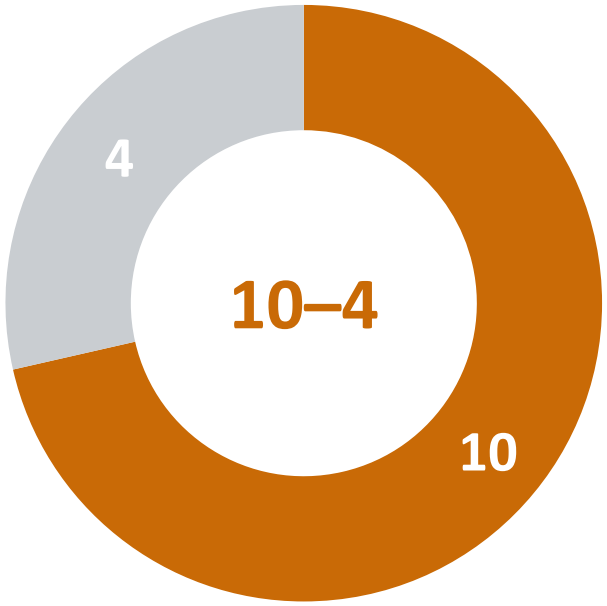
CIJ (art. 29)
Decisión definitiva sobre el informe

Sindicatos y gremios llegan a este foro a través de la OIT y del Estado

DOS VÍAS: CONTENCIOSA Y CONSULTIVA

Contenciosa	Consultiva
Entre Estados	La solicita la OIT (art. 96 de la Carta)
Fallo definitivo y obligatorio	Opinión no vinculante
Requiere consentimiento	Gran autoridad interpretativa
Ej.: informe de la Comisión de Encuesta (arts. 29 a 32)	Dudas sobre convenios: art. 37 Const. OIT

OPINIÓN CONSULTIVA SOBRE EL DERECHO DE HUELGA



A favor En contra

Votos de la Corte, 21 de mayo de 2026

Sí protege la huelga
Convenio 87 de la OIT, libertad sindical.

No define su alcance
Cada legislación nacional regula condiciones y límites.

Colombia: Ley 26 de 1976
Refuerza la interpretación favorable a la libertad sindical.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desde 2022: un entorno de trabajo seguro y saludable es derecho fundamental en la OIT

Convenio

155

SST y medio ambiente de trabajo

Convenio

187

Marco promocional de la SST

Convenio

161

Servicios de salud en el trabajo

Marco interno: Ley 1562/2012, Decreto 1072/2015 y Res. 0312/2019

CÓMO LLEVAR UN CASO DESDE COLOMBIA



1

Documentar
Hecho estatal que afecta derechos

2

Agotar recursos
Tutela, contencioso y Mintrabajo

3

Acudir a la OIT
Comité de Libertad Sindical o art. 24

4

Escalar
Queja art. 26 u opinión consultiva

5

Seguimiento
Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y Comisión de Aplicación

EFECTOS EN COLOMBIA

Constitución
Arts. 53 y 93 orientan los derechos laborales

Jueces e inspectores
Usan la opinión de la CIJ como criterio auxiliar

Empleadores y ARL
Anticipan efectos en huelga y prevención

Buena práctica
Estándares en la política del SG-SST

07.
CONCLUSIONES Y DESAFÍOS



CÓMO ESCOGER EL ORGANISMO EL ORGANISMO COMPETENTE

01 ¿Qué se busca?

Reparación individual, cambio normativo o presión sobre una empresa. Cada objetivo tiene una vía distinta.

02 ¿Quién responde?

El Estado lleva al SIDH, a la OIT o a los comités.

La empresa lleva al Punto Nacional de Contacto o al financiador.

03 Hay legitimación

La persona accede a la CIDH, o la CAN.

A la OIT solo por medio de un sindicato o un gremio.

04 instrumento rige

Verificar ratificación, depósito y vigencia.

Las Decisiones andinas no requieren ratificación.

05 ¿Hay plazo abierto?

La CIDH exige seis meses tras la decisión definitiva.

La OIT, la CAN y el PNC no tienen caducidad equivalente.

¿QUÉ ES CADA TRIBUNAL?	
CIJ	Órgano judicial principal de la ONU. Alcance mundial.
Corte IDH	Tribunal de la OEA. Protege los derechos humanos en América.
TJCA	Tribunal de la Comunidad Andina. Garantiza el derecho de la integración andina.

¿QUIÉN PUEDE ACUDIR?	
CIJ	Solo los Estados, y con su consentimiento.
Corte IDH	La CIDH o los Estados parte. La víctima pasa primero por la CIDH.
TJCA	Países, órganos andinos y también particulares afectados.

¿QUÉ DECIDEN Y CON QUÉ EFECTO?

CIJ	Disputas entre Estados y opiniones consultivas. Fallo obligatorio para las partes.
Corte IDH	Violaciones de la Convención Americana. Sentencia vinculante con reparaciones.
TJCA	Nulidad, incumplimiento e interpretación prejudicial. Obligatorio en la región andina.

DIFERENCIA 1: FUNDAMENTO JURÍDICO	
CIJ	Estatuto de la CIJ, anexo a la Carta de la ONU.
Corte IDH	Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
TJCA	Tratado de creación del Tribunal, dentro del Acuerdo de Cartagena.
DIFERENCIA 2: FUNCIONES	
CIJ	Casos contenciosos y opiniones consultivas.
Corte IDH	Casos contenciosos, opiniones consultivas, medidas provisionales y supervisión de sentencias.
TJCA	Nulidad, incumplimiento, interpretación prejudicial, omisión, laboral y arbitraje.

DIFERENCIA 1: FUNDAMENTO JURÍDICO	
CIJ	Estatuto de la CIJ, anexo a la Carta de la ONU.
Corte IDH	Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
TJCA	Tratado de creación del Tribunal, dentro del Acuerdo de Cartagena.
DIFERENCIA 2: FUNCIONES	
CIJ	Casos contenciosos y opiniones consultivas.
Corte IDH	Casos contenciosos, opiniones consultivas, medidas provisionales y supervisión de sentencias.
TJCA	Nulidad, incumplimiento, interpretación prejudicial, omisión, laboral y arbitraje.

DIFERENCIA 3: ¿CÓMO QUEDA OBLIGADO EL ESTADO?

CIJ	Competencia voluntaria: el Estado la acepta por tratado, declaración o caso concreto.
Corte IDH	Debe ratificar la Convención y reconocer su competencia contenciosa.
TJCA	Competencia automática por ser país miembro de la Comunidad Andina.

¿CUÁL SE USA SEGÚN EL CASO?

CIJ	Conflicto entre Estados a nivel mundial.
Corte IDH	Derechos humanos de una persona frente a un Estado americano.
TJCA	Normas andinas de integración y comercio.

EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD.

Las normas de anclaje

- Art. 93: los tratados de derechos humanos ratificados prevalecen en el orden interno y sirven para interpretar los derechos constitucionales
- Art. 53, inciso 4: los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna
- Art. 94: cláusula de derechos innominados
- Arts. 9 y 227: principios de las relaciones exteriores e integración latinoamericana

Cómo lo ha leído la jurisprudencia

La Corte Constitucional ha distinguido entre convenios que integran el bloque en sentido estricto y los que hacen parte de la legislación interna como normas vinculantes. La Sentencia C-401 de 2005 es la referencia obligada en la materia.

El Consejo de Estado ha reiterado que los convenios ratificados no son simples parámetros interpretativos, sino normas jurídicas obligatorias.

ERRORES FRECUENTES.

Errores que cuestan el caso

- Invocar un convenio aprobado por ley pero nunca depositado
- Dejar vencer los seis meses del art. 46 de la Convención Americana
- Llevar a la OIT un caso buscando indemnización individual
- Citar la Decisión 584 sin su reglamento, la Resolución 957
- Pedir ante un organismo internacional lo que todavía no se ha pedido en el orden interno
- Olvidar que la petición ante la CIDH se dirige contra el Estado, no contra el empleador

Lista de verificación

- Estado de ratificación y vigencia comprobado en la fuente oficial
- Legitimación acreditada: poder, personería del sindicato o calidad de afectado
- Agotamiento de recursos internos documentado, o excepción debidamente sustentada
- Prueba organizada: historia clínica ocupacional, investigación del accidente, actas del comité paritario e informes de inspección
- Cronología clara de hechos y de actuaciones, con fechas y radicados
- Identificación precisa de la vía elegida y de lo que se pide en ella

SEIS CONCLUSIONES DE LA SESIÓN

1. La legitimación.
Antes de escoger la norma, hay que saber ante quién se puede comparecer. Es el filtro que descarta la mitad de las rutas.

2. La CAN es la vía más directa
La Decisión 584 y la Resolución 957 son derecho vigente y aplicable sin ratificación, y son la norma de SST más desaprovechada del sistema.

3. No ratificar no es no obligar
Desde 2022, el entorno de trabajo seguro y saludable obliga a Colombia como principio fundamental, pese a la ausencia del C155 y del C187.

4. El SIDH cubre la reparación
Es la única vía regional que puede llegar a una condena contra el Estado, por falla en prevención, fiscalización o acceso a la justicia.

5. Lo no judicial funciona
El Punto Nacional de Contacto de la OCDE y los mecanismos de los financiadores producen resultados rápidos.

6. El uso principal es interno
La mayoría de estos instrumentos rinde más ante el juez colombiano, por el bloque de constitucionalidad.

DESAFIOS INTERNACIONALES

Ratificaciones pendientes

C155, su Protocolo de 2002, C187 y C190.

Su ratificación cerraría la brecha entre el discurso y el compromiso exigible.

Informalidad

Buena parte de la población ocupada en Colombia queda fuera del sistema de riesgos laborales.

Trabajo en plataformas

Riesgo vial, jornada sin control y ausencia de empleador identificable.

Es la frontera donde las categorías clásicas de SST dejan de funcionar.

Riesgo psicosocial

Violencia, acoso, carga mental y conexión permanente. Es el campo donde el C190 marcaría la mayor diferencia normativa.

Clima y calor

La exposición a calor extremo en obra y agricultura empieza a tratarse como riesgo ocupacional, con estándares aún en construcción.

Cadenas de suministro

La debida diligencia obligatoria avanza en varias jurisdicciones y alcanzará a los proveedores colombianos por vía contractual antes que por ley interna.


Gracias

POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Evaluémonos



Preguntas



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva | posipedia



Recuerda que Positiva tiene para ti:

posipedia

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

- Cursos virtuales
- Artículos
- Audios
- Juegos digitales
- OVAs
- Guías
- Mailings
- Videos

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

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

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Escanea e inscríbete

CURSOS

VIRTUALES SG-SST DE 50 Y 20 HORAS



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

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!

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA