

**INFLUENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS
POR COLOMBIA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO,
EN LOS FALLOS JUDICIALES DEL AÑO 2012 EMITIDOS POR LOS JUECES
LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA**

GLORIA JANET SALAZAR DUQUE

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
NEIVA - HUILA
2013**

**INFLUENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS
POR COLOMBIA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO,
EN LOS FALLOS JUDICIALES DEL AÑO 2012 EMITIDOS POR LOS JUECES
LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA**

GLORIA JANET SALAZAR DUQUE

**Monografía de Grado presentada como requisito para optar al título de
Abogada**

**Tutor:
Abg. MARIO CESAR TEJADA GONZALEZ
Magister en Derecho Administrativo**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA DE DERECHO
NEIVA - HUILA
2013**

Nota de Aceptación

Firma de jurado

Firma de jurado

Neiva, septiembre de 2013

DEDICATORIA

En primera instancia dedicar este trabajo a Dios por darme la fortaleza necesaria cuando sentía que no podía, siempre fue y ha sido mi mejor refugio.

A mi familia, por ser el motor de mi vida, la razón de mi existencia y de todo lo que hago, ellos justifican todas las noches en vela, los dolores de cabeza y el estrés de tantos años.

Un agradecimiento especial a mi hermano Cristóbal Salazar Duque, por ser mi apoyo emocional y económico más importante, él sabe que es el príncipe de mi corazón.

A mis amigos incondicionales: Angélica María Salavarrieta Dussán, Cristian Fernando Murillo Losada, Juan Pablo Murcia Cuellar y Jennifer Campos Chaux, que siempre estuvieron presentes para cualquier ayuda que necesitara en la realización de esta Monografía, sin ellos todo hubiera sido más difícil. Los quiero muchachos.

A mi tutor Dr. Mario Cesar Tejada González, que más que un tutor se convirtió en un gran amigo, merecedor de toda mi admiración y respeto.

Por último a la Secretaria Académica de la Facultad de Derecho Lucero Díaz Garzón y al Jefe del Programa de Derecho Dr. Oscar Huber Zúñiga Córdoba directivos de la Universidad que siempre estuvieron prestos y con la mejor disposición para colaborarme en los trámites correspondientes para llevar a buen término el presente trabajo monográfico.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
OBJETIVOS	22
METODOLOGÍA	23
MARCO TEORICO	24
CAPITULO I	
1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	26
1.1 ORIGEN	26
1.2 DEFINICIÓN	27
1.3 ESTRUCTURA	29
1.3.1 Conferencia internacional del trabajo	29
1.3.2 Consejo de Administración	30
1.3.3 Oficina Internacional del Trabajo	30
1.3.4 Organismos de control	31
1.3.4.1 Sistema de control periódico	32
a) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	32
b) La comisión tripartita de Aplicación De Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo	33
1.3.4.2 Procedimientos especiales	34
a) Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados	35
b) Procedimiento de queja con respecto a la	

aplicación de convenios ratificados	35
c) Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical	36
1.3.4.3 Utilidad e importancia de los organismos de control	37
CAPITULO II	
2. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	39
2.1. DEFINICIÓN	39
2.1.1 Normas jurídicas generales, impersonales y abstractas de derecho convencional o consuetudinario	39
2.1.2 Generalmente contenidas en tratados o acuerdos internacionales vinculantes	40
2.1.3. Que, una vez incorporadas al ordenamiento interno estatal, crean directamente derechos subjetivos o comprometen internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlo	41
2.2. INSTRUMENTOS NORMATIVOS ADOPTADOS POR LA OIT	42
2.2.1 Convenios Internacionales adoptados por la OIT	43
2.2.2 Constitución de la OIT	43
2.2.3 Las Recomendaciones	44
2.2.4 Las Declaraciones	45
2.2.5 Las Resoluciones	46
2.2.6 Repertorios de Recomendaciones Prácticas	46
2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EMITIDAS POR LA OIT	47
2.3.1 Tripartismo	47
2.3.2 Universalidad	47

2.3.3 Imposibilidad de hacer reservas	47
2.3.4 Cláusulas de Flexibilidad de algunos Convenios	48
CAPÍTULO III	
3. CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO	49
3.1 ELABORACIÓN DE UN CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	49
3.1.1 Procedimiento de doble discusión	50
3.1.2 Procedimiento de simple discusión	52
3.2 RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS	53
3.3 OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS CONVENIOS	54
3.3.1 Obligaciones de los Estados al ratificar un convenio	55
3.3.2 Obligaciones de los Estados al no ratificar un convenio	55
3.4 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ADQUIRIDAS	56
3.5 DENUNCIA DE UN CONVENIO	56
3.5.1 Procedimiento de la renuncia de un Convenio	57
3.6 DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS	58
3.6.1 Disposiciones subjetivas determinadas	58
3.6.2 Disposiciones subjetivas indeterminadas	59
3.6.3 Disposiciones que obligan a incorporar principios y derechos	60
3.6.4 Disposiciones programáticas	60
3.6.5 Disposiciones que contienen definiciones	60
3.7 CLASES DE CONVENIOS	60
3.7.1 Convenios fundamentales	61
3.7.2 Convenios prioritarios	62
3.7.3 Convenios específicos	62

CAPITULO IV

4. UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT PARA RESOLVER UN LITIGIO JUDICIAL	64
4.1 SISTEMAS DE INCORPORACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL AL DERECHO NACIONAL	66
4.1.1 Sistema Monista de Incorporación	66
4.1.2 Sistema dualista de Incorporación	67
4.2 JERARQUÍA DE LOS CONVENIOS DE OIT EN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS INTERNOS	67
4.3 FORMAS DE UTILIZACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS DE LA OIT	69
4.3.1 La utilización de los convenios de la OIT para resolver directamente un conflicto.	71
4.3.1.1 llenando una laguna del derecho nacional	72
4.3.1.2 Para apartar una disposición nacional menos protectora	72
4.3.1.3 Para invalidar una disposición nacional contraria a las disposiciones de un tratado ratificado	72
4.3.2 La utilización de los convenios de la OIT para interpretar disposiciones del derecho interno.	73
4.3.3 La utilización de los convenios de la OIT como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial.	75
4.3.4 La utilización de los convenios de la OIT Para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional.	77
4.4. IMPORTANCIA DE LA UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS	77
CAPITULO V	
5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	80
5.1 LA REALIDAD MUNDIAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	80

5.2 LA OIT Y SU COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	83
5.3 LABOR NORMATIVA DE LA OIT EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	84
5.3.1 Convenio núm. 155 de 1891 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y su protocolo del año 2002	85
5.3.2 Estrategia Global sobre SST de 2003	86
5.3.3 Convenio núm. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	89
5.3.4 Plan de Acción 2010-2016	90
5.4 CATEGORÍA DE LOS CONVENIOS EMITIDOS POR LA OIT EN MATERIA DE SST	91
5.4.1 Normas que guían las políticas hacia la acción	91
5.4.2 Normas que disponen la protección en determinadas ramas de trabajo	91
5.4.3 Normas que contienen medidas de protección generales y específicas	92
5.5 APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	92
CAPITULO VI	
6. APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA	94
6.1 APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR LA REPUBLICA DE COLOMBIA	94
6.1.1 Bloque de constitucionalidad y bloque de legalidad	96
a) Bloque de Constitucionalidad	97
b) Bloque de legalidad	98

6.2 FORMAS DE RESOLVER EL CONFLICTO ENTRE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA OIT RATIFICADOS POR COLOMBIA Y LAS NORMAS NACIONALES.	99
6.3 UTILIZACIÓN JUDICIAL REALIZADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA DE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA OIT	100
CAPITULO VII	
7. LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA	104
7.1 DEFINICIONES	104
7.1.1 Salud Ocupacional:	104
7.1.2 Accidente de trabajo.	105
7.1.3 Enfermedad laboral.	106
7.2 GENERALIDADES DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	108
7.3 ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA SST EN COLOMBIA	111
7.4 CONVENIOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ADOPTADOS POR LA OIT Y RATIFICADOS POR EL ESTADO COLOMBIANO	115
7.4.1. Divisiones normativas de los convenios sobre salud y seguridad en el trabajo	117
7.4.1.1 Normas que guían las políticas nacionales hacia la acción	117
a) Convenio No. 161 de 1985 (C161)	117
7.4.1.2 Normas que disponen la protección en determinadas ramas de trabajo:	119
a) Convenio No. 167 de 1998 sobre seguridad y salud en la construcción	119
b) Convenio N 170 de 1990 sobre los productos químicos:	120
c) Convenio No. 174 de 1993 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993:	122

7.4.1.3 Normas que contienen medidas de protección	125
a) Convenio No. 013 de 1921 sobre la cerusa (pintura)	125
b) Convenio No.136 de 1971 sobre el benceno	126
c) Convenio No.162 de 1986 sobre el asbesto	129
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	132
TRABAJO DE CAMPO	132
Revisión de sentencias:	132
Presentación y Análisis de resultados revisión de sentencias:	135
Entrevista aplicada a los Jueces laborales del Circuito de Neiva	141
Presentación y análisis de resultado de las encuestas practicada.	145
CONCLUSIONES	156
BIBLIOGRAFÍA	161
REFERENCIA NORMATIVA	161
REFERENCIA DE TEXTOS	165
REFERENCIA JURISPRUDENCIAL	167
REFERENCIA INFORMATICA	169

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estadística de las sentencias emitidas por los Juzgados laborales del Circuito de Neiva en el año 2012	135
Tabla 2. Sentencias encontradas que versan sobre temas de Salud y Seguridad en el Trabajo.	136
Tabla 3. Sentencias sobre accidentes y enfermedades laborales.	137
Tabla 4. Accidentes de trabajo mortales y no mortales	138
Tabla 5. Fuentes Normativas y jurisprudenciales que sustentan las consideraciones de la sentencia.	139
Tabla 6. Normas y sentencias.	140

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Porcentaje de las sentencias que versan sobre temas de Salud y Seguridad en el Trabajo.	136
Figura 2. Porcentaje de sentencias sobre accidentes y enfermedades laborales	137
Figura. 3. Porcentaje de accidentes mortales y no mortales	138
Figura. 4. Porcentaje de las fuentes normativas y jurisprudenciales que sustentan los fallos.	140
Figura. 5. ¿Se utilizó algún Convenios adoptados por la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo ratificados por Colombia?	140
Figura. 6. Respuesta pregunta 1.	145
Figura. 7. Respuesta pregunta 2.	146
Figura. 8. Respuesta pregunta 3.	146
Figura. 9. Respuesta pregunta 4.	147
Figura. 10. Respuesta pregunta 5.	148
Figura. 11. Respuesta pregunta 6.	148
Figura. 12. Respuesta pregunta 7.	149
Figura. 13. Respuesta pregunta 8.	150
Figura. 14. Respuesta pregunta 9.	150
Figura. 15. Respuesta pregunta 10.	151
Figura. 16. Respuesta pregunta 11.	152
Figura. 17. Respuesta pregunta 12.	153
Figura. 18. Respuesta pregunta 13.	153
Figura. 19. Respuesta pregunta 14.	154

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Carta de asignación de tutor	171
Anexo 2. Oficios juzgados -Solicitud acceso de sentencias año 2012	172
Anexo 3. Respuesta Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva	175
Anexo 4. Solicitud Consejo Seccional de la Judicatura	176
Anexo 5. Respuesta Consejo Seccional de la Judicatura	177
Anexo 6. Fichas de consulta de sentencias	179
Anexo 7. Encuestas aplicadas a Jueces laborales del Circuito.	186
Anexo 8. Informe de aceptación de monografía suscrita por el tutor Mario Cesar Tejada González	192
Anexo 9. Oficio de designación de jurados	194
Anexo 10. Acta de aprobación de Monografía	195

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial donde el desarrollo económico y político están estrechamente relacionados con la globalización, el comercio internacional y la mano de obra; por tal razón es necesario que existan instrumentos legales supranacionales –convenios de la OIT- con la capacidad de asegurar que las garantías mínimas esenciales del derecho del trabajo como lo son el bienestar humano y la justicia social, sean más o menos similares en todo el planeta.

Poco a poco se ha ido dejando atrás la sensación que existía de que los instrumentos internacionales del trabajo estaban exclusivamente dirigidos a los poderes ejecutivos y legislativos, sino que por el contrario en los últimos años se ha evidenciado una importante utilización de los Convenios de la OIT en las sentencias judiciales emitidas por Jueces de los países miembros de la Organización.

Una sentencia judicial es la manifestación más profunda del criterio de un Juez; la sentencia constituye el resultado de un proceso adecuado, un estudio minucioso de pruebas, argumentos jurídicos y sobretodo del manejo, utilización y la aplicación que de las normas reguladoras de derecho hace el juez, para que con bases sólidas y argumentos razonables dé resolución al litigio que dirigió; es por ello que la decisión que el juez tome en un fallo judicial debe estar lo suficientemente motivada como para que las partes y la comunidad en general comprendan el porqué de tal providencia.

Los operadores judiciales pueden utilizar como fuentes para resolver los litigios, no sólo las tradicionales sino que también se les da la facultad de emplear los instrumentos de la comunidad internacional en la motivación de sus fallos.

De allí, nace la importancia de conocer los criterios que utilizan los Jueces Laborales para resolver los litigios judiciales y determinar si emplean de alguna manera los convenios internacionales emitidos por la OIT ratificados por Colombia para sustentar sus dediciones, como las verdaderas fuentes de derecho que son.

El tema de la salud y seguridad en el trabajo se ha convertido en un problema de carácter mundial, la globalización y el desarrollo de la economía mundial, establece con su desarrollo nuevas formas de trabajo y con ello la aparición de nuevas enfermedades y accidentes de trabajo que se tratan de menguar, por ello la OIT como agencia internacional promotora de condiciones de trabajo decente para toda la humanidad, asumió el compromiso de legislar para combatir dicha situación, y en ésta misma línea muchos de los países miembros de la organización se suman a la defensa de las salud y seguridad de los trabajadores.

La solución a la inseguridad que padecen los trabajadores en sus labores no se da simplemente con el establecimiento de normas, pues éstas pueden quedarse en letra muerta; por ello su aplicación efectiva en la realidad laboral de cada país constituye una solución dinámica y real al problema.

La manera más evidente de aplicar una norma nacional o internacional es cuando se plasma en una sentencia judicial para hacer respetar el derecho que en ella se incorpora, además la sentencia permite conocer también cuál es el criterio del juez y su manera de utilizar e interpretar la norma.

Los Convenios adoptados por la OIT, son verdaderas fuentes de derecho para el Estado Colombiano, por tanto pueden ser utilizados de diversas maneras en las sentencias judiciales por parte del juez Nacional, tal como lo ha expresado la OIT y como lo ha reconocido el propio Estado Colombiano en la Constitución Política de 1991 y con las sentencias de la Corte Constitucional; estos convenios pueden ser usados para resolver litigios directamente (con respecto a las disposiciones self- executing), para interpretar disposiciones del derecho nacional, se les puede dar un manejo como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial o para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional.

Esta clase de manejo judicial puede dársele a cualquiera de los convenios de OIT incluidos los que versan en torno al tema de salud y seguridad en el trabajo, tema que viene siendo estudiado con lupa por la comunidad internacional, pues todo el proceso de evolución económica y tecnológica (globalización) que ha sufrido el mundo, trajo consigo aparición de nuevos peligros para los trabajadores y aparición de nuevas enfermedades laborales. Actualmente todo lo relacionado con accidentes y enfermedades laborales se considera un tema de salud pública mundial.

Son ocho (8) los convenios de la OIT en materia de salud y seguridad en el Trabajo que actualmente se encuentran ratificados por Colombia, de los cuales no existe antecedente de que se les dé algún manejo judicial por parte de los jueces del país; si bien es cierto existen estudios sobre la aplicación judicial que de los convenios se puede hacer, estos estudios son a nivel muy general, pues versan sobre sentencias de las altas Cortes y sobre temas distintos a los de salud y seguridad en el trabajo.

Por lo anterior, se plasma en esta investigación, un estudio más específico relativo exclusivamente a determinar si son aplicados judicialmente a nivel de juzgados del

Circuito de Neiva los Convenios de la OIT sobre la Salud y Seguridad en el Trabajo ratificados por Colombia, conocimiento al que se llegará luego de exponer no sólo los conceptos fundamentales sobre la materia, sino una serie de datos recopilados de sentencias y encuestas que analizados presentarán los resultados de la investigación.

Lo anterior, es suficiente para justificar la presente investigación, pues la aplicación judicial que en el país debe hacerse de los convenios internacionales adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, ayuda de un lado a constituir la búsqueda de un desarrollo complementario entre normas internas y externas, y de otro a medir la eficacia que tienen dichos convenios a nivel local.

Según todo lo expuesto, al ser el Juez un aplicador directo de las normas nacionales o internacionales en la dirección y decisión de los procesos judiciales a su cargo, y teniendo presente la existencia de cifras desalentadoras y exageradas de muertes laborales y accidentes de trabajo que a nivel mundial y nacional se presentan, queda más que demostrada la gran importancia de determinar si a nivel local los Jueces Laborales del Circuito de Neiva están empleando los convenios de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo al momento de emitir sus sentencias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Pregunta que orientó la investigación:

¿LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA UTILIZARON EN SUS FALLOS JUDICIALES DEL AÑO 2012 LOS CONVENIOS EMITIDOS POR LA OIT RATIFICADOS POR COLOMBIA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Planteamiento del Problema

Los operadores judiciales pueden utilizar como fuente para resolver los litigios, no sólo las tradicionales sino que también pueden emplear los instrumentos de la comunidad internacional en la motivación de sus fallos. Pero ¿qué manejo le pueden dar? o ¿cómo los pueden emplear?

La OIT es una organización internacional de carácter especializado que hace parte de las Naciones Unidas cuya estructura es de carácter tripartita pues se conforma por representantes de los Estados, sindicatos y empleadores; sus funciones giran alrededor de asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, donde la promoción del trabajo decente en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana hacen parte de su eje fundamental; el medio de acción para lograr sus objetivos son las Normas Internacionales de Trabajo (NIT) cuya más importante manifestación son los Convenios, los cuales contienen obligaciones encaminadas a que sean adoptadas por los países miembros por medio de la ratificación y que constituyen verdaderos instrumentos internacionales.

El Organismo Internacional (OIT) asumió el reto de procurar por la mejora de las condiciones de trabajo, orientar a los Estados miembros y proporcionar nuevos

impulsos para la acción, abordando todos los factores determinantes de la salud de los trabajadores que incluye la prevención en los riesgos de adquirir enfermedades laborales o sufrir lesiones en el entorno de trabajo que incluso podrían generar la muerte, mejorar los factores sociales e individuales y el acceso a los servicios de salud¹.

Compromiso internacionalmente evidenciado en los 20 Convenios que sobre salud y seguridad en el trabajo ha emitido y de los que se espera sean ratificados en su totalidad por los Estados miembros para que en realidad se adquiriera un compromiso formal de implementarlos en sus Naciones; por su parte el Estado Colombiano ha ratificado 8 de los 20 convenios sobre la materia.

Existe entonces un amplio desarrollo normativo internacional que dota a los países de bases para desarrollar sus ordenamientos internos en la materia, las directrices que emite este Organismo de carácter global son instrumentos internacionales para su interpretación, orientación e implementación y que son dirigidos al Estado en conjunto, es decir, permean a todas las ramas del poder público incluyendo la legislativa, ejecutiva y la judicial; es de allí de donde nace la importancia que tienen los Jueces de la República en la aplicación nacional efectiva del Instrumento internacional.

El manejo que de las NIT realice el Estado, depende del sistema nacional de incorporación del derecho internacional al nacional, así las cosas puede ser monista, dualista e inclusive se llega hablar de un sistema mixto, los convenios se pueden utilizar en el derecho interno y específicamente en la resolución de conflictos de diversas formas, entre las cuales se tienen:

- ✓ Para resolver directamente un conflicto.
- ✓ Para interpretar disposiciones del derecho nacional.

¹ OMS. Salud de los trabajadores: plan de acción mundial. 60. ^a Asamblea Mundial de la Salud. mayo 2007 pág. 3

- ✓ Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial.
- ✓ Para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional.

Es decir que el derecho internacional del trabajo referente a la salud y seguridad en el trabajo puede ser llamado a cumplir un papel muy importante en lo contencioso a nivel nacional.

Pero los jueces laborales nacionales ¿son conscientes de ésta posibilidad? ¿Le dan algún manejo a los instrumentos internacionales del trabajo referentes a salud y seguridad en el trabajo en sus fallos judiciales? ¿Tan siquiera los mencionan? ¿Los toman como fuente directa o como inspiración o para interpretar disposiciones nacionales o simplemente para reforzar lo que decidieron?, estos interrogantes son los que dieron origen a esta investigación, mucho más cuando existen cifras desalentadoras y exageradas de muertes laborales y accidentes de trabajo que se presentan no sólo a nivel nacional con más de 546.713 casos de accidentes de trabajo calificados en el año 2011, sino también a nivel internacional donde cada año mueren más de dos millones de personas por causas relativas a su trabajo; convirtiéndose esta situación en una realidad global que debe ser asumida con medias efectivas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Determinar si los convenios adoptados por la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo, influyen o tienen alguna utilización en los fallos judiciales del año 2012 formulados por los Jueces Laborales del Circuito de Neiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las maneras en que pueden utilizarse los convenios internacionales emitidos por la OIT para resolver un litigio judicial.
- ✓ Determinar la utilidad que tiene utilizar los convenios de la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo, en las sentencias judiciales.
- ✓ Establecer la influencia que tienen los convenios internacionales emitidos por la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en los Jueces Laborales del Circuito de Neiva.
- ✓ Evaluar el manejo que en las sentencias judiciales del año 2012 emitidas por los Jueces Laborales del Circuito de Neiva referentes a salud y seguridad en el trabajo, se dio de los convenios de la OIT referentes a la materia.

METODOLOGÍA

El proyecto de investigación que se presenta es de tipo evaluativo, se orientó hacia un saber relacionado con atributos de impacto que en lo contencioso tienen los convenios emitidos por la OIT en lo que a salud y seguridad en el trabajo se refiere y que han sido ratificados por Colombia, es decir, buscó evaluar la utilización, aplicación o manejo que en las sentencias judiciales se le dio a estos convenios a nivel judicial en la ciudad de Neiva en el año 2012.

El estudio de la investigación fue de tipo analítico, dado que los resultados que se presentan se obtuvieron principalmente del estudio y análisis que se desarrolló de las sentencias judiciales ya referenciadas y de las respuestas dadas en la encuesta que se aplicó.

El método de investigación desarrollado fue teórico – cualitativo y cuantitativo, ya que permitió profundizar en el conocimiento de las regularidades y cualidades esenciales de los convenios emitidos por la OIT referentes a salud y seguridad en el trabajo que han sido ratificados por Colombia, especialmente en cuanto a la utilización que de ellos se puede hacer por parte de los jueces laborales en la resolución de litigios, además los resultados que se presentaran en esta investigación fueron obtenidos de la tabulación de datos recopilados en el trabajo de campo.

Los medios utilizados para obtener los datos de la investigación fueron documentales y de campo:

1- **Documentales** tales como: las fuentes documentales² que se estudiaron y analizaron principalmente fueron:

- Las normas internacionales de trabajo emitidas por la OIT, haciendo un énfasis primordial en los convenios y especialmente en los que trataban de salud y seguridad en el trabajo ratificados por Colombia.
- Las Leyes que incorporan a la normatividad interna Colombiana los convenios anteriormente mencionados.
- La Jurisprudencia emitida a nivel nacional por las altas cortes resolviendo situaciones sobre el tema.
- Revistas, manuales artículos emitido por la OIT o expertos en la materia y que desarrollan cuestiones de salud y seguridad en el trabajo.
- Cartillas guías de utilización de las normas internacionales de trabajo, provenientes de organismos nacionales o internacionales.
- Libros, publicaciones de periódicos, tesis y/o monografías referentes a la investigación.

Las fuentes mencionadas anteriormente estar debidamente relacionadas dentro de la presente investigación en la parte dedicada a la bibliografía y en los correspondientes pie de páginas incorporados en todo el documento.

² Cabe resaltar que estos datos documentales se obtuvieron principalmente de la revisión de las páginas web oficiales de entidades reconocidas entre estas: la OIT, OMS, La Secretaría del Senado de la República de Colombia, El Ministerio de Trabajo de República de Colombia, Corte Constitucional de Colombia, entre otras.

2- **Experimentales o de campo:** el trabajo de campo se basó en dos técnicas, aunque inicialmente en el anteproyecto se presentó que sólo sería el estudio de la sentencia, fue necesario adicionar la aplicación de un cuestionario-encuesta a los Jueces laborales del Circuito de Neiva para efectos de nutrir la información recolectada:

La primera fue la realización y desplazamiento a los tres Juzgados Laborales Del Circuito de Neiva para **revisar físicamente las sentencias que se encontraban en firme emitidas en el año 2012 relativas a la seguridad y salud en el trabajo** y establecer el manejo que se dio a los convenios emitidos por la OIT referentes al tema y ratificados por Colombia en dichas sentencias.

La segunda fue **la aplicación de una encuesta a los Jueces laborales del circuito de Neiva** con el fin de averiguar, la influencia que tienen los convenios de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo en sus decisiones judiciales.

El periodo y lugar sobre el cual giro el trabajo de campo fue: Períodos: un año 2012 – y el Lugar: la ciudad de Neiva – Huila específicamente Juzgados Laborales del Circuito de Neiva.

Muestra: sentencias judiciales en firme emitidas en el período y lugar de investigación y que se relacionen con resolución de conflictos de salud y seguridad en el trabajo, y 3 encuestas.

La población: Los 3 Jueces laborales del Circuito de Neiva.

El nivel de conocimiento alcanzado fue de carácter descriptivo ya que caracterizó los convenios emitidos por la OIT ratificados por Colombia, explicando su contenido (disposiciones), el método de incorporación al sistema nacional y determinando las formas de utilización se les puede dar en una sentencia judicial.

MARCO TEORICO

CAPITULO I

1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.1 ORIGEN

La Organización Internacional del Trabajo (de ahora en adelante también OIT, la Organización u el Organismo Internacional), nace en el año 1919 en busca de una justicia social donde la paz universal y permanente era el fin esencial después de la primera guerra mundial.

Fue establecida dentro del tratado de Versalles³, que producto del interés por dejar atrás años de explotación a la clase obrera, reconoció que si persistían las condiciones de trabajo que implican injusticia, desigualdad y miseria para tantas personas, el descontento generalizado amenazaría la paz y armonía mundial; de esto da cuenta el Preámbulo de la Constitución de la OIT que posiciona la justicia y la humanidad como motivo de acción de la organización:

“las Altas Partes Contratantes movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”⁴

Se acepta así la importancia de la justicia social para conseguir la paz mundial, todo gracias al pasado de explotación industrial que sufrieron los trabajadores y al

³ República de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. La Constitución de la OIT constituye la parte XIII del Tratado de Versalles.

⁴ Constitución de la OIT, Preámbulo.

reconocimiento de la interdependencia económica del mundo que evidenciaba la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones laborales en los países que compiten por los mercados.

Evidencia de que la equidad laboral es esencial para obtener una paz permanente y universal son los postulados que orientan la OIT, tales como:

- Que la justicia social es la base de la paz universal y permanente.
- Que el descontento, que causa en los trabajadores la existencia de condiciones injustas y miserables en el trabajo constituye una amenaza para la paz y armonía universal estableciéndose la urgencia de mejorar dichas condiciones.
- Que los esfuerzos de las naciones que pretenden mejorar las condiciones laborales de los trabajadores puede verse obstaculizada por países que no asuman ese compromiso y no adopten un régimen de trabajo humano y digno.

1.2 DEFINICIÓN

La OIT es una organización de carácter especializado que hace parte de las Naciones Unidas, con la particularidad de ser la única organización de carácter internacional en tener una estructura tripartita al estar conformada por representantes de los Estados, sindicatos y empleadores; sus funciones giran alrededor de asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, donde la promoción del trabajo decente en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana hacen parte de su eje fundamental.

La OIT tiene como función principal la elaboración de Normas Internacionales del Trabajo de ahora en adelante NIT, además de velar por su aplicación y respeto; la agenda legislativa de la OIT se complementa además con la colaboración técnica que se brinda a los Estados miembro para ayudarlos a poner en práctica las NIT.

Las NIT son instrumentos internacionales que contienen obligaciones adquiridas por los Estados al momento de la ratificación de alguna de ellas.

Dentro de los objetivos de la OIT están:

- Promover los derechos laborales.
- Fomentar oportunidades de empleo en condiciones dignas y con ingresos decentes.
- Mejorar la protección social.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.
- Promover y poner en ejecución las normas, principios y derechos fundamentales del trabajo.

La OIT trabaja en el desarrollo de enfoques orientados hacia el trabajo decente que estén incluido en las políticas sociales y económicas de los países, por eso la colaboración de las naciones es esencial, más aún cuando la multilateralidad y la economía global van en aumento.

Su sede principal está en Ginebra (Suiza)

Está integrada por 185 países que son miembros de la Organización

En labor legislativa ha adoptado 396 Instrumentos internacionales del Trabajo también llamadas Normas Internacionales del trabajo (NIT), correspondientes a 189 Convenios, 5 Protocolos y 202 Recomendaciones⁵.

1.3 ESTRUCTURA

Hacen parte de la Organización Internacional del Trabajo 185 países que cuentan con representación de sus gobiernos, trabajadores y empleados los cuales conforman las delegaciones de los países miembros y que participan con voto en las decisiones que se toman en dos de los tres órganos principales de la organización.

Así las cosas la OIT cuenta con tres órganos principales que cumplen funciones específicas; de una parte se tiene al Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), de otra el Consejo de Administración y por último la Oficina Internacional del Trabajo.

1.3.1 La Conferencia Internacional del Trabajo: Es el órgano principal de la OIT, encargado de legislar, además tiene como función admitir los nuevos Estados que pretenden ser miembros de la Organización, aprobar el presupuesto, definir la política y los programas de la organización y elegir los miembros del Consejo de Administración

La Conferencia es una especie de asamblea general que se reúne anualmente en el mes de junio para discutir temas de relevancia laboral que pueden verse traducidos en la emisión de un convenio o una recomendación, se compone por las delegaciones de cada país que a su vez están conforman por 2 delegados de

⁵ Información disponible en la página Web Oficial de la OIT en <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

cada Gobierno, 1 delegado de cada gremio y 1 delegado de los sindicatos, todos cuentan con voto igualitario y libre.

Esta asamblea es el espacio propicio para que se discutan de manera libre e igualitaria los temas de relevancia laboral de carácter mundial y se adopten medidas sobre los mismos.

1.3.2. Consejo de Administración: tiene como función principal dirigir, supervisar y controlar la Oficina Internacional del Trabajo por ello es llamado el órgano ejecutivo de la Organización, además debe:

Elegir a su presidente y dos vicepresidentes, fijarse su reglamento, elegir el director general de la OIT, coordinar las actividades de la organización y hacer seguimiento sobre los programas a ejecutar, definir la agenda de las reuniones, incluida la de la Conferencia Internacional, realizar consultas y trabajos previos en la formación de propuestas sobre convenios que se propondrán a la CIT, designar los miembros de las distintas comisiones, nombrar los 20 juristas que conforman La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia).⁶

⁶ Tomado y disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-es/index.htm>. – Pág. Web OIT

1.3.3. La Oficina Internacional del Trabajo: es el órgano técnico y científico de la OIT, el principal puente entre la Organización y los Estados miembros, las entidades profesionales de trabajadores, empleadores y la opinión pública.

También cumple funciones como son: compilar y distribuir las informaciones relativas a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores; estudiar, investigar y prepara documentación que se someterá a la Conferencia, realizar encuestas especiales ordenadas por la Conferencia Internacional o el Consejo de Administración, asesorar a los gobiernos sobre la legislación relativa a los convenios y recomendaciones entre otras.

Cuenta con un centro de documentación e investigación, que generalmente termina en la redacción de cartillas, estudios especializados, informes y revistas que se publican a través de su casa editora y de los cuales tienen accesos todas las personas.

1.3.4. Organismos de Control: Otra característica única en la OIT es que cuenta con un mecanismo de control que permite evaluar y garantizar el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por los Estados miembros, evaluación que realiza periódicamente y que consiste en determinar en qué áreas se necesita trabajar más, cuáles son los problemas de aplicación que se presentan y que implementación se está dando a los convenios, para así mismo ofrecer la colaboración de asistencia técnica que necesiten los países.

Existen dos tipos de control que permiten a la OIT hacer un seguimiento de las medidas adoptadas por los Estados para hacer efectivos los convenios y recomendaciones a los que se han obligado, estos son:

1.3.4.1. Sistema de control periódico.

1.3.4.2. Procedimientos especiales.

1.3.4.1. Sistema de control periódico

Podría mejor llamarse el control oficioso de la OIT sobre la aplicación de los convenios, este control está basado en el estudio de las memorias y los informes que obligatoria y periódicamente deben presentar los Estados⁷ sobre las medidas que han adoptado tanto legales como de práctica para aplicar a nivel nacional los convenios que han ratificado, este sistema se lleva a cabo gracias a la participación de:

- a) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y b)) La Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo**

a) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Fue creada en 1926 siete años después de la creación de la OIT, está conformada por 20 juristas para períodos de 3 años, nacionales de diferentes Estados miembros y con distintos sistemas de jurídicos elegidos por el Consejo de Administración, la Comisión debe presentar un informe anual donde plasma los comentarios sobre el respeto hacia los convenios que están teniendo los Estados Miembros, realiza observaciones sobre la aplicación y manejo que se

⁷ La Constitución de la OIT en su art. 22 contempla la obligación sobre los Estados de presentar anualmente una memoria sobre las medidas que adopta para ejecutar los convenios ratificados; igualmente en el art. 19, numeral 5, literal e, establece la obligación de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre los convenios no ratificados; y en su art. 19, numeral 6, literal d, ordena informar sobre las recomendaciones.

le da a las Normas Internacionales de Trabajo y por último presenta un estudio general sobre el tema.

Al principio el fin de la comisión era el de examinar el creciente número de memorias que enviaban los gobiernos sobre los convenios, en la actualidad su misión va más allá de un simple análisis, pues se preocupa además por realizar una evaluación imparcial y técnica de cada Estado sobre la aplicación que éste le está dando al convenio ratificado.

La comisión al momento de examinar la aplicación del convenio puede emitir de un lado observaciones y de otro, solicitudes directas.

Las **observaciones**: son publicadas en el informe anual de la Comisión y traen los comentarios principales sobre lo que expuso el Gobierno en la memoria, desarrolla las cuestiones fundamentales planteadas por el país con respecto a la aplicación.

Las solicitudes directas: estas no se publican sino que son peticiones que se realizan directamente a los Estados con respecto a cuestiones mucho más técnicas o de información respecto de la aplicación del convenio.

b) La Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo: es la encargada de examinar el informe anual que presenta la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; el examen lo inicia seleccionando algunos comentarios contenidos en dicho informe para debatirlos, y posteriormente emitir conclusiones sobre los temas que se comentaron, conclusiones que terminan en recomendaciones para los gobiernos que estén necesitando medidas específicas

para la solución de controversias laborales o para aquellos que hayan solicitado a la Organización Internacional del Trabajo asistencia técnica.

El debate y las conclusiones a que llega ésta comisión son finalmente publicados en un informe.

Como dato curioso se ha de aclarar que su nombre se debe a que su estructura está conformada con delegados de los Gobiernos, empleadores y trabajadores.

1.3.4.2. Procedimientos especiales

Muy diferente al Sistema de control periódico, pues mientras éste se sirve de comités para evaluar y estudiar por medio de las memorias la aplicación de los convenios por parte de los Estados Miembros, los procesos especiales se sirven y sólo pueden iniciarse por una queja o reclamo.

Así las cosas dicho sistema de control se basa en procedimientos regulados en la Constitución de la OIT y con los cuales cuentan los Estados Miembros, las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores para presentar ante el Consejo de Administración de la OIT ya sea reclamaciones contra cualquier Estado Miembro que posiblemente no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en que sea parte, o quejas contra los Estados por incumplimiento de los convenios ratificados. Los procedimientos de reclamaciones y quejas son:

a) Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados: los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, regulan el procedimiento de la reclamaciones; este procedimiento está dirigido especialmente a las organizaciones profesionales de empleadores y

de trabajadores, para que presenten ante la Oficina Internacional de Trabajo la reclamación pertinente contra cualquier Estado Miembro si considera que "*no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte*"⁸, dicha reclamación podrá ser notificada al Estado contra el cual se presenta a través del Consejo de Administración de la OIT para que se manifieste.

El consejo de administración encargado del trámite de la reclamación puede instituir un comité, compuesto por tres miembros, para que examinen la reclamación y la respuesta del gobierno, luego de esto el comité elaborará un informe sobre el caso que contiene recomendaciones y que luego se presenta al Consejo de Administración.

b) Procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados: está reglamentado en la Constitución de la OIT desde el art. 26 al 34, este proceso es la oportunidad que se le da a un Estado Miembro que ha ratificado un convenio, de quejarse contra otro Estado Miembro por incumplimiento del convenio que también ha ratificado.

Una vez recibida la queja, por el Consejo de Administración, éste constituirá la comisión de encuesta para el caso, encargada de realizar el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT, puesto que el Consejo de Administración sólo recurre a la comisión de encuestas cuando el Estado contra el cual se ha dirigido la queja se acusa de violar persistente y gravemente el tratado, la comisión se encarga de investigar a profundidad la queja para formular posteriormente las recomendaciones sobre las medidas que deberán adoptarse o de lo contrario, el Consejo de

⁸ Constitución OIT, Art. 24.

Administración facultado por el artículo 33⁹ de la Constitución de la OIT podrá tomar medidas que deberá recomendar a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Tal como se dio por primera vez en el año 2000 con la queja contra Myanmar por el uso extendido y sistemático del trabajo forzoso así:

“El artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT en 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que arbitrara medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzoso. En 1996, se había presentado una queja contra Myanmar en virtud del artículo 26 de la Constitución por violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y la Comisión de Encuesta resultante constató que en este país estaba muy extendido y era sistemático el uso del trabajo forzoso.”¹⁰

c) Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical: Comité de Libertad Sindical creado en 1951, con el objetivo de que examinara las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, puesto que uno de los principios fundamentales de la OIT es la libertad sindical y la negociación colectiva, pero como para efecto de lo que le ocupa a esta investigación ese tema es irrelevante, sólo se dirá, que una vez adoptados los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y

⁹ Art. 33 Constitución de la OIT: "En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones."

¹⁰ Disponible en <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--es/index.htm>. Para mayor información revisar: Informe de la Comisión de Encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por Myanmar del Convenio núm. 29 de 1930 sobre el trabajo forzoso.

negociación colectiva, la Organización se dio cuenta que era necesario establecer unos procedimientos de control para garantizar el cumplimiento en los países que no habían ratificado dichos convenios, procedimientos que constituyen la facultad que tienen las organizaciones de empleadores y de trabajadores de presentar quejas contra Estados Miembros que a su criterio han violado de las normas o de los principios de libertad sindical.

1.3.4.3. Utilidad e importancia de los organismos de control

Las funciones que cumplen los organismos de control que apoyan todo el tema de utilización y aplicación que de los convenios hacen los Estados miembros, es de gran utilidad e importancia para determinar qué tan eficaces son dichos convenios, cuál ha sido el tratamiento que les dan en cada país teniendo en cuenta sus particularidades culturales y normativas, además de ofrecer la oportunidad de presentar quejas y reclamos cuando de incumpliendo de convenios se refiere; constituye sin lugar a dudas un compromiso real de la OIT con el desarrollo del derecho laboral en el mundo.

Aunado a todo lo anterior, y a criterio de la autora de esta investigación, la utilidad principal de los mecanismos de control se refleja mucho más cuando al momento de emitir las recomendaciones pertinentes luego de estudiar los casos, su enfoque se encamina a fortalecer la complementariedad que debe existir entre el derecho internacional del trabajo y el derecho interno de cada Estado, pues cuando un estudio desarrollado por todo el equipo de cada una de las comisiones de control emite la recomendación particular al Estado objeto de control, evidencia la necesidad de hacer de las disposiciones contenidas en cada convenio una verdadera fuente de derecho para orientar la práctica Nacional, por ello la consulta de sus pronunciamientos debe ser asumida por los Gobiernos de manera responsable, indispensable y fundamental para entender el alcance de las

disposiciones de los convenios, identificar el nivel en qué está la legislación interna de su país en comparación con las NIT y para utilizarlos de forma estratégica ya sea a nivel administrativo o judicial para lograr un mayor desarrollo del derecho laboral.

CAPITULO II

2. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

2.1 DEFINICIÓN

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), han sido definidas por Dr. Carlos Ernesto Molina M. como *“normas jurídicas generales, impersonales y abstractas de derecho convencional o consuetudinario, generalmente contenidas en tratados o acuerdos internacionales vinculantes, que, una vez incorporadas al ordenamiento interno estatal, crean directamente derechos subjetivos o comprometen internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos.”*¹¹.

Como puede observarse esta definición trae muchos elementos que será preciso analizar para comprender mucho más el concepto.

2.1.1. Normas jurídicas generales, impersonales y abstractas de derecho convencional o consuetudinario: este aspecto obedece más bien a que las NIT deben ser lo más universales posible pero al mismo tiempo poseer flexibilidad, dado que son numerosos los países que participan no sólo en su aprobación sino en su adopción y posterior aplicación, al ser elaboradas pensar en las diferencias de intereses y posiciones que se presentan en cada una de las delegaciones que representan la tripartita de cada país, es una necesidad connatural.

¹¹ MOLINA M, Carlos Ernesto. Las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano. Bogotá, Editorial Temis, 2005, pag.37

Son convencionales o consuetudinarias porque son emitidas después de un proceso de participación de cada una de las delegaciones de los países que hacen parte de la OIT, como más adelante se explicará. En cada NIT se resumen los conocimientos de expertos y los resultados del diálogo tripartito a nivel mundial, es decir, que no son más que el reflejo de un consenso Internacional sobre temas determinados que establecen principios básicos laborales.

2.1.2 Generalmente contenidas en tratados o acuerdos internacionales vinculantes: si bien para el estudio que aquí ocupa son las NIT provenientes de la OIT las que interesan, es pertinente aclarar que aunque ésta organización es la principal fuente de creación no es la única que emite Normas Internacionales de Trabajo, también hay otros organismos que las producen aunque en menor cantidad y especialidad. Tal es el caso de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos arts. 23 y 24.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos arts. 8 y 22.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales arts. 6, 8 y 9.
- La Convención sobre los Derechos del Niño art. 32.
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en sus arts. XIV, XVI y XVII.
- El Protocolo de Buenos Aire: art. 43
- La Convención Americana de Derechos Humanos art. 16
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus arts. 6, 7, 8 y 9
- No se puede dejar por fuera la Declaración de Filadelfia que establece los fines y objetivos de la OIT.

Si bien existen numerosos Instrumentos Internacionales con contenido laboral, como se dijo anteriormente es la OIT Principal emisora de NIT, los convenios que redacta ésta organización constituye la fuente internacional fundamental que guía el actuar de los Estados.

Son vinculantes porque cuando un país decide ratificar un instrumento internacional que contiene NIT, adquiere la obligación de adecuar su legislación interna a la del Instrumento, esta obligación se evidencia mucho más con la ratificación de los convenios emitidos por la OIT, pues una vez que el convenio ha sido ratificado por un país miembro la facultad para activar sus mecanismos de control (los cuales se expusieron en el capítulo I), es pertinente aclarar que las recomendaciones emitidas por la OIT no tienen la característica de ser vinculantes.

2.1.3. Que, una vez incorporadas al ordenamiento interno estatal, crean directamente derechos subjetivos o comprometen internacionalmente al respectivo Estado a adoptar las medidas necesarias para crearlos: Una vez ratificado el convenio la primera obligación para el Estado es incorporarlo al ordenamiento jurídico interno a través de su mecanismo de introducción de normas internacionales al sistema nacional - para el caso de Colombia se explicará más adelante – posteriormente se debe adecuar la normatividad nacional al convenio ratificado, de tal manera que la convivencia entre ambas normas dentro del país miembro se lleve de manera complementaria enriqueciendo el abanico de fuentes normativas laborales de las cuales se puedan servir todos.

El compromiso no radica únicamente en la incorporación y adopción, sino que además los Estados y sus nacionales están obligados al respeto, cumplimiento y

aplicación de dicho convenio, podrá decirse entonces que el incumplimiento de ellos genera una responsabilidad internacional a los Estados vigilada por los mecanismos de control y a su vez una responsabilidad a los nacionales de cada país vigilada por el propio Estado a través de sus ramas del poder público.

Es este un punto muy importante merecedor de atención ya que por muchos años se ha pensado que las NIT exigen sólo el trabajo de los órganos legislativo y ejecutivo de los países, situación que ha venido cambiando con la participación activa de la rama judicial; en los últimos años con la aplicación de los convenios en las sentencias judiciales emitidas por los jueces laboral esa la hora de decidir asuntos de su competencia, se demuestra que las Normas Internacionales del Trabajo permean todo el aparato estatal de un país que decide adoptarlas.

2.2. INSTRUMENTOS NORMATIVOS ADOPTADOS POR LA OIT

Como ya se ha dicho, la función principal de la OIT es la adopción de Normas Internacionales de Trabajo (NIT), sin lugar a dudas es la emisión de los Convenios su función legislativa más importante, pero no la única, pues junto a los convenios existen otras NIT adoptadas por la OIT tales como: la Constitución de la Organización, las recomendaciones, las declaraciones, resoluciones y repertorios de recomendaciones prácticas¹²; que merecen un estudio en esta investigación pues también sirven de fuente para que los jueces nacionales utilicen en sus sentencias.

¹² Dentro de este listado no se mencionan los protocolos por cuanto no se encontró mayor información sobre los mismos, sin embargo se podría decir que éstos sirven de complemento a los convenios, y que la OIT a adoptado 5.

2.2.1 Convenios Internacionales adoptados por la OIT:

Son las principales fuentes normativas de la Organización Internacional del Trabajo, las únicas que son vinculantes para los Estados Miembros una vez son ratificados por éstos, los convenios imponen obligaciones tales como: adecuar la legislación interna de cada país para logra el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Convenio. Son estas las normas que interesan a la presente investigación, por tanto el capítulo siguiente se encarga de desarrollarlas más a profundidad.

2.2.2 Constitución de la OIT:

A pesar de ser un texto que en la mayoría de su extensión contiene reglas de competencia, composición y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, no deja de ser una norma que posee disposiciones que sirven de fuente al derecho sustancial, pues los principios y derechos fundamentales que consagra en su preámbulo¹³ dan cuenta de ello.

El art. 1 parágrafo 3 de texto contiene la “aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la OIT”, en virtud de la cual cuando un Estado decide hacerse Miembro de la Organización se entiende que ha aceptado aplicar su Constitución y por ende los principios y derechos que su preámbulo contiene, lo que quiere decir, que pueden derivarse consecuencias jurídicas gracias al

¹³La Constitución de la OIT en su preámbulo hace mención a una sería de principios y derechos que por hacer parte de ésta norma Internacional del Trabajo son perfectamente aplicables en los países miembros de la Organización tales son: *“reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del Principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas”*

reconocimiento de la existencia de la Constitución y su aprobación tanto así que la aplicación dentro de territorio Nacional de los Estados de estos principios y derechos podría darse sin necesidad que el propio Estado Miembro haya ratificado convenio alguno sobre la materia.

Tal es el caso de la adopción que hizo la Conferencia Internacional del Trabajo en 1964 de la Declaración que rechazó la Política de Apartheid de la República de Sudáfrica, sin que para esa época dicho país hubiera ratificado el convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; éste es un claro ejemplo que demuestra la relevancia que tiene la Constitución de la OIT como NIT al contener principios y derechos reconocidos y aceptados por los Estados al hacerse Miembros de la Organización asumiendo así obligaciones jurídicas supranacionales.

2.2.3 Las Recomendaciones:

Estas Normas Internacionales del Trabajo, son quizás después de los Convenios, las más importantes, pues a pesar de no ser instrumentos jurídicos obligatorios, sí promueven directrices que guían a los Estados en los tema relativos a las relaciones laborales y de política social.

Las recomendaciones son adoptadas por la Conferencia tras un trámite idéntico al que se sigue para la creación de los convenios, son creadas ya sea para acompañar un convenio y complementar sus disposiciones o para estudiar y desarrollar un tema que no ha sido tratado en ningún convenio, lo que la convierte en un instrumento totalmente independiente de cualquier otro existente dándole el carácter de autónoma, tal como sucede con la recomendación Número 194 emitida en el año 2002 sobre la lista las enfermedades profesionales.

Así las cosas, un convenio puede venir acompañado de una o varias recomendaciones que por ejemplo permiten la puesta en práctica de los principios contenidos en el mismo, o pueden ser propuestas de fortalecimiento de las medidas de protección de los trabajadores contenidas en los convenios; valga aclarar que el hecho de que un convenio se acompañe de las mentadas recomendaciones no quiere decir ello que al ratificar el convenio también se estén adoptando las recomendaciones, estas últimas son Instrumentos Internacionales que respecto a su aplicación son totalmente diferentes, pues como ya se ha dicho, las recomendaciones no gozan de obligatoriedad.

El hecho de no ser vinculantes no significa que el uso judicial de las recomendaciones este vedado, al contrario éstas pueden tener un uso muy interesante en la medida de servir como referencia para interpretar las disposiciones del derecho interno o pueden obrar como fuente de inspiración para subsanar las lagunas de la legislación nacional¹⁴.

2.2.4 Las Declaraciones:

Son consideradas como una expresión del derecho consuetudinario internacional o del orden público internacional, las declaraciones no son vinculantes ni son susceptibles de ratificación, existen declaraciones muy significativas por ejemplo la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo la cual obliga a todos los Estados Miembros de la Organización, hayan o no ratificado los convenios¹⁵ pertinentes a las cuatro categorías de principios y derechos que identifica: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de la forma de trabajo forzoso u

¹⁴ BEAUDONNET, Xavier. Derecho internacional del trabajo y derecho interno - Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Centro Internacional de Formación de la OIT .Turín. 2009 Pág. 49.

¹⁵ Convenios núms. 29, 87,98,100, 111, 105, 138, 182,

obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, es importante y tiene impacto jurídico en los países que no han ratificado los 8 convenios fundamentales, pues permite un seguimiento para apoyar los Estados miembros en la tarea de respeto, promoción y materialización de los principios y derechos.

2.2.5 Las Resoluciones:

Son instrumentos que permiten que la Conferencia manifieste su punto de vista sobre los diferentes temas de su competencia, constituyen una herramienta bastante útil para interpretar y orientar las disposiciones de los convenios y la aplicación de éstos, son utilizadas en gran medida por los órganos de control de la OIT para evaluar el cumplimiento de los convenios.

2.2.6 Repertorios de Recomendaciones Prácticas:

Son manuales prácticos que gozan de gran legitimidad por ser elaborados con el consentimiento tripartito, pues su realización es el resultado del trabajo en conjunto de peritos designados por la trilogía que permea la OIT -trabajadores, empleadores y Gobierno-, que es sometido a evaluación ante el consejo de Administración.

Estos instrumentos han servido de manera eminente al desarrollo de este trabajo pues gran parte del repertorio de estos manuales versa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EMITIDAS POR LA OIT

2.3.1. Tripartismo: Las NIT son el resultado de la labor conjunta entre gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, donde el constante diálogo tripartito rige todo el funcionamiento de la OIT; la tripleta participa en todas las etapas de elaboración de la Normas, partiendo con la elección que del tema a estudiar se hace, continuando con la elaboración y redacción de la norma y terminando con su adopción.

2.3.2. Universalidad: Aun en contra de lo establecido por la Constitución de la OIT en su art. 19, párrafo 3, la OIT no emite normas de carácter meramente regional, al contrario las NIT que emanan de la corporación en virtud del compromiso adquirido por las tripleta - gobiernos, trabajadores y empleadores - de que las normas sólo contendrán principios mínimos de protección, son las NIT lo más generales posibles y por tanto instrumentos de aplicación universal, que pueden ser ampliadas o mejoradas por las legislaciones internas de cada país gracias a las cláusulas de flexibilidad que permite la aplicación de los mismos convenios a países totalmente deferentes.

2.3.3. Imposibilidad de hacer reservas: Los Convenios Internacionales de Trabajo que los Estado decidan ratificar no se pueden acompañar de reservas¹⁶, puesto que la OIT siempre ha pretendido conservar el equilibrio del instrumento que fue negociado y adoptado de manera tripartita, pues al ser los convenios el resultado de un trabajo conjunto entre empleadores, trabajadores y gobiernos

¹⁶Un Estado no podrá decidir a su voluntad qué disposiciones u obligaciones acepta o descarta de las contenidas en un Convenio por él ratificado.

cuenta con una naturaleza que da a todos sus creadores la obligación de conservar su integridad y no habría razón alguna para que una de las partes creadoras como lo es el Gobierno que ratifica el convenio contara con la facultad de fraccionarlo.

2.3.4 Cláusulas de Flexibilidad de algunos Convenios: Como su nombre lo expresada flexibilidad cierto convenios, concediendo a los Estados facultades como: no ratificar partes del Convenio, excluir ciertos sectores de la economía, trabajadores o sectores objeto de aplicación del Instrumento, escoger entre niveles de protección; estas cláusulas permiten que los Estados acomoden ciertos convenios a sus condiciones particulares permitiendo que el principio de universalidad de las NIT se desarrolle.

Como se ha dicho las cláusulas hacen parte de ciertos convenios, lo que significa que para que exista la posibilidad de modularlas cláusulas de Flexibilidad deben estar expresamente contenidas en el texto del mismo Instrumento internacional de Trabajo.

CAPÍTULO III

3. CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO

Son las Normas Internacionales de Trabajo más importantes expedidas por la OIT, Instrumentos internacionales que generan obligaciones jurídicas y responsabilidad de los Estados Miembros que deciden adoptarlos por medio de la ratificación, su naturaleza se asimila a la de un tratado internacional tal como lo expone la convención de Viena¹⁷, y su contenido establece niveles mínimos de protección para los trabajadores que luego pueden ser ampliados por las legislaciones de cada país.

Si bien se asimilan a los tratados internacionales en general, debe resaltarse que los convenios internacionales de trabajo son tratados que cuentan con un carácter especial, pues su regulación no versa sobre temas entre Estados, sino que establecen marcos reguladores de las relaciones laborales y la política social de los países miembros, lo que se traduce en derechos y obligaciones que se aplicarán a los sujetos de derecho.

Son elaborados tras un procedimiento que se desarrolla en el seno de la organización y el cual se explicará a continuación:

3.1. ELABORACIÓN DE UN CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Para adoptar un Convenio la OIT hace uso de su tripartismo y pone en funcionamiento las delegaciones que hacen parte tanto del Consejo de

¹⁷ La Convención de Viena sobre el derecho de los tratados de 1969 en su art. 5 aclara que dicha Convención es aplicable a los Convenios de la OIT.

Administración como las de la Conferencia Internacional de Trabajo, igualmente la Oficina Internacional del Trabajo participa de este proceso al elaborar los informes que se envían a los países.

Todo este proceso de elaboración del convenio¹⁸ inicia con la elección del tema que se pretende desarrollar en el convenio y la inclusión de éste en el orden del día de la Conferencia Internacional de Trabajo, labor llevada a cabo por el Consejo de Administración de la OIT¹⁹, órgano que determina la necesidad de abordar el tema ya sea porque no se ha tratado antes o porque es necesario actualizar un convenio existente sobre la materia, el hecho de incluir el tema en orden del día trae como consecuencia que se aplicará el procedimiento de doble discusión y que se estudiará en las reuniones de la conferencia.

3.1.1. Procedimiento de doble discusión

Una vez elegido e incluido el tema en el orden del día de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo elabora un informe sobre la legislación interna de cada país sobre el tema a tratar y sobre las prácticas que poseen los Estados, informe que es enviado junto con un cuestionario a los Gobiernos pidiéndole que también se les consulte a las Organizaciones de empleadores y trabajadores para que estudie el informe y se responda el cuestionario por todos.

Las respuestas deben ser enviadas de nuevo a la organización por lo menos 11 meses antes que se inicie la reunión de la Conferencia²⁰ en que haya de discutirse

¹⁸ Oficina Internacional del Trabajo. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra. 2006. Págs. 2 y 4.

¹⁹ Artículo 14 de la Constitución de la OIT

²⁰ El informe que elabora la Oficina Internacional de Trabajo y el cuestionario que envía a los estados, debe ser remitido a éstos, por lo menos 18 meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia.

la cuestión, para que la Oficina prepare un nuevo informe basado en las respuestas de los gobiernos, en el cual indicará las principales cuestiones que debe considerar la Conferencia.

Este segundo informe se envía a los gobiernos cuatro meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia.

Posteriormente la Conferencia en comisión examina los dos informes, y decide si el tema y sus comentarios dan razones para que sea objeto de un convenio o una recomendación, adopta las conclusiones que considere adecuadas y decide que se incluya la cuestión en el orden del día de la reunión siguiente, o bien pide al Consejo de Administración que inscriba la cuestión en el orden del día de una reunión ulterior²¹.

Una vez obtenido el primer pronunciamiento de la Conferencia y las respuestas de los gobiernos y las organizaciones de cada país, la Oficina prepara uno o varios proyectos de convenio sobre el tema y los envía dentro de los dos meses siguientes al término de la reunión de la Conferencia a los gobiernos pidiendo de nuevo su consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores, para que en el término no superior a tres meses sugieran enmiendas o preparen observaciones.

Pasados los tres meses la Oficina redacta un informe definitivo, el cual consta del texto de los proyectos de convenio que envió a los países y las enmiendas que consideró necesarias, y lo envía de nuevo a los gobiernos, por lo menos tres meses antes de la apertura de la reunión de la conferencia en que se discutirá el tema.

²¹ Reglamento de la Conferencia, artículo 39, 4.

Acabado todo este proceso y llegada la fecha de la reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, este órgano empieza su discusión sobre el tema en la Asamblea General y puede decidir si lo aprueba o no el texto del Convenio, en caso afirmativo el texto se remitirá, al Comité de Redacción. Para que lo revise y se redacte el texto definitivo el cual se someterá de nuevo a la Conferencia para que sea votado por última vez.

Las comisiones de cada país miembro que hacen parte de la Conferencia Internacional del Trabajo están representadas por cuatro delegados, dos delegados gubernamentales, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores; que disponen — en el plano jurídico — de absoluta libertad al ejercer su derecho de voto, para que un convenio sea adoptado no requiere que todos lo aprueben, basta con una mayoría de dos tercios de votos de los delegados presentes para adoptarlo.

3.1.2. Procedimiento de simple discusión

Este proceso se diferencia de la doble discusión en que la oficina Internacional del Trabajo no redacta un segundo informe ni lo envía a los Estados, sino que basándose en las respuestas de los gobiernos al primer informe, redacta uno definitivo, que puede contener uno o varios proyectos de convenio, el cual envía a los países Miembros por lo menos con cuatro meses de antelación a la realización de la reunión de la Conferencia, además si el tema se ha estudiado por parte de una conferencia técnica preparatoria, la Oficina puede, según la decisión que haya adoptado el Consejo de Administración, o enviar a los gobiernos un informe resumido y un cuestionario o bien redactar directamente el proyecto de convenio definitivo, basándose en la labor de la conferencia técnica preparatoria, y lo pone a

discusión de la conferencia que decide de la misma manera que si fuera con el procedimiento de doble discusión.

Generalmente los proyecto de convenio que se desaprueban o que no alcanzan la mayoría de votos necesarios para convertirse en Convenios, terminan convirtiéndose en Recomendaciones.

Una vez adoptado el Convenio se emiten dos copias que son autenticadas con las firmas del Presidente de la Conferencia y el Secretario General, para ser remitidas una a la Secretaría General de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra al Secretario General de la ONU, además de enviarse una copia certificada a cada país Miembro para su posible ratificación.

3.2. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS

El art. 19, numeral 5, de la Constitución de la OIT, establece el procedimiento correspondiente que se debe llevar a cabo al ratificar un convenio, fijando que una vez comunicado el convenio a los países miembros éstos en el término un año²² contado a partir de la clausura de la Conferencia Internacional del Trabajo, deben someter el convenio ante la autoridad competente del respectivo país para determinar si será ratificado o no.

Si el país miembro a través de la autoridad competente decide ratificar el convenio dando la autorización al Miembro que los representa en la Organización Internacional del Trabajo, éste deberá en virtud del literal d, del numeral 5, art. 19 de la Constitución informar la ratificación formal del convenio al Director General

²² Sólo por causas excepcionales en virtud del literal a del numeral 5 del art. 19 de la Constitución de la OIT, el término de un año se podrá extender sólo hasta 18 meses después de clausurada la Conferencia Internacional del Trabajo en donde se adoptó el Convenio respectivo

de la OIT Junto a las medidas que adoptará para hacer efectivas las disposiciones del convenio, para que la ratificación sea efectiva en el derecho internacional pues el Director registra la ratificación y la comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además es publicada en el Boletín Oficial para su notificación al Consejo de Administración y a todos los Estados Miembros.

Los convenios que se ratifiquen son de obligatorio cumplimiento mientras que los que no sean ratificados servirán de fuente supletoria e inspiradora a la nueva legislación y jurisprudencia que se dé en el país que decidió no ratificarlo.

3.3. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS CONVENIOS

Las obligaciones adquiridas por los Estado Miembros en razón a los convenios, dependen de la ratificación o no de éstos, sin perjuicio de las obligaciones que se derivan de los convenios fundamentales los cuales deben cumplirse así no se hayan ratificado por parte de los Estados ya que sus disposiciones son consideradas del *ius cogens*²³ al referirse a Derechos Humanos, además de que los derechos que en ellos se contienen son reconocidos como principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Además existe la obligación de sumisión que también es independiente de la ratificación o no de un convenio, la cual obliga a cada Miembro de la Organización a que en un plazo de doce meses, o dieciocho meses máximo, presente los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia, a la autoridad encargada de legislar en su respectivo país con el objetivo de que se dé un debate nacional sobre el tema y además a la vez que se decide sobre su ratificación o no.

²³ UPRIMNY, Rodrigo. Módulo Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario. Consejo Superior de la Judicatura, Escuela Rodrigo Lara Bonilla.

3.3.1. Obligaciones de los Estados al ratificar un convenio:

Cuando un Estado a través de la autoridad competente decide ratificar un convenio, dicho convenio se vuelve vinculante, significando entonces que el País ratificador se obliga a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de los convenios²⁴.

Medidas que no sólo se refieren a emitir normas que los regulen y reglamenten, sino que además se deben adoptar políticas para el desarrollo de los derechos contenidos en el Instrumento y garantizar el respeto de sus disposiciones a través de un control judicial.

La aplicabilidad de las disposiciones de un convenio ratificado no se subordina al principio de reciprocidad, es decir que no es menester que los demás Estados que hacen parte de la Organización también hayan ratificado el convenio para que éste sea aplicable nacionalmente, ya que el compromiso adquirido por el Estado al ratificar el convenio es esencialmente frente a la OIT y no frente a los demás Estados Miembros.

Adicionalmente existe la obligación de presentar Memorias²⁵ ante la Oficina Internacional del Trabajo respecto de las medidas adoptadas para hacer efectivo el convenio.

3.3.2. Obligaciones de los Estados al no ratificar un convenio:

²⁴ Obligación contenida en el literal d, del numeral 5, art. 19 de la Constitución de la OIT

²⁵ Obligación contenida en el art. 22 de la Constitución de la OIT

Si por el contrario la autoridad competente del respectivo país no autoriza a su Miembro para que ratifique el convenio, éste tal como lo expone la Constitución de la OIT en su en el art. 19, numeral 5, literal e, deberá: *“informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.”*

3.4 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ADQUIRIDAS

Cuando un Estado incumple las obligaciones adquiridas en virtud de la ratificación de un Convenio de la OIT, las medidas sancionatorias que el Consejo de Administración recomienda a la Conferencia Internacional adopte son de tipo moral y no económico, sin embargo existe una sanción que afecta de manera considerable a un Estado Miembro cuando se hace merecedor de ella, ésta sanción consiste en que la Conferencia Internacional de trabajo gracias a una recomendación del Consejo de Administración, decide retirar toda cooperación técnica que la OIT otorga al Estado infractor y en incluso puede solicitar a todos organismos internacionales que cooperen de alguna manera al Estado, ya sea técnica o financieramente que también retiren su apoyo, ésta sanción constituye una verdadera sanción indirectamente de carácter pecuniario.

3.5. DENUNCIA DE UN CONVENIO

Los Estados que hayan ratificado un convenio pueden dar por terminada su vinculación con el mismo a través de la denuncia que es un procedimiento que

trae todos los convenios en uno de sus artículos, en el cual se precisan las condiciones con arreglo a las cuales los Estados pueden dar por terminadas sus obligaciones convenidas.

Las denuncias generalmente se autorizan después de que el convenio haya estado en vigencia por lo menos cinco años.

Cuando un Estado esté pensado en renunciar un convenio es su deber²⁶ consultar con antelación a las organizaciones que representan los empleadores y trabajadores, exponiendo los problemas que aún existen en relación al tema que trata el Convenio a renunciar y las medidas a adoptar para contrarrestarlos.

3.5.1 Procedimiento de la Denuncia de un Convenio.

La denuncia se debe comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo para que éste realice el Registro de la denuncia, lo notifique al Secretario General de las Naciones Unidas, lo comunique al Consejo de Administración y realice la publicación en el Boletín Oficial.

La comunicación que se hace al Director General de la Oficina se realiza a través del llamado instrumento de denuncia que no es más que un documento original firmado por la persona con autoridad para actuar en nombre del Estado denunciador, documento que debe ser preciso en cuanto a la indicación del convenio o convenios que se pretenden denunciar, además de precisar con toda claridad que ese documento constituye la denuncia formal de dicho Convenio.

²⁶ En el Convenio núm. 144, en su artículo 5, 1), e), y en la Recomendación núm. 152, en su párrafo 5, e), se establece la obligación de consultar a las organizaciones que representan los empleadores y los trabajadores sobre la propuesta de renunciar a un Convenios que ha sido ratificado, pero si el Convenio núm. 144 no ha sido ratificado puede observarse el párrafo 5 de la Recomendación núm. 152 sobre las consultas tripartitas relativas a las actividades de la O.I.T. 1976.

Se recomienda que en el Instrumento de denuncia se expongan las razones que motivaron la denuncia del Convenio, pues en el caso de no indicarse la Oficina Internacional del Trabajo solicita que se precisen para efectos de la comunicación al Consejo de Administración, esto claro para los Estados que no han ratificado el Convenio No. 144 pues estos tienen la obligación de incluir esa información junto a las memorias de las consultas realizadas a las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores del correspondiente país.

Los efectos de las denuncias por lo general empiezan a surtir un año después de su registro en el boletín oficial por parte del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

3.6 DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS

Los Convenios contienen disposiciones de diferentes tipos y que se pueden utilizar de muchas formas, además un mismo convenio puede contener diferentes clases de disposiciones al mismo tiempo, para el Dr. Hugo Fernando Bedoya Díaz²⁷ los convenios pueden contener las siguientes disposiciones: las subjetiva determinadas, subjetivas indeterminadas, las que obligan a incorporar principios y derechos, disposiciones programáticas y las que contienen definiciones.

3.6.1 Disposiciones subjetivas determinadas: Constituyen tal vez las disposiciones más importantes que contienen los convenios, son normas de aplicación directa o también llamadas self-executing o autoejecutivas²⁸ son directrices claras y precisas que reconocen derechos o principios a los individuos,

²⁷ BEDOYA DÍAZ, Hugo. IV Curso de formación judicial inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la República. Normas Internacionales del Trabajo: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 2009 pág. 32 y 33.

²⁸ BEAUDONNET, Xavier. Derecho internacional del trabajo y derecho interno - Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Centro Internacional de Formación de la OIT. Turín. 2009. Pág. 20

o prohíben situaciones que benefician a la persona y por tanto no se necesita que su contenido se desarrolle mediante legislación interna.

Así las cosas dentro de esta categoría de disposiciones pueden encontrarse las que:

- a) **Otorgan a los sujetos de derecho una libertad o una facultad** por ejemplo el Convenio No. 87 sobre libertad sindical art. 2 derecho a formar organizaciones.
- b) **Imponen prohibiciones estrictas en beneficio de los sujetos de derecho** ejemplo el Convenio No. 185 sobre la terminación de la relación de trabajo art. 5 donde establece cuales no son causa justificada
- c) **Reconocen beneficios específicos a los sujetos** de derecho ejemplo el Convenio No. 183 sobre la protección a la maternidad donde se Reconoce la licencia de maternidad.²⁹

3.6.2. Disposiciones subjetivas indeterminadas: son normas con un contenido general y aunque contienen derechos personales son disposiciones que deben ser reglamentadas por el derecho interno pues no permiten su aplicación de manera directa como las disposiciones subjetivas determinadas.

Los criterios que han servido para determinar el carácter self-executing de una disposición de un convenio, son: la intención de las partes de adoptar disposiciones que no requieren legislación previa para su puesta en práctica; la precisión y los detalles de los términos utilizados por el convenio y la relación del tema que trata el convenio con las facultades de la rama judicial – criterio que obedece al respeto de la separación de poderes.

²⁹ *Ibidem* pág. 59 y 60

3.6.3. Disposiciones que obligan a incorporar principios y derechos: claramente puede deducirse que son disposiciones que generan en los Estados Miembros obligaciones de adopción e incorporación de mecanismos de protección de los principios y derechos contenidos en un convenio.

3.6.4. Disposiciones programáticas: este tipo de disposiciones establece en los países que las adopten la obligación de prepararse para la aplicación y garantía de los derechos contenidos en el convenio, necesitan un desarrollo de una política general que a futuro garantice el respeto de los derechos, por eso es que esta clase de disposiciones se evidencian por contener generalmente la palabra “deberá, garantizará, promoverá, adoptará” es una especie de directriz de lo que deberá realizar el Estado para desarrollar el contenido del convenio, es como un programa a desarrollar.

3.6.5. Disposiciones que contienen definiciones: estas disposiciones son de gran utilidad por que dan precisión en los conceptos y en lo que significan para la OIT, así las cosas no hay lugar a interpretaciones o dudas sobre lo que significa o sobre cómo se debe entender un derecho o principio si éste está claramente definido y determinado en el Convenio, por ejemplo el convenio 95 el cual define lo que es salario o el Convenio 182 que contiene el significado de lo que se entiende por trabajo.

3.7. CLASES DE CONVENIOS

El Consejo de Administración de la OIT, ha establecido principalmente dos clasificaciones de los convenios de un lado los convenios fundamentales, ocho en

su totalidad y de otro los convenios prioritarios los cuales son cuatro.³⁰ Adicional a estos y aunque expresamente no se diga en los documentos que se utilizaron como base de la investigación, la autora de la presente considera que existen también los convenios específicos.

3.7.1. Convenios fundamentales: Estos Convenios constituyen la base para las sociedades democráticas, son definidos en múltiples textos como “*condición previa para el desarrollo de los demás Convenios*”. Dichos convenios poseen una facultad única que los caracteriza la cual consiste en que los países que hacen parte de la OIT al hacerse miembros de la Organización se obligan a observarlos aun sin haberlos ratificado, todo esto obedece a que las disposiciones de los convenios fundamentales hacen parte del Ius Cogens ya que se refieren a derechos humanos y en consecuencia su cumplimiento se debe presentar independientemente de la voluntad de las partes.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, le da el carácter de principios y derechos fundamentales en el trabajo a las disposiciones de dichos Convenios.

Son ocho (8) los Convenios Fundamentales³¹ emitidos por la OIT:

- Los Convenio Nos. 87 y el 98, relacionados con la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

³⁰ OIT. Oficina Subregional para los Países Andinos. Derechos fundamentales en el trabajo. Convenios fundamentales y prioritarios, mecanismos de control y observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Colombia). Lima: OIT, 2005. pág. 5

³¹ BEDOYA DÍAZ, Hugo. IV Curso de formación judicial inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la República. Normas Internacionales del Trabajo: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 2009. pág. 218

- Convenios Nos. 29 y el 105, que están relacionados con la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Los Convenios Nos. 138 y el 182 que tratan la abolición efectiva del trabajo infantil.
- Los Convenios Nos. 100 y el 111 relacionados con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3.7.2. Los Convenios prioritario³²: Constituyen un apoyo fundamental para las instituciones de trabajo de los países Miembros porque proporciona fundamentos para la formulación de políticas internas que desarrollen los temas contenidos en el Instrumento.

Son cuatro (4) los convenios prioritarios:

- Convenio No. 81 sobre la inspección del trabajo.
- Convenio No. 122 sobre la política de empleo.
- Convenio No. 129 sobre la inspección del trabajo agrícola.
- Convenio No. 44 sobre la consulta tripartita en materia de normas internacionales de trabajo.

3.7.3. Convenios Específicos: Son la generalidad de los Convenios, Instrumentos que desarrollan un tema específico, por tanto no tienen la capacidad de obligar por su sola existencia, sino que necesariamente necesitan de la ratificación para generar obligaciones a los Estados Miembros.

Ejemplo de ésta clase de convenios son:

³² Ibídem pág. 35

Los que tratan el tema del empleo tales como:

- El Convenio No. 2 sobre el desempleo.
- Convenio No. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).
- los que tratan el tema Seguridad e higiene en el trabajotales como:
Convenio No. 161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, Convenio No. 174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

CAPÍTULO IV

4. UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT PARA RESOLVER UN LITIGIO JUDICIAL

Después de más de 100 años de creación, la OIT continúa desempeñándose como la principal fuente de promoción y fortalecimiento del derecho internacional del trabajo y siguen siendo las Normas Internacionales de Trabajo su medio de acción más contundente.

La normatividad que emite la OIT, goza de la novedad y el dinamismo que el cambio de los tiempos exige para que éstos sean pertinentes dentro del contexto histórico que se ubican y se logre una aplicación más efectiva de la NIT en el plano nacional de cada país.

Desde hace más de 20 años se está dando una importante evolución respecto de la utilización por los tribunales nacionales del derecho internacional del trabajo en particular³³, dejando atrás la sensación que existía de que los instrumentos internacionales del trabajo estaban exclusivamente dirigidos a los poderes ejecutivos y legislativos.

Existe entonces un amplio desarrollo normativo internacional sobre temas relativos a la actividad laboral que dota a los países de bases para desarrollar sus ordenamientos internos en la materia, las directrices que emite este Organismo de carácter global, son instrumentos internacionales emitidos para que sean

³³ Tal como lo expresa el especialista en normas internacionales del trabajo y legislación laboral: Xavier Beaudonnet, en su artículo La Utilización del Derecho Internacional del Trabajo por los Tribunales Nacionales: noticias de una evolución en marcha; o Geraldo Von Potobsky en su artículo Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional, pág. 9,10,11.

interpretados e implementados y van dirigidos al Estado en conjunto, es decir, permean a todas las ramas del poder público incluyendo la legislativa, ejecutiva y la judicial; es de allí de donde nace la importancia que tienen los Jueces de Los países Miembros en la aplicación nacional efectiva del Instrumento internacional.

Aunque el número de ejemplos jurisprudenciales de distintos países que utilizan los instrumentos internacionales en materia de trabajo viene en aumento, demostrando la gran utilidad que tienen en la resolución judicial de los litigios, también es cierto que existe un vacío en la capacitación que se hace a los operadores judiciales en cuanto al Derecho Internacional del Trabajo y la utilización de los Convenios de la OIT.

La OIT ha sido consciente de la situación y ha tratado desde 1999 apoyada en su Centro Internacional de Formación, poner en marcha un programa de formación en derecho internacional del trabajo para jueces, juristas y docentes³⁴ cuyo fin ha sido que los operadores jurídicos nacionales estén en condiciones de aplicar las fuentes internacionales del derecho del trabajo en el derecho interno.

Lo primero que se debe decir es que la evolución del derecho internacional y de su utilización judicial en el plano nacional se dio gracias a que las normas de carácter Internacional empezaron a versar sobre los individuos y principalmente sus derechos humanos, situación que generó que los países se abrieran más a la protección de las personas llegando incluso a la constitucionalización de los tratados ratificados que versaren sobre derechos humanos.

Igualmente el fenómeno de la globalización económica constituye un contexto propicio para la consideración judicial del derecho internacional del trabajo, el

³⁴ Evaluación de impacto de los cursos sobre normas internacionales del trabajo destinados a jueces, juristas y docentes en derecho (1999-2003), Turín, agosto de 2005

intercambios económico internacional, la flexibilización laboral, las nuevas formas de contratación de trabajo y la aparición de nuevos empleo; ha demostrado que existe similitud en los problemas y asuntos que surgen en razón al trabajo en los diferentes países del mundo, constituyendo la necesidad de aumentar el interés de los jueces nacionales frente a las respuestas jurídicas aportadas por la comunidad internacional en la materia.

Antes de empezar a estudiar cada una de las formas en que se pueden utilizar los instrumentos internacionales del trabajo en el plano judicial, es preciso aclarar que la posibilidad de utilización de los mismos dependerá en gran medida al mecanismo que el correspondiente país utilice para incorporar la normatividad internacional a la esfera nacional.

4.1 SISTEMAS DE INCORPORACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL AL DERECHO NACIONAL

Existen dos mecanismos, sistemas, teorías o como se les quiera llamar – pues la verdad no existe consenso sobre este concepto- que se utilizan para la incorporación del derecho internacional al nacional, por el momento en este trabajo se les llamara sistemas en primer lugar está el monista y en segundo lugar se tiene el dualista.³⁵

4.1.1 Sistema Monista de Incorporación: en los países que implementan este sistema se considera que el derecho internacional y el nacional hacen parte de una misma esfera jurídica, no existe una separación entre el ordenamiento Nacional y el Derecho Internacional.

³⁵ BEDOYA DÍAZ, Hugo. IV Curso de formación judicial inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la República. Normas Internacionales del Trabajo: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 2009. Págs. 62 y 63.

Este sistema en palabras del Dr. Hugo Alexander Bedoya, “considera que con la sola aprobación del convenio internacional, se incorpora automáticamente al derecho interno, sin que para su aplicación deba posteriormente desarrollarse una ley, pese a lo anterior se trata de un acto complejo o acto condición, pues se requiere no solo la adopción por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo, sino la posterior ratificación del convenio. No existe separación entre el orden internacional y el nacional”.

Así las cosas, Una vez ratificado y publicado un tratado o convenio por el gobierno del país Miembro se entiende que se incorpora automáticamente al orden interno de dicho país, integrándose directamente.

4.1.2 Sistema Dualista de Incorporación: por su parte el sistema dualista es un sistema más estricto y formal, que considera que el derecho internacional y el nacional hacen parte de esferas jurídicas diferentes, los separa de tal manera que no basta con la ratificación del convenio para que este rija en el ordenamiento nacional, sino que es necesario un acto formal de incorporación del mismo que desarrolle las disposiciones del convenio; este acto formal puede ser una Ley o cualquier otro acto jurídico similar a la Ley.

4.2 JERARQUIA DE LOS CONVENIOS DE OIT EN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS INTERNOS

Son diversas las posiciones que puede ocupar un convenio de la OIT ratificado por un país miembro dentro de la esfera jurídica interna, todo depende del sistema de incorporación y del lugar que el mismo ordenamiento jurídico le dé.

Existen países donde estos tratados pueden tener un valor incluso superior a la propia Constitución Nacional como es el caso de Holanda u otros en los cuales forman parte del bloque de constitucionalidad y adquieren el mismo lugar que la Constitución tales como Brasil, Nicaragua, Uruguay entre otros; diferente a estos hay algunos ordenamientos jurídicos donde los convenios forman parte de la legislación interna y ocupan jerárquicamente el mismo lugar que una Ley nacional o que adquieren un nivel superior que a ésta dándole un carácter de supralegal.

El grado o lugar que ocupen las NIT en el ordenamiento jurídico interno es de suma importancia pues trae consecuencias de carácter jurídico y práctico en los ordenamientos legales nacionales; por ejemplo, al poseer un Convenio ratificado por la OIT, la misma fuerza de la Constitución, o un valor superior a la Ley Nacional la consecuencia jurídica que se produce es que la Ley Nacional que le sea contraria quedará sin efectos; significando por supuesto que dicho Convenio Internacional de la OIT, también debe estar acorde con la Constitución del país que le da este valor.

Si por el contrario el Convenio posee un valor jerárquico idéntico al de una Ley Nacional, su consecuencia jurídica será que aquél convenio derogará la Ley anterior.³⁶

En este punto es preciso aclarar que el interés de la OIT al emitir Normas Internacionales de Trabajo e incorporarlas a los países Miembros, en ningún momento es reemplazar el derecho interno por el Internacional, sino que buscar una complementariedad entre ambos Sistemas para alcanzar condiciones más justas y dignas de los seres humanos.

³⁶ *Ibidem* pág. 65

Igualmente no hay que dejar de lado el principio de favorabilidad, que también reconoce la Organización -OIT- en su Constitución artículo 19 inciso 8 que reza de la siguiente manera:

“8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.”

4.3. FORMAS DE UTILIZACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS DE LA OIT

Existen numerosos documentos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo y por estudiosos de la materia, donde determinan que los Convenios emitidos por la OIT se pueden utilizar en el derecho interno y específicamente en la resolución de conflictos jurídicos como fuentes³⁷:

- ✓ Para resolver directamente un conflicto.
- ✓ Para interpretar disposiciones del derecho nacional.
- ✓ Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial.
- ✓ Para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional.

³⁷ BEAUDONNET, Xavier. Derecho internacional del trabajo y derecho interno - Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Centro Internacional de Formación de la OIT .Turín págs. 17-35., Bedoya Díaz, H, (2009). IV Curso de formación judicial inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la República. Normas Internacionales del Trabajo: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 2009. Págs. 139-142

4.3.1 La utilización de los convenios de la OIT para resolver directamente un conflicto:

Como se dijo anteriormente – en el capítulo III- los convenios pueden contener disposiciones subjetivas determinadas o también llamadas self-executing, disposiciones que son tan claras y precisas que permiten su aplicación directa, pues reconoce algún principio o derecho a los individuos, o establece prohibiciones a favor de los mismos.

Esta clase de utilización de las disposiciones de un convenio, obedece al sistema monista, pues al considerar que con sólo la ratificación del Convenio este se incorpora al derecho nacional sin que para su aplicación deba posteriormente desarrollarse una ley, significa que como mínimo el convenio tiene el mismo valor que una norma legal o como se dijo anteriormente posee el mismo valor jerárquico de la constitución.

Es muy interesante esta manera de utilizar el derecho internacional del trabajo porque permite recurrir directamente a la norma del convenio para la solución de la controversia jurídica sin necesidad de utilizar otras fuentes de derecho, es como si se tratara de un artículo contenido en alguna Ley Nacional o en la propia Carta Suprema del país.

El jurista Xavier Beaudonnet³⁸, en libros, manuales y artículos de revista; ha desarrollado el tema de la aplicación judicial de los Convenios de la OIT en el plan

³⁸Especialista en normas internacionales del trabajo y legislación laboral de la Oficina de la OIT para los países andinos, quien en varios de sus escritos ha presentado la utilidad y evolución que se ha presentado en la aplicación que de los Convenios adoptados por la OIT se ha hecho por parte de los jueces nacionales, además de ser el director de manual que se utiliza como base de esta investigación. Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Centro Internacional de Formación de la OIT .Turín, 2009.

nacional y expone que son tres las situaciones en que se puede utilizar las disposiciones self-executing de los convenios de la OIT de manera directa:

- Para llenar una laguna del derecho nacional
- Para apartar una disposición nacional menos protectora
- Para invalidar una disposición nacional contraria a las disposiciones de un tratado ratificado.³⁹

4.3.1.1. Aplicación directa de una disposición internacional para resolver un litigio llenando una laguna del derecho nacional: existiendo un vacío en la normatividad nacional y contando con un convenio ratificado que hace parte del ordenamiento jurídico interno y que reconoce un derecho o principio de manera clara y precisa, el juez puede aplicar directamente dicho convenio para llenar al vacío jurídico existente y dar solución al litigio que adelanta.

Como ejemplo de esta situación se puede observar la sentencia emitida por la Corte Constitucional de Colombia SU-995 de 1999, donde se concedió el amparo solicitado por numerosos docentes de un municipio que reclamaban el pago de sus salarios y prestaciones sociales, en esa ocasión, se recurrió al convenio No. 85 de la OIT para interpretar el contenido de la palabra salario, o el caso de Costa Rica cuya Corte Suprema de Justicia, Sala Constitucional, en sentencia del 8 de octubre de 1993, utilizó como *“base principalmente el artículo 1 de los Convenios núms. 98 y 135, los cuales exigen a los Estados garantizar una protección eficaz y adecuada contra la discriminación antisindical, la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, ante la ausencia de una disposición expresa en el Código Laboral, reconoció directamente la existencia de un fuero de protección calificada a favor*

³⁹ Ibídem págs. 17, 18 y 19.

de los representantes de los trabajadores, lo cual implicaba, entre otras cosas, el derecho de reintegro en caso de despido injustificado.”⁴⁰

4.3.1.2 Para apartar una disposición nacional menos protectora: obedeciendo al principio de favorabilidad, en caso de que la disposición del Instrumento Internacional sea más favorable al trabajador que la normativa nacional, se deja de aplicar la ley y se entre a decidir con base en el Convenio de la OIT, a manera de ejemplo *“La Corte de Casación francesa en sentencia del 27 de febrero de 1934 que aplicó directamente el artículo 1 del Convenio Núm. 19 de la OIT sobre la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, para otorgarle a un trabajador de nacionalidad española los beneficios de la legislación francesa en materia de accidentes de trabajo y derogar el artículo de ley que previera una solución contraria.”⁴¹*

4.3.1.3 Para invalidar una disposición nacional contraria a las disposiciones de un tratado ratificado, esta situación se presenta cuando el convenio internacional tiene un valor superior al dado a las leyes nacionales y por tanto al momento de examinar la complementariedad o igualdad entre ambas normas se determina que la ley contradice un convenio que es más favorable al trabajador, en virtud de la excepción de inconstitucionalidad o acción de inconstitucionalidad los jueces están habilitados para no aplicarla, por ejemplo en Colombia, la Corte Constitucional a través de las sentencias C-385 de 2000 y C-311 de 2007, declaró inexecutable algunos incisos de los artículos 388 y 422 del C.S.T., que limitaba el acceso de los trabajadores extranjeros a los puestos directivos de los sindicatos y que les impedía ser mayoría. Para ello, el Tribunal se basó principalmente en la

⁴⁰ Sentencia citada por BEAUDONNET, Xavier. en Derecho internacional del trabajo y derecho interno - Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Centro Internacional de Formación de la OIT. Turín. 2009, pág. 63

⁴¹ *Ibidem* pág. 62

vulneración del artículo 2 y 3 del Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación que reconoce a los sindicatos, entre otros, el derecho de elegir libremente a sus representantes.⁴²

Para que se pueda utilizar el Derecho Internacional en la resolución de un conflicto jurídico interno, es necesario que la disposición del Convenio cuente con las siguientes condiciones⁴³: de un lado que sea una fuente reconocida como jurídicamente vinculante en el ordenamiento interno, en otras palabras que esté ratificado y de otro que la disposición que se pretende usar como fundamento de la sentencia debe ser lo suficientemente clara y precisa como para que el juez resuelva el litigio sin necesitar ninguna otra norma, de tal manera que sea potestativo del juez si utiliza otra Ley para complementar o profundizar su decisión.

4.3.2 La utilización de los convenios de la OIT para interpretar disposiciones del derecho interno:

Esta manera de utilizar los convenios de la OIT, como su nombre bien lo dice es de carácter interpretativo, su fin es servir como base para precisar el alcance o significado de una norma nacional cuyas disposiciones son imprecisas o no están bien definidas, así como las ambiguas o generales y para determinar la inconstitucionalidad de las mismas, esto quiere decir, que el litigio judicial se resuelve directamente con el derecho nacional pero indirectamente el derecho internacional influye en la decisión que se tome en el caso, pues sirvió de base para aclarar el significado y el alcance de la normativa nacional.

⁴²BEDOYA DÍAZ, Hugo. IV Curso de formación judicial inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la República. Normas Internacionales del Trabajo: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 2009, Pág. 141.

⁴³ BEAUDONNET, Xavier. Derecho internacional del trabajo y derecho interno - Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Centro Internacional de Formación de la OIT .Turín, 2009. págs. 17-35.

La labor interpretativa que puede llegar a cumplir los Convenios Internacionales emitidos por la OIT en el plano nacional es muy valiosa, pues en la medida de que no se trata de utilizarlos para resolver directamente un litigio, sus restricciones de manejo son menos estrictas, de tal manera que para utilizarse como fuente de interpretación del derecho nacional, no es necesario que se haya ratificado el convenio que se pretende utilizar, ni que sus disposiciones sean tan precisas y claras como las self-executing ni tampoco están reservados exclusivamente para que sea utilizados por países monistas.

Lo que realmente importa para que puedan ser utilizados como fuentes de interpretación es, de un lado en los sistemas monistas que su utilización se haga con base en las regla de interpretación sistémica del derecho pues el convenio ya pertenece al derecho interno y por tanto la interpretación del derecho nacional debe tener en cuenta el derecho internacional; por su parte los sistemas dualistas hacen uso de la función interpretativa de los Convenios de la OIT, basándose en las situaciones que permiten su uso, es decir, cuando por ejemplo las propias constituciones contengan artículos que otorguen genéricamente una función interpretativa a los tratados ratificados, o también, cuando indicios demuestran que la intención del legislador era que la ley se ajustara al instrumento internacional, o también cuando la misma ley implícitamente demuestra que se incorpora en el derecho nacional el contenido de un Convenio; todas estas situaciones que necesariamente requieren una estudio del decir de la norma nacional generan una situación que permite la utilización del convenio como fuente interpretativa nacional.

La función interpretativa de los convenios de OIT, es la que le da aplicabilidad judicial a las disposiciones subjetivas indeterminadas y a las que brindan

definiciones de conceptos⁴⁴, pues son éstas las que se utilizan por los jueces nacionales para aclarar el significado de la legislación interna o para determinar y fortalecer su interpretación.

4.3.3 La utilización de los convenios de la OIT como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial:

El papel de un juez en el derecho nacional cada vez adquiere mayor importancia mucho más con el poder de creador de derecho que en algunos países⁴⁵ se les otorga (principios jurisprudenciales), cuando en el país se le permite a los jueces maniobrar en la resolución de litigios utilizando diferentes normas e interpretándolas a su manera (claro está que rigiéndose por las normas de interpretación), no como si fueran simples máquinas aplicativas de la ley, sino desarrollándolas y estudiándolas de tal manera que se note una aplicación normativa acorde a la realidad.

Los jueces pueden decidir reforzar sus sentencias con preceptos del derecho internacional del trabajo, cuando esto sucede la resolución de litigio se da gracias al principio jurisprudencial nacional pero no con base en la disposición internacional del trabajo que pudo haber inspirado la aplicación del principio, lo que sucede es una contribución indirecta del convenio en la resolución del litigio.

Los principios jurisprudenciales sirven en gran medida a llenar las lagunas y vacíos que existen en el derecho interno, muchos tribunales suelen inspirarse en

⁴⁴ Mírese capítulo III, Disposiciones contenidas en los Convenios

⁴⁵ Tales como Reino Unido, Irlanda, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Australia, Sudáfrica, Hong Kong, la república de Singapur, Malasia y la India entre otros, son países regidos por el Common law, término que se utiliza para describir los países donde el papel del juez es tan importante que se considera creador de derecho, sus decisiones son tomadas principalmente con base en el precedente jurisprudencial existente y en la realidad jurídica que se observa por la costumbre.

disposiciones internacionales para reconocer principios jurisprudenciales y llenarlos, pero el derecho Internacional del Trabajo se ha ido reconociendo cada vez más como una importante guía de desarrollo del Common law, donde el papel del juez como creador de derecho va más allá de llenar simplemente vacíos, para convertirse en un verdadero determinador de normas al fallar en equidad o cuando se les confiere la competencia de determinar el contenido de una norma, igualmente los Convenios le pueden servir al juez de prueba de la existencia del principio que desarrollan en su sentencia.

A manera de ejemplo está el Tribunal Laboral de Trinidad y Tabago que en sentencia del 03 de marzo de 1998 expresó: que “Los principios de las buenas prácticas de las relaciones laborales prohíben terminar la relación de trabajo sin una causa justificada relacionada con la capacidad del trabajador para realizar el trabajo para el que fue contratado o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa del empleador. Estos principios están reconocidos en los Convenios núm.158 de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se ponen por escrito principios de buenas prácticas de las relaciones laborales y asentados, sin que tenga influencia del hecho de que el convenio no haya sido ratificado por Trinidad y Tabago. El Convenio no es aplicable como elemento integrante del derecho interno del Trinidad y Tabago, pero si como prueba de la existencia de principios de buenas prácticas de las relaciones laborales internacionales aceptadas.”⁴⁶

⁴⁶ Sentencia citada por BEAUDONNET Xavier. Derecho internacional del trabajo y derecho interno - Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho. Centro Internacional de Formación de la OIT .Turín 2009. pág. 33

4.3.4. La utilización de los convenios de la OIT para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional:

Esta utilización del Convenio de la OIT, es tal vez la más básica, sencilla y con menos transcendencia que las demás, cuando en una sentencia emitida por un juez se hace una mera referencia a un Convenio de la OIT pero este no modifica el sentido de la decisión, estamos frente a un reforzamiento del derecho nacional, razonamiento al que se llega por cuanto el fallador perfectamente hubiera podido fallar con el fundamento del derecho nacional pero decide afianzarlo con la referencia subsidiaria del derecho internacional del trabajo.

4.4. IMPORTANCIA DE LA UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS

Permite que el Estado cumpla con las obligaciones internacionales adquiridas: El art. 19 de la Constitución de la OIT obliga a los Estados a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones contenidas en los convenios, medidas que no sólo se refieren a emitir normas que los regulen, reglamenten y adopten sino que además se deben establecer medidas que garanticen el respeto de sus disposiciones a través de un control judicial.

Esa obligación de establecer medidas que garanticen el respeto de sus disposiciones a través de un control judicial, se cumple cuando se existen mecanismos judiciales para resolver litigios que giran en torno a los temas de los convenios, pero también cuando en éstos procesos nacionales los jueces hacen aplicación en sus sentencias de los convenios de la OIT dándole vida y operatividad real a sus disposiciones.

Por su parte, el incumplimiento por omisión de las obligaciones internacionales asumidas por los Estados genera un ilícito en el plano internacional, situación

diferente ocurre en el nacional donde la omisión del compromiso internacional podría llegar a general la obligación de reparar al individuo si éste resulta perjudicado por causa de la omisión.

Es decir, si el Convenio crea derechos a la protección específica de los trabajadores, o contiene prohibiciones a favor de los mismos y el Estado no da efectividad real a estos derechos, los titulares de los mismos están perfectamente habilitados para invocar la disposición que reconoce el derecho contra el Estado por incumplimiento de su compromiso a hacerla efectiva.

A manera de ejemplo se pueden citar el convenio núm. 186 de 1971 sobre el benceno que impone la prohibición del empleo del benceno o productos que contengan benceno para ciertos trabajos. Tales trabajos deberán ser determinados por la legislación nacional, si un Estado **no** determinara cuáles son los trabajos en los que se prohíbe el empleo de benceno y un nacional en ejercicio de su actividad laboral resultara afectado en su salud por utilizar este producto en el desarrollo de su trabajo, dicho individuo podría perfectamente iniciar un proceso interno en contra del Estado por la omisión a su obligación derivada del convenio ratificado que permitió que se le generara el perjuicio.

En este dicho ejemplo se hace referencia a una disposición programática que genera de un lado la obligación de adopción de una legislación interna que desarrolle el convenio y del otro reconoce el derecho de protección al trabajador frente al benceno, así las cosas al Estado incumplir con su obligación, violó el derecho del individuo y le generó un perjuicio.

Es muy interesante el tratamiento y la interpretación que de las disposiciones de los Convenios de la OIT se pueden hacer, ya que según el estudio realizado su aplicación judicial no sólo es de carácter argumentativo o interpretativo sino que

también puede ser sancionatorio para el Estado a raíz de la omisión de hacerlos efectivos.

Se deduce entonces que el juez nacional conoce de dos procesos en los cuales puede o debe hacer un estudio en sus sentencias de las disposiciones contenidas en los convenios de la OIT; uno cuando el litigio es entre particulares y utiliza los convenios como fuentes directas o interpretativas del conflicto y otro cuando el litigio es entre los sujetos de derecho y el Estado caso en el cual el litigio gira alrededor del incumplimiento del convenio y el análisis de sus disposiciones es indispensable.

Sin querer decir con lo anterior que la obligación de respeto de los convenios de la OIT ratificados sólo se predica del Estado que ratificó, sino que por el contrario el desarrollo y respeto de los convenios le incumbe también a todos los nacionales del país ratificador, de tal manera que la violación e incumplimiento de los derechos y obligaciones contenidas en los convenios son exigibles a todos.

CAPÍTULO V

5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

5.1 LA REALIDAD MUNDIAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El gran número de accidentes y enfermedades laborales que se presenta cada año en todo el mundo es una realidad social que no puede pasar desapercibida para la OIT, y menos cuando uno de los jefes fundamentales sobre el cual gira su labor se refiere al trabajo decente, no podría calificarse de trabajo decente o trabajo digno a una actividad laboral que se desarrolle en condiciones de inseguridad, ni puede denominarse trabajos decentes aquellos que son bien pagos o se realizan en condiciones de libertad pero que ponen en peligro la vida o perjudican la salud de los trabajadores.

La salud y seguridad en el trabajo (SST) según las cifras que presenta la OIT, se ha convertido en un problema de salud pública, que merece atención:

- Cada **15 segundos, un trabajador muere** a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Cada **15 segundos, 160 trabajadores** tienen un **accidente laboral**.
- Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Se calcula que anualmente mueren unos 2,3 millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo,
- Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo.

- Cada año se producen unos 317 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con la actividad laboral.
- El 8% de la tasa de trastornos depresivos en las personas tiene relación con su trabajo.
- El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable.
- En términos económicos, se pierde el 4% del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales.
- Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.⁴⁷

Como puede observarse las consecuencias de una enfermedad o accidente laboral, no sólo son de carácter físico o mental, sino que además afecta la economía y trasciende la esfera de lo personal para afectar al núcleo familiar e incluso a la misma sociedad, convirtiéndose en una realidad global que va en aumento, tal como lo dice la Organización Internacional del Trabajo: “anualmente suceden unos dos millones de incidentes mortales en el mundo, y en los países en desarrollo el número de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo viene en aumento.”⁴⁸.

Es evidente entonces la necesidad de asumir que el lugar de trabajo y la actividad laboral, traer consigo situaciones de riesgo a la salud y vida de los empleados,

⁴⁷ Cifras tomadas y disponibles en la Página web oficial de la OIT <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

⁴⁸ Editorial periódico el tiempo: Oficios inseguros, marzo de 2012, disponible en: http://www.eltiempo.com/opinion/editoriales/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-11385364.html

realidad que no se puede desconocer, pues está demostrado⁴⁹ a través de estudios la impresionante tasa de mortalidad producto de accidentes en el lugar de trabajo o derivados de la actividad profesional, así como que las enfermedades adquiridas en razón al riesgo ocupacional se han ido renovando conforme cambian los tiempos; generando costos económicos y pérdidas a largo plazo de los recursos humanos.

La obligación de establecer métodos prácticos de solución dirigidos a prevenir, preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva, es una responsabilidad mundial, que obliga a los Estados, la sociedad, la industria/empleadores y a los propios trabajadores, a implementar verdaderas acciones de salud ocupacional.

La globalización y el desarrollo de la economía mundial, establece con su desarrollo nuevas formas de trabajo y con ello la aparición de nuevas enfermedades y accidentes de laborales que se buscan prevenir, menguar y curar, por ello la OIT como agencia internacional promotora de condiciones de trabajo decente para toda la humanidad asumió el compromiso de legislar para combatir dicha situación, y en ésta misma línea muchos de los países miembros de la organización se suman a la defensa de las salud y seguridad de los trabajadores.

⁴⁹ Somavia, Juan. Información sobre seguridad en el trabajo. OIT. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_067579.pdf
Prüss-Ustün y C. Corvalan. Prevención de Enfermedades A través de Entornos Saludables. Hacia una estimación de la tasa de enfermedades ambientales. OMS. 2006

5.2 LA OIT Y SU COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La salud y seguridad en el trabajo dentro de la estructura de la OIT hace parte del sector de la protección social, específicamente del área de protección social de los trabajadores y el programa que lo orienta es el de trabajo seguro (safework), programa encargado de realizar actividades relacionadas con la formación (capacitación) de normas de salud y seguridad en el trabajo, sensibilizar sobre el tema y de desarrollar proyectos de cooperación técnica dirigidos a los Estados y la industria.

El compromiso de la OIT con este tema se refleja en las Normas adoptadas por la Organización, además de las estrategias sobre prevención y manejo que sobre la materia ha puesto en marcha y las prácticas de inspección que promueve en todo el mundo; instrumentos que proporcionan directrices esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren acciones y prevean la máxima seguridad en el trabajo.

El fin perseguido es persuadir de las ventajas reales que representa para todos los sectores de la población un trabajo más saludable, seguro y humano⁵⁰, por ello la campaña mundial que desarrolla la OIT se dirige en este sentido, igual ocurre con el programa de apoyo directo que presta a los Estados y el sector industrial para desarrollar los principios contenidos en las NIT sobre SST, desarrollo que se promueve siempre respetando las circunstancias específicas de cada país.

⁵⁰ RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal: Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. Pág. 28.

5.3 LABOR NORMATIVA DE LA OIT EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La promoción con respecto a condiciones de trabajos decentes, saludables, seguros y humanos siempre ha hecho parte de la agenda de la OIT, la labor normativa y técnica desplegada por la organización en pro de cumplir con este objetivo ha sido tan amplia que en la actualidad se cuenta con todo un catálogo de instrumentos internacionales relativos a la salud y seguridad en el trabajo encargados de orientar la labor de los Estados en el desarrollo del tema.

Los esfuerzos realizados por la OIT para desarrollar la seguridad y la salud en el trabajo se ven reflejados en más de 40 normas que tratan específicamente de la SST, así como más de 40 recomendaciones prácticas en el mismo sentido, sin dejar de lado que aproximadamente la mitad de los instrumentos adoptados por la Organización tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas al tema.

En la actualidad existen unos instrumentos internacionales básicos que orientan y ayudan a los países a potencializar sus capacidades de prevención y gestión en la protección de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo, analizadas las diferentes normativas al respecto, considero como normatividad más significativa la siguiente:

- Convenio núm. 155 de 1991 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y su protocolo del año 2002.
- Recomendación núm. 164 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Estrategia Global sobre SST de 2003

- Convenio núm. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Plan de Acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los tres instrumentos de SST (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187).

5.3.1 Convenio núm. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y su protocolo del año 2002: es considerarlo como la norma más importante en SST, ya que es un instrumento que se dirige principalmente a la necesidad de formular y poner en práctica políticas en la materia, las cuales deben dirigirse hacia la prevención; el convenio pretende que a nivel nacional la acción verse sobre la inspección, orientación, prohibición de ciertos procesos, los procedimientos para declarar los accidentes y enfermedades de carácter profesional, entre muchos otros aspectos.⁵¹

A medida que el convenio se desarrolla se destacan tres atributos centrales que debe tener una política⁵²:

Coherencia: entre lo que se establece y los recursos que se destinan para hacerlo efectivo, las políticas no pueden ser promesas que se quedan en el papel, sino que deben ser verdaderos compromisos adquiridos por los países que pretenden ser cumplidos a través de acciones que son continuas en el tiempo, este atributo también se refiere a la coherencia que debe guardarse entre los diagnósticos que se hacen de situación, la identificación

⁵¹ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 155 (22 de junio de 1981) Ginebra. OIT.

⁵² RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal: Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. Pág. 95-97.

de los problemas que debe surgir con los diagnósticos y las soluciones que se planifican en torno a esos problemas.

Coordinación: se exige principalmente de los estamentos gubernamentales responsables de la materia en cada país, pues son ellos los que en últimas mediante el establecimiento de las políticas, definen las orientaciones generales en la materia, los roles, responsabilidades y aporte de cada actor que participa en el cumplimiento del objetivo planteado.

Y el consenso: este último atributo obedece al carácter tripartito de la organización, que siempre ha pretendido que las decisiones se tomen teniendo en cuenta la consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

El Convenio núm. 155 contiene una disposición muy interesante que otorga el derecho a los trabajadores de interrumpir sus actividades laborales cuando se está frente a un riesgo inminente o grave para la salud o la vida, “el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud”⁵³, derecho que como puede leerse permanece mientras subsista el riesgo.

Igualmente el Convenio en su art. 19 habilita a los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la

⁵³ Art. 19, numeral f, Convenio No. 155 de 1981 adoptado por la OIT

empresa para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados sobre el tema por el empleador; además de permitírseles que recurran a consejeros técnicos ajenos a la empresa.

Además le da un lugar especial a la enseñanza en la prevención y en medidas para enfrentar situaciones de urgencias y accidentes, exige de los empleadores en la medida en que sea razonable y factible la garantía de que las condiciones de trabajo estarán bajo su control para que sean seguros y no entrañen riesgo a la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.3.2 Estrategia Global sobre SST de 2003⁵⁴: Para la 91ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en 2003, el Informe VI de la OIT preparó el estudio detallado para la discusión de la elaboración de un plan de acción sobre la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT y ofreció los resultados de una encuesta sobre el tema realizada entre los Estados miembros:

- 72 Estados miembros dijeron que habían formulado y aplicaban una política nacional en la materia. 8 Estados miembros dijeron estar en distintas etapas del proceso de elaboración;
- 24 Estados de los que respondieron a la encuesta habían ratificado el Convenio N° 155;
- 3 países dijeron que si bien aún no tenían una política, disponían de otros elementos;

⁵⁴ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrategia Global sobre SST (2003). Ginebra. OIT

- 18 Estados miembros respondieron que no habían adoptado una política nacional.⁵⁵

La conferencia se refirió con respecto a la encuesta diciendo que ésta mostraba una fijación de políticas internas en los países pero que eran las diferencias entre unas y otras era evidente dada la diferencia de culturas y sistemas jurídicos, igualmente la reducida participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores era evidente en el establecimiento de dichas políticas.

El resultado de la 91 Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2003 fue la Estrategia Global para la Seguridad y Seguridad en el Trabajo documento que resaltó la importancia de usar un sistema con un enfoque de mejora continua, asumió el compromiso de tomar en cuenta los factores específicos de género al momento de establecer los lineamientos en materia de la salud y seguridad ocupacional.

Estrategia Global para la Seguridad y Seguridad en el Trabajo demostró que la preocupación por la SST por parte de los entes gubernamentales siempre ha existido, pero la necesidad de sensibilizar el público en general sobre el tema también se evidencio⁵⁶, pues no bastaba con las acciones que los Estados pudieran hacer sino que era necesario labores conjuntas de todos los sectores de la sociedad, es así que las conclusiones de la conferencia No. 91 dejaron claramente establecido por la OIT un compromiso tripartito, una integración más eficaz entre las NIT y la promoción, sensibilización, el desarrollo de conocimientos, la gestión, la difusión de información y la cooperación técnica (una especie de enfoque integrado de la actividad normativa de la Organización); además la

⁵⁵ Tomado de: RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal: Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. primera edición pág. 99

⁵⁶ *Ibidem* pág. 55

necesidad de generar una cultura de prevención a través de la adopción de medidas en el entorno nacional es el mecanismo idóneo para generar resultados duraderos.

5.3.3 Convenio núm. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo⁵⁷: de la misma forma como la Estrategia Global para la Seguridad y Seguridad en el Trabajo de 2003 es producto de la Conferencia No. 91 de la OIT, el convenio No. 187 de 2006 también lo es, en las conclusiones de dicha Conferencia se dejó sentado que se debería elaborar con carácter prioritario un nuevo instrumento que creara un marco de promoción de la SST⁵⁸.

Este convenio promueve una mejora continua de la SST para lograr prevenir enfermedades y accidentes laborales, promoción que se logrará con el desarrollo de políticas, sistemas y programas nacionales tomadas por los gobiernos pero previamente consultados a las organizaciones de trabajadores y empleadores; además la progresividad sobre el tema gracias a la adopción de medidas activas.

Los temas que desarrolla el convenio son: 1) la **política nacional** que debe promover la SST mediante el establecimiento de principios básicos que deberán respetarse por todos, 2) **los sistemas nacional** que por lo menos deben conformarse de la legislación nacional e internacional, los organismos competentes y responsable de la SST y los mecanismos para garantizar los derechos. 3) **y los programas nacionales** acciones enfocadas a desarrollar la SST dentro del país, programas y planes nacionales que complementan y ayudan

⁵⁷ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 187 (15 de junio de 2006) Ginebra. OIT.

⁵⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003. Primera edición OIT (2004)

a alcanzar progresivamente el objetivo de alcanzar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y por consiguiente decente.⁵⁹

5.3.4 Plan de Acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los tres instrumentos de SST (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187)⁶⁰: este instrumento es resultado del Estudio General sobre seguridad y salud en el trabajo realizado en 2009 a 123 países por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que constituyó un amplio análisis de la situación actual en lo que a aplicación de los Convenios emitidos por la OIT en materia de SST concernía, sirviendo de orientación para la aplicación práctica de los instrumentos internacionales en la materia.

Este Plan de Acción (2010 – 2016) fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en su 307ª reunión - marzo de 2010, con el fin de servir de base para una acción concertada orientada hacia la reducción significativa de los accidentes y enfermedades relacionados con la actividad laboral diseñando estrategias que inicialmente permitan diagnosticar la situación nacional en el tema y así mismo desarrollar las acciones dirigidas al mejoramiento de las situaciones; igualmente la cultura de la prevención, impulsar una mayor y mejor aplicación de la NIT y el progreso de la SST en las empresas medias y pequeñas así como en los empleos informales son temas que no se le escaparon al Plan de Acción.

⁵⁹ RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. primera edición pág. 167

⁶⁰ SUIZA, CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Plan de Acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los tres instrumentos de SST (marzo de 2010) Ginebra. OIT.

Es importante también resaltar que el plan de acción tiene un objetivo que lo orienta y es promover la ratificación y aplicación de los instrumentos de la OIT que hoy se consideran como fundamentales en materia de SST, a saber, el Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y el Convenio núm. 187.

5.4 CATEGORÍA DE LOS CONVENIOS EMITIDOS POR LA OIT EN MATERIA DE SST

Las normas emitidas por la OIT en materia de SST se dividen en cuatro categorías⁶¹:

5.4.1 Normas que guían las políticas hacia la acción: son NIT que al ser ratificadas obligan a que el Estado formule, aplique y reexamine periódicamente políticas nacionales en materia de SST, teniendo en cuenta sus particularidades nacionales y consultando las mismas a las organizaciones de trabajadores y empleadores ejemplos de estos son el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores núm. 155 de 1981 y la Recomendación núm. 164 de ese mismo año, el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo núm. 161 de 1985 y su Recomendación núm. 171.

5.4.2 Normas que disponen la protección en determinadas ramas de trabajo: son normas que reglamentan diferentes temas relacionados con determinado trabajo dado el riesgo que su actividad trae para la salud y vida de los empleados tales como la minería Convenio núm. 176 de 1995, la industria de la construcción Convenio núm. 167 de 1988, el comercio y las oficinas Convenio núm. 120 de

⁶¹ OIT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y de la Oficina regional para las Américas (OIT-Lima): Las normas internacionales del trabajo - Un enfoque global. Versión preliminar. OIT, 2002. Pág. 340

1964, Convenio N° 184 de 2001 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, Convenio N° 188 de 2007 sobre el trabajo en la pesca.

5.4.3 Normas que contienen medidas de protección generales y específicas:

las medidas que pretende se implementen y regulen a nivel nacional pueden ser generales como por ejemplo, protección de la maquinaria convenio núm. 119 de 1963, o el Convenio sobre el peso máximo, núm. 127 de 1967, Convenio sobre la protección contra las radiaciones núm. 115 de 1960. O un poco más específicas como por ejemplo, las radiaciones ionizantes, el benceno Convenio núm. 144 de 1971, el asbesto Convenio núm. 162 de 1986, la prevención del cáncer profesional Convenio núm. 147 de 1974, la prevención de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el medio ambiente de trabajo Convenio núm. 148 de 1977, y la seguridad en la utilización de productos químicos Convenio núm. 170 de 1990; entre muchos otros.

5.5 APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST)

La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones ha expresado en varios comentarios generales incluidos en los informes⁶² presentados, que la aplicación de los Convenios referentes a SST presenta ciertas diferencias dependiendo del país y del tamaño de las empresas – situación apenas lógica – así entonces se tiene que en los países con mayor grado de desarrollo y en las empresas de gran tamaño existe mayor aplicación y conocimientos de las normas de SST, mientras que en países en desarrollo, en las empresas pequeñas y en la economía informal es preocupante la manera en que se pone en riesgo al

⁶²OIT. Informe de la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte IV A), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, Ginebra, 1996, párrafos 63 y 64, Informe III (Parte IV A), Conferencia Internacional del Trabajo, 84.ª reunión, Ginebra, 1997, párrafos 68-70.

trabajador, pues generalmente se las políticas son menos efectivas, las dificultades de intervención de los organismos de control son muy profundas y en la mayoría de los casos la protección de los trabajadores informales no está regulada.

Igualmente la Comisión expresa que uno de los mayores obstáculos en la aplicación efectiva de los convenios es la falta de educación y formación en el tema que a su vez propende por la prevención.

CAPÍTULO VI

6. APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

6.1 APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR LA REPUBLICA DE COLOMBIA

En el capítulo IV se explicó que la eficacia en cuanto a la aplicación de un Convenio de la OIT, se mide mediante 2 cuestiones; la primera por el sistema de incorporación del derecho internacional al ordenamiento jurídico nacional que permite que este sea fácilmente utilizado o no, y la segunda por la operatividad que del convenio se haga, ya sea a nivel legal, administrativo o judicial; así las cosas entre más sencilla sea su incorporación más posible será su aplicación.

Esto quiere decir que en los países que manejan un sistema monista de incorporación del derecho internacional al nacional es mucho más fácil dar aplicación directa o indirecta a los convenios reflejando mayor operatividad de los mismos y a su vez mostrándose más eficaces; cosa distinta sucede con los países cuyo sistema de incorporación es el dualista donde la operatividad de los Convenios se hace un poco más difícil al requerir normas nacionales (sometidas a todo un trámite legislativo) para poder incorporar el Convenio.

Colombia tiene un sistema mixto de incorporación del derecho internacional que permite de un lado aplicar directamente los Convenios para resolver los litigios jurídicos con base en las normas self - Executing que contienen; y del otro como fuente auxiliar de interpretación complementando la normatividad nacional, y se

dice que tiene un sistema mixto porque aunque en la actualidad la teoría que guía la incorporación de los Convenios es la monista, esto ocurre sólo después de la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, por tal motivo todo lo referente al tema antes de esa fecha se guió por el sistema dualista.

El fundamento jurídico nacional que sirve de base para interpretación de los Convenios Internacionales del trabajo son los artículos 4º, 53, 93 y 230 de la Constitución Política de Colombia y el art.19 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), igualmente existe sustento jurisprudencial de la aplicación que de estos convenios se puede realizar en el plano constitucional, tales como las sentencias SU -995 de 1999, C- 385 de 2001, C-311 de 2007, 401 de 2005, entre otras.

Los Convenios adoptados por la OIT una vez son ratificados por Colombia, adquieren la calidad de vinculantes y generan obligaciones por parte del Estado consistentes principalmente en adoptar la legislación Nacional al convenio ratificado, permitiendo el desarrollo, adopción y respeto de las disposiciones contenidas en el correspondiente Convenio.

Lo que quiere decir que los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Colombia son tan obligatorios como una Ley Nacional, tal como lo expresa El art.53 de la Constitución Política de Colombia que señala que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”, con lo que quiere significar que su incorporación al derecho interno se da de manera automática, una vez son ratificados, sin necesidad de otra ley que los integre al derecho nacional constituyendo un sistema monista de incorporación.

La Honorable Corte Constitucional reafirma este sistema de incorporación en sentencia C-401 de 2005 M. P. Manuel José Cepeda donde señaló que los convenios de la OIT debidamente ratificados, “*son normas jurídicas principales y*

*obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno*⁶³. Lo que significa que son normas aplicables de manera principal y directa tal y como una Ley nacional.

Si bien la Constitución Nacional de Colombia en el art. 230 inciso primero expone que: *“Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al impero de la ley.”*, también lo están a los Convenios de la OIT debidamente ratificados, pues como ya se ha dicho antes, éstos son tan obligatorios como las leyes nacionales, su alcance normativo es tal que inclusive pueden llevar a servir en la determinación del alcance de las normas legales que también sean aplicables a los casos concretos o llegar a han prevalecer sobre éstas si el convenio hace parte de aquellos que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

6.1.1 Bloque de constitucionalidad y bloque de legalidad

Determinar en qué bloque se ubican los Convenios ayuda a jerarquizarlos dentro del plano nacional, pues los convenios internacionales del trabajo tratan temas tan diversos que no puede dárseles la misma importancia normativa a todos, de tal manera que un instrumento internacional del trabajo que trate un tema relativo a derechos humanos fundamentales en el trabajo no va a tener la misma jerarquía que uno que trate sobre la inspección del trabajo.

De allí viene el hecho de que unos convenios hagan parte del bloque de constitucionalidad y otros no, caso el cual su incorporación al derecho interno es diferente a los de dos demás convenios. La determinación de cuando un convenio

⁶³ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa Sentencia C – 401 (14 de abril de 2005). Bogotá.

hace parte de dicho bloque, la hace la Corte Constitucional de manera específica⁶⁴ después de un estudio sobre la materia de la cual trata el instrumento internacional, sin querer decir esto, que cuando no exista declaración expresa de la Corte, un convenio que proteja derechos humanos fundamentales en el trabajo no hace parte del bloque de Constitucionalidad; pues la interpretación más favorable y razonable que debe hacerse para determinar su inclusión o no, es la basada en los Arts. 4º, 93 y 94 de la Constitución Política de Colombia.

En la sentencia C-401 de 2005 la Corte Constitucional estudio la constitucionalidad del art, 19 del C.S.T. y en sus argumentos considerativos realizó un análisis completo sobre la ubicación que pueden tener los Convenios adoptados por la OIT en el ordenamiento jurídico nacional, de tal manera que del estudio de la sentencia se deduce que unos convenios hacen parte del bloque de constitucionalidad y otros hacen parte del bloque de legalidad. A su vez, unos conforman el bloque de constitucionalidad en sentido estricto y otros lo conforman sentido lato.

a) Bloque de Constitucionalidad:

Bien sabido es que las normas que hacen parte del bloque de constitucionalidad, son normas que sin estar formalmente en el articulado de la constitución, hacen parte de la misma y poseen el mismo valor normativo que la propia Constitución⁶⁵, en este sentido como bien lo ha dicho la Corte Constitucional, los Convenios que hacen parte de este bloque deben ser aplicado por las autoridades nacionales y

⁶⁴ RAMÍREZ, Fanny Cartilla guía utilización NIT en decisiones judiciales. Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo – OIT Bogotá: OIT / Proyecto Promoción de Principios Fundamentales en el Trabajo, 2010. Pág. 22

⁶⁵ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero Sentencia C – 225 (1995). Bogotá. Citada por RAMÍREZ, Fanny Cartilla guía utilización NIT en decisiones judiciales. Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo – OIT Bogotá: OIT / Proyecto Promoción de Principios Fundamentales en el Trabajo, 2010. Pág. 22

los particulares de manera prevalente sin son en sentido estricto o como parámetros para orientar la interpretación de la norma suprema si es en sentido lato⁶⁶.

El sentido estricto encuentra su fundamento en el inciso 1º del artículo 93 de la Constitución Nacional, que se refiere a los Convenios ratificados que reconocen derechos humanos fundamentales y que prohíben su limitación en los estados de excepción los cuales prevalecen en el derecho interno, por su parte el sentido lato está fundamentado legalmente en el mismo artículo 93 pero en su inciso 2º. Que consagra que “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”

b) Bloque de legalidad:

En este grupo están ubicados los convenios cuyo valor normativo es idéntico al de una ley nacional⁶⁷, los cuales por lo general son la mayoría, esto no quiere decir que tengan menor aplicabilidad, sino que son tan directamente aplicables como la misma Ley expedida por el Congreso de la república.

⁶⁶ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa Sentencia C – 401 (14 de abril de 2005). Bogotá.

⁶⁷ *Ibidem*.

6.2 FORMAS⁶⁸ DE RESOLVER EL CONFLICTO ENTRE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA OIT RATIFICADOS POR COLOMBIA Y LAS NORMAS NACIONALES.

Podría decirse que la soluciones a las contradicciones o conflictos que se susciten entre los convenios de la OIT debidamente ratificados y una norma de origen nacional, de la siguiente manera:

Si el conflicto gira en torno a una ley de carácter constitucional y un convenio adoptado por OIT debidamente ratificado por Colombia que haga parte del bloque de constitucionalidad en cualquiera de los dos sentidos –estricto o lato- prevalecerá en virtud del art. 4º. De la Constitución Política, el art. Constitucional sobre el Convenio.

Cuando el conflicto es entre un convenio que hace parte del bloque de constitucionalidad y una norma nacional, prevalece el convenio.

En cambio si el conflicto versa entre un convenio que no contiene normas de carácter humano fundamental – entiéndase parte del bloque de legalidad- y una norma nacional, se estará presente a un conflicto entre normas vigentes de igual jerarquía en el plano jurídico nacional, caso en el cual deberá acudir al art. 53 de la Constitución Política de Colombia y al art. 19, numeral 8º. De la Constitución de la OIT, que contemplan el principio de favorabilidad, así las cosas se prevalecerá la norma más favorable al trabajador, es importante resaltar que éste

⁶⁸ Estas formas se desarrollan con base y del análisis de las Solución de antinomias entre los convenios de la OIT debidamente ratificados y una norma de origen nacional que da RAMÍREZ Fanny. Cartilla guía utilización NIT en decisiones judiciales. Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo – OIT Bogotá: OIT / Proyecto Promoción de Principios Fundamentales en el Trabajo, 2010. Págs. 26, 27 y 28

principio siempre prevalecerá en los conflictos entre normas sea cual sea su jerarquía.

6.3 UTILIZACIÓN JUDICIAL REALIZADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA DE LOS CONVENIOS ADOPTADOS POR LA OIT

Como se ha visto entonces, el hecho de que la propia Constitución en su articulado haga remisión a normas internacionales, implica de entrada una obligación para los jueces de la república, de tener un conocimiento no sólo de la Constitución y las leyes nacionales, sino que también debe conocer cuáles son las normas de carácter internacional que sería aplicable al caso específico.

Obligación cuyo cumplimiento se ha visto reflejado más a nivel de altas cortes que en jueces de jerarquía inferior, tal como se desprende de ésta investigación la aplicación judicial de los Convenios internacionales adoptados por la OIT y ratificados por Colombia son en su mayoría utilizados por la Corte Constitucional en algunas de sus sentencias en temas relativos a los derechos colectivos en su mayoría; con respecto al asunto de salud y seguridad en el trabajo podría entrar a creerse que ha sido nula la aplicación de los convenios ratificados por Colombia, y si esto es en las altas Cortes, ¿qué se podrá decir de los Magistrados de Tribunales y jueces de menor jerarquía?.

Si bien las maneras judiciales en que se pueden utilizar los convenios adoptados por la OIT se explicaron en capítulos anteriores, no sobra hacer una simple mencionarlos en éste, así las cosas, dichos Convenios se pueden utilizar en un conflicto jurídico en particular de la siguiente manera:

- ✓ Para resolver directamente un conflicto.
- ✓ Para interpretar disposiciones del derecho nacional.

- ✓ Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial.
- ✓ Para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional

En este punto es preciso, para efectos de conocimiento de cómo ha aplicado la Corte Constitucional Colombiana algunos de los convenios adoptados por la OIT ratificados por el Estado, citar algunos ejemplos:

En sentencia C-221 de 1992 y C- 711⁶⁹ del mismo año, la Corte utiliza el Convenio No. 111 de 1958 este convenio habla sobre la discriminación (empleo y ocupación), como fuente de derecho de aplicación directa en el orden nacional y le da un poder de contenido interpretativo de los derechos constitucionales “igualdad de oportunidades en materia de empleo y educación”

Con la sentencia T-102 de 1995, se reconoció como fuente directa y principal en virtud del art. 53 de la Constitución Política al convenio No, 100 de 1951 relativo a la igualdad de remuneración, y se aplicó el principio de “*a trabajo igual, salario igual*”.⁷⁰

La Corte en sentencia T- 568 de 1999⁷¹ también utilizó unos de los convenios adoptados por la OIT para sustentar su decisión en el caso de unos trabajadores sindicalizados que fueron despedidos por continuar en cese de labores a pesar de que la huelga fue declarada ilegal por el Ministerio, en este caso fueron los convenios Nos. 87 y 98 los que se desarrollaron aplicándose directamente para

⁶⁹ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Sentencia C-221 (1994). Bogotá.

⁷⁰ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. T - 102 (1995). Bogotá.

⁷¹ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. T - 168 (1999). Bogotá.

resolver el litigio junto con la Constitución de la OIT, en dicha sentencia se dice que: hacen parte de la legislación interna y los jueces están obligados a aplicarlos cuando sea pertinente, además de que hacen parte del bloque de constitucionalidad en virtud del art. 53 y 93 de la C.P.

Como se dijo anteriormente el tema del derecho colectivo y los sindicatos es el que más se ha desarrollado judicialmente con respecto en aplicación de convenios Internacionales; tal como se demuestra en sentencias: T- 441 de 1992, SU- 342 de 1995, C- 567 de 2000, C-1497 de 2000, C- 385 de 2000, C-797 de 2000, C-466 de 2008⁷², entre otras.

Los convenios Nos. 138 de 1973 y 182 de 1999, sobre la edad mínima, y sobre las peores formas de trabajo infantil, se manejaron en la sentencia C-170 de 2004⁷³, donde se les dio una aplicación directa como norma de prohibición, además se le reconoció fuerza vinculante y se dejó definida la obligación de interpretar las normas nacionales en armonía con dichos instrumentos internacionales.

La Sentencia SU – 995 de 1999⁷⁴, resolvió un litigio judicial utilizando el convenio No. 95 de 1949 que habla sobre la protección del salario, para interpretar y definir de manera clara y precisa el concepto de salario.

La corte hace un manejo muy interesante del Convenio No. 132 de 1970 que trata sobre las vacaciones pagadas, en la sentencia C-035 de 2005⁷⁵ que versaba

⁷² República de Colombia. Corte Constitucional. T- 441 (1992), SU- 342 (1995), C- 567 (2000), C-1497 (2000), C- 385 (2000), C-797 (2000), C- 466 (2008). Bogotá D.C.

⁷³ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil. C- 170 (2004). Bogotá.

⁷⁴ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. SU – 995 (1999). Bogotá

sobre la Inconstitucionalidad de la Ley 789 de 2002, en dicha sentencia se declaró inexecutable la expresión “*por año cumplido*” refiriéndose a la compensación en dinero de las vacaciones no recibidas por los trabajadores, la Corte utiliza el convenio para precisar el contenido abierto e indeterminado que en la materia se presentaba; pero su utilización en la sentencia se hace tan interesante es porque dicho convenio no ha sido ratificado por el Estado Colombiano.

Como se dijo anteriormente, en lo referente al tema de salud y seguridad en el trabajo la aplicación de los convenios relativos a este y ratificados o no por Colombia, es muy pasiva por no decir nula en las altas Cortes, posteriormente en la presentación de los resultados de ésta investigación se evidenciara qué tanto manejo se les da a dichos Convenios a nivel de Juzgados Laborales del Circuito.

⁷⁵ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil. C-035 (2005). Bogotá.

CAPÍTULO VII

7. LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

El lugar de trabajo puede presentar múltiples situaciones de riesgo a la salud y seguridad de los trabajadores afectándolos física, mental, social o laboralmente; la ocurrencia de un accidentes laboral o la aparición de una enfermedad ocupacional está íntimamente relacionada con la presencia de a los factores de riesgo.

7.1 DEFINICIONES

7.1.1 La salud ocupacional hoy es llamada Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) gracias a la Ley 1562 de 2012 quien la define en su art. 1º. Inciso número 3 de la siguiente manera:

*“**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”*

La Salud y Seguridad en el Trabajo es entonces la disciplina más eficaz para combatir los factores de riesgos pues a través de la cultura de la prevención, el desarrollo organizacional, la implementación de programas que desarrollen la

política que sobre la materia se ha emitido para lograr una mejora continua en esta materia y contrarrestar dichos riesgos.

Son los accidentes y enfermedades profesionales las contingencias que se generan a raíz de una mala política sobre salud y seguridad en el trabajo.

7.1.2 Los accidentes de trabajo fueron definidos en la Ley 1562 de 2012, tras muchos años de existir un vacío legislativo con respecto a la definición del término, producto de la declaratoria de inexecutable del art. 9 del Decreto Ley 1295 de 1994 por parte de la Corte Constitucional en la sentencia C-858 de 2006⁷⁶ M.P. Jaime Córdoba Triviño donde se argumentando la existencia de una extralimitación por parte del Gobierno Nacional al expedir la norma, pues esta rama estatal no tiene la facultades para emitir esa clase de normativas por tanto ordeno declarar la inexecutable del artículo que contenía la definición de accidente de trabajo y ordenó al Congreso de la República que adoptara las normas pertinentes para llenar el vacío legal que quedó, orden que sólo se vio cumplida con la expedición de la Ley 1562 de 2012 seis años después, sin embargo todo de existencia del vacío legal, fue llenado por la definición contenida en decisiones del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo tal como lo instruyó el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Salud y Protección Social).

La Ley 1562 de 2012 en su art. 3º. Define el accidente de trabajo de la siguiente manera:

⁷⁶ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Jaime Córdoba Triviño. C-858 (2006). Bogotá.

“Artículo 3°. Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.”

7.1.3 La definición de **enfermedad laboral** (antes llamada enfermedad profesional) también está incluida en el articulado de la Ley 1562 la cual deroga la definición anterior que se encontraba en el Código Sustantivo del Trabajo en su art. 200.

La nueva normativa dice en su artículo 4º. Que una enfermedad laboral es:

“Artículo 4º. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

(...)”

La importancia de conocer los aspectos más importantes de la Salud y Seguridad en el Trabajo en Colombia, radica en que permite establecer los avances que se han dado en torno al tema, los problemas más relevantes que se presentan y las soluciones legales que el Estado ha planteado y viene desarrollando.

La salud y seguridad en el trabajo que por muchos años fue llamada salud ocupacional hoy ocupa un lugar muy importante a nivel nacional, pues en los últimos años se ha evidenciado una corriente educativa en torno al tema, hoy en día existen Institutos de Educación Técnica que incluyen la materia dentro de sus currículos educativos ya sea como carrera técnica o como componente temático de otra carrera afín, igualmente existen universidades que la contemplan como carrera profesional.

Pero la evolución no ha sido sólo a nivel educativo, sino que además la importancia que se le ha dado a los temas relacionados con salud y seguridad en el trabajo se evidencia en sectores como el industrial, social, cultural, económico y legal.

Este desarrollo es paralelo a la evolución que a nivel mundial se ha venido presentando en la materia, ya que gracias a la globalización que trae consigo nuevas formas de producción, un comercio internacional más ligero, nuevos empleos, vinculaciones de trabajo atípicas y aparición de nuevas enfermedades y accidentes de trabajo, se ha obligado a que la comunidad internacional a través de sus organizaciones mundiales, OIT, OMS, ONU entre otras, asuma el compromiso de fomentar en todo el mundo mayor conciencia sobre la obligación de los Estados de generar medidas de protección hacia los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad.

7.2. GENERALIDADES DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La salud y seguridad en el trabajo en el Estado Colombiano hace parte integrante del sistema general de riesgos laborales, tal como lo expresa el inciso 2º. Del Art. 1 de la Ley 1562 de 2012, específicamente constituye uno de las dos prestaciones que reconoce el plan de beneficios en el sistema de riesgos laborales⁷⁷.

La salud y seguridad en el trabajo no es otra cosa que un conjunto de técnicas claramente definidas y puestas en práctica con el fin primero de prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales y segundo promover la protección de la salud y seguridad laboral, lograr mantener el mayor grado de bienestar, físico, mental y social de los trabajadores y mejorar las condiciones y el

⁷⁷ El plan de beneficios del sistema de riesgos laborales comprende dos componentes, **1)** las coberturas en riesgos del trabajo: que comprende el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas. **2)** las coberturas en salud y seguridad en el trabajo: que constituye todo el tema preventivo de los accidentes y enfermedades laborales. Se toma de Cortés González, J. (2012) Régimen de los Riesgos Laborales en Colombia – comentarios a la Ley 1562 de 2012. Colombia: Legis Editores S.A. págs. 40-45.

medio ambiente de trabajo constituyen los fines principales de la salud y seguridad en el trabajo.

El instrumento clave del que siempre se ha servido la salud y seguridad en el trabajo para el desarrollo de la promoción y prevención en los ambientes de trabajo ha sido el programa de salud ocupacional que encontraba su sustento legal en el art 111 de la Ley 9ª. De 1979, pero cuyo término fue redefinido por la Ley 1562 de 2012 a Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)⁷⁸; este sistema responde a las necesidades modernas pues comprende política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora constante con respecto a los riesgos en el lugar de trabajo, es por ello que la obligación legal de implementar programas de salud ocupacional en las empresas, es entendida como ese esquema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que busca una mejora continua bajo el desarrollo de un proceso absolutamente organizado.

La responsabilidad de la salud y seguridad en el trabajo está en cabeza del empleador, es éste quien debe garantizar condiciones aptas para que sus trabajadores puedan realizar sus tareas sin riesgos o en su defecto capacitarlo para que estén conscientes de que se enfrentan a riesgos laborales caso en el cual deberán estar lo suficientemente educados para afrontar cualquier emergencia provocada por un accidente o una enfermedad laboral.

Progresivamente se evidencian avances en la orientación preventiva y ya no tan compensatoria del sistema general en riesgos laborales; con la aparición de la salud y seguridad en el trabajo como disciplina preocupada no sólo por evitar la ocurrencia de contingencias laborales, sino por la promoción del máximo bienestar

⁷⁸República de Colombia. Congreso de la Republica. Ley 1562 de 2012, art.1º.Inciso 4º. Bogotá D.C.

para la persona en el ejercicio de su dinámica ocupacional; estas directrices tratan de llegar a toda la población económicamente activa en todos los escenarios laborales como una propuesta que se materializa en las leyes 9 de 1979 y 1562 de 2012 sobre todo esta última que mira el trabajador desde una integralidad objeto de protección en todas las esferas tales como física, mental y social.

El centro del trabajo preventivo es el individuo, y se deja de lado las primeras aproximaciones que emergieron en la reglamentación sobre riesgos laborales que centraban su actuar en lo locativo e infraestructural es decir su prevención se basaba en los elementos del entorno del trabajador, como, las instalaciones, las máquinas utilizadas, sustancias empleadas en los procesos productivos, etc., y relegaban al individuo sin prever medidas educativas de prevención, manejo de situaciones o utilización de instrumentos que le permitieran mantener o ayudarse a él mismo a conservar su salud en el desempeño de sus actividades productivas.

Considero que la participación del sector privado en la gestión de administrar todo lo relacionado con los riesgos ocupacionales incluyendo la salud y seguridad laboral, es en el contexto contemporáneo de carácter mayoritario, situación que ha posibilitado el mejoramiento en la provisión de servicios básicos en la materia.

Es evidente que en la actualidad la importancia que se le da a la persona y a la protección que ésta debe tener en el ejercicio de una actividad productiva, se ha ampliado, pues la obligación de estar afiliado a un fondo de Riesgos profesionales, ya no está dirigida sólo a los vinculado por contrato de trabajo, jubilados o a determinados estudiantes (Decreto 1295 de 1994⁷⁹) sino que los asociados a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, los trabajadores independientes que desempeñen labores de alto riesgo, miembros de

⁷⁹ República de Colombia. Presidencia de la Republica. Ministro De Gobierno De La República De Colombia, Decreto 1295 (1994) Bogotá D.C.

agregaciones y asociaciones que impliquen fuente de ingreso para la institución y los miembros activos del Sistema Nacional de Primera Respuesta (Ley 1562 de 2012) también están obligados a afiliarse a un fondo de Riesgos profesionales.

Sin lugar a dudas para la investigadora uno de los progresos más significativos que ha alcanzado la legislación colombiana en la materia ha sido, que ha dejado de concentrarse prioritariamente en la protección de las personas que laboran en el entorno del trabajo formal – contrato de trabajo y que se haya empezado a solucionar el problema de cobertura en riesgos ocupacionales, pues establecer la obligatoriedad de afiliación a un fondo de riesgos laboral de personas que no están vinculadas por esta modalidad de contratación significa que el país está entendiendo la dinámica social de crecimiento económico que trae consigo múltiples formas de vinculación a las empresas.

7.3. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA SST EN COLOMBIA

La verdad es que la adopción de normas protectoras de los trabajadores en su salud y seguridad tardo un poco en establecerse en Colombia, pues la producción basada en mano de obra barata, poca industrialización (mecanización) y una conciencia poco proteccionista del trabajador era lo que prevalecía, es así que sólo hasta 1915 con la Ley 57⁸⁰ se habla específicamente de seguridad en el trabajo, norma que también fue llamada “Ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.

Luego de emitida la primera norma referente al tema, el Estado Colombiano demostró por qué es un país de abundancia jurídica y empezó su camino

⁸⁰ República de Colombia. Congreso de la Republica. Ley 57 de 1915. Bogotá D.C.

legislativo en la materia, desde entonces se han emitido gran número de Leyes, Decretos y Resoluciones para fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos en su trabajo, se tiene ellas:

- La Ley 46 de 1918⁸¹ que contiene las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores.
- La Ley 37 de 1921⁸², que contempla un seguro de vida colectivo para empleados
- La Ley 10 de 1934⁸³, que reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral
- La Ley 96 de 1938⁸⁴, la cual creó el Ministerio de la Protección Social,
- La Ley 44 de 1939⁸⁵, contempla la creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.
- El Decreto 2350 de 1944⁸⁶, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.
- Ley 6 de 1945⁸⁷ y las enmiendas introducidas a esta a través de los Decretos 1600 y 1848 del mismo año⁸⁸: ésta Ley fue llamada Ley General del Trabajo y contenía un gran articulado relativo a asuntos laborales.

⁸¹ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 46 (1918) Bogotá D.C. sobre las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores.

⁸² República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 37 (1921) Bogotá D.C. que reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral.

⁸³ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 10 (1934) Bogotá D.C. que reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral.

⁸⁴ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 96 (1938) Bogotá D.C. la cual creó el Ministerio de la Protección Social

⁸⁵ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 44 (1939) Bogotá D.C. la creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo

⁸⁶ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 2350 (1944) Bogotá D.C. sobre los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo

⁸⁷ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 6 (1945) Bogotá D.C.

⁸⁸ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decretos 1600 y 1848 (1945) Bogotá D.C.

- La Ley 90 1946⁸⁹ que creó el Instituto de Seguros Sociales, hoy Colpensiones y cuyo objetivo era prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos.
- El Acto Legislativo No.77 de 1948⁹⁰, creó la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial
- El Decreto 3767 de 1949⁹¹, con el que se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo.
- La Ley 9 de 1979⁹², esta norma es de gran importancia porque marca el punto de partida en el establecimiento de que la SST no es un compromiso que beneficia toda la actividad socioeconómica y que son responsables de ella tanto el gobierno como los particulares.
- Resolución 2400 de 1979.⁹³
- Decreto 586 del 25 de Febrero de 1983.⁹⁴
- Resolución 8321 de 1983⁹⁵ norma sobre la protección y conservación de la audición, la salud y el bienestar de la personas.
- Decreto 614 de 1984⁹⁶ crea bases para la organización y administración de la salud ocupacional.
- Resolución 2013 de 1986.⁹⁷
- Resolución 1016 de 1989⁹⁸ establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

⁸⁹ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 90 (1946) Bogotá D.C

⁹⁰ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Acto Legislativo No.77 (1948) Bogotá D.C.

⁹¹ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 3767 de (1949) Bogotá D.C.

⁹² República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 90 (1946) Bogotá D.C.

⁹³ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Ministerio del Trabajo y la Protección Social Resolución 2400 (1979) Bogotá D.C.

⁹⁴ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 586 (1983) Bogotá D.C.

⁹⁵ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 8321 (1983) Bogotá D.C.

⁹⁶ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 614 (1984) Bogotá D.C.

⁹⁷ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 2013 (1986). Bogotá D.C.

⁹⁸ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 1016 (1989). Bogotá D.C.

- Resolución 1792 de 1990⁹⁹ norma que contiene los valores de los límites permitidos a exposiciones de ruido ocupacional.
- Ley 50 de 1990.¹⁰⁰
- Constitución Política de 1991¹⁰¹.
- La Ley 100 de 1993¹⁰² contemplo el Sistema General de Riesgos Profesionales pero de manera muy superficial.
- Decreto Ley 1295 de 1994¹⁰³ Esta norma fue la que en desarrollo lo pretendido por la Ley 100 de 1993, este Decreto estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes y enfermedades de trabajo, además creo las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Ley 1562 de 2012¹⁰⁴ normatividad Nacional más reciente sobre la materia cuyo objetivo es mejorar las condiciones, el medio ambiente y salud en el trabajo y promover el mantenimiento del bienestar tanto físico, mental y social del trabajador.

Como puedo observarse la actividad normativa de Colombia sobre la materia es muy amplia, eso sin contar las normas de carácter internacional que hacen parte del ordenamiento interno del país y la cuales se analizarán a continuación.

⁹⁹ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 1792 (1990). Bogotá D.C

¹⁰⁰ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 50 (1990) Bogotá D.C.

¹⁰¹ República de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia (1991). Bogotá D.C.

¹⁰² República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 100 (1993) Bogotá D.C.

¹⁰³ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 1295 (1994) Bogotá D.C.

¹⁰⁴ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 1562 (2012) Bogotá D.C.

7.4 CONVENIOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ADOPTADOS POR LA OIT Y RATIFICADOS POR EL ESTADO COLOMBIANO

El Estado Colombiano es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el año de su constitución -1919- El país ha ratificado 48 convenios de los cuales 45 actualmente están vigentes entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales; en materia de salud y seguridad en el trabajo han sido 8 los Convenios ratificados.

Para La OIT la protección del trabajador contra los accidentes y enfermedades profesionales siempre ha sido un tema que ha hecho parte de su labor legislativa, le ha preocupado tanto que desde su misma Constitución¹⁰⁵ en el Preámbulo está contemplada como una de las condiciones laborales que hay que mejorar.

Durante la existencia de la Organización, su actividad normativa se ha visto permeada en gran medida por la SST, aunque tan sólo sean 20 los Convenios que específicamente se refieren a la salud y seguridad en el trabajo, más del 50% de los instrumentos Internacionales adoptamos por la OIT se relacionan directa o indirectamente con el tema.

¹⁰⁵Constitución OIT, preámbulo: “Considerando que existen condición es de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, **protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo**, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;” **negrillas y subrayado fuera del texto original.**

Colombia de los 20 Convenios referentes a Salud y Seguridad en el trabajo adoptados por la OIT ha ratificado 8:

- C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura) de 1921.¹⁰⁶
- C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación) de 1937¹⁰⁷, renunciado en virtud de la ratificación del Convenio No. 167 de 1988.
- C136 - Convenio sobre el benceno de 1971.¹⁰⁸
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, de 1985.¹⁰⁹
- C162 - Convenio sobre el asbesto de 1986.¹¹⁰
- C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, de 1988,¹¹¹ con la ratificación de este convenio operó ipso jure la renuncia del Convenio No. 062 de 1937
- C170 - Convenio sobre los productos químicos de 1990.¹¹²
- C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores de 1993.¹¹³

¹⁰⁶ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 013 (19 de noviembre de 1921) sobre la cerusa (pintura) Ginebra. OIT.

¹⁰⁷ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 062 (23 de junio de 1937) sobre las prescripciones de seguridad (edificación) Ginebra. OIT.

¹⁰⁸ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 136 (23 junio 1971) sobre el benceno Ginebra. OIT.

¹⁰⁹ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 161 (25 junio 1985) servicios de salud en el trabajo Ginebra. OIT.

¹¹⁰ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 162 (24 junio 1986) el asbesto Ginebra. OIT.

¹¹¹ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 167 (20 junio 1988) sobre seguridad y salud en la construcción Ginebra. OIT.

¹¹² SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 170 (25 junio 1990) sobre los productos químicos Ginebra. OIT.

¹¹³ SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 174 (22 junio 1993) sobre la prevención de accidentes industriales mayores Ginebra. OIT.

7.4.1 Divisiones normativas de los convenios sobre salud y seguridad en el trabajo:

Cada uno de los convenios anteriores se agrupa en alguna de las siguientes divisiones normativas.¹¹⁴

7.4.1.1. Normas que guían las políticas nacionales hacia la acción:

a) Convenio No. 161 de 1985 (C161) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo: Este convenio pretende que los Estado que lo ratifiquen inicien carrera en la formulación, aplicación y reexaminación periódica de una política nacional coherente, progresiva y eficaz sobre servicios de Salud y Seguridad en el trabajo. Fue aprobado por Colombia a través de la Ley 378 del 09 de julio de 1997 publicada en el Diario Oficial, No. 43.081, de 11 de julio de 1997 y fue declarada exequible por medio de la Sentencia C-109-98 del 25 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

Los **servicios de salud en el trabajo** tal como lo expresa el mismo convenio en su art. 1º.

“designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

(i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

¹¹⁴ OIT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y de la Oficina regional para las Américas (OIT-Lima): Las normas internacionales del trabajo - Un enfoque global. Versión preliminar. OIT, 2002. Pág. 340

(ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;”

En 1950 el Comité Mixto Internacional de salud ocupacional integrado por la OMS y la OIT estableció que la finalidad de la Medicina del trabajo es “... *promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo*”.¹¹⁵

Como se puede observar antes de la adopción de Convenio 161 de 1985 se hablaba de Medicina del trabajo concepto que cambio a servicios de salud en el trabajo, las funciones que debe cumplir la salud y seguridad en el trabajo están establecidas en el art. 5º. Del Convenio son muy amplias y que van desde identificación y evaluación de los riesgos, pasando por organización de primeros auxilios y de la atención de urgencia hasta la participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

El convenio asigna una función esencialmente preventiva y asesora que este constantemente en progreso y que se adecue a los riesgos particulares de cada empresas, las políticas nacionales formuladas deberán dirigirse a todos las actividades económicas y a todas las empresas, el establecimiento de los servicios de salud en el trabajo puede hacerse a través de legislatura, acuerdos colectivos entre trabajadores y empleadores o cualquier otro medio siempre que la autoridad competente lo consulte con las organizaciones de trabajadores y

¹¹⁵ Disponible en http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf pág. 3 y 4.

empleadores; la aplicación de medidas que permitan el desarrollo de los servicios de salud en el trabajo es un compromiso de todos –empleadores y trabajadores- de manera equitativa y cada Estado que decida ratificar el convenio está en la obligación de designar una autoridad competente para la supervisar el funcionamiento de los servicios y servir de asesor con respecto a los mismos.

7.4.1.2 Normas que disponen la protección en determinadas ramas de trabajo:

a) Convenio No. 167 de 1998 sobre seguridad y salud en la construcción: la adopción de este convenio se hacía esencial, por cuanto el Convenio C- 062 de 1937 ya no respondía a las nuevas necesidades generadas con el paso del tiempo en la industria de la construcción, en consecuencia con la adopción de éste quedo automáticamente renunciado el Convenio de 1937.

Colombia lo aprobó por medio de la Ley 52 del 09 de junio de 1993 Diario Oficial No. 40.914, de 11 de junio de 1993¹¹⁶ y su exequibilidad fue dada por la Corte Constitucional por medio de la Sentencia C-049 del 10 de febrero de 1994, Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell¹¹⁷.

Se ubica dentro de esta categoría porque es una norma que va dirigida una rama de trabajo específica – la construcción- tal como lo expresa su art. 1º. *“se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto”*. A demás como bien se dijo en el capítulo V la

¹¹⁶ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 52 (1993) Bogotá D.C.

¹¹⁷ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Antonio Barrera Carbonell. C - 049 (1994). Bogotá D.C.

categoría de Normas que disponen la protección en determinadas ramas de trabajo se debe a que son trabajos que entrañan un riesgo evidente y conocido para la salud y vida de los empleados, tal como es el caso de los trabajos relacionado son la construcción.

El convenio compromete a los Estados que lo ratifiquen a adoptar las medidas legislativas pertinentes para garantizar la aplicación del convenio, siempre haciendo un estudio y evaluando los riesgos existentes en cada país, esta normatividad nacional adoptada podrá apoyarse para la aplicación práctica del convenio en normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas y otros medios aceptados por la práctica nacional como por ejemplo las convenciones colectivas.

La obligación de cumplir con las disposiciones del convenio es tanto para los Estados como para empleadores y trabajadores, igualmente que debe existir una cooperación conjunta para fomentar la seguridad y salud en las obras.

b) Convenio No. 170 de 1990 sobre los productos químicos: Este convenio Colombia lo aprobó por medio de la Ley 55 del 02 de julio de 1993, Diario Oficial No. 40.936., de 6 de julio de 1993,¹¹⁸ y fue declarada exequible por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-147 de 23 de marzo de 1994, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.¹¹⁹

El convenio obliga a los Estados ratificadores a formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos

¹¹⁸ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 55 (1993) Bogotá D.C.

¹¹⁹ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía C - 147 (1994). Bogotá D.C.

químicos en el trabajo; en virtud del art. 1,1 se aplica a todas las ramas de la actividad económica que se utilicen productos químicos peligrosos, sin embargo podrán excluirse de su aplicación alguna actividad económica, producto o empresa por parte de la Autoridad Competente previa consulta con las organizaciones más significativas de empleadores y trabajadores y una vez analizados los riesgos específicos y sus medidas de protección, claro está que esta exclusión es posible cuando: a) la aplicación del convenio plantee problemas especiales de suficiente importancia; y b) la protección conferida en su conjunto por parte de la legislación y la práctica nacionales, no sea inferior a la que resultaría de la aplicación integral de las disposiciones del Convenio.

El convenio establece que los productos químicos peligrosos comprenden todo producto químico que haya sido clasificado como peligroso de conformidad con el artículo 6º. del Convenio, o respecto del cual existan informaciones pertinentes que indiquen que entraña un riesgo,¹²⁰ el art, 6º. Referente contiene la obligación de los Estados de establecer sistemas y criterios específicos apropiados para clasificar todos los productos químicos en función del tipo y del grado de los riesgos físicos y para la salud que entrañan y ser constantemente extendidos, labor que deben realizarse por las autoridades competentes designadas por los gobiernos. Autoridad que además determina su peligrosidad; en el caso del transporte, tales sistemas y criterios deberán tener en cuenta las Recomendaciones de las Naciones Unidas relativas al transporte de mercancías peligrosas tal como lo ordena el Convenio en su numeral 3º. De art. 6º.

Importante es la capacidad que se le da en el art, 5º. a la autoridad competente de poder prohibir o restringir la utilización de ciertos productos químicos peligrosos, o exigir una notificación y autorización previas a la utilización de dichos

¹²⁰ Art. 2º. Literal b, Convenio C 170 de 1990.

productos, si ello está justificado por motivos de seguridad y salud, también de hacer exigibles las obligaciones de etiquetado y marcado en todos los productos químicos y en los peligrosos de llevar además el rótulo que facilita la información esencial sobre la clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse.

El convenio gira sobre la base de la cooperación entre empleadores y trabajadores o sus representantes respecto de la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, gracias a la formación integral que se realiza a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos, utilización de las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad y la continua capacitación en procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo; todo ello para logra un mayor desarrollo de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de obligaciones a través de la cooperación mutua.

c) Convenio No. 174 de 1993 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993: El convenio fue aprobado por Colombia por medio de la Ley 320 del 20 de septiembre de 1996¹²¹ y su exequibilidad fue dada por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-280 del 5 de junio de 1997¹²², Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

Para la mínima comprensión de este convenio lo primero que hay que hacer es definir lo que es un accidente mayor: El concepto está definido por el Convenio en su art. 3º. Literal d: *“Como todo acontecimiento repentino, como una emisión, un*

¹²¹ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 320 (1996) Bogotá D.C.

¹²² República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Hernando Herrera Vergara C - 280 (1997). Bogotá D.C.

incendio, una explosión de gran magnitud, en el curso de una actividad dentro de una instalación expuesta a riesgo de accidentes mayores, en el que estén implicadas una o varias sustancias peligrosas y que exponga a los trabajadores a la población o al medio ambiente a un peligro grave, inmediato o diferido;”.

Bien lo dice el Convenio en su preámbulo que para la adopción de éste instrumento se tuvo en cuenta la necesidad de tomar medidas apropiadas para prevenir, reducir al mínimo el riesgo y las consecuencias de los accidentes mayores, además señala como causas de los accidentes mayores los errores de organización, factores humanos, averías o deficiencias en piezas, desviaciones de las condiciones normales de funcionamiento, injerencias exteriores y fenómenos naturales. Y resalta la necesidad de colaboración entre organizaciones internacionales en el desarrollo del Programa Internacional del Seguridad en las Sustancias Químicas.

Su ámbito de aplicación son las instalaciones expuestas a riesgos mayores que involucren sustancias peligrosas y se excluye de la aplicación expresamente a las instalaciones nucleares, fábricas de sustancias radiactivas (excepto las áreas que no manipulen sustancias no radiactivas), instalaciones militares y al transporte fuera de instalación diferenciando el de tubería. Además cada Estado podrá realizar exclusiones de sectores económicos que tengan protección equivalente previa consulta a los representantes de empleadores y trabajadores.

Con respecto a las obligaciones de los Estados miembros que ratifiquen el Convenio estos deberán generar una política nacional coherente, relativa a la protección de los trabajadores, la población y el medio ambiente, contra los riesgos de accidentes mayores, política que deberá generarse en consulta con los interlocutores sociales y otros interesados.

Las autoridades competentes tienen dos funciones principales, una establecer un sistema para la identificación de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, de conformidad con la legislación nacional o las normas internacionales; y la segunda elaborar una política global de emplazamiento que prevea una separación adecuada entre las instalaciones en proyecto que estén expuestas a riesgos de accidentes mayores y las áreas de trabajo, las zonas residenciales y los servicios públicos, y deberá adoptar disposiciones apropiadas al respecto en lo que atañe a las instalaciones existentes. Además de dichas funciones principales también debe la autoridad competente velar por que se establezcan y actualicen los planes y procedimientos de emergencia para proteger las personas expuestas a accidentes mayores, además de velar por que se difunda e informe a las personas cuando están expuestas a estos riesgos, las medidas que se han adoptado en las instalaciones y la manera en que deben comportarse en caso de ocurrencia de un accidente mayor, además la autoridad competente también debe velar porque se den las alarmas en caso de ocurrencia del hecho y de que se informe a los Estados vecinos que se puedan afectar en caso de que el accidente trascienda fronteras .

De otro lado los empleadores deberán realizar, revisar, actualizar y modificar si es necesarios los informes de seguridad¹²³, informar inmediatamente de la producción de un accidente mayor a la autoridad competente y presentarle un informe detallado analizando las causas, sus consecuencias y las medidas adoptadas para prevenir la ocurrencia de un nuevo accidente igual.

Con respecto a las obligaciones y derechos de los trabajadores y sus representantes, estos deberán ser consultados para garantizar el sistema seguro

¹²³ Los informes de seguridad: tal como lo define el convenio No. 174 es un documento escrito que contiene la información técnica, de gestión y de funcionamiento relativa a los peligros y los riesgos que comporta una instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores a su prevención , y que justifica las medidas adoptadas para la seguridad de la instalación.

de trabajo, y para la preparación de documentos como el informe de seguridad planes y procedimiento de emergencia y los informes sobre los accidentes, además deberán estar suficientemente informados de los riesgos y sus consecuencias, acerca de las cualquier instrucción o recomendación que haya hecho la autoridad competente, se les deberá educar en los procedimientos de prevención y de control de acontecimientos de emergencia; y por último tienen el derecho de discutir con el empleador sobre algún peligro que ellos consideren potencial y de comunicarlo a la autoridad competente.

7.4.1.3 Normas que contienen medidas de protección: Los Convenios C-013 sobre la cerusa, C-136 sobre el benceno y el C-162 sobre el asbesto; debidamente ratificados en Colombia, son convenios que pertenecen a la categoría de normas que contienen medidas de protección específica pues su protección gira en torno a un riesgo en especial.

a) Convenio No. 013 de 1921 sobre la cerusa (pintura), este convenio lo aprobó el Estado Colombiano con la Ley 129 de 1931¹²⁴, fue adoptó por la OIT con el fin de ocuparse de la prevención del saturnismo, enfermedad provocada en gran medida por los componentes del plomo y que aqueja a gran parte de la población trabajadora, es también llamada intoxicación por plomo. El asunto de la utilización del plomo y en especial de la cerusa que es un componente del mismo, fue analizado en los estudios previos a la adopción del Convenio C-013 de 1921, estudios que demostraron el peligro que presentaba el compuesto para la salud de las personas, razón por la cual el Convenio en mención prohibió la utilización de dicho componente.

¹²⁴ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 129 (1931) Bogotá D.C.

El art. 1º. Párrafo1, contiene la prohibición general de no emplear en los trabajos de pintura interior de los edificioslacerusa, el sulfato de plomo ni ningún productos que contenga estos pigmentos; exceptúa de la prohibición a las estaciones de ferrocarril, los establecimientos industriales en donde la autoridad competente manifieste que éstos productos son necesarios, igualmente en el párrafo 2 y el art. 2 se autoriza al utilización se los compuestos en la pintura decorativa, los trabajos de hilatura y de plastecido siempre y cuando se emplee como máximo un 2% de plomo.

En vista de que existen dichas excepciones el Estado está obligado a reglamentar el uso de los pigmentos (cerusa y sulfato de plomo) en las áreas en que se permite su empleo, respetando los principios mínimos consagrados en el art. 5 del convenio y además deberá tomar las medidas necesarias para que se cumplan las reglamentaciones.

b) Convenio No.136 de 1971 sobre el benceno: fue aprobado por Colombia por medio de la Ley 44 del 12 de diciembre de 1975¹²⁵ y promulgado por el Decreto 1274 de 1997, publicado en el Diario Oficial No 43.069, del 26 de junio de 1997.¹²⁶

La Conferencia a expedido éste Convenio para afrontan la prevención de los riesgos y daños que pueden generar la sustancias llamada benceno¹²⁷, ésta sustancia es de utilización industrial y es considera por la Organización como uno de los productos más peligrosos para la salud de los trabajadores, dada su facilidad de absorción por el organismos a través de vías aéreas y cutáneas que a largo plazo puede generar intoxicación y efectos muy nocivos como cáncer en la sangre (leucemia).

¹²⁵ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 44 (1975) Bogotá D.C.

¹²⁶ República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 1274 (1997) Bogotá D.C.

¹²⁷ El benceno: es utilizado principalmente en la industria como materia prima para ciertas síntesis químicas y operaciones industriales gracias a sus propiedades disolventes.

El Convenio No. 136 de 1971 fue adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo en su reunión No. 56 con el objetivo de prevenir los riesgos para la salud de los trabajadores causados por una intoxicación debida al benceno, por tanto el Convenio está dirigido a todos los trabajadores expuestos al este producto o a sustancias que lo contengan en un volumen superior al 1% por unidad de volumen.

Las medidas de protección que consagra son de prevención técnica y médica:
Prevención técnica: establece la obligación de reemplazar la utilización del benceno por productos inocuos o menos nocivos, sin embargo el art. 2 párrafo 2 suscribe algunas excepciones a la obligación de reemplazo, a saber, en la industria de la producción del propio benceno; al empleo de benceno en trabajos de síntesis química; al empleo de benceno en los carburantes y a los trabajos de análisis o de investigación que se realizan en laboratorios; igualmente puede existir una excepción temporal de los productos cuyo contenido en benceno exceda de 1% por unidad de volumen siempre y cuando se realice la consulta previa a las organizaciones más significativas de empleadores y trabajadores.

Los trabajos donde se fabrique, manipule o emplee benceno o productos que contengan benceno deberán adoptarse todas las medidas necesarias para prevenir la emanación de vapores de benceno en la atmósfera del lugar de trabajo, y es el sistema de estanco el que se debe usar a menos de que sea imposible, caso en el cual, los lugares de trabajo deben estar suficientemente equipados para permitir que los vapores de benceno se puedan evacuar, además los trabajadores deben estar provistos de medios de protección personal adecuados contra los riesgos.

Prevención médica: se ve reflejada principalmente en la obligación de que los trabajadores expuestos al producto o sustancias que lo contengan deben realizarse exámenes médicos previos al empleo y posteriores al mismo; exámenes que deben complementar con muestras de sangre y análisis biológicos realizados con la periodicidad definida por la legislación nacional, pero que no deberá ser superior a un año entre dos exámenes según la recomendación No. 144 de 1971, igualmente los trabajadores deberán estar capacitado con respecto a las precauciones que deba tomar para proteger su salud y evitar accidentes, y sobre el tratamiento apropiado en caso de que se manifiesten síntomas de intoxicación por benceno.

El Convenio obliga a la autoridad competente de cada país a que a través de la legislación nacional determine cuáles son los trabajos en los que se prohíbe el empleo de benceno y sustancias que lo contengan, igual que regular el tope máximo de concentración de benceno en la atmósfera del lugar trabajo que no podrá ser superior a un valor tope de 25 partes por millón (u 80 mg/m³).¹²⁸ Y de modo de medir dicha concentración.

El Art. 14 del Convenio obliga a los Estado que lo ratifiquen a:

“(a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y las condiciones nacionales, las medidas necesarias para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio;

(b) indicar, conforme a la práctica nacional, a qué persona o personas incumbe la obligación de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio;

¹²⁸ Art. 6º. Numeral 2º. Del Convenio No. 136 de 1971.

(c) comprometerse a proporcionar los servicios de inspección apropiados para controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio, o a cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.”

c) Convenio No.162 de 1986 sobre el asbesto: el asbesto es un grupo de minerales de origen natural que se utilizan en varios productos, como el material de construcción y los frenos de automóvil, con el fin de resistir al calor y la corrosión¹²⁹.

Su manipulación puede traer consigo problemas pulmonares y afectar otros órganos a largo plazo, sus fibras son muy pequeñas y difícilmente se detectan tempranamente, por ello si no se previene posiblemente cuando se percata su presencia ya existe discapacidad y/o muerte y es considerado un agente cancerígeno para los humanos.

Por estos y muchos más motivos la regulación de este producto es una preocupación que ocupa la atención de la OIT, Organización que en el año 1986 adopto el Convenio No. 162 con el objetivo de prevenir el riesgo y los efectos nocivos de la exposición al asbesto durante el trabajo e indicar métodos y técnicas razonables y realizables en la práctica para reducir al mínimo la exposición laboral a este producto, el convenio fue aprobado por la República de Colombia e introducido al ordenamiento nacional a través de la Ley 436 del 07 de febrero de 1998, Diario oficial No. 43.241¹³⁰ y fue declarado exequible por la Corte Constitucional con sentencia C-493/98 Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell.¹³¹

¹²⁹ Definición tomada de https://www.osha.gov/OshDoc/data_AsbestosFacts/asbestos-factsheet-spanish.pdf

¹³⁰ República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 436 (1998) Bogotá D.C.

¹³¹ República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Antonio Barrera Carbonell C - 493 (1998). Bogotá D.C.

Las medidas que contiene el Convenio para cumplir con su objetivo se basan en la prevención, el control de riesgos y la protección contra los riesgos que deberán ser definidas y aplicadas por el Estado a través de legislación que debe ser revisada periódicamente para actualizarla con base en los cambios técnicos y los desarrollos científicos.

Con respecto a las responsabilidades; el empleador es responsable de cumplir las normas nacionales que desarrollen el Convenio velando por la salud y seguridad de sus trabajadores a través de sistemas de inspección adecuado y aplicando sanciones, además deberá establecer y aplicar, bajo su propia responsabilidad, medidas prácticas para la prevención y el control de riesgos e informar a la autoridad competente de las actividades que entrañen exposición al asbesto y también es responsable de eliminar los residuos que contengan el producto garantizando la seguridad de los demás, es responsable de medir los niveles del producto en el aire del trabajo y vigilar la exposición de sus trabajadores al producto

Por su parte el trabajador, puede retirarse de su empleo si considera que éste entraña un peligro grave para su vida o salud, sin preocuparse por represaría alguna, pero eso si deberá informar a su superior jerárquico la situación de riesgo detectada, por su parte los empleados que laboren con asbesto o que lo contengan, deberán aplicar los procedimiento de seguridad e higiene y utilizar los equipos de protección adecuados, además tienen derecho a vigilar su estado de salud y de ser informados del mismo cuando han estado expuestos al asbesto

Con respecto a la autoridad competente, esta debe establecer límites a la utilización del asbesto y a la exposición del trabajador frente a este, tomar las medidas adecuadas para promover la difusión de informaciones y la educación de

los riesgos que entraña para la salud la exposición al asbesto, así como de los métodos de prevención y de control, la autoridad competente se encarga de que el empleador cumpla con sus obligaciones.

Todos y cada uno de estos convenios pueden ser objeto de aplicación en las sentencias judiciales por parte de los jueces de la república, es más, no debería hablarse de poder, sino de deber, deber de utilizarlos en sus fallos en la medida que resulten más favorables, prevalente o necesarios.

Pero la realidad nacional es otra, los convenios no tienen influencia en los jueces y mucho menos en sus decisiones, conclusión a la que poco a poco ha llegado esta investigación gracias a los resultados que se presentan a continuación.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo presenta los resultados obtenidos en la investigación, los cuales se desarrollaron según el diseño metodológico presentado en el anteproyecto, en este punto específicamente se presenta la información recogida a través del análisis de sentencias judiciales emitidas en el año 2012 en los despachos judiciales de los Jueces Laborales del Circuito de Neiva y las respuestas dadas a la encuesta aplicada a los tres Jueces laborales del Circuito de Neiva, el desarrollo de estos dos instrumentos de recolección de información permitió ofrecer datos suficientes para presentar los resultados y encontrar la respuesta a la pregunta de investigación logrando los objetivos propuestos.

TRABAJO DE CAMPO

Revisión de sentencias:

Para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación en especial el general consistente en “Determinar si los convenios adoptados por la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo, influyen o tienen alguna utilización en los fallos judiciales del año 2012” era más que evidente que se debían revisar dichas sentencia.

Fue necesario realizar las solicitudes formales ante los juzgados laborales del Circuito de Neiva para que se permitiera el acceso a dichas sentencias, y si bien ni el Juzgado 1º ni el 3º respondieron por escrito, si lo hicieron verbalmente accediendo a la solicitud, cosa distinta ocurrió con el Juzgado 2º. que respondió por escrito en forma negativa, argumentando reserva legal de los documentos.

En vista de la negativa del Juzgado 2º la investigadora solicitó ante el Consejo Seccional de la Judicatura del Huila, las estadísticas de las sentencias emitidas por los Juzgados laborales del Circuito de Neiva en el año 2012 y la autorización a dichos juzgados para que permitieran ver las sentencias.

La respuesta del Consejo de Seccional de la Judicatura del Huila contenía la estadística solicitada e informaba que la solicitud de las sentencias debía realizarse ante los propios Juzgados.

Dadas las circunstancias, la iniciativa de la investigadora fue entrevistarse con el Juez 2º. Laboral del Circuito de Neiva y exponerle su inconformidad por la decisión tomada, toda vez que se sintió vulnerada en su derecho a acceder a los documentos públicos y evidenció una violación en el principio de publicidad de las sentencias judiciales, logró explicarle al juez basada en la sentencia de unificación de la Corte Constitucional SU-337 de 1999¹³² que si bien un expediente contiene documentos de reserva como historias clínicas y hojas de vida y el juez está en la obligación de garantizar la intimidad y buen nombre de las personas sobre las cuales versa el litigio, no quiere decir que todo el expediente se convierta en reservado, ni que la sentencia no se pueda revisar, esto sería una medida desproporcionada y mutiladora del principio de publicidad que gobierna las actuaciones judiciales, argumento al que accedió el señor Juez permitiendo revisar las sentencias.

Estos son los resultados obtenidos de la revisión de las sentencias en firme emitidas en el año 2012 emitidas por los Juzgados Laborales del Circuito de

¹³² República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO SU-337 (1999). Bogotá D.C.

Neiva, gracias al instrumento de recolección de datos que se elaboró para dicho fin el cual fue el siguiente formato:

FICHA DE CONSULTA Y ANALISIS DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES EMITIDAS EN EL AÑO 2012 POR LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

JUZGADO	
DATOS DEL PROCESO	
RADICACIÓN	
DEMANDANTE	
DEMANDADO	
ASUNTO	
SENTENCIA (fecha y sentido del fallo)	
BASE NORMATIVA, JURISPRUDENCIAL O DOCTRINAL UTILIZADA COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN	

¿Se utilizó algún Convenio Internacional emitidos por la OIT y ratificado por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI _____ NO _____
En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿cuál o cuáles fueron esos convenios?

¿De qué manera se utilizaron?

Como fuente para resolver directamente el conflicto _____
 Como fuente para interpretar disposiciones del derecho nacional _____
 Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial _____
 Como fuente para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional _____
 Otra _____
 Observaciones _____

Presentación y Análisis de resultados revisión de sentencias:

Tabla 1. Estadística de las sentencias emitidas por los Juzgados laborales del Circuito de Neiva en el año 2012

ESTADISTICA DE SENTENCIAS EMITIDAS POR LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA	SENTENCIAS AÑO 2012	
	EMITIDAS	REVISADAS
1° Laboral del Circuito	281	142
2° Laboral del Circuito	193	120
3° Laboral del Circuito	289	79
TOTAL	763	341

Análisis Tabla No. 1

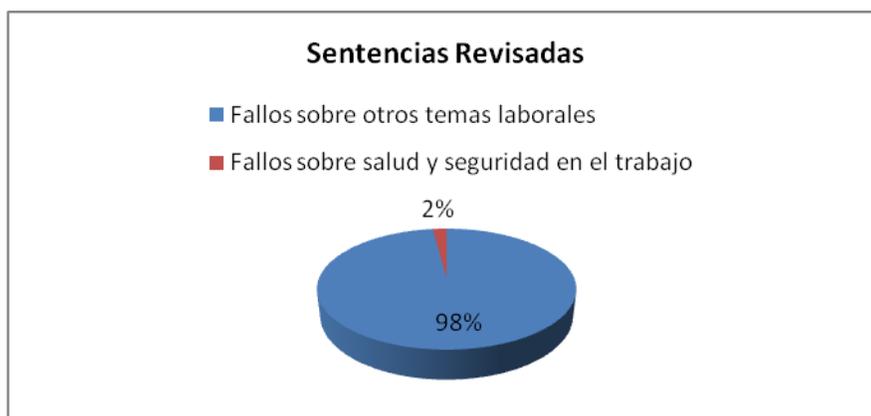
Puede observarse que el número de sentencias (763) emitidas por los Tres Juzgados Laborales del Circuito de Neiva el cual fue certificado por el Consejo Seccional de la Judicatura del Huila, es mucho mayor que el número de sentencias revisadas (341), dicha diferencia resulta de la desorganización de los despachos judiciales en mención, pues al momento de realizar la revisión de las sentencias, los funcionarios de los juzgados no conocían la ubicación de los fallos restantes; en este punto de la investigación también se evidencio la falta de colaboración de los funcionarios para con la investigadora quien en varias oportunidades se acercó a los Juzgados a solicitar las sentencias que hacían falta, sin embargo estas no fueron suministradas y en su lugar se dieron explicaciones como estas: “las estadísticas presentadas por el Consejo Seccional se refieren a toda clase de fallos, es decir, de tutela, de incidentes y de procesos ordinarios, de allí su diferencia numérica.” Se evidencia entonces la necesidad de implementar

un sistema de información preferiblemente informático en el cual se depositen las copias de los expedientes judiciales y en especial de la sentencia, similar al poseído por las altas Cortes en sus páginas web, este es un objetivo que persigue la sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Tabla 2. Sentencias encontradas que versan sobre temas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA	SENTENCIAS AÑO 2012	
	REVISADAS	ENCONTRADAS
1° Laboral del Circuito	142	2
2° Laboral del Circuito	120	2
3° Laboral del Circuito	79	3
TOTAL	341	7

Figura 1. Porcentaje de las sentencias que versan sobre temas de Salud y Seguridad en el Trabajo.



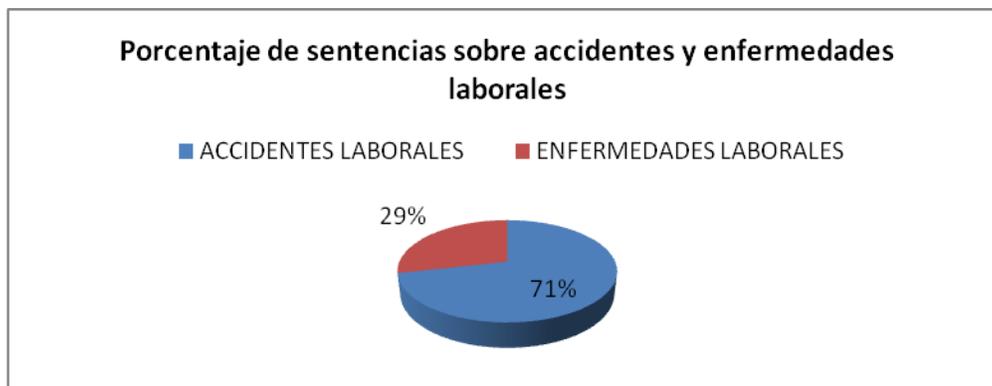
Análisis Tabla 2. Figura 1.

La Tabla No. 2 presenta el número de sentencias encontradas (7) relativas al tema de salud y seguridad en el trabajo luego de haber revisado las 341 sentencias en los 3 Juzgados Laborales; como puede observarse en la Figura No. 1 el porcentaje de sentencias que versan en este sentido es en realidad muy bajo pues corresponde a un 2% de la totalidad de los casos que se resolvieron en el año 2012.

Tabla 3. Sentencias sobre accidentes y enfermedades laborales.

SENTENCIAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	SENTENCIAS AÑO 2012	
	ACCIDENTES LABORALES	ENFERMEDADES LABORALES
1° Laboral del Circuito	2	0
2° Laboral del Circuito	2	1
3° Laboral del Circuito	1	1
TOTAL	5	2

Figura 2 Porcentaje de sentencias sobre accidentes y enfermedades laborales



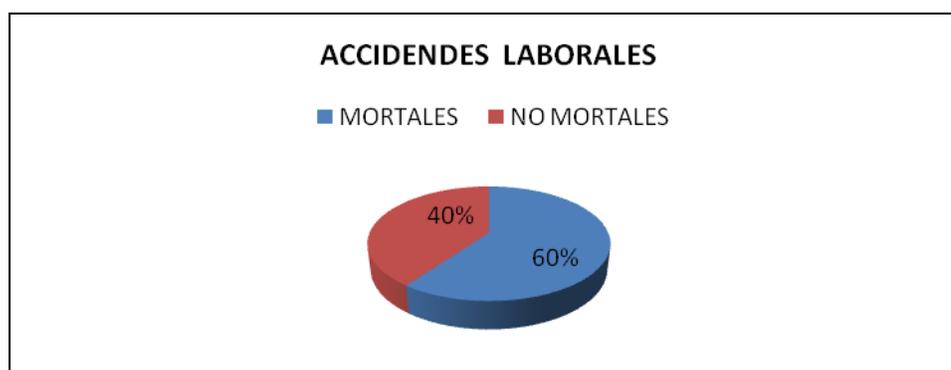
Análisis Tabla 3 y Figura 2.

Del estudio de las sentencias que versaban sobre salud y seguridad en el trabajo se encontró que de las 7 sentencias, 5 se referían a accidentes laborales y 2 a enfermedades de origen laboral, lo que corresponde a un porcentaje del 29% frente a uno de 71%, permitiendo demostrar con más del 50% de procesos que son los accidentes de trabajo la consecuencia más frecuente de demandas por no tener un adecuado sistema de salud y seguridad laboral.

Tabla 4. Accidentes de trabajo mortales y no mortales

SENTENCIAS SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO	SENTENCIAS AÑO 2012	
	ACCIDENTES MORTALES	ACCIDENTES NO MORTALES
1° Laboral del Circuito	0	2
2° Laboral del Circuito	2	0
3° Laboral del Circuito	1	0
TOTAL	3	2

Figura. 3. Porcentaje de accidentes mortales y no mortales



Análisis Tabla 4 y figura 3.

La tabla 4 y la figura 3 corresponden a las cifras numéricas y de porcentajes que corresponden a los accidentes laborales que ocasionaron la muerte o no de los trabajadores, en los datos presentados se puede observar las consecuencias negativas en lo que a pérdida de recurso humano se refiere en la empresa, eso sin contar con los gastos económicos directos e indirectos que se generan con la muerte de un empleado por causa de la actividad laboral, se observa que más del 60% de los accidentes laborales son mortales.

Tabla 5. Fuentes Normativas y jurisprudenciales que sustentan las consideraciones de la sentencia.

FUENTES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES UTILIZADAS COMO SUSTENTO DE LAS SENTENCIAS				
LEYES	DECRETOS	SENTENCIAS		
Constitución /1991	2351/1965	CORTE CONSTITUCIONAL	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA
C.S.T	2644/94	C-479/1997	Rad: 11910 del 29/09/99	Rad: 2008-0002-01 del 16/06/10
C.P.T.S.S	1294/1994	C-531/2000	Rad:16782 del 13/12/01	
C.C.	1530/1996	C-53/2000	Rad: 22117 del 26/02/04	
C.P.C.	917/1999	C-204/2003	Rad: 22175 del 26/02/04	
6a. /1945	2463/2001	C-478/2003	Rad: 23489 del 16/03/05	
361/1997	4588/2006	T-699A/2007	Rad:23449 del 25/04/06	
50/1990		T-471/2008	Rad: 28388 del 17/03/07	
100/1993		T-710/2009		
762/02		T-132/2011		
776/2002		T-163/2011		
962/2005				

Tabla 6. Normas y sentencias.

FUENTES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES QUE SUSTENTAN LAS SENTENCIAS	
Leyes	12
Decretos	7
Jurisprudencia/precedente	18
TOTAL	37

Figura. 4. Porcentaje de las fuentes normativas y jurisprudenciales que sustentan los fallos.

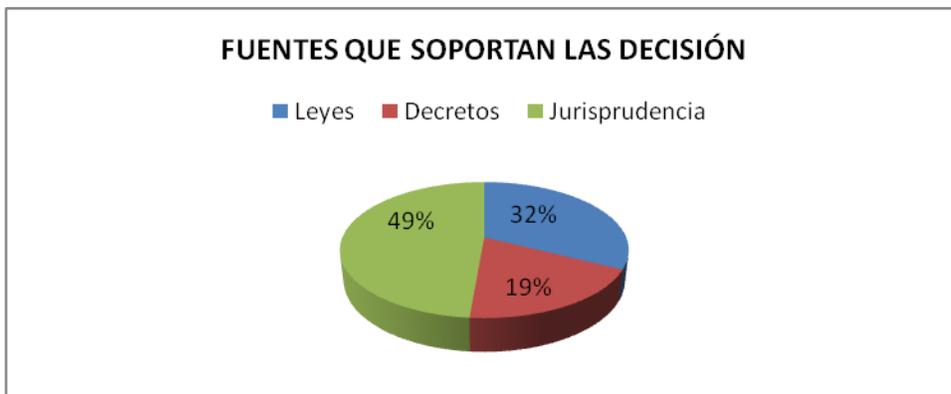


Figura. 5. ¿Se utilizó algún Convenios adoptados por la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo ratificados por Colombia?



Análisis tablas 5 y 6 y de las Figuras 4 y 5.

Las tablas y figuras anteriores presentan los resultados de los datos obtenidos una vez analizadas consideraciones de las sentencias que versaban sobre salud y seguridad en el trabajo, estas sentencias evidencian una clara predilección por apoyar sus decisiones en sentencias de las Altas Cortes, puesto como se observa se utilizaron 18 fallos de otros jueces repartidos de la siguiente manera: 10 fallos emitidos por la Corte Constitucional y 7 emitidos por La Corte Suprema de Justicia y sólo una de las 18 sentencias era precedente tomado del Tribunal Superior del Neiva, esto significa que casi la mitad de las fuentes utilizadas por los jueces para sustentar sus providencias son las sentencias de las Altas Cortes, dado que el 49% sobre el 19% de las leyes y el 32% de los Decretos, la convierte en la fuente principal.

Con respecto a la figura 5, no hay mucho que decir, simplemente que de bulto se observa que es nulo el manejo que de los Convenios adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo hacen los Jueces Laborales del Circuito de Neiva en sus sentencias, pues de los 7 fallos analizados ninguno hacía referencia directa o indirecta de dichos Convenios.

Entrevista aplicada a los Jueces laborales del Circuito de Neiva.

En vista de que con la técnica del análisis de las sentencias no fue suficiente para determinar y conocer los motivos por los cuáles los Jueces Laborales del Circuito de Neiva no aplican dichos convenios en sus fallos, fue necesario aplicar una encuesta a los Jueces referidos para conocer las razones de la negativa a su manejo.

La encuesta aplicada a los Jueces Laborales del Circuito de Neiva fue la siguiente:

**ENCUESTA SOBRE LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS
ADOPTADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)
EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

1. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que constituye la función principal de la OIT?

- a. Elaborar Normas Internacionales de Trabajo
- b. Promover el trabajo decente
- c. Fomentar oportunidades de empleo
- d. Fortalecer el tripartismo y el dialogo social

2. ¿Cree usted que las Normas Internacionales del Trabajo adoptadas por la OIT una vez incorporadas al ordenamiento jurídico interno, crean derechos subjetivos?

Sí No

3. ¿Cuál considera que es la fuente principal para la interpretación de los Convenios de la OIT:

- a. Sus propias reglas de interpretación
- b. La convención de Viena
- c. La normatividad interna de cada país
- d. Las reglas contenidas en la Constitución de la OIT

4. ¿Sabe si los convenios adoptados por la OIT pueden contener en un mismo Convenio disposiciones normativas de varios tipos?

Sí No

5. ¿Ha escuchado alguna vez la palabra Self –executing?

Sí No

6. ¿Identifica usted cuál es el lugar jerárquico que ocupan los convenios adoptados por la OIT en el ordenamiento jurídico Colombiano?

Sí No

7. Señale con una X la fuente normativa o jurisprudencial que menos utiliza para sustentar sus sentencias y otórguele a cada una un porcentaje que equivalga a la utilización que de ellas hace en las sentencias.

- | | | |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|-------|
| a. Constitución Política de 1991 | <input type="checkbox"/> | _____ |
| b. Leyes Nacionales | <input type="checkbox"/> | _____ |
| c. Convenios adoptados por la OIT ratificados por Colombia | <input type="checkbox"/> | _____ |
| d. Jurisprudencia Nacional | <input type="checkbox"/> | _____ |
| e. Sentencia del Tribunal Superior del Huila | <input type="checkbox"/> | _____ |

8. ¿Considera que los Convenios adoptados por la OIT y ratificados por el Estado Colombiano se pueden utilizar para resolver directamente un litigio judicial, como fuente principal de sustento de las decisiones sin necesidad de recurrir a una norma nacional?

Sí No

9. ¿Conoce las maneras en que puede utilizar los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en los fallos judiciales?

Sí No

10. Si la respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, por favor señale algunas de las maneras judiciales que usted conoce de utilizar los convenios de la OIT.

11. ¿Le da usted algún manejo a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en sus sentencias? justifique su respuesta.

- a. Sí, porque _____
- b. No, porque _____

12. ¿Conoce cuáles han sido los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo que han sido ratificados por Colombia?

Sí No

13. ¿Le da usted algún manejo en sus sentencias a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, ratificados por Colombia?

Sí No

14. ¿Considera que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en Salud y Seguridad en el Trabajo tienen alguna influencia en su operación judicial?

Sí No

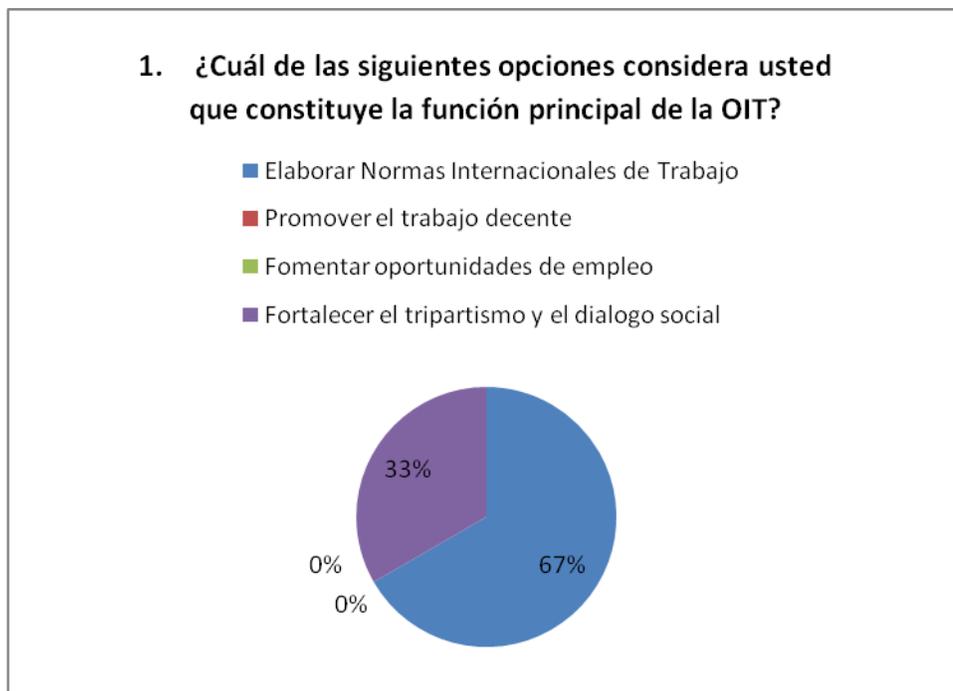
15. ¿Cuál cree usted es el mayor obstáculo para que lo Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo ratificados sean utilizados en las decisiones judiciales?

_____.

Gracias

Presentación y análisis de resultado de las encuestas practicada.

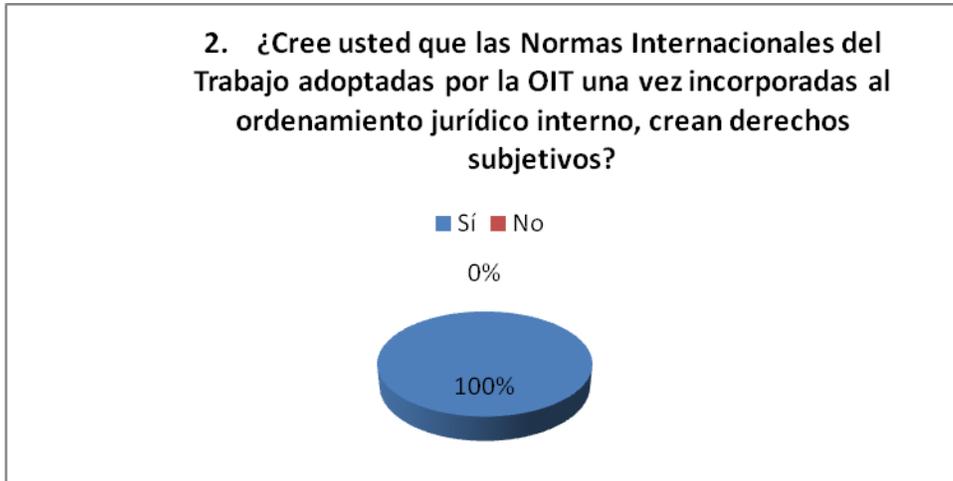
Figura. 6. Respuesta pregunta 1.



Análisis de la Figura. 6.

La pregunta No. 1, era de carácter más evaluativo que de opinión, su fin era determinar qué tanto es el conocimiento que acerca de la OIT poseen los Jueces encuestados y si diferencian un objetivo de una función, los datos recolectados gracias a las respuestas suministradas demostraron que más de la mitad de los Jueces reconocen como función principal la elaboración de NIT pues un 67% señaló dicha respuestas como correcta, siendo efectivamente ésta su función principal.

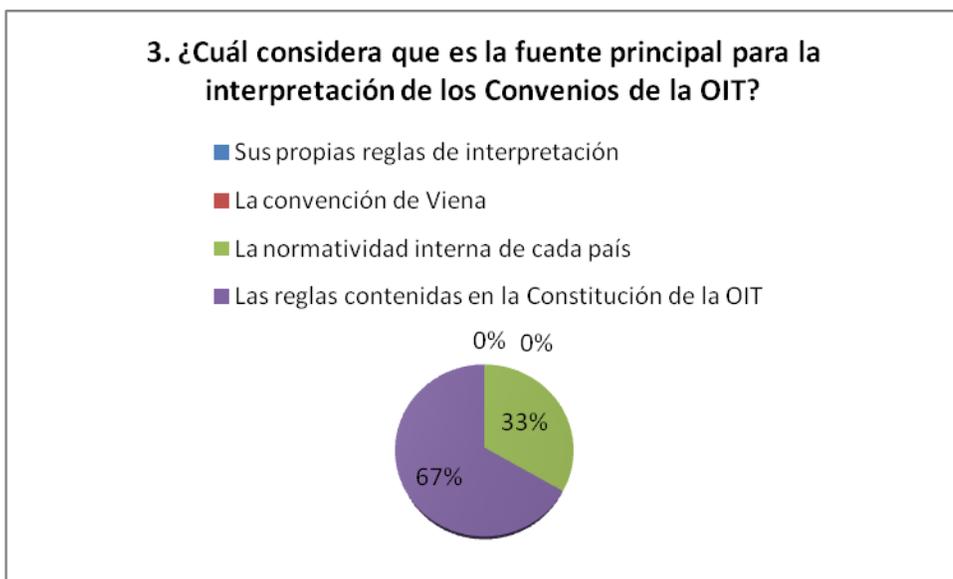
Figura. 7. Respuesta pregunta 2.



Análisis de la Figura. 7.

El 100% de los jueces respondieron a la pregunta No. 2 de manera positiva, demostrando su absoluta convicción con respecto a la creación subjetiva de derechos a través de la Organización Internacional del Trabajo por medio de sus Normas.

Figura. 8. Respuesta pregunta 3.



Análisis de la Figura. 8

El 67% de los jueces encuestados reconoce la Constitución de la OIT como su fuente principal de interpretación, frente a un 33% que considera que es la normatividad interna de cada país, las opciones de la Convención de Viena y las reglas propias de interpretación, no fueron señaladas por ninguno de los jueces, demostrando el desconocimiento por parte de éstos de que es la Convención de Viena la norma principal que orienta dentro de un país la interpretación de los Convenio de la OIT.

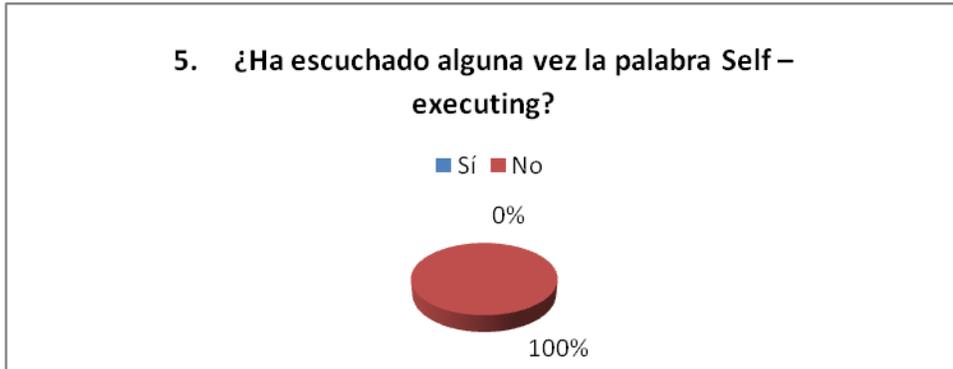
Figura. 9. Respuesta pregunta 4.



Análisis de la Figura. 9.

El 67% de los jueces encuestados, desconocen que los Convenios de la OIT pueden contener disposiciones de varios tipos, solo un 33% de los encuestados dice conocer esto.

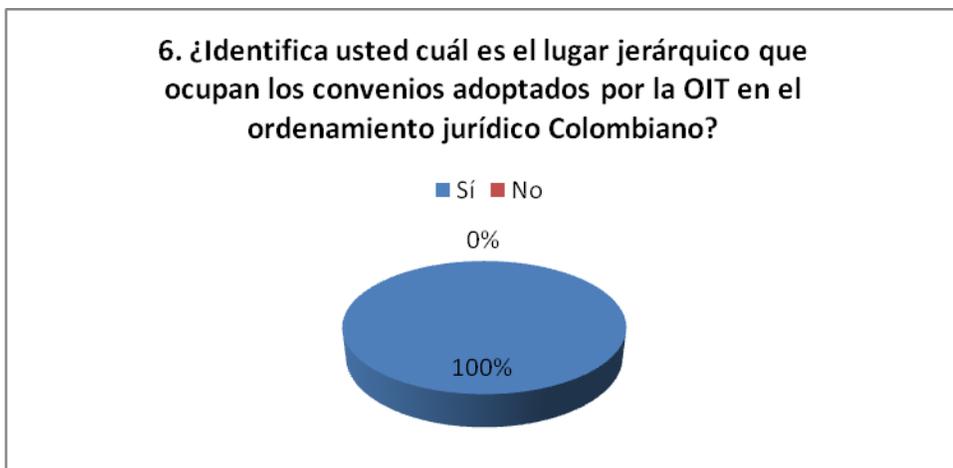
Figura. 10. Respuesta pregunta 5.



Análisis de la Figura. 10.

Ninguno de los Jueces laborales del Circuito ha escuchado la palabra Self-Executing, lo que permite deducir que tampoco conocen su significado, ni la relevancia normativa que tiene una disposición de éste carácter dentro de un convenio internacional adoptado por la OIT, si el 100% de los encuestados reconoce desconocer esta palabra significa que también desconocen su utilización.

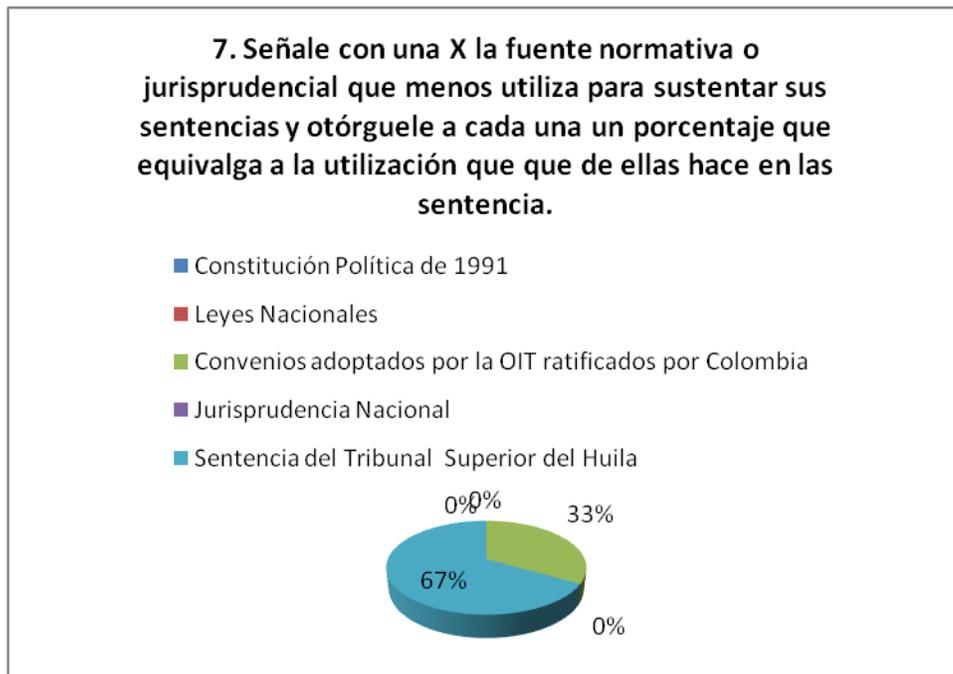
Figura. 11. Respuesta pregunta 6.



Análisis de la Figura. 11.

El 100% de los jueces encuestados expresa saber identificar el lugar que ocupan los Convenios de la OIT en el orden Jurídico Nacional, de tal manera que tienen la capacidad de dirimir un conflicto de normas si se llegase a presentar.

Figura. 12. Respuesta pregunta 7.



Análisis de la Figura. 12.

El 33% de los jueces reconoció que no aplican los convenios de la OIT ratificados por el Estado en sus decisiones judiciales como fuente de sustento de sus decisiones, el 67% al contrario expresó que era menor el uso en sus sentencias del precedente del Tribunal Superior de Neiva, respuestas que se contradicen con el análisis de los datos recolectados en la revisión de sentencias, que demuestran la utilización del precedente del Tribunales en un mayor medida – Tabla No. 5.- que la de los Convenios de la OIT que fue de un 0% en la Figura No.5.

Figura. 13. Respuesta pregunta 8.



Análisis de la Figura 13.

En la figura se puede observar como más del 50% de los jueces reconoce que los litigios judiciales se pueden resolver aplicando directamente un Convenio de la OIT ratificado por Colombia, un 33% en cambio no lo considera posible.,

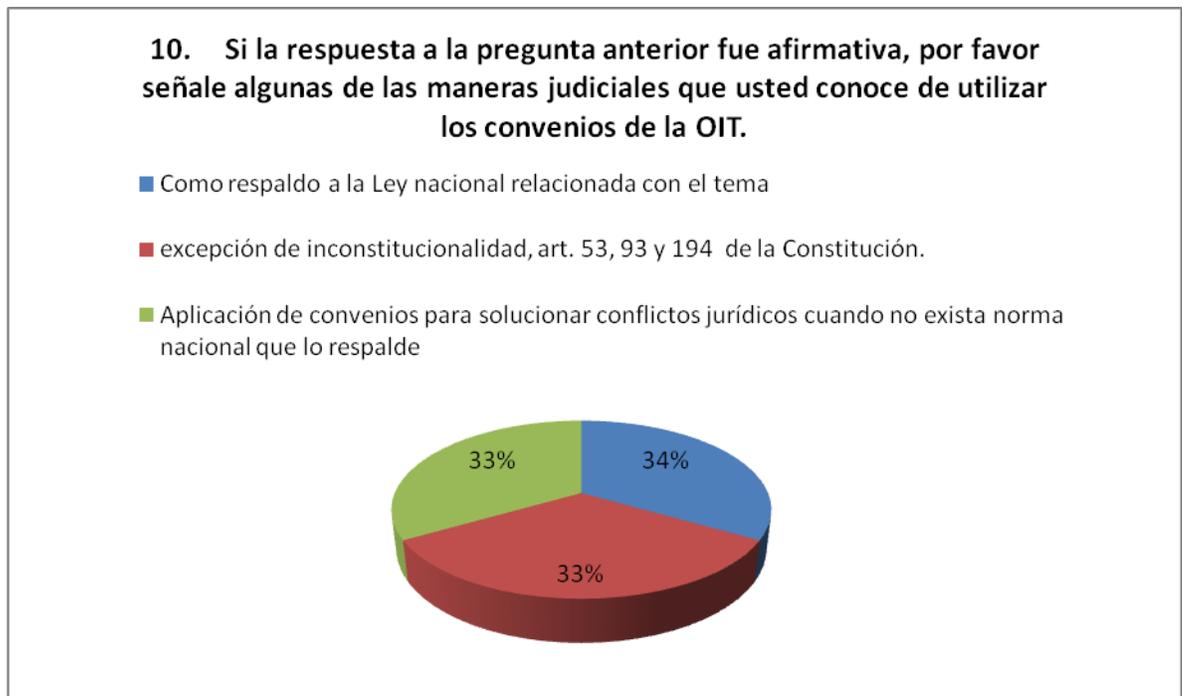
Figura. 14. Respuesta pregunta 9.



Análisis de la Figura 14.

La totalidad de los encuestados afirmaron conocer cuáles son las maneras judiciales de utilizar los convenios de la OIT, es decir que todos podría sin ningún problema fundar sus decisiones en estos instrumentos internacionales sin ningún problema.

Figura. 15. Respuesta pregunta 10.

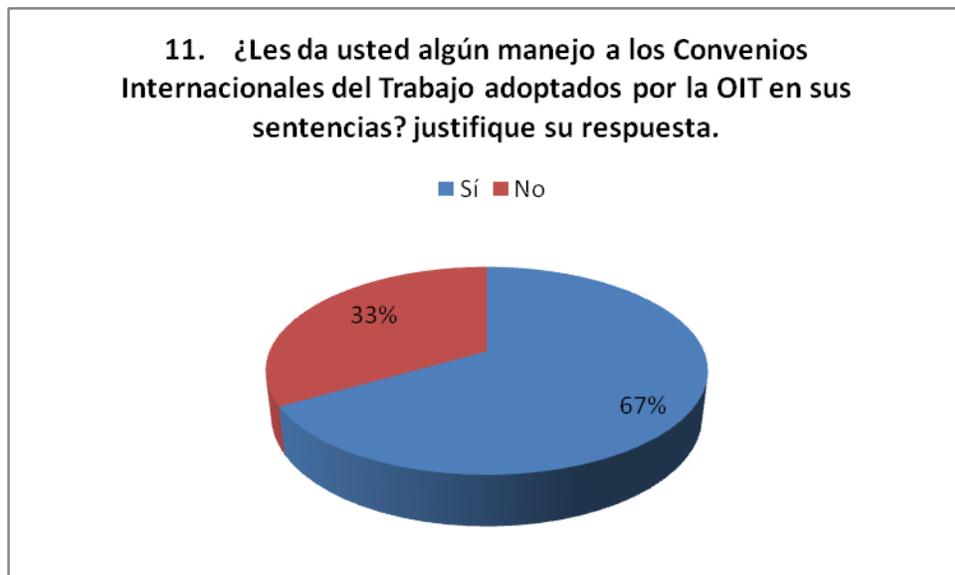


Análisis Figura 15.

La pregunta No. 10 fue abierta, pero para efectos de presentación y estadísticas las respuestas dadas por los jueces se presentan de manera porcentualizadas, así las cosas de las respuestas obtenidas se pueden decir, que el enfoque complementario y supletorio que le dan a las Convenios, si bien no está mal tampoco está bien, como se dijo en el marco teórico de esta investigación, los

convenios son fuentes principales y directas de derecho, por tanto sirven tanto para llenar un vacío normativo como para utilizarlos como fuentes directas o junto a las nacionales, ahora el hecho de hacer referencias normativas en las respuestas sin ninguna clase de explicación no da mayor claridad a lo que se pretendía expresar, más con el art. 53 y 93 de la Constitución se logra deducir que el juez pretendía expresar la utilización del convenio como fuente prevalente y complementario dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, pero con respecto al art 194 Constitucional no se encuentra ninguna relación al tema encuestado.

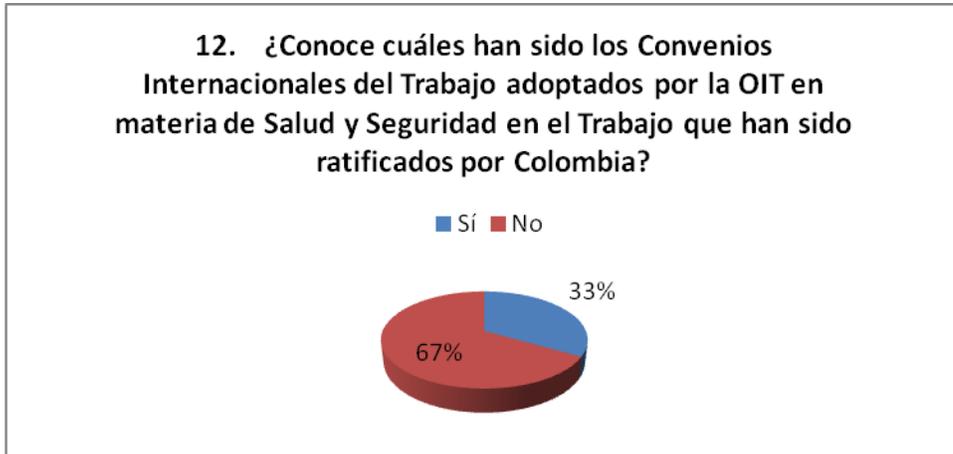
Figura. 16. Respuesta pregunta 11.



Análisis Figura 16

El 67% de los jueces dice si utilizar los Convenios de la OIT en sus sentencias, frente a un 33% que admite no hacerlo, a pesar de que el estudio realizado referente a las sentencia sobre SST, demuestra que el 100% de los jueces los que no aplican los convenios, ellos persisten en asegurar que si los utilizan.

Figura. 17. Respuesta pregunta 12.



Análisis Figura 17

Las respuestas dadas a la pregunta No. 12 en su mayoría fue respondida de manera negativa, por tanto un 67% de los jueces dijo desconocer cuáles son los convenios en materia de SST de la OIT ratificados por Colombia, esta respuesta da nociones al hecho de que no se dé ningún manejo a dichos Convenios en las sentencias judiciales de los Jueces laborales del Circuito de Neiva, pues si no se conoce una norma es imposible aplicarla.

Figura. 18. Respuesta pregunta 13.



Análisis de la Figura 18.

Ésta pregunta tenía una peculiaridad especial y era medir el grado de sinceridad con el cual los jueces respondían la encuesta presentada, las respuestas arrojaron que un el 67% de los jueces respondió que sí daban manejo a los convenios de SST ratificados por Colombia en sus sentencias, frente a un 33% que expresó que no lo hacía, esto demostró que más de la mitad de los jueces laborales del circuito de Neiva no admiten que no los aplican pues como se demostró con el análisis de las sentencias en la Figura No.5 la utilización de estos convenios fue 0% en el año anterior, ahora si se analiza la figura No. 17 esta demostró que un porcentaje de 67% de los jueces no conocen los Convenios de la OIT en SST, entonces cómo va a ser posible que sin conocerlos les den manejo en las sentencias?.

Figura. 19. Respuesta pregunta 14.



Análisis de la Figura 19

Absolutamente todos los Jueces consideran que los convenios sobre los cuales versa la investigación tienen influencia en sus operaciones judiciales, pues el 100% respondió de manera afirmativa la pregunta número 14.

La pregunta No. 15 de la encuesta fue al siguiente:

¿Cuál cree usted es el mayor obstáculo para que lo Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo ratificados sean utilizados en las decisiones judiciales?

Como puede observarse la pregunta No. 15 fue abierta, de tal manera que cada uno de los Jueces dio una respuesta personal, así las cosas ellos perciben que los obstáculos para que no se utilicen Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo en las sentencias son:

El que no sean materializados en el ordenamiento jurídico positivo, el considerar que la norma es suficiente, la exegesis con que el superior interpreta los conflictos a decidir, al respecto debemos decir que todos los convenios sobre los cuales versa la pregunta están incorporados al ordenamiento jurídico por medio de una Ley nacional, por lo tanto sí están materializados en el ordenamiento, con respecto a la manera en que el superior interpreta la norma no debería tomarse como un obstáculo, puesto que cada juez goza de autonomía en la resolución de los procesos de los que conoce; si bien es cierto debe respetar unas normas específicas y parámetros de precedente, esto no quiere decir que no pueda dar su propia interpretación de las normas nacionales o internacionales; y con respecto a creer que la norma es suficiente, constituye para la investigadora un obstáculo verdadero puesto que como se demostró con los datos estadísticos los jueces no se ven influenciados en ninguna manera por los Convenios sino que por el contrario sus decisiones se basan exclusivamente en normas y jurisprudencias nacionales y jurisprudencias.

CONCLUSIONES

- La Organización Internacional del Trabajo es una organización de carácter especializado y tripartito, estructurada por la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo y los Organismos de Control; tiene como función principal la elaboración de normas internacionales del trabajo (NIT), además de velar por su aplicación y respeto; la agenda legislativa de la OIT se complementa además con la colaboración técnica que se brinda a los Estados miembro para ayudarlos a poner en práctica las NIT.
- Los Convenios Internacionales de Trabajo son las Normas Internacionales de Trabajo más importantes expedidas por la OIT, generan obligaciones jurídicas y responsabilidad de los Estados Miembros que deciden adoptarlos por medio de la ratificación, cuentan con un carácter especial, pues su regulación versa sobre temas de derechos y obligaciones que se aplicarán para proteger a los trabajadores.
- Los Convenios Internacionales del Trabajo pueden contener al mismo tiempo disposiciones de diferentes tipos tales como: subjetiva determinadas e indeterminadas, las que obligan a incorporar principios y derechos, las programáticas y las que contienen definiciones, además pueden ser utilizar de muchas formas por los Estados que hacen parte de la Organización y no sólo van dirigidas a los poderes ejecutivos y legislativos de los países que decide ratificar un convenio, sino que permean a todas las ramas del poder público incluyendo también la judicial.

- Las disposiciones self-executing o también llamadas autoejecutivas, son directrices claras y precisas que reconocen derechos o principios a los individuos, o prohíben situaciones que benefician a la persona y por tanto no se necesita que su contenido se desarrolle mediante legislación interna, lo que quiere decir que pueden ser aplicables directamente.
- En los últimos años gracias a las actividades de capacitación que ha implementado la OIT se ha dado una importante evolución mundial respecto del manejo judicial de los Convenios adoptados por la OIT por parte de los jueces nacionales de los Estados Miembros.
- Las maneras en que pueden utilizarse los convenios internacionales emitidos por la OIT para resolver un proceso judicial son: para resolver directamente el litigio cuando con sus disposiciones self-executing o autoejecutivas se llena una laguna del derecho nacional, se aparta la aplicación de una Ley nacional por ser menos protectora que el convenio, caso en el cual se aplica éste en reemplazo de la Ley nacional por principio de favorabilidad, también puede aplicarse directamente para invalidar una disposición nacional contraria a las disposiciones de Instrumento Nacional; diferente a la aplicación judicial directa de los convenios, también se les puede dar un manejo interpretativo de las disposiciones del derecho interno, o manejarse como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial además de servir para reforzar una decisión fundada en una Ley Nacional.
- La utilidad que tiene dar aplicación a los convenios de la OIT ratificados por Colombia en todas las decisiones judiciales – no sólo en materia de salud y seguridad en el trabajo, sino en cualquier proceso- es que la aplicación de

estos convenios ayuda de un lado a fomentar un desarrollo complementario entre normas internas y externas, y del otro el juez tiene la oportunidad de enriquecer sus fallos con argumentos muy sólidos y novedoso, la utilización judicial de los convenios de la OIT hace que éstos no se queden en simple normas si no que se materialicen en la realidad, haciendo mucho más eficaces y útiles.

- La utilización judicial que de los convenios de la OIT se ha desarrollado en la República de Colombia ha sido principalmente llevado a cabo por la Corte Constitucional, pero dicha utilización se ha dado en su mayoría en relación a unos temas específicos ya sean de carácter sindicales, o en materia de no discriminación e incluso temas relacionados con pueblos indígenas y tribales; con respecto a los Convenios sobre salud y seguridad en el trabajo ratificados por el país, no existe presente judicial de la Corte Constitucional de Colombia en la utilización de alguno de los ellos.
- Los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Colombia son tan obligatorios como una Ley Nacional, tal como lo expresa El art.53 de la Constitución Política de Colombia que señala que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”, con lo que quiere significar que su incorporación al derecho interno se da de manera automática, una vez son ratificados, sin necesidad de otra ley que los integre al derecho nacional obedeciendo al sistema monista de incorporación.
- Para los Jueces labores del Circuito de Neiva los convenios internacionales emitidos por la OIT ratificados por Colombia, pueden utilizarse en las sentencias judiciales más de manera residual y complementaria, y aunque

más de la mitad de los jueces consideran que pueden ser directamente aplicables en una sentencia no le reconocen el valor de fuente directa y principal tal como si lo hace la Corte Constitucional Colombiana en sus sentencias.

- La salud y seguridad en el trabajo (SST) según las cifras desalentadoras que presenta la OIT, se ha convertido en un problema de salud pública mundial, que merece especial atención, pues la tasa de mortalidad producto de accidentes en el lugar de trabajo o derivados de la actividad laboral, así como que las enfermedades adquiridas en razón al riesgo ocupacional se han ido renovando conforme cambian los tiempos; generando importantes costos económicos y pérdidas a largo plazo de los recursos humanos en todo el mundo, por ello la OIT como agencia internacional promotora de condiciones de trabajo decente para toda la humanidad asumió el compromiso de legislar para combatir dicha situación; compromiso que se ve reflejado en que aproximadamente la mitad de los instrumentos adoptados por la Organización tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas al tema.
- Existe la necesidad de implementar un sistema de información en los Juzgados laborales del Circuito de Neiva, preferiblemente informático, en el cual se depositen las copias de los expedientes judiciales y en especial de la sentencia en firme, un sistema similar al poseído por las altas Cortes en sus páginas web, para que se facilite el acceso a los documentos públicos a todas las personas y se desarrolle el principio de publicidad de las acciones judiciales.

- La influencia que tienen los convenios internacionales emitidos por la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en los Jueces Laborales del Circuito de Neiva es nula, la mayoría de estos jueces ni siquiera saben cuáles son los Convenios sobre la materia que actualmente están ratificados y ninguno de ellos los usó en alguna de las sentencias que sobre el tema emitió en el año 2012, lo que demuestra que no les dan ninguna utilización y que los mismos no influyen en sus decisiones judiciales.
- Los Jueces Laborales del Circuito de Neiva en el año 2012 no utilizaron en ninguna forma los convenios internacionales emitidos por la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo para sustentar sus decisiones, en su lugar es la jurisprudencia de las Altas Cortes junto a las Leyes y Decretos nacionales las fuentes principales que sustentan los argumentos de sus fallos.
- Las causas principales por las cuales no utilizan los convenios internacionales emitidos por la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo los Jueces Laborales del Circuito de Neiva, son: considerar la Ley Nacional como suficiente para sustentar las sentencias; el desconocimiento por parte de los mismos sobre 1) las clases de disposiciones que contienen los convenios en especial de las autoejecutivas o self-executing, 2) cuáles son los convenios sobre la materia ratificados por Colombia y sobre sus leyes nacionales aprobatorias.

BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIA NORMATIVA

- SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra
- VIENA. Convención de Viena sobre el derecho de los tratados (1969)
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 44 (1975) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 1274 (1997) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 436 (1998) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 129 (1931) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica. Ley 1562 (2012) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica. Ministro De Gobierno De La República De Colombia, Decreto 1295 (1994) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica. Ley 57 (1915). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 46 (1918) Bogotá D.C. sobre las medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores.

- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 37 (1921) Bogotá D.C. que reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 10 (1934) Bogotá D.C
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 96 (1938) Bogotá D.C. la cual creó el Ministerio de la Protección Social.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 44 (1939) Bogotá D.C. la creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 2350 (1944) Bogotá D.C. sobre los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 6 (1945) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decretos 1600 y 1848 (1945) Bogotá D.C
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 90 (1946) Bogotá D.C
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Acto Legislativo No.77 (1948) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 3767 de (1949) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 90 (1946) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Ministerio del Trabajo y la Protección Social Resolución 2400 (1979) Bogotá D.C.

- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 586 (1983) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 8321 (1983) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 614 (1984) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 2013 (1986). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 1016 (1989). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Resolución 1792 (1990). Bogotá D.C
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 50 (1990) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia (1991). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 100 (1993). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Presidencia de la Republica, Decreto 1295 (1994). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 1562 (2012) Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 52 (1993). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 55 (1993). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Congreso de la Republica, Ley 320 (1996) Bogotá D.C.

- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 155 (22 de junio de 1981) Ginebra OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Estrategia Global sobre SST (2003). Ginebra. OIT
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 187 (15 de junio de 2006) Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Plan de Acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los tres instrumentos de SST (marzo de 2010) Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 013 (19 de noviembre de 1921) sobre la cerusa (pintura) Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 062 (23 de junio de 1937) sobre las prescripciones de seguridad (edificación) Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 136 (23 junio 1971) sobre el benceno Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 161 (25 junio 1985) servicios de salud en el trabajo Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 162 (24 junio 1986) el asbesto Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 167 (20 junio 1988) sobre seguridad y salud en la construcción Ginebra. OIT.
- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 170 (25 junio 1990) sobre los productos químicos Ginebra. OIT.

- SUIZA, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio No. 174 (22 junio 1993) sobre la prevención de accidentes industriales mayores Ginebra. OIT.
- ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD 60.ª. mayo 2007, plan de acción mundial Salud de los trabajadores.

REFERENCIA DE TEXTOS

- CORTÉS GONZÁLEZ, Juan. Régimen de los Riesgos Laborales en Colombia – comentarios a la Ley 1562 de 2012. Colombia: Legis Editores S.A. 2012
- UPRIMNY, Rodrigo. Módulo Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Consejo Superior de la Judicatura, Escuela Rodrigo Lara Bonilla.
- BEDOYA DÍAZ, Hugo Alexander. IV Curso de formación judicial inicial para Magistrado, Magistradas, Jueces y Juezas de la República. Normas Internacionales del Trabajo: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 2009
- MOLINA M, Carlos E. Las Normas Internacionales del Trabajo y su Efectividad en el Derecho Colombiano. Bogotá: Temis. 2005
- OIT. Oficina Subregional para los Países Andinos. Derechos fundamentales en el trabajo. Convenios fundamentales y prioritarios, mecanismos de control y observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Colombia). Lima: OIT, 2005

- Centro Internacional de Formación de la OIT. Evaluación de impacto de los cursos sobre normas internacionales del trabajo destinados a jueces, juristas y docentes en derecho (1999-2003), Turín, agosto de 2005.
- BEAUDONNET, Xavier. en su artículo La Utilización del Derecho Internacional del Trabajo por los Tribunales Nacionales: noticias de una evolución en marcha. Derecho Laboral. Abril – Junio de 2010.
- VON POTOBSKY, Geraldo: Artículo «Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional»
- RODRÍGUEZ, Carlos Aníbal: Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009.
- OIT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y de la Oficina regional para las Américas (OIT-Lima): Las normas internacionales del trabajo - Un enfoque global. Versión preliminar. OIT, 2002
- RAMÍREZ, Fanny. Cartilla guía utilización NIT en decisiones judiciales. Proyecto Promoción de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo – OIT Bogotá: OIT / Proyecto Promoción de Principios Fundamentales en el Trabajo. 2010

- Oficina Internacional del Trabajo. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra. 2006
- Oficios inseguros, Editorial periódico el tiempo, 2012
- OIT, Datos Sobre Seguridad en el Trabajo, abril 2005.
- Nota de Prensa OIT/OMS, El Número de Accidentes y Enfermedades Relacionadas al Trabajo Continúa Incrementándose. La OIT y la OMS se unen para hacer un llamado a desarrollar estrategias preventivas. 28 de abril de 2005.
- OMS, A. Prüss-Ustün y C. Corvalan. Prevención de Enfermedades A través de Entornos Saludables. 2006
- Oficina Internacional del Trabajo. Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003. Primera edición OIT (2004)

REFERENCIA JURISPRUDENCIAL

- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Sentencia SU- 995 (1999).

- República de Colombia. Corte Constitucional, M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. Sentencia C-401 (2005). Bogotá.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. Sentencia C-221 (1994). Bogotá.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero. T - 102 (1995). Bogotá.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. T - 168 (1999). Bogotá.
- República de Colombia. Corte Constitucional. T- 441 (1992), SU- 342 (1995), C- 567 (2000), C-1497 (2000), C- 385 (2000), C-797 (2000), C- 466 (2008). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil. C- 170 (2004). Bogotá.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. SU – 995 (1999). Bogotá
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil. C-035 (2005). Bogotá.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Jaime Córdoba Triviño. C-858 (2006). Bogotá.

- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Antonio Barrera Carbonell. C - 049 (1994). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Jorge Arango Mejía C - 147 (1994). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Hernando Herrera Vergara C - 280 (1997). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Antonio Barrera Carbonell C - 493 (1998). Bogotá D.C.
- República de Colombia. Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO SU-337 (1999). Bogotá D.C.

REFERENCIAS INFORMATICAS

- <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- <http://www.who.int/es/>
- <http://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang--es/index.htm>
- <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--es/index.htm>.
- <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- https://www.osha.gov/OshDoc/data_AsbestosFacts/asbestos-factsheet-spanish.pdf

- <http://www.senado.gov.co/>
- <http://www.corteconstitucional.gov.co/>
- <http://www.cortesuprema.gov.co/>
- <http://www.cut.org.co/>
- <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/950/12.pdf>
- <http://www.slideshare.net/GabrielBenavides/dit-y-derecho-interno-manual-de-formacion-para-jueces-y-juristas-8638515>
- <http://www.ejrlb.com/>
- http://www.eltiempo.com/opinion/editoriales/ARTICULO-WEB-NEW_NOTA_INTERIOR-11385364.html
- http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Carta de asignación de tutor



Anexo 2. Oficios juzgados -Solicitud acceso de sentencias año 2012

Señor
JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA
Neiva.

DIRECCION SECCIONAL DE LA RAMA JUDICIAL
No Radicación: OJRE932141 No Anexos: 0
Fecha: 17/05/2013 Hora: 10:42
Dependencia: Juzgado 1 Laboral Del Circuito Ne
DESCRIP: ELI RAD GLORIA YANETH SALAZA
CLASE: RECIBIDA

REF: Solicitud acceso a sentencias del año 2012.

Cordial saludo;

GLORIA JANET SALAZAR DUQUE, identificada como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de estudiante de Derecho de la Universidad Surcolombiana, solicito de manera respetuosa se me permita tener acceso a las sentencias emitidas por su Juzgado en el año 2012, toda vez que me encuentro realizando mi trabajo de grado – Monografía de investigación- la cual requiere un trabajo de campo consistente en hacer un estudio sobre la aplicación judicial que de los convenios de la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo se está dando por parte de los Jueces Laborales del Circuito de Neiva.

Cualquier notificación la recibiré en la carrera 8 No. 21 -36 de la ciudad de Neiva, teléfono 3102716295 o al correo electrónico abogadajanetsalazar@gmail.com.

Agradezco su atención.


GLORIA JANET SALAZAR DUQUE
C.C. No. 1.075.236.901 de Neiva

DIRECCION SECCIONAL DE LA RAMA JUDICIAL
No Radicacion : OJRE932143 No Anexos : 0
Fecha : 17/05/2013 Hora : 1043
Dependencia : Juzgado 2 Laboral Del Circuito Ne
DESCRIP: ELI RAD GLORIA YANETH SALAZA
CLASE : RECIBIDA

Señor
JUEZ SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA
Neiva.

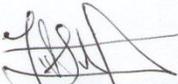
REF: Solicitud acceso a sentencias del año 2012.

Cordial saludo;

GLORIA JANET SALAZAR DUQUE, identificada como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de estudiante de Derecho de la Universidad Surcolombiana, solicito de manera respetuosa se me permita tener acceso a las sentencias emitidas por su Juzgado en el año 2012, toda vez que me encuentro realizando mi trabajo de grado – Monografía de investigación- la cual requiere un trabajo de campo consistente en hacer un estudio sobre la aplicación judicial que de los convenios de la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo se está dando por parte de los Jueces Laborales del Circuito de Neiva.

Cualquier notificación la recibiré en la carrera 8 No. 21 -36 de la ciudad de Neiva, teléfono 3102716295 o al correo electrónico abogadajanetsalazar@gmail.com.

Agradezco su atención.


GLORIA JANET SALAZAR DUQUE
C.C. No. 1.075.236.901 de Neiva

DIRECCION SECCIONAL DE LA RAMA JUDICIAL
No. Radicacion: OJRE932142 No. Anexos: 0
Fecha: 17/05/2013 Hora: 10:45
Dependencia: Juzgado 3 Laboral Del Circuito Ne
DESCRIP: LAC. SOLICITUD ACCESO A SENT
CLASE: RECIBIDA

Señora
JUEZ TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA
Neiva.

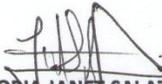
REF: Solicitud acceso a sentencias del año 2012.

Cordial saludo;

GLORIA JANET SALAZAR DUQUE, identificada como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de estudiante de Derecho de la Universidad Surcolombiana, solicito de manera respetuosa se me permita tener acceso a las sentencias emitidas por su Juzgado en el año 2012, toda vez que me encuentro realizando mi trabajo de grado – Monografía de investigación- la cual requiere un trabajo de campo consistente en hacer un estudio sobre la aplicación judicial que de los convenios de la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo se está dando por parte de los Jueces Laborales del Circuito de Neiva.

Cualquier notificación la recibiré en la carrera 8 No. 21 -36 de la ciudad de Neiva, teléfono 3102716295 o al correo electrónico abogadajanetsalazar@gmail.com.

Agradezco su atención.


GLORIA JANET SALAZAR DUQUE
C.C. No. 1.075.236.901 de Neiva

Anexo 3. Respuesta Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva

REPÚBLICA DE COLOMBIA

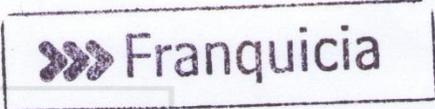


RAMA JUDICIAL
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO
NEIVA - HUILA

Oficio No. 1510 29 MAY 2013
Mayo 28 de 2.013.



Señora
GLORIA JANET SALAZAR DUQUE
Carrera 8 No. 21-36
Neiva - Huila



Ref. Su solicitud recibida el 20/05/2013

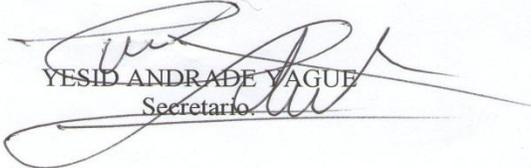
Cordial Saludo:

En atención a solicitado en comunicación recibida en esta oficina el 20/05/2013, por medio de la cual solicita tener acceso a las sentencias emitidas por el juzgado en el año 2.012, me permito manifestarle lo siguiente:

El art. 24 del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo menciona: “Art. 24. Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución y la ley, y en especial: ... 4. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes personales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica, salvo que sean solicitados por los propios interesados o por sus apoderados con facultad expresa para acceder a esa información”.

Entonces, encontramos que en los procesos donde se ha dictado sentencia durante el año 2.012, obran como pruebas documentos reservados, tales como historia laboral o historia clínica de las partes, por lo cual no se puede permitir el acceso a dichos procesos.

Atentamente,


YESID ANDRADE VAGUE
Secretario.

Anexo 4. Solicitud Consejo Seccional de la Judicatura

Señores:

CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL HUILA – SALA ADMINISTRATIVA
Neiva

Ref: Derecho de petición



Cordial saludo;

GLORIA JANET SALAZAR DUQUE, identificada como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de estudiante del Programa de Derecho de la Universidad Surcolombiana, solicito de manera respetuosa se autorice a los Juzgado Laborales del Circuito de Neiva para que me permitan tener acceso a las sentencias en firme emitidas por los Juzgado en el año 2012, toda vez que me encuentro realizando mi trabajo de grado – Monografía de investigación- la cual requiere un trabajo de campo consistente en hacer un estudio de dichas sentencia para establecer la aplicación judicial que de los convenios de la OIT ratificados por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo se ha dado por parte de los Jueces Laborales del Circuito de Neiva.

Igualmente solicito muy respetuosamente se me informe sobre la estadística de las sentencias emitidas en el año 2012 por cada uno de los Juzgados laborales del Circuito de Neiva.

Cualquier notificación la recibiré en la carrera 8 No. 21 -36 de la ciudad de Neiva, teléfono 3102716295 o al correo electrónico: abogadajanetsalazar@gmail.com.

Agradezco su atención.


GLORIA JANET SALAZAR DUQUE
C.C. No. 1.075.236.901 de Neiva

Anexo 5. Respuesta Consejo Seccional de la Judicatura

Dirección de Gestión
 Radicación: EXTCSJH13-1675
 Magistrada Ponente: Dra. Isamary Marrugo Díaz
 CSJH-PSA13-986
 Neiva, miércoles, 10 de julio de 2013
 Oficio tipo No. 1



Rama Judicial del Poder Público
 Consejo Superior de la Judicatura
 Sala Administrativa
 Consejo Seccional de la Judicatura de Huila
 Presidencia

Derecho de petición
 Radicación: EXTCSJH13-1675
 Magistrada Ponente: Dra. Isamary Marrugo Díaz

CSJH-PSA13-986

Neiva, miércoles, 10 de julio de 2013

Señora
GLORIA JANET SALAZAR DUQUE
 Carrera 8 No.21-36
 Neiva

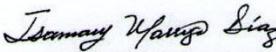
Asunto: "Respuesta derecho de petición radicado el 24 de junio de 2013"

Señora Gloria Janet:

En atención a su derecho de petición radicado el 24 de Junio de 2013, esta Sala le informa que la solicitud para el acceso a las sentencias en firme emitidas por los Juzgados Labores en el Circuito de Neiva en el año 2012, debe ser formulada ante el juez titular de cada despacho judicial en virtud del artículo 228 de la Constitución Política (Independencia y Autonomía Judicial).

Respecto a la solicitud de la estadística de las sentencias emitidas por los mencionados juzgados, se adjunta cuadro con los datos registrados en el Sistema de Información Estadística de la Rama Judicial SIERJU, por los juzgados del área laboral del Circuito de Neiva, sobre las sentencias emitidas en el año 2012.

Cordialmente,



ISAMARY MARRUGO DIAZ
 Presidenta

Anexo lo anunciado en un (1) folio.
 PSA/IMD/ACC

Carrera 4 No. 6 - 99 Palacio de Justicia Tel. (078) 8710174
www.ramajudicial.gov.co





Derecho de petición
 Radicación: EXTCSJH13-1675
 Magistrada Ponente: Dra. Isamary Marrugo Diaz
 CSJH-PSA13-986
 Neiva, miércoles, 10 de julio de 2013

Oficio Hoja No. 2

**ESTADÍSTICA DE JUZGADOS LABORALES
 CIRCUITO JUDICIAL DE NEIVA**

JUZGADOS LABORALES	NOMBRES- APELLIDOS TITULAR DEL DESPACHO	SENTENCIAS EMITIDAS EN EL AÑO 2012				
		1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE	TOTAL
1º	DR. ARMANDO CARDENAS MORERA	68	20	88	105	281
2º	DR. YESID ANDRADE YAGUE	56	55	21	61	193
3º	DRA. MARIA ELOISA TOVAR ARTEAGA	57	78	83	71	289
JDO LABORAL DEL CIRCUITO DE DESCONGESTION	DR. HECTOR ANDRES CHARRY RUBIANO	24	55	70	53	202
JUZGADOS DE PEQUEÑAS CAUSAS						
1º	DR. TITO ALEJANDRO RUBIANO HERRERA	84	82	35	19	220
2º	DRA. CAROLINA ANDRADE SOTO	45	54	57	29	185
3º	DRA. MAYERLY SALAZAR ZULETA	61	48	50	33	192

Isamary Marrugo Diaz
 ISAMARY MARRUGO DIAZ
 Presidenta

Carrera 4 No. 6 - 99 Palacio de Justicia Tel. (078) 8710174
www.ramajudicial.gov.co



Anexo 6. Fichas de consulta de sentencias

FICHA DE CONSULTA Y ANALISIS DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES EMITIDAS EN EL AÑO 2012 POR
LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO

JUZGADO	Primero Laboral del Circuito de Neiva
DATOS DEL PROCESO	
RADICACIÓN	41001-31-05-001-2006-162-00
DEMANDANTE	Orlando Manchola Perdomo
DEMANDADO	Compañía Suramericana APP y Suratep
ASUNTO	Indemnización por accidente de trabajo
SENTENCIA (fecha y sentido del fallo)	29 de mayo de 2012 Fallo: Negar el derecho, declarar probadas las excepciones
BASE NORMATIVA, JURISPRUDENCIAL O DOCTRINAL UTILIZADA COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN	
Ley 962 de 2005 art 52 Ley 776 art 9 Decreto 2463 de 2001 art 40 y 41 C. P. L. art 216.	

¿Se utilizó algún Convenio Internacional emitidos por la OIT y ratificado por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI _____ NO X

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿cuál o cuáles fueron esos convenios?

¿De qué manera se utilizaron?

Como fuente para resolver directamente el conflicto _____

Como fuente para interpretar disposiciones del derecho nacional _____

Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial _____

Como fuente para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional _____

Otra _____

Observaciones _____

FICHA DE CONSULTA Y ANALISIS DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES EMITIDAS EN EL AÑO 2012 POR
 LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
 TRABAJO

JUZGADO	Primero Laboral del Circuito de Neiva
DATOS DEL PROCESO	
RADICACIÓN	41001-31-05-001-2010-00288-00
DEMANDANTE	Eduar Robert Rivera
DEMANDADO	Ciudad Limpia S.A. E.S.P. y otro
ASUNTO	Despido ilegal por accidente de trabajo
SENTENCIA (fecha y sentido del fallo)	28 de Noviembre de 2012 Fallo: Declarar el derecho y condenar a los demandados
BASE NORMATIVA, JURISPRUDENCIAL O DOCTRINAL UTILIZADA COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN	
C.S.T art 22 #1, Ley 982 de 2005 art 30 C.P.C. art 177, Decreto Reglamentario 4588 de 2006 art 2, Decreto 2351 de 1965, Ley 361 de 1997 Sentencia T-132 de 2011, C-531 de 2000, C-479 de 1997 T-471 de 2008.	

¿Se utilizó algún Convenio Internacional emitidos por la OIT y ratificado por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI _____ NO X
 En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿cuál o cuáles fueron esos convenios?

¿De qué manera se utilizaron?

- Como fuente para resolver directamente el conflicto _____
- Como fuente para interpretar disposiciones del derecho nacional _____
- Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial _____
- Como fuente para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional _____
- Otra _____

Observaciones El demandante se cayó del carro recogedor de basuras, mientras este se movía.

FICHA DE CONSULTA Y ANALISIS DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES EMITIDAS EN EL AÑO 2012 POR
LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL

TRABAJO

JUZGADO	Segundo laboral del circuito de Neiva.
DATOS DEL PROCESO	
RADICACIÓN	41-001-31-05-002-2010-00693-00
DEMANDANTE	Mercy Milena Bautista Tovar
DEMANDADO	Hocol S.A.
ASUNTO	Perguicios ocurridos por muerte en accidente de trabajo
SENTENCIA (fecha y sentido del fallo)	20 de marzo de 2012 Fallo: Denegar el derecho, condenar en costas la dte.
BASE NORMATIVA, JURISPRUDENCIAL O DOCTRINAL UTILIZADA COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN	
C.S.T art 216, 56, 57 # 2, 199 Dto 1295 de 1994 arts 10, 98 C.C. art 12, literal b, art 1.604, 1603, 63 Ley 6 de 1945 Sentencias No. 23489 del 16 de marzo de 2005 M.P. D. Gustavo J. Grecco C.S.J Rad: 22175 del 26 de febrero de 2004 Rad: 23449 del 25 de abril de 2006 M.P. Francisco J. Ricaute.	

¿Se utilizó algún Convenio Internacional emitidos por la OIT y ratificado por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI NO

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿cuál o cuáles fueron esos convenios?

¿De qué manera se utilizaron?

Como fuente para resolver directamente el conflicto _____

Como fuente para interpretar disposiciones del derecho nacional _____

Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial _____

Como fuente para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional _____

Otra _____

Observaciones Cargo del trabajador Franz Emilio Díaz (C.E.P.D)
Operario de facilidades de producción, murió en accidente de tránsito cuando venia de su trabajo a entregar la camioneta de la empresa.

atribu al 26 ab 689

FICHA DE CONSULTA Y ANALISIS DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES EMITIDAS EN EL AÑO 2012 POR LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

JUZGADO	Segundo Laboral del circuito de Neiva
DATOS DEL PROCESO	
RADICACIÓN	41-001-31-05-002-2009-00113-00
DEMANDANTE	Sigifredo Daza Montenegro
DEMANDADO	Colmena Riesgos Profesionales AEP
ASUNTO	Incapacidad permanente total a consecuencia de enfermedad P.
SENTENCIA (fecha y sentido del fallo)	05 de octubre de 2012. Negadas las pretensiones. condena en costas
BASE NORMATIVA, JURISPRUDENCIAL O DOCTRINAL UTILIZADA COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN	
Ley 776 de 2002 art 9, 5, 7 Decreto reglamentario 917 de 1999, oto 2644/94 ley 100/93 art 41, 44 ley 962 art 52 vigente para la época - modificada ley Dto 19/12. art 142. Sentencias - T-699A/07, T- 710/09, T-163/11 Corte suprema, sala de casación laboral, sent. del 29 de sep /99 N.P. Germán Valdés Sánchez. rad: 11910.	

¿Se utilizó algún Convenio Internacional emitidos por la OIT y ratificado por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI _____ NO

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿cuál o cuáles fueron esos convenios?

¿De qué manera se utilizaron?
Como fuente para resolver directamente el conflicto _____
Como fuente para interpretar disposiciones del derecho nacional _____
Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial _____
Como fuente para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional _____
Otra _____

Observaciones Perdida de la capacidad Auditiva de origen laboral

en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI NO X

FICHA DE CONSULTA Y ANALISIS DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES EMITIDAS EN EL AÑO 2012 POR LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

JUZGADO	Tercero Laboral del Circuito de Neiva
DATOS DEL PROCESO	
RADICACIÓN	41-001-31-05-003-2010-00319-00
DEMANDANTE	Rafaela Bahamón y otros
DEMANDADO	comepez S.A y otros
ASUNTO	Reclamación de perjuicios por muerte en accidente laboral
SENTENCIA (fecha y sentido del fallo)	25 de abril de 2012 se condenó a los demandados
BASE NORMATIVA, JURISPRUDENCIAL O DOCTRINAL UTILIZADA COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN	
Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones Ley 100/93 en general y art 47, sentencia Corte Suprema del 16/09/98 s.laboral. Decreto 1295/94 art 4, literal C, art 7 literales d y e Ley 776/02 art 13, sentencia Corte Suprema s.laboral del 21/10/97 Ley 797/03 art 216 C.S.T, art 57 CST # 2, art 36 C.S.T. Resolución 1016/89 art 10 # 2 y art 11 # 1 Art 5 # 2 C.S.T. Resolución 2400/79 (product toxicos)	

¿Se utilizó algún Convenio Internacional emitidos por la OIT y ratificado por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI NO X

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿cuál o cuáles fueron esos convenios?

¿De qué manera se utilizaron?

Como fuente para resolver directamente el conflicto _____

Como fuente para interpretar disposiciones del derecho nacional _____

Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial _____

Como fuente para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional _____

Otra _____

Observaciones Cargo: Auxiliar de mantenimiento,

→ El empleador Comepez envió al trabajador a realizar una labor diferente a las contratadas y sin ningún elemento de protección:

→ mantenimiento y limpieza de las trampas de un pozo donde se filtraba la grasa y demás residuos orgánicos del procesamiento del pescado → donde murió junto al jefe de mantenimiento x falta de elementos propios para la protección, de los gases tóxicos q se producían.

FICHA DE CONSULTA Y ANALISIS DE LAS SENTENCIAS JUDICIALES EMITIDAS EN EL AÑO 2012 POR
LOS JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO

JUZGADO	Tercero Laboral del Circuito de Neiva
DATOS DEL PROCESO	
RADICACIÓN	41-001-31-05-003-2008-00338-00
DEMANDANTE	Fabian Leon Lara
DEMANDADO	Independence Drilling S.A y Suratep S.A
ASUNTO	Indemnización por enfermedad profesional
SENTENCIA (fecha y sentido del fallo)	04 de diciembre de 2012 Absolutoria a Independ. Condenatoria = Suratep
BASE NORMATIVA, JURISPRUDENCIAL O DOCTRINAL UTILIZADA COMO SUSTENTO DE LA DECISIÓN	
C.S.T Art 64, decreto 2463/01 art 11, Decreto 2463/01 Ley 361/97 Art 26, decreto 917/99 art 9, decreto 2644/94 sentencia C-53/00, C-478/03, decreto 1530/96 art 8 Ley 762/02, Ley 361/97 art 26, art 5 se menciona la sentencia del Tribunal de Neiva sala 4 civil, familia, laboral del 16 junio 2010 Rad 2008-00002-01 Decreto 1295/94 art 1, art 7, decreto 917/99 Ley 776/02 art 1, Ley 100/93	

¿Se utilizó algún Convenio Internacional emitidos por la OIT y ratificado por Colombia en materia de salud y seguridad en el trabajo en la sentencia? SI NO

En el caso de que la respuesta anterior sea afirmativa ¿cuál o cuáles fueron esos convenios?

Se menciona la convención Interamericana para eliminación de todas las formas de discriminación -> por referencia de la Ley 762/02. 1
la sentencia C-478/03.

¿De qué manera se utilizaron?

Como fuente para resolver directamente el conflicto _____

Como fuente para interpretar disposiciones del derecho nacional _____

Como fuente inspiradora para el reconocimiento de un principio jurisprudencial _____

Como fuente para reforzar una decisión fundada en el derecho nacional _____

Otra _____

Observaciones = cargo Cuñero; preparación y mezcla de químicos
Patología ocupacional; epicondilitis lateral en el codo.

Anexo 7. Encuestas aplicadas a Jueces laborales del Circuito de Neiva.

**ENCUESTA SOBRE LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS
ADOPTADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)
EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

1. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que constituye la función principal de la OIT?

- a. Elaborar Normas Internacionales de Trabajo
- b. Promover el trabajo decente
- c. Fomentar oportunidades de empleo
- d. Fortalecer el tripartismo y el dialogo social

2. ¿Cree usted que las Normas Internacionales del Trabajo adoptadas por la OIT una vez incorporadas al ordenamiento jurídico interno, crean derechos subjetivos?

Sí No

3. ¿Cuál considera que es la fuente principal para la interpretación de los Convenios de la OIT:

- a. Sus propias reglas de interpretación
- b. La convención de Viena
- c. La normatividad interna de cada país
- d. Las reglas contenidas en la Constitución de la OIT

4. ¿Sabe si los convenios adoptados por la OIT pueden contener en un mismo Convenio disposiciones normativas de varios tipos?

Sí No

5. ¿Ha escuchado alguna vez la palabra Self –executing?

Sí No

6. ¿Identifica usted cuál es el lugar jerárquico que ocupan los convenios adoptados por la OIT en el ordenamiento jurídico Colombiano?

Sí No

7. Señale con una X la fuente normativa o jurisprudencial que menos utiliza para sustentar sus sentencias y otórguele a cada una un porcentaje que equivalga a la utilización que de ellas hace en las sentencia.

- a. Constitución Política de 1991
- b. Leyes Nacionales
- c. Convenios adoptados por la OIT ratificados por Colombia
- d. Jurisprudencia Nacional
- e. Sentencia del Tribunal Superior del Huila

8. ¿Considera que los Convenios adoptados por la OIT y ratificados por el Estado Colombiano se pueden utilizar para resolver directamente un litigio judicial, como fuente principal de sustento de las decisiones sin necesidad de recurrir a una norma nacional?

Sí No

9. ¿Conoce las maneras en que puede utilizar los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en los fallos judiciales?

Sí No

10. Si la respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, por favor señale algunas de las maneras judiciales que usted conoce de utilizar los convenios de la OIT.

Excepción de Incapacidad
Art. 53 Constitución
Art. 93 y 94 Constitución.

11. ¿Les da usted algún manejo a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en sus sentencias? justifique su respuesta.

a. Sí, porque son fuente de derecho y prevalecen sobre la legislación interna
b. No, porque _____

12. ¿Conoce cuáles han sido los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo que han sido ratificados por Colombia?

Sí No

13. ¿Le da usted algún manejo en sus sentencias a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, ratificados por Colombia?

Sí No

14. ¿Considera que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en Salud y Seguridad en el Trabajo tienen alguna influencia en su operación judicial?

Sí No

15. ¿Cuál cree usted es el mayor obstáculo para que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo ratificados sean utilizados en las decisiones judiciales?

La exigencia con que el juez debe interpretar los conflictos a
decidir

Gracias

**ENCUESTA SOBRE LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS
ADOPTADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)
EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

1. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que constituye la función principal de la OIT?

- a. Elaborar Normas Internacionales de Trabajo
- b. Promover el trabajo decente
- c. Fomentar oportunidades de empleo
- d. Fortalecer el tripartismo y el dialogo social

2. ¿Cree usted que las Normas Internacionales del Trabajo adoptadas por la OIT una vez incorporadas al ordenamiento jurídico interno, crean derechos subjetivos?

Sí No

3. ¿Cuál considera que es la fuente principal para la interpretación de los Convenios de la OIT:

- a. Sus propias reglas de interpretación
- b. La convención de Viena
- c. La normatividad interna de cada país
- d. Las reglas contenidas en la Constitución de la OIT

4. ¿Sabe si los convenios adoptados por la OIT pueden contener en un mismo Convenio disposiciones normativas de varios tipos?

Sí No

5. ¿Ha escuchado alguna vez la palabra Self –executing?

Sí No

6. ¿Identifica usted cuál es el lugar jerárquico que ocupan los convenios adoptados por la OIT en el ordenamiento jurídico Colombiano?

Sí No

7. Señale con una X la fuente normativa o jurisprudencial que menos utiliza para sustentar sus sentencias y otórguele a cada una un porcentaje que equivalga a la utilización que de ellas hace en las sentencia.

- a. Constitución Política de 1991 _____
- b. Leyes Nacionales _____
- c. Convenios adoptados por la OIT ratificados por Colombia _____
- d. Jurisprudencia Nacional _____
- e. Sentencia del Tribunal Superior del Huila _____

Depende de cada caso pues son interpretes

8. ¿Considera que los Convenios adoptados por la OIT y ratificados por el Estado Colombiano se pueden utilizar para resolver directamente un litigio judicial, como fuente principal de sustento de las decisiones sin necesidad de recurrir a una norma nacional?

Sí No

9. ¿Conoce las maneras en que puede utilizar los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en los fallos judiciales?

Sí No

10. Si la respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, por favor señale algunas de las maneras judiciales que usted conoce de utilizar los convenios de la OIT.

Aplicación de convenios para solucionar conflictos judiciales cuando no existe norma Nacional por lo que

11. ¿Les da usted algún manejo a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en sus sentencias? justifique su respuesta.

a. Sí, porque Están incorporados en el ordenamiento positivo
b. No, porque _____

12. ¿Conoce cuáles han sido los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo que han sido ratificados por Colombia?

Sí No recuerdo

13. ¿Le da usted algún manejo en sus sentencias a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, ratificados por Colombia?

Sí No

14. ¿Considera que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en Salud y Seguridad en el Trabajo tienen alguna influencia en su operación judicial?

Sí No

15. ¿Cuál cree usted es el mayor obstáculo para que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo ratificados sean utilizados en las decisiones judiciales?

Cuando no han sido materializados en el ordenamiento positivo.

Gracias

**ENCUESTA SOBRE LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS CONVENIOS
ADOPTADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)
EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

1. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que constituye la función principal de la OIT?

- a. Elaborar Normas Internacionales de Trabajo
- b. Promover el trabajo decente
- c. Fomentar oportunidades de empleo
- d. Fortalecer el tripartismo y el dialogo social

2. ¿Cree usted que las Normas Internacionales del Trabajo adoptadas por la OIT una vez incorporadas al ordenamiento jurídico interno, crean derechos subjetivos?

Sí No

3. ¿Cuál considera que es la fuente principal para la interpretación de los Convenios de la OIT:

- a. Sus propias reglas de interpretación
- b. La convención de Viena
- c. La normatividad interna de cada país
- d. Las reglas contenidas en la Constitución de la OIT

4. ¿Sabe si los convenios adoptados por la OIT pueden contener en un mismo Convenio disposiciones normativas de varios tipos?

Sí No

5. ¿Ha escuchado alguna vez la palabra Self –executing?

Sí No

6. ¿Identifica usted cuál es el lugar jerárquico que ocupan los convenios adoptados por la OIT en el ordenamiento jurídico Colombiano?

Sí No

7. Señale con una X la fuente normativa o jurisprudencial que menos utiliza para sustentar sus sentencias y otórguele a cada una un porcentaje que equivalga a la utilización que de ellas hace en las sentencia.

- a. Constitución Política de 1991 _____
- b. Leyes Nacionales _____
- c. Convenios adoptados por la OIT ratificados por Colombia _____
- d. Jurisprudencia Nacional _____
- e. Sentencia del Tribunal Superior del Huila _____

8. ¿Considera que los Convenios adoptados por la OIT y ratificados por el Estado Colombiano se pueden utilizar para resolver directamente un litigio judicial, como fuente principal de sustento de las decisiones sin necesidad de recurrir a una norma nacional?

Sí No

9. ¿Conoce las maneras en que puede utilizar los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en los fallos judiciales?

Sí No

10. Si la respuesta a la pregunta anterior fue afirmativa, por favor señale algunas de las maneras judiciales que usted conoce de utilizar los convenios de la OIT.

como respaldo a la ley nacional relacionada con el tema,

11. ¿Les da usted algún manejo a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en sus sentencias? justifique su respuesta.

a. Sí, porque

b. No, porque no muy presente porque la ley en su mayoría aborda el tema directamente

12. ¿Conoce cuáles han sido los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo que han sido ratificados por Colombia?

Sí No no recuerdo ahora

13. ¿Le da usted algún manejo en sus sentencias a los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo, ratificados por Colombia?

Sí No no recuerdo haberlo utilizado.

14. ¿Considera que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en Salud y Seguridad en el Trabajo tienen alguna influencia en su operación judicial?

Sí No

15. ¿Cuál cree usted es el mayor obstáculo para que los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT en materia de salud y seguridad en el trabajo ratificados sean utilizados en las decisiones judiciales?

porque se considera que la ley misma es suficiente.

Gracias

Anexo 8. Informe de aceptación de monografía suscrita por el tutor Mario Cesar Tejada Gonzalez.

 **Universidad Surcolombiana**
- USCO -
NIT 891.180.084-2

Neiva, 26 de Agosto de 2013

Señores:
FACULTAD DE DERECHO
Universidad Surcolombiana.

Ref: INFORME DE ACEPTACIÓN DE LA MONOGRAFÍA presentada por **GLORIA JANET SALAZAR DUQUE**

Una vez leída y evaluada la monografía denominada **INFLUENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR COLOMBIA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, EN LOS FALLOS JUDICIALES DEL AÑO 2012 EMITIDOS POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA**, realizada por la señorita **GLORIA JANET SALAZAR DUQUE**, se informa que:

La temática abordada, inicio con los temas internacionales correspondientes al nacimiento, estructura y función principal de la OIT, enfocándose luego en su labor normativa, principalmente en los Convenios Internacionales por ella adoptados; para poder entrar a explicar la utilización judicial que de ellos se puede realizar, posteriormente la investigación se dirigió hacia el plano Nacional presentando lo referente a los convenios que Colombia ha ratificado con la OIT y desarrollando con amplitud los convenios referente a Salud y Seguridad en el Trabajo, para determinar de esta manera que tan eficaces judicialmente han sido en el País y principalmente en la ciudad de Neiva, cuestión que se logró con la realización del trabajo de campo y se demuestra con la presentación de los resultados que se hace en los últimos capítulos del trabajo.

La presente investigación se justificó en la medida que evidenció por un lado la utilidad que se le puede dar a los Convenios de la OIT referentes a salud y seguridad en el Trabajo en los fallos judiciales, y por el otro el manejo que de dichos instrumentos internacionales hacen los jueces laborales del Circuito de Neiva, situación que permitió demostrar la eficacia de los mismos a nivel local.

El tipo de investigación que se desarrolló fue evaluativo, pues se orientó hacia un saber relacionado con atributos de impacto contencioso de los convenios emitidos por la OIT en la materia, además tal como lo expresa Gloria Janet Salazar el estudio de la

Avenida Pastrana Borrero - Carrera 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436
Carrera 5 No. 23 - 40 - Edificio de Postgrados PBX 8753686
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA

Handwritten signature and date: Mario Cesar Tejada Gonzalez, 26/08/2013, 5:55 pm



investigación fue de tipo analítico, dado que los resultados que se presentan se obtuvieron principalmente del estudio y análisis que se desarrolló de las sentencias judiciales emitidas en el año 2012 en los despachos judiciales de los Jueces Laborales del Circuito de Neiva y de las encuestas por ella realizada a los Jueces en mención, medios absolutamente adecuados que permitieron recopilar los datos que arrojaron los resultados que se presenta.

Fue un trabajo novedoso puesto que si bien se conoce que existen estudios sobre el tema de la aplicación judicial de los Convenios de la OIT en el plan nacional, no se tiene conocimiento de que existan con respecto al tema de Salud y Seguridad en el trabajo.

Una vez revisado del trabajo terminado y corregido por la estudiante conforme a las indicaciones que le presenté, me permito presentar MI CONCEPTO FAVORABLE sobre la misma.

Atentamente;

MARIO CESAR TEJADA GONZALEZ
Docente - Director Consultorio Jurídico



Anexo 9. Oficio de designación de jurados.

**Universidad Surcolombiana**
- USCO -
NIT 891.180.084-2



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA ACADÉMICA

5. FD-SA- 247

FECHA: Neiva, 29 de agosto de 2013

DE: Secretaría Académica Facultad de Derecho

PARA: Doctor GABRIEL ORLANDO REALPE BENEVIDES, Docente Ocasional de Medio Tiempo, Programa de Derecho.

Doctor SERGIO GUSTAVO HERNANDEZ ARVELAEZ, Docente Catedrático Programa de Derecho.

ASUNTO: Comunicación de una decisión adoptada por el Consejo de Facultad en sesión desarrollada el 28 de agosto de 2013, según consta en Acta No. 023.

Cordial saludo:

Comedidamente me permito informarles que el Consejo de Facultad de Derecho en sesión ordinaria desarrollada el día 28 de agosto de 2013, según consta en Acta No.023, al analizar el informe, suscrito por el doctor MARIO CÉSAR TEJADA GONZÁLEZ, respecto de la Monografía de Grado titulada "INFLUENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR COLOMBIA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, EN LOS FALLOS JUDICIALES DEL AÑO 2012, EMITIDOS POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA", elaborada por la estudiante GLORIA JANET SALAZAR DUQUE, identificada con el código estudiantil 2008171340, del Programa de Derecho, aprobó designarlos como Jurados para la calificación de dicho Trabajo. Lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo 006 del 24 de abril de 2007, expedido por el Consejo Académico, del cual es envío fotocopia.

Adjunto para tal efecto un ejemplar del trabajo de Grado y el resultado del mismo, presentado por el doctor MARIO CÉSAR TEJADA GONZÁLEZ, en su calidad de Director, calendado 26 de agosto de 2013.

Cordialmente,


LUCERO DIAZ GARZÓN
Secretaria Académica

Anexo: Lo enunciado

Copia: Señorita Gloria Janet Salazar Duque, estudiante Programa de Derecho

Avenida Patroana Barreto - Carrera 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436
Carrera 5 No. 23 - 40 - Edificio de Postgrados PBX 8753686
www.usco.edu.co
NEIVA - BUENA

Anexo 10. Acta de aprobación de Monografía.



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO MONOGRÁFICO

FECHA: Martes 03 de Septiembre de 2013
HORA: 4:15 P.M.
LUGAR: Consultorio Jurídico de la Facultad de Derecho.
ALUMNA: GLORIA JANET SALAZAR DUQUE

TITULO DE LA MONOGRAFÍA: "INFLUENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR COLOMBIA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, EN LOS FALLOS JUDICIALES DEL AÑO 2012 EMITIDOS POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA"

JURADOS: Abog. SERGIO GUSTAVO HERNÁNDEZ A.
Abog. GABRIEL ORLANDO REALPE B.

De acuerdo con la convocatoria hecha a tal efecto y por remisión de la Decanatura de la Facultad de Derecho de la Universidad Surcolombiana de Neiva mediante oficio 5.FD-SA-247 de fecha 29 de agosto de 2013, emitida en decisión del Consejo de Facultad según sesión desarrollada los días 28 de agosto de 2013 (Acta No. 23), se procedió al acto de sustentación oral de la monografía "INFLUENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR COLOMBIA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, EN LOS FALLOS JUDICIALES DEL AÑO 2012 EMITIDOS POR LOS JUECES LABORALES DEL CIRCUITO DE NEIVA", elaborada por la estudiante GLORIA JANET SALAZAR DUQUE, identificada con el código 2008171340, bajo la tutoría del Doctor MARIO CESAR TEJADA G.

En orden a lo anterior y siendo las 4:15 P.M., se procedió a la instalación del acto de sustentación y seguidamente la egresada procedió a exponer oralmente las bases de su trabajo.

Una vez concluido el acto de sustentación, para el cual invirtió sesenta (60) minutos, hizo su intervención el Abogado MARIO CESAR TEJADA GONZALEZ tutor del trabajo Monográfico, felicitó a la expositora por la sustentación realizada.

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

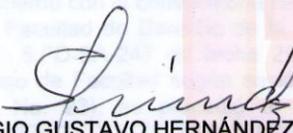
Posteriormente el Abogado SERGIO GUSTAVO HERNÁNDEZ A. resaltó la precisión del trabajo siendo el derecho laboral un campo muy extenso y felicitó a la expositora por la claridad en el tema; finalizando el Abogado GABRIEL ORLANDO REALPE B., sugirió un reconocimiento meritorio a la monografía por la importancia del tema y los valiosos resultados de la investigación, por la claridad de la exposición y por la importancia de las conclusiones a las cuales se llegó.

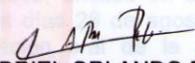
Así surtido el acto, el Jurado deliberó y determinó que el trabajo monográfico cumplía los requisitos metodológicos de la investigación y tenía la viabilidad conceptual de reconocimiento académico, por lo que impartió aprobación al mismo y reconoció una mención meritoria al trabajo monográfico.

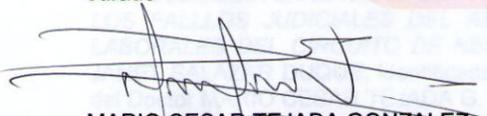
La calificación que se concede a la monografía jurídica defendida implica el cumplimiento del requisito legal y académico para optar el título de Abogado, por haber cumplido los lineamientos establecidos para tal fin por la Universidad Surcolombiana de Neiva y su Facultad de Derecho, especialmente lo señalado en el Acuerdo número 006 de 2007, expedido por el Consejo Académico.

En constancia de lo anterior se procede a suscribir el presente documento en cuatro (04) ejemplares del mismo tenor, con destino a la Facultad de Derecho, cada uno de los jurados y la estudiante postulante. Conste.

En constancia firman la presente acta, hoy 03 de septiembre de 2013.


SERGIO GUSTAVO HERNÁNDEZ A.
Jurado


GABRIEL ORLANDO REALPE B.
jurado


MARIO CESAR TEJADA GONZALEZ
Tutor

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA