

II TRIBUNAL MUNDIAL PERMANENTE DE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS HUMANOS



COLOMBIA

DE

LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA
DE ABOGADOS LABORALISTAS

ALAL

En la Ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander, República de Colombia, a los 23 días del mes de julio de 2017, se reúnen los Magistrados designados para integrar el **II TRIBUNAL MUNDIAL PERMANENTE DE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS HUMANOS**: doctores LUIS CARLOS MORO, JOSÉ LUIS CONTRERAS MONTES, LYDIA GUEVARA RAMÍREZ, CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ, ANTONIO GARCÍA MARTÍN y STEPHEN CHEDAS, con el fin analizar y valorar las demandas instauradas por diversas asociaciones y organizaciones sindicales: ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA “ASOLABORALES”, SINTRAIMAGRA, SINTRALLOREDA, FENSUAGRO, SINTRAUNICOL UIS y NACIONAL, SINALTRACEBA, ASOCIACIÓN DE PENSIONADOS DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, ASOPON, PENSIONADOS DE LA POLICÍA NACIONAL, ASONAJUDICIAL - SANTANDER, SINTRAELECOL, ANTHOC, UNIÓN SINDICAL OBRERA – USO, FEDERACION SINDICAL MUNDIAL. –FSM- CAPÍTULO COLOMBIA, SINTRAMIENERGETICA, UCOTRAM, SIMPROFUAC, UNIÓN GENERAL DE TRABAJORES DE LA AGROINDUSTRIA, ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS ASPU, ASORIEGOS, SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO “SES”, SINDICATO DE EDUCADORES DE SANTANDER – FLORIDABLANCA, SINTRAVIDRICOL, COSEM, COMITÉ SINDICAL CONTRA LAS MULTINACIONALES, SINTRATERCERIZADOS DE LA AGROINDUSTRIA, SINTRAMUNICIPIO DE BUCARAMANGA, SINTRAUCC, ASORIEGOS, ASOCIACIÓN DE CEBOLLEROS DE SANTANDER, SINTRAPREVI y SINDICATOS DE TERCERIZADOS DE LA AGROINDUSTRIA, SINTRAMINERGETICA SECCIONAL EL BAGRE ANTIOQUIA, CONFEDERACIÓN DE PENSIONADOS DE COLOMBIA, SINTRAINTABACO, SINTRACARBON, UNEB, SINTRABECOLICAS Medellín y Manizales, SINALTRALIC, contra el Estado colombiano y empleadores del sector público y privado, sobre la violación de los derechos humanos fundamentales, hace el presente pronunciamiento:

I. LA LEGITIMIDAD DEL TRIBUNAL

EL TRIBUNAL MUNDIAL PERMANENTE DE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS HUMANOS, es una institución internacional de la **ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ABOGADOS LABORALISTAS “ALAL”**, creado con el propósito de reafirmar y consolidar los principios de la Carta Sociolaboral Latinoamericana y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, bajo el entendido de que “sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos”, para juzgar las demandas de los trabajadores y organizaciones sindicales, respecto a prácticas y proceder violatorios de sus derechos humanos fundamentales y concretamente, a la libertad sindical, al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, a la seguridad y la salud en el trabajo y atentados contra la integridad física y la vida.

El Tribunal no pretende sustituir a los tribunales o instancias administrativas previstos en el marco legal vigente en Colombia. Por el contrario, intenta en este caso, colaborar con ellos para bajar a la realidad las normas nacionales e internacionales que tutelan el trabajo humano en todas sus manifestaciones. Se busca simplemente, crear conciencia, sacar a la luz y facilitar la tarea de aquellos que tienen en sus manos los mecanismos preventivos, punitivos y las herramientas sancionatorias, para eliminar estas prácticas patronales. El Tribunal al hacerlas visibles, será la voz de los que necesitan ser escuchados, generando un espacio para la demanda, la condena social y la difusión y constituir una fuente formal de derecho internacional, dándole especificidad al derecho a la vida, integridad personal, salud y seguridad en el trabajo en condiciones dignas y justas.

No es intención del Tribunal tampoco, sustituir o cuestionar otros ámbitos de defensa de los derechos laborales y sindicales, como puede ser la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), por el contrario, sus Convenios y Recomendaciones son una referencia insoslayable para esta Sentencia. El control al respeto de los derechos fundamentales de las personas y de los colectivos sociales, no puede dejarse exclusivamente en manos del Estado, sino que compromete el accionar de los propios interesados, quienes deben vigilar con celo su estricto cumplimiento. Bien se ha dicho que “derechos reclusos son derechos ineficaces”.

La base de la Sentencia del Tribunal es el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la singular protección que reconoce a toda persona trabajadora en general y a la mujer en particular. No está afectada por las ataduras que crean los poderes políticos, los poderes económicos o los poderes de los Estados, representando de alguna manera, la manifestación de la conciencia ética de la humanidad, buscando la verdad y la justicia. La Sentencia del Tribunal no es imperativa y sólo puede ejercer influencia sobre la opinión pública nacional e

internacional y sobre las políticas de los gobernantes, pero en esta aparente debilidad está su fortaleza, ya que no está condicionada por ninguna “razón de Estado”.

El objetivo de este Tribunal es juzgar, desde la fuerza del testimonio de las víctimas y de sus representantes sindicales al Estado y a las empresas que violan sistemáticamente los derechos humanos, en la búsqueda insaciable de mejoras en su tasa de ganancias. Muchas veces los abusos se cometen desde la ilegalidad, pero en otras oportunidades se trata de empresas que actúan “conforme a derecho”, lo que obligaría a revisar los instrumentos legales existentes, que les permiten actuar, con aparente impunidad, dentro de un marco de supuesta “legalidad”.

II. LAS DEMANDAS

1. EL MARCO FÁCTICO

Se han presentado demandas contra el ESTADO COLOMBIANO - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y SUPERINTENDENCIA DE SALUD, MINISTERIO DE DEFENSA -POLICÍA NACIONAL Y UNIDAD DE PROTECCION, RAMA JUDICIAL, DEPARTAMENTO DE SANTANDER - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, MUNICIPIO DE GIRÓN - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, COLPENSIONES, FONDO PRESTACIONAL DEL MAGISTERIO, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ - CUNDINAMARCA, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER “UIS”, UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS “UD”, ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL “ETITC”, UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”, HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN GONZÁLEZ VALENCIA, HOY HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, ECOPETROL S.A., MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA, MUNICIPIO DE NEMOCÓN, IMPRENTA DEL DEPARTAMENTO - DE SANTANDER, FÁBRICA DE LICORES DE ANTIOQUIA, y las siguientes empresas del sector privado: S.O.S., INDUSTRIA AGRARIA DE LA PALMA INDUPALMA, DRUMMOND LTD., CARBONES DE LA JAGUA S.A., CONSORCIO MINERO UNIDO S.A., ZANDOR CAPITAL S.A., GRAN COLOMBIA GOLD ELECTRIFICADORA DE SANTANDER, TEAM FOODS COLOMBIA, COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES, ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS, PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIA S.A.S., ACEITES MANUELITA S.A., OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S., UNIPALMA S.A., BAVARIA S.A., ARL SURA, COLSEGUROS ARL, ARL LA EQUIDAD, ARL LIBERTY, ARL SEGUROS BOLÍVAR, EPS SANITAS, EPS FAMISANAR, NUEVA EPS, EPS COOMEVA, FIDUPREVISORA, LA PREVISORA SEGUROS, INDUSTRIA AGRARIA DE LA PALMA INDUPALMA, EPS AVANZAR, ACERÍAS PAZ DEL RÍO, POLICLINICA DE

BUCARAMANGA y ELECTRIFICADORA DE SANTANDER, NUTRESSA S.A.S, MINESA, EMPRESA MINERA DE CALIFORNIA, BANCOLOMBIA, BANCO BBVA, TEJIDOS SINTÉTICOS DE COLOMBIA TESICOL, FAMISANAR, ARL POSITIVA, COMPAÑÍA DE SEGUROS, ESCUELA TECNOLÓGICA, INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, GERENCIA DE DESARROLLO Y PRODUCCIÓN APIAY, CENTRAL TUMACO EN LIQUIDACIÓN S.A., ARL COLPATRIA CALI VALLE, E.P.S. O.E COMFANDI PALMIRA, A.R.L COLPATRIA, COLPENSIONES, CAFESALUD E.P.S, FAMISANAR, COOMEVA A.R.L e I.P.S, INGENIO CARMELITA S.A., MANUELITA S.A., MARÍA LUISA S.A., CENTRAL TUMACO S.A. EN PROCESO DE LIQUIDACIÓN, INGENIO RISARALDA S.A., INGENIO LA CABAÑA, COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, SERVICIOS DE COSECHA MANUELITA S.A., MAYAGUEZ CORTÉS S.A., CARMELITA CORTE S.A., SOCIEDADES DE ASOCIACIONES SIMPLIFICADAS (S.A.S), AGROPECUARIA CAÑAVERAL GAMA SAS, SERVICIOS AGRÍCOLAS CAÑA FUERTE S.A.S, AGRICOSECHA S.A.S, UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, C.E. JUMBO LLOREDA DISTRIBUCIONES, SIGMA DISTRIBUCIONES, PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA, RAYFELD COLOMBIA S.A.S., SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA, INVERSIONES VILLA GRANDE S.A., MUNICIPIO DE NEMOCON, ARL POSITIVA, EPS COOMEVA, AVON COLOMBIA, MACPOLLO, ARL SURA, EPS CAFESALUD, MOLDES MEDELLÍN LTDA, FRESKA LECHE, TELEBUCARAMANGA, EMPRESAS PÚBLICAS DE BUCARAMANGA (LIQUIDADA), MINERA S.A., COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CARGUE & DESCARGUE, ORO Y ARTE EMPRESA UNIPERSONAL, FEDESANTADER, COCA COLA, GRUPO INDUSTRIAL HARINERA DEL VALLE, CONSULTORÍAS DE INVERSIONES S.A. (BRAZO FINANCIERO DEL GRUPO PAZ BAUTISTA Y SUS FILIALES PANAMEÑAS METCALF, SONDRIO, WAENNE, BERLINGS HOLDINGS, FRESNEL Y ARAVALI, CON REGISTRO NOTARIAL PERO SIN REGISTRO MERCANTIL Y NINGUNA TRAYECTORIA EMPRESARIAL EN COLOMBIA Y COMITÉ DE VIGILANCIA DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN COMO ACCIONISTAS Y TAMBIÉN ACREEDORES MAYORITARIOS EN LLOREDA S. A. EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN, Y ANDES CAST METALS, COPSERVIR LTDA, DROGAS LA REBAJA ,DEFENSORIA DEL PUEBLO REGIONAL BOGOTA, CONSORCIO INYO BAVARIA SERVIENTREGA S.A. URBANAS S.A., DAR AYUDA TEMPORAL URBANIZADORA DAVID PUYANA, EMBOTELLADORA DE SANTANDER COCACOLA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CARGUE Y DESCARGUE, PHILIP MORRIS, COMPAÑÍA COLOMBIANA DE TABACO (COLTABACO) S.A., BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA S.A.S., Y CARBONES DEL CERREJÓN LLC.

Las violaciones a los derechos humanos fundamentales se concretan en grupos de casos para su mejor comprensión e individualización:

1. VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN ESPECIAL SOBRE SALUD EN EL TRABAJO.

2. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. INCUMPLIMIENTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.
3. VIOLACIÓN POR ACOSO LABORAL Y SEXUAL.
4. VIOLACIÓN AL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL.
5. VIOLACIÓN DE DERECHOS POR TERCERIZACIÓN y/o DESLABORALIZACIÓN. INESTABILIDAD EN EL TRABAJO.
6. VIOLACIÓN POR DESPLAZAMIENTO FORZADO, LESIONES Y HOMICIDIOS.
7. VIOLACION A LA JORNADA DE TRABAJO.
8. VIOLACION A LA REMUNERACION LEGAL.
9. VIOLACIÓN POR DESPROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.
10. VIOLACIÓN POR DESCONOCIMIENTO A LA JUBILACION.
11. INCUMPLIMIENTO DEL ESTADO EN LA APLICACIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS NORMAS LABORALES.
12. DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL Y DE DERECHOS HUMANOS.

El Estado colombiano, el día 10 de junio de 2017, recibió por escrito una copia de la demanda, de lo cual queda constancia con nota de recibo de la Oficina de Correspondencia de la Presidencia de la República de Colombia, entidad que acusó recibo, dando traslado al Ministerio del Trabajo, por medio de oficio de fecha 13 del mismo mes y año.

En la demanda se expuso lo siguiente:

VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN ESPECIAL SOBRE SALUD EN EL TRABAJO.

En términos generales las demandas informan que existe un incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de la gestión del riesgo y de reglamentos de higiene y seguridad industrial. Se indicó que se produce por la precarización de los contratos de trabajo que ha llevado a los trabajadores a tener un sistema de salud también precarizado y en muchos casos inexistente.

En cuanto al magisterio colombiano se censura la crisis en la salud que está cobrando sus vidas y las de sus familias, el fondo del problema radica en que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación - Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – cuyos recursos son administrados por la Fiduprevisora S.A., ha celebrado en los últimos 8 años, contratos con Uniones Temporales sin el lleno de requisitos, toda vez que en ellos, no fue consagrada cláusula alguna que garantice su cumplimiento en los términos contratados, dejando en cabeza de las organizaciones sindicales, la realización de acciones tanto jurídicas como de hecho, en procura de que mínimamente el servicio de salud sea prestado, sin garantía alguna de que sea integral, oportuno, eficiente y de calidad, violentando flagrantemente la ley 91 de 1989

y sus decretos reglamentarios. Dice que se desconoce también por parte del Gobierno Nacional, el derecho de los trabajadores del Magisterio colombiano, a recibir servicios en Riesgos Laborales, por lo que no tienen derecho a los procesos de rehabilitación, a la aplicación de baterías de riesgo psicosocial, entre otros. Que el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo no ha sido implementado para la protección de la salud del Magisterio colombiano del Sector Público, en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012, como se observa en las recomendaciones proferidas por los médicos laborales, que son frecuentemente incumplidas por los directivos docentes y Secretarías de Educación; igual situación se presenta frente a la implementación de la ley 1010 de 2006, pues es concluyente que si bien los Comités de Convivencia son elegidos e instalados, poco o nada permiten los entes certificados, su funcionamiento real, para prevenir y sancionar el acoso y maltrato laboral.

Manifiestan que los “servicios de salud de los trabajadores docentes es casi denigrante”. Que la atención a los trabajadores por parte de los Ministerio de Trabajo y de Educación, ha sido irregular, y en especial para los docentes de Santander, por lo cual se han presentado quejas ante la CUT. La demora en la atención por más de 70 días es inaudita, tales son los casos de numerosos docentes, de pensionados por invalidez, por accidente de trabajo, sufrimientos psicológicos en los trámites de salud y pensión; casos de docentes tercerizados que nunca fueron afiliados a la seguridad social y por ello no tienen atención médica.

Informan que la crisis de la salud no solo la viven los docentes como se expuso en los casos anteriores, sino todos los colombianos del común, estos mismos problemas se encuentran en La Guajira, Norte de Santander, Boyacá, Arauca, Nariño, Antioquia, y en fin, en todo el territorio nacional, sin que los entes de control se inmuten para buscar una solución.

Que ante las quejas, reclamos y demandas hechas por los trabajadores y maestros desde las diferentes regiones ante los Ministerios de Trabajo, Salud, y en especial al Ministerio de Educación, no se ha buscado de manera urgente una solución, mientras tanto los trabajadores en Colombia pagan un impuesto de sangre, los trabajadores y maestros del país tienen unos convenios que en Colombia y en especial en Santander se han firmado con la Fundación Avanzar, la cual les presta los servicios asistenciales. Informan que la Fundación Médico Preventiva, en Norte de Santander y Cesar, al igual que en Boyacá con la empresa Colombiana de Salud y la Fundación Avanzar y FOS, directamente les presta los servicios asistenciales a los docentes. Cuando los trabajadores sufren enfermedades laborales o accidentes de trabajo, desconocen en gran medida las responsabilidades de riesgos laborales y en el caso de los maestros, no tienen una ARL que cubra estos riesgos en el trabajo ni atención médica general. Miembros de la Policía Nacional, expusieron la desprotección que han tenido en la atención y garantía de los servicios de salud, al ser víctimas de los efectos de la confrontación armada vivida en el país, quedando en estado de postración, olvidados por esa Institución que les niega la atención. Cuentan que sus vidas están en riesgo por exponer su drama y exigir derechos.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. INCUMPLIMIENTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

En todas las demandas recibidas son relevantes las quejas de violación al principio de igualdad, lo cual se refleja en particular en la jornada de trabajo que supera la máxima legal, en el pago de un salario inferior, en trabajos insalubres y de escasa calificación y de desprotección en el derecho a la maternidad. En Colombia este fenómeno es común como se expresa en el caso de las trabajadoras de las flores, de palmas, de la salud, de los profesores, de los entes estatales con plantas paralelas por las irregulares e ilegales contrataciones por prestación de servicio u órdenes de trabajo, como lo demandan los trabajadores de la Alcaldía de Bucaramanga.

Informan la realización de diversas actuaciones discriminatorias, que se resumen en violencia, negación a permisos sindicales, obstrucción a las actuaciones del sindicato, instituciones ineficientes como Inspectores del Ministerio de trabajo incompetentes y con procesos disciplinarios en curso, conciliaciones ilegales por ser prediseñadas y sin el consentimiento de los trabajadores, despidos sin justa causa, aún con fuero sindical y con estabilidad laboral reforzada.

ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

Informa la demanda que el acoso laboral se presenta en todos los casos por las formas inseguras en el trabajo, por las condiciones inhumanas en que laboran y la falta de prevención de los riesgos del trabajo en varios de los casos presentados en especial en oficinas y centros educativos. Son muy numerosos los casos presentados por violencia en el trabajo y el acoso sexual. Algunas mujeres son acosadas sexualmente por sus superiores a cambio de retirar las cargas laborales, ponerle trabajos más suaves o para ingresar al servicio. Se presenta intimidación frente a la permanencia en el trabajo, en muchos de los casos con acoso sexual.

Existen actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. De igual manera, las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, al género, al origen familiar o nacional, a la preferencia política o el estatus social. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. Las múltiples demandas disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad queda demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las

obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos, sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales, la amenaza e intimidación con los procesos de evaluación del desempeño laboral de los maestros. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En todas las demandas recibidas, se informa que se ignora la realidad y se permite que los trabajadores estén muriendo por los problemas psicológicos que ello conlleva. Dicen que las empresas y la autoridad competente en sus apreciaciones desconocen las conductas, y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales de las personas.

VIOLACIÓN AL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL.

En todos los casos se demanda la violación a la libertad sindical, en algunos por la dificultad y obstáculo para la fundación de organizaciones sindicales, y lo peor, con las demandas y sentencias judiciales que declaran la ilegalidad de la fundación de sindicatos bajo el criterio de haberse ejercido abusivamente el derecho de asociación. Igualmente a la negativa en la negociación colectiva y la forma de cómo Tribunales y Corte Suprema de Justicia vienen declarando ilegal todas las huelgas, utilizando cualquier pretexto.

Dice la demanda, que muchos sindicatos no han logrado respuesta alguna a su pliego de peticiones. El derecho a la libertad sindical es violado en Colombia, país que cruza y ha cruzado los peores escenarios en la violación a este derecho fundamental, tanto por parte del Estado, como por parte de los empresarios, quienes a su vez han constituido hordas de sicarios a sueldo para el asesinato selectivo de líderes sociales, que para solo este año 2017, ya se contabilizan más de 65 asesinatos; sólo en el conflicto con los docentes arrojó trece docentes muertos por el solo hecho de reclamar derechos sociales, el “boleteo” y las amenazas que han llevado también a los desplazamientos forzados y al exilio de dirigentes sindicales. La Escuela

Nacional Sindical contabiliza 2.937 dirigentes asesinados y la Federación Sindical Unitaria de Trabajadores Agrícolas - Fensuagro-, ha aportado 1.500 de este número, lo cual indica que la guerra se ha librado en el campo. Recuerdan que el 25 de mayo de 2012, el primer Tribunal Mundial de Libertad Sindical, que sesionó en Bogotá, condenó al Estado colombiano por la violación a este derecho, sentencia que fue radicada en la OIT.

VIOLACIÓN DE DERECHOS POR TERCERIZACIÓN Y/O DESLABORALIZACIÓN E INESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

Cuenta la demanda, que el fenómeno de la intermediación laboral, es un acto violatorio del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, siendo el mismo Estado el que más utiliza este mecanismo mediante plantas paralelas de personal, poniendo a los trabajadores en situación de discriminación respecto a sus compañeros de trabajo que realizan labores iguales. Que existen datos alarmantes en el sector agroindustrial, salud y servicios, en empresas del Estado, como hospitales y alcaldías, gobernaciones y ministerios donde se encuentran formas esclavizantes de contratación laboral que en cifras arrojan en Colombia el 60% de relaciones laborales que corresponden a este sistema, sin que el Estado muestre por lo menos un mínimo de solución a la garantía de los principios mínimos fundamentales de derecho de los trabajadores, y en especial al de primacía de la realidad sobre las formalidades y a los compromisos adquiridos a nivel internacional.

SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA demandaron al Grupo Industrial Harinera del Valle, a Consultorías de Inversiones S. A., indicado que es brazo financiero del Grupo Paz Bautista, a sus filiales panameñas Metcalf, Sondrio, Waenne, Berlings Holdings, Fresnel y Aravali, indicando que no tienen registro mercantil ni trayectoria empresarial en Colombia, solo cuentan con registro notarial, al Comité de Vigilancia del Acuerdo de Reestructuración Ley 550 de 1999 que son Accionistas y también acreedores mayoritarios en Lloreda S. A., en Acuerdo de Reestructuración, y a varias personas naturales con conflicto de intereses, los censuran por crear, inducir e intimidar con pánico económico a los trabajadores y sus familias para despojarlos de sus derechos, conquistas convencionales y sindicales; que intentan montar un Pacto Colectivo desconociendo el pliego de peticiones presentado en enero de 2015 y después de un fallido proceso de negociación, presentar una mal llamada “ACEPTACION INDIVIDUAL DE LA OFERTA PROPUESTA POR LA EMPRESA LLOREDA S.A”, y la pretensión de implementar un nuevo modelo de tercerización.

DESPLAZAMIENTO FORZADO, LESIONES Y HOMICIDIOS.

Cuentan los demandantes que en Colombia, es un riesgo ejercer la libertad sindical y reclamar la protección y garantía de los derechos laborales. Que la intolerancia de algunos miembros y líderes de los partidos políticos de la extrema derecha es dicente, al irse en contra del proceso

de paz, manifiestan que lo harán trizas. En ese sentido, que es un hecho notorio y ya considerado y sentenciado por sentencias de la Corte Constitucional, el Estado ha tolerado la creación de grupos paramilitares que han causado desplazamientos forzados, torturas y asesinatos no solo de líderes sociales, sino de la población civil. Se expuso el caso diciente de violación a la vida e integridad personal de los trabajadores vinculados a la empresa multinacional DRUMMOND LTD de La Jagua de Ibirico, Departamento del Cesar.

VIOLACION A LA JORNADA DE TRABAJO.

Son importantes las demandas registradas en cuanto a que el Estado ha mantenido una inestabilidad en la jornada laboral de horas diurnas que hoy es hasta las 9 de la noche, todo ello, por haberse convertido la noche en día durante el Gobierno del hoy senador Álvaro Uribe Vélez, personaje funesto para los derechos de los trabajadores.

Mención especial sobre los problemas de salud se demanda en varias empresas multinacionales como DRUMMOND LTD, la cual mantiene horarios de trabajo de 7 días y 3 de descanso, luego de 7 días de trabajo y cuatro de descanso con horarios de 12 horas de día y 12 horas de noche, causando una deformación en los ciclos del sueño en los trabajadores y con ello numerosos problemas psiquiátricos.

De igual manera mencionamos las quejas de las trabajadoras de las flores y palmas en Colombia, frente a las largas jornadas laborales a las que son sometidas sin que el Ministerio de Salud se pronuncie al respecto, para proteger sus derechos.

PROTECCION A LA MATERNIDAD.

Expresa la demanda que en Colombia, las empresas y en especial del sector de las empresas temporales y otras tercerizadoras e intermediarias en el trabajo, son las que más incurren en la violación de la protección a la maternidad, sin que el Estado intervenga para vigilar y controlar las condiciones de la madre gestante y del menor.

PROTECCION AL DERECHO A LA JUBILACION.

Expresa la demanda, que en total desprotección se encuentran los trabajadores colombianos, en especial los campesinos que con la tercerización y con el aniquilamiento de las entidades estatales responsables de este derecho, han sido cooptados por el negocio de los fondos de pensiones donde el sector privado ha sido privilegiado con esta clase de negocio en detrimento del ISS hoy Colpensiones y de los destinatarios, que son las personas de la tercera edad.

Dicen los testimonios que los pensionados esperan que el aporte de la salud no sea del 12 % sino del 4%, tal como lo expresó el Presidente actual como promesa electoral y sancione el proyecto de la ley que así lo dispuso.

INCUMPLIMIENTO DEL ESTADO EN LA APLICACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS NORMAS LABORALES.

Hay un común denominador en todas las demandas que convoca a este Tribunal, por el incumplimiento en la vigilancia y control en la aplicación de las normas que rigen el trabajo humano. La ausencia del Ministerio del Trabajo, del Ministerio de Salud y de las entidades de control como Procuraduría General de la Nación y sus responsables territoriales. La población se encuentra inerme ante el abandono de las instituciones del Estado en especial en materia de salud y seguridad en el trabajo. Dicen que ha hecho carrera el llamado “paseo de la muerte” como consecuencia de la ineficacia del sistema de salud, prestado por las EPS, las ARL y las IPS.

DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL Y DE DERECHOS HUMANOS Y DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

De acuerdo a las demandas presentadas, se encuentra generalizado el desconocimiento e inaplicabilidad de las normas internacionales y de las obligaciones adquiridas por el Estado en virtud del principio del *pacta sunt servanda*, en particular con los Convenios de la OIT: destacamos los Convenios 3, 11, 87, 95, 98, 102, 111, 122, 151, 154, 158, y los relativos a los derechos humanos, máxime cuando la Convención de Viena, en su artículo 27 consagra el Control de Convencionalidad bajo el entendido que es un deber el aplicar preferentemente las normas internacionales y no las nacionales desfavorables. Que fue evidente en la Conferencia de la OIT N° 106 celebrada en Ginebra este año 2017, la calificación que se le dio a Colombia entre los países con mayores violaciones por la no aplicación de los Convenios internacionales celebrados con nuestro país.

Indican que a lo anterior se suma la ineficacia del sistema judicial vigente, tanto por la morosidad, la venalidad, el clientelismo que impiden la garantía de una justicia material de calidad ante la ausencia de jueces probos, imparciales, al llegar a la Rama Judicial, sobre todo a las Altas Cortes, no por mérito sino por la designación de los grupos económicos poderosos.

2. DECLARACIONES Y CONDENAS:

Los trabajadores y las organizaciones sindicales solicitan a este TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS HUMANOS, lo siguiente:

Primero. Declarar la permanente violación de los derechos humanos fundamentales por parte del ESTADO COLOMBIANO y las empresas privadas demandadas.

Segundo. Condenarlos por la violación flagrante a las normas de la seguridad social y en especial sobre salud en el trabajo, al principio de igualdad y no discriminación en el trabajo, por acoso laboral y sexual, al derecho a la libertad sindical, por tercerización y/o deslaborización. inestabilidad en el trabajo, por desplazamiento forzado, lesiones y homicidios, a la jornada de trabajo, a la remuneración legal, desprotección a la maternidad, obstáculo a la jubilación, incumplimiento en la aplicación, vigilancia y control de las normas laborales, desconocimiento de las normas internacionales en materia laboral y de derechos humanos, violación a las normas de la seguridad social y en especial sobre salud en el trabajo.

Tercero. Comunicar y/o dar a conocer la sentencia a los demandados y a los organismos internacionales como la ONU, OIT, OEA, Corte Interamericana de Derechos Humanos, y demás organizaciones regionales.

3. FUNDAMENTOS DE DERECHO

En la demanda se señala como sustento de orden jurídico social, el bloque de Constitucionalidad colombiano, incluyendo sentencias de la Corte Constitucional, la Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 1948, los Convenios de la OIT sobre libertad sindical, igualdad y no discriminación, seguridad y Salud en el Trabajo, Convención Americana de Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, entre otros.

III. TRÁMITE ANTE EL TRIBUNAL

Recibida la demanda, al estar designadas las partes y pertenecer los hechos demandados al marco de competencia, previa notificación al Presidente de la República de Colombia, señor Juan Manuel Santos Calderón, a fin de que pudiera ejercer el derecho de defensa, se procedió a la instalación del Tribunal el día 20 de julio de 2017, a las 16 horas, y se dispuso la producción de la prueba ofrecida por la parte demandante, se ordenó que en audiencia se escuchara la abundante prueba testimonial, lo cual se realizó durante los días 21 y 22 siguientes, en el horario de 8:00 am a 2:00 pm.

IV. EL MARCO NORMATIVO CONSIDERACIONES

Este Tribunal, con fundamento en la demanda recibida, y una vez analizadas de conjunto las pruebas allegadas, tales como la inmensa documental recibida, los testimonios y vídeos vistos y escuchados directamente, y los indicios que surgen de éstos, aunado al silencio guardado por el Gobierno Nacional de Colombia, que fue debidamente notificado de la demanda de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, procede a dictar sentencia de mérito, previo a los

siguientes razonamientos que responden al propósito que se ha reafirmado por la Carta Sociolaboral Latinoamericana y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto a los derechos esenciales del hombre.

Estos derechos no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, que justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los mismos Estados.

Con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos, ha evidenciado y hallado ostensiblemente probado, que el Estado colombiano a través de sus órganos, por acción y omisión, incurre de manera sistemática en violación de los derechos fundamentales de sus nacionales, a la Vida, Seguridad y Salud en el Trabajo, Libertad Sindical, Trabajo en condiciones dignas y justas cobijado por el principio protector y los principios mínimos fundamentales de los derechos de los trabajadores.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos

Para decidir sobre las demandas recibidas en esta causa el Tribunal ajusta su sentencia a la normativa de lo que se ha dado en llamar el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y a la del ordenamiento jurídico local.

En primer lugar hay que destacar que los derechos laborales son derechos humanos. En el contrato de trabajo siempre está en juego la dignidad de la persona que trabaja, ya que la actividad humana prometida al empleador es absolutamente inseparable de quien la realiza. Lo que se hace y el que lo hace son indivisibles. El trabajador se involucra física, mental y espiritualmente y si la persona está involucrada, también lo está su dignidad, la que es inherente a todo ser humano, por el sólo hecho de serlo. Hace más de medio siglo que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, colocó a la protección de la dignidad de la persona en el centro de escenario.

Estos derechos esenciales reconocidos a todo individuo, cualquiera que sea su condición, no son dejados en la puerta de la fábrica, o en la tranquera del campo durante la ejecución del contrato de trabajo. Por el contrario son derechos que se potencian como consecuencia de los tratados internacionales y convenios de la O.I.T., que declaran al trabajador como sujeto de preferente tutela.

Parece redundante resaltar que en la relación laboral, la persona que trabaja por cuenta ajena busca el ingreso económico que le permita atender sus necesidades básicas y la de su familia. Por lo tanto, es claro que está en juego la propia supervivencia, que es lo mismo que decir que está en juego su derecho a la vida, que es el primer derecho humano. Lo mismo podemos decir, por ejemplo, de su derecho a la salud y a la eliminación de los riesgos del trabajo, ya que su capacidad de trabajo es su único patrimonio.

La obligación de proteger los derechos humanos no sólo está en cabeza de los Estados. El Tribunal tiene presente, entre otros, el documento de la ONU, “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, que en el año 2011 hizo suyo el Consejo de Derechos Humanos (16/06/2011).

Cabe aclarar que los principios que enuncia este documento se aplican tanto a las empresas multinacionales como locales. En cuanto a su imperatividad, en la medida que sus normas se encuentran en línea “con las legislaciones en vigor y con otras normas internacionalmente admitidas”, puede el documento considerarse como una “interpretación autorizada”, por ejemplo, de los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.

En este marco, es claro el deber de las empresas de respetar los derechos humanos. La obligación comprende, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos; la Declaración Universal de Derechos Humanos; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998); los Convenios de la O.I.T., que identificaremos más abajo, etc.

No se agotan en esta enunciación las normas sobre derechos humanos que las empresas deben cumplir, ya que también enmarcan su accionar todos los instrumentos de la ONU relativos a grupos sociales específicos: derechos de los pueblos indígenas; de las mujeres; de las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas; de los niños; de las personas con discapacidad; y de los trabajadores migrantes y sus familias.

Y no se trata únicamente de la obligación patronal de “abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros” (Principios Rectores, 11). También las empresas deben asumir obligaciones positivas para asegurar la plena efectividad de los derechos humanos protegidos, por ejemplo respecto al mejoramiento y prevención en materia de salud y seguridad social, la formación y capacitación, la promoción del empleo, etc., prestando especial atención a los derechos, necesidades y problemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación (“Principios Rectores”, anexo, principios

generales; “Proteger, respetar, remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos” A/HRC/8/5, Marco; “Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales”, 2011; “Declaración Tripartita de principios sobre la empresa multinacionales y la política social”, O.I.T., 1977, enmendada en 2000,).

El Tribunal reitera que este marco obligacional alcanza a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño o nacionalidad. Ninguna está eximida de respetar los derechos humanos en general, y los laborales en particular, actuando con la “debida diligencia” (“Principios Rectores”, 17).

VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN ESPECIAL SOBRE SALUD EN EL TRABAJO.

Ha quedado probado, no solo que el Estado colombiano ha incurrido en una violación permanente, por vía de acción y también por omisión, al permitir que empresas privadas y su magisterio público presente una crisis en la salud que está cobrando las vidas de los trabajadores y de sus familias, siendo evidente, en el caso del magisterio, que el fondo del problema radica en que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación - Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – cuyos recursos son administrados por la Fiduprevisora S.A., ha celebrado en los últimos 8 años, contratos con Uniones Temporales sin el lleno de requisitos, reconociendo que en ellos, no fue consagrada cláusula alguna que garantice su cumplimiento en los términos contratados, lo cual ha traído como consecuencia, que sean las organizaciones sindicales, las que realicen acciones jurídicas y de hecho, en procura de una mínima garantía del servicio

De igual manera, desconoce el derecho de los trabajadores del Magisterio colombiano, a recibir servicios en Riesgos Laborales y en particular a los procesos de rehabilitación, a la aplicación de baterías de riesgos psicosocial, entre otros. El Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, no ha sido implementado, para la protección de la salud del Magisterio colombiano del Sector Público, en cumplimiento de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1655 de 2015, se observa que las recomendaciones proferidas por los médicos laborales, son frecuentemente incumplidas por los directivos docentes y Secretarías de Educación, igual situación se presenta frente a la implementación de la ley 1010 de 2006 y sus decretos reglamentarios, pues es concluyente que si bien son elegidos e instalados los Comités de Convivencia Laboral , poco o nada permiten los entes certificados, su funcionamiento real, prevenir y sancionar el acoso y maltrato laboral.

Es evidente que los “servicios de salud de los trabajadores docentes es denigrante”. Que la atención a los trabajadores por parte de los Ministerio de Trabajo y de Educación, ha sido irregular, y en especial para los docentes de Santander, es inaudita la demora en la atención por más de 70 días, lo cual le ha ocurrido a numerosos docentes y pensionados por invalidez en accidente de trabajo, sufrimientos psicológicos en los trámites de salud y pensión; casos de

docentes tercerizados desde el mismo Ministerio de Educación que nunca fueron afiliados a la seguridad social y por ello no han recibido atención médica.

Está probado que la crisis de la salud no solo la viven los docentes, sino todos los colombianos del común, estos mismos problemas se encuentran en La Guajira, Norte de Santander, Boyacá, Arauca, Nariño, Antioquia, y en fin, en todo el territorio nacional, sin que los entes de control se inmuten para buscar una solución.

De tal manera, quedó demostrado para el Tribunal, los hechos expuestos referentes a que la Fundación Médico Preventiva, en los departamentos de Norte de Santander y Cesar, al igual que en Boyacá con la empresa Colombiana de Salud y directamente la que le presta los servicios asistenciales a los docentes: Fundación Avanzar FOS, que cuando los trabajadores presentan enfermedades laborales o accidentes de trabajo, desconocen en gran medida las responsabilidades de riesgos laborales, y en el caso de los maestros, no tienen una ARL que cubra estos riesgos ni atención médica general.

Llamó la atención de este Tribunal, el caso expuesto por los miembros de la Policía Nacional, a raíz de la desprotección que han tenido en la atención y garantía de los servicios de salud, al ser víctimas de los efectos de la confrontación armada vivida en el país, quedando en estado de postración, olvidados por esa Institución, que les niega la atención. Cuentan que sus vidas están en riesgo por exponer su drama y exigir derechos.

El Tribunal recuerda que es obligación de los Estados y en este caso del Estado colombiano, garantizar la vida y salud de los trabajadores. Así lo establecen las normas internacionales y lo recoge la propia Constitución Política de Colombia en sus artículos 25 y 49.

Esta protección tiene como elemento básico la prevención de los riesgos laborales, el tratamiento y seguimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como una adecuada reparación del daño causado y de la sanción a quienes con infracción de las normas son responsables de la lacra social que significan los accidentes laborales y sus trágicas consecuencias.

La política en materia de prevención de riesgos laborales obliga a los poderes públicos a la realización de actividades encaminadas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Por otro lado, la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal y que incluyen la efectiva protección frente a los riesgos derivados del trabajo. De ahí la importancia de la planificación, prevención, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, su actualización periódica, la

información y la formación de los trabajadores, como una forma de prevenirlos y evitarlos. Es inadmisibles desde cualquier punto de vista, la normalización de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo como un hecho habitual e inevitable por el hecho de trabajar.

Resulta indudable que las políticas aplicadas por el Estado colombiano, en cuanto a favorecer la tercerización, el trabajo precario, el empleo informal, el trabajo informal, la desregularización, los ataques a los sindicatos, favorecen los accidentes de trabajo y la siniestralidad laboral. El accidente de trabajo es un indicio de la explotación, donde la desigualdad se expresa con toda crudeza cuando el trabajo como medio de vida se convierte en un riesgo precisamente a la vida y a la salud.

De las demandas expuestas y los testimonios escuchados en este Tribunal, hemos constatado la absoluta despreocupación del Estado colombiano, por esta sangrante situación, haciendo dejación de sus funciones y abandonando a los trabajadores a su suerte para que los empresarios puedan optimizar sus beneficios sin la más mínima preocupación por la salud de sus trabajadores.

No solo el Estado colombiano no le exige a los empresarios el cumplimiento de sus obligaciones en este tema, sino que el propio Estado y la administración pública se revelan como uno de los máximos incumplidores y violadores de las normas cuando actúan como empleadores.

Se ha acreditado el absoluto desamparo de los trabajadores en este campo, pues no se exige el cumplimiento de las normas preventivas, así como tampoco se dota de medios a los organismos de vigilar su cumplimiento. Ello garantiza la absoluta impunidad de los verdaderos responsables de esta lacra social y el completo abandono en que se encuentran las víctimas, que son los trabajadores.

En muchas ocasiones los trabajadores que han sufrido accidentes laborales han sido despedidos de sus trabajos o sometidos a presiones brutales para que no reclamen sus derechos. Al tiempo se les obliga a soportar un viacrucis de ir de una entidad a otra en busca del reconocimiento de la propia existencia de la enfermedad o del accidente y de las consecuencias de la misma, así como soportar todo tipo de trabas para conseguir una indemnización suficiente que realmente repare las consecuencias de la enfermedad o del accidente.

En síntesis, el Estado colombiano vulnera el derecho a la vida y a la salud e integridad física y psíquica de los trabajadores por incumplimiento de sus obligaciones, siendo responsable del lamentable estado de salud laboral que se ha expuesto con crudeza en el presente Tribunal.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES - DESPROTECCION A LA MATERNIDAD - INCUMPLIMIENTO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO - ACOSO LABORAL Y SEXUAL - VIOLACION A LA JORNADA DE TRABAJO.

Se reflejó en todos los testimonios y documental recibida, que efectivamente el Estado colombiano incurre en violación al principio de igualdad, lo cual se refleja en particular en permitir que empresas privadas prolonguen la jornada de trabajo superando la máxima legal, y la ejecución de labores en trabajos insalubres, así como la desprotección del derecho a la maternidad.

Son importantes las demandas registradas en cuanto a que el Estado ha mantenido una inestabilidad en la jornada laboral de horas diurnas que hoy es hasta las 9 de la noche, todo ello, por haberse convertido la noche en día, durante el Gobierno del hoy senador Álvaro Uribe Vélez, personaje funesto para los derechos de los trabajadores.

Probado quedó la afectación a la salud de los trabajadores de la multinacional DRUMMOND LTD, donde se mantienen horarios de trabajo de siete días y descanso de tres días, luego trabajo de siete días y descanso de cuatro días, con horarios de 12 horas de día y 12 horas de noche, causando una deformación en los ciclos del sueño en los trabajadores y con ello numerosos problemas psiquiátricos. Y de igual manera lo que sucede a las trabajadoras de las flores y palmas de aceite en Colombia, frente a las largas jornadas laborales a las que son sometidas sin que el Ministerio de Salud se pronuncie al respecto, para proteger sus derechos.

Es lamentable que en Colombia, las empresas y en especial del sector de las empresas temporales y otras tercerizadoras e intermediarias en el trabajo, son las que más incurren en la violación de la protección a la maternidad, sin que el Estado intervenga para vigilar y controlar las condiciones de la madre gestante y del menor.

Existe por tanto una total desprotección a los trabajadores colombianos, en especial los campesinos que con la tercerización y con el aniquilamiento de las entidades estatales responsables de este derecho, han sido cooptados por el negocio de los fondos de pensiones donde el sector privado ha sido privilegiado con esta clase negocio en detrimento del ISS hoy Colpensiones y de los destinatarios, que son las personas de la tercera edad, tanto que el Presidente le incumplió la promesa de campaña electoral dada a los pensionados en la sanción al proyecto de ley que redujo el cobro de la salud del 12 % al 4% para aportes a salud.

Ha quedado debidamente probada la existencia de violencia en el trabajo en Colombia, conforme la definición que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido para el sector de los servicios pero que se manifiesta en cualquier otro, cuando se observan conductas,

comportamientos, actitudes, que se apartan de lo razonable y como resultado, una persona es agredida, maltratada, humillada, perseguida, banalizada por otra con motivo o en el ejercicio de su actividad laboral.

La violencia es de carácter mundial y sistémica, arraigada en los desequilibrios de poder y la desigualdad estructural entre los hombres y las mujeres siendo sus manifestaciones principales la imposición de obstáculos a su acceso al empleo, estabilidad o permanencia, el establecimiento de requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o realización de test de embarazo, el quebrantamiento del derecho de igual remuneración por igual tarea o función hasta el hostigamiento psicológico en forma sistemática con el fin de lograr la exclusión laboral.

Hay violencia laboral demostrada en las pruebas recibidas por las intimidaciones, amenazas, maltrato, falta de atención, desprotección, inequidad, ausencia de igualdad, discriminación en el empleo, inseguridad, sometimiento a estados de estrés y burnout durante el trabajo en sus distintas manifestaciones, cuales son el acoso laboral y sexual, que constituyen riesgos psicosociales y organizacionales en el entorno laboral y se extralimitan hasta la familia de los trabajadores ocasionándoles daños irreparables a su salud física y mental. Esta violencia laboral no solamente es psicológica sino también física por agresiones recibidas y respecto a las trabajadoras existe una flagrante violación de infinidad de normas internacionales como son la propia Declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT, el Convenio 111 relativo a la igualdad y no discriminación, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, la Convención de Belem do Pará de 1994, sobre violencia contra la mujer basada en su género, tanto en el ámbito público como en el privado, que incluye la violencia física, sexual y psicológica, así como el acoso sexual en el lugar de trabajo .

Estas situaciones pugnan contra el ejercicio real y efectivo del principio de igualdad y de no discriminación con respecto a la mujer. Sin embargo, la igualdad es un principio *ius cogens* que conduce a la efectiva consideración de las diferencias para evitar la discriminación como una violación generalizada de los derechos humanos y uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género.

VIOLACIÓN AL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL.

En todos los casos se demanda la violación a la libertad sindical, en algunos por la dificultad y obstáculo para la fundación de organizaciones sindicales, y lo peor, con las demandas y sentencias judiciales que declaran la ilegalidad de la fundación de sindicatos bajo el criterio de haberse ejercido abusivamente el derecho de asociación. Igualmente a la negativa en la

negociación colectiva y la forma de cómo Tribunales y Corte Suprema de Justicia vienen declarando ilegal todas las huelgas, utilizando cualquier pretexto.

Dice la demanda, que muchos sindicatos no han logrado respuesta alguna a su pliego de peticiones. El derecho a la libertad sindical es violado en Colombia, país que cruza y ha cruzado los peores escenarios en la violación a este derecho fundamental, tanto por parte del Estado, como por parte de los empresarios, quienes a su vez han constituido hordas de sicarios a sueldo para el asesinato selectivo de líderes sociales, que para solo este año 2017, ya se contabilizan más de 65 asesinatos; sólo en el conflicto con los docentes arrojó trece docentes muertos por el solo hecho de reclamar derechos sociales, el “boleteo” y las amenazas que han llevado también a los desplazamientos forzados y al exilio de dirigentes sindicales. La Escuela Nacional Sindical contabiliza 2.937 dirigentes asesinados y la Federación Sindical Unitaria de Trabajadores Agrícolas - Fensuagro-, ha aportado 1.500 de este número, lo cual indica que la guerra se ha librado en el campo. Recuerdan que en el año 2012, el Tribunal Mundial de Libertad Sindical, que sesionó en Bogotá, condenó al Estado colombiano por la violación a este derecho, sentencia que fue radicada en la OIT.

Relacionado con las demandas que se refieren al ejercicio de la Libertad Sindical y al derecho a la negociación colectiva, este Tribunal, derivado de la prueba documental ofrecida e incorporada al trámite de la demanda y las declaraciones testimoniales, libres y espontáneamente rendidas en proceso oral y público, medios de prueba a los que se les confiere pleno valor probatorio, los primeros por no haber sido contradichos ni redargüidos de nulidad y a los segundos por tratarse de declaraciones rendidas libremente, desprovistas de interés espurio alguno y cargadas de total certeza y animadas con el único objeto de alcanzar un pronunciamiento que haga eco a los hechos demandados, cuyo análisis y resolución ha sido desatendido y omitido por los órganos nacionales responsables de la impartición de la justicia y de garantizar la tutela judicial a los demandantes, estima que Colombia ha vulnerado los Convenios Internacionales de Trabajo: números 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, convenios que de conformidad con lo establecido en el artículo 93 de su Constitución Política son de aplicación forzosa para los Tribunales de la República y demás autoridades responsables de su cumplimiento, toda vez que de acuerdo con aquélla norma constitucional, dichas Convenciones prevalecen sobre el derecho interno, con lo cual su rango corresponde al bloque de constitucionalidad y su aplicación debe prevalecer sobre cualquier disposición legal producto del derecho interno, que imponga una reducción, limitación o tergiversación de los derechos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva que estas convenciones reconocen.

Las violaciones a las disposiciones garantizadas por estas convenciones internacionales de trabajo, se expresan por un lado en la que se advierte como sistemática conducta de autoridades y funcionarios públicos que busca limitar, impedir y hacer imposible el ejercicio de la Libertad

Sindical, mediante acciones tendientes a incidir en la reducción de la afiliación sindical, por vía del despido ilegal y arbitrario de trabajadores o bien por la negativa sistemática a reconocer a las organizaciones sindicales existentes para así invisibilizar su existencia y negarse a tratar con ellas los temas inherentes a las relaciones laborales en los centros de trabajo, esto con el evidente fin de minar su credibilidad pública y presentar a estos como totalmente innecesarios.

A lo anterior hay que agregar la sistemática estigmatización de parte de esas mismas autoridades públicas y altos funcionarios públicos que buscan presentar a los sindicatos de trabajadores como ligados a la corrupción y a otras acciones criminales, conductas estas últimas que evidencian un absoluto menosprecio de parte del Estado colombiano como ulterior responsable por la conducta de sus funcionarios y su responsabilidad solidaria con éstos, del derecho a la Libertad Sindical, y a la aplicación de la legislación internacional ratificada e incorporada a su ordenamiento interno, menosprecio en el que se advierte descansa su total omisión para velar por su cumplimiento y respeto. La violación al derecho a la Libertad Sindical ha sido de tal magnitud que incluso ha trascendido hasta el derecho a la vida, en el que se aprecia el asesinato de dirigentes sindicales que tiene como motivo impedir que estos organismos de trabajadores legítimamente constituidos desarrollen su acción en favor de sus agremiados, tal el caso de la transnacional DRUMMOND, en el que a pesar de haberse condenado a los autores materiales de aquellos hechos, se mantiene en la impunidad a los autores intelectuales. Con la tercerización se ha convertido a sindicatos alineados al patrón en contratistas de trabajadores a quienes el objeto es negarles su status de dependencia hacia el verdadero patrono y con ello evitar que los mismos puedan integrarse a los sindicatos existentes en sus centros de trabajo.

Relacionado con el Derecho a la Negociación Colectiva, este Tribunal extrae del pleno valor probatorio conferido a los medios de prueba aportados por los demandantes, que en los casos de pliegos colectivos negociados con trabajadores del servicio privado, además de existir un reiterado incumplimiento por parte de los patronos de lo en ellos pactado por las partes, existe también una denegación institucional de justicia en perjuicio de los organismos sindicales y trabajadores afectados, que ha negado a estos el acceso a la tutela judicial y por tanto a obtener un debido pronunciamiento por parte de los Tribunales responsables de hacer cumplir con base en el andamiaje legal internacional lo pactado entre las partes en estas convenciones colectivas, con lo cual se confirma nuevamente la responsabilidad del Estado colombiano, como ya se dijo, por ser el ulterior responsable de la conducta de sus funcionarios y de procurar el respeto al ordenamiento legal vigente que asegure una pronta y cumplida justicia en la consecución de una convivencia social armónica.

En el caso del Derecho a la Negociación Colectiva de los trabajadores del Estado o empleados públicos, se extrae que la violación a las disposiciones legales antes relacionadas y en consecuencia a los derechos de los trabajadores de ese sector ha sido aún más grave, por cuanto

por un lado la legislación nacional que desarrolla ese derecho es bastante confusa y permite que se haga de ella una aplicación perjudicial para los trabajadores y por otro lado porque esa misma legislación ha enmarcado el Derecho a la Negociación Colectiva, delimitando su extensión y preestableciendo los únicos aspectos sobre los que las partes pueden y deben negociar. Esta situación entraña una grave conculcación del principio de la Autonomía Colectiva que reviste el derecho entre partes en la negociación colectiva misma, con lo cual hace prácticamente inútil la actividad de la negociación y mediatiza las aspiraciones que mediante la negociación colectiva se supone podrán alcanzar los trabajadores.

El efecto ulterior de conductas como estas, supone también suprimir el instrumento que para el ejercicio de la Libertad Sindical presenta la negociación colectiva, pues será imposible para los sindicatos alcanzar su finalidad más importante cual es superar las condiciones de vida de los trabajadores sin el vehículo de la negociación colectiva. A todo lo anterior hay que agregar la actividad desarrollada por instituciones del Estado, tendiente a propiciar la constitución de organismos sindicales blancos, para atomizar y justificar la negativa a negociar colectivamente, bajo el argumento de que ninguno reúne la representatividad necesaria que ordena la ley, esto aunque de los testimonios recibidos como prueba también se extrae que en algunos casos en una conducta ilegal, el Estado ha aceptado negociar y suscribir pliegos colectivos con sindicatos que no alcanzan el número mínimo de afiliados de acuerdo con la legalidad, confirmando también esta práctica las violaciones antes relacionadas, las cuales se tienen por probadas.

VIOLACIÓN DE DERECHOS POR TERCERIZACIÓN Y/O DESLABORALIZACIÓN E INESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

El Tribunal tomó en consideración la profundización de procesos de tercerización y subcontratación, tanto en el sector público, como en el privado, lo cual quedó demostrado con la abundante prueba documental y testimonial recibida.

Varias formas atípicas del trabajo se desarrollan en Colombia, lo que conecta el tema a un numeroso conjunto de prácticas antisindicales, en el mismo sentido que Óscar Ermida Uriarte, lo definió: “acto que perjudica la causa de la actividad sindical o que limita la misma más allá de lo que surge del juego normal de las relaciones colectivas”.

En otros términos, los actos o prácticas antisindicales pueden ser definidos como aquellos que perjudican indebidamente a un titular de los derechos sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o a causa de esta o aquellos mediante los cuales se les niegue injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva”.

Cuando un empleador despide a su mano de obra, pasa a interponer en la relación con los trabajadores personas jurídicas de otras actividades económicas y quiebra el vínculo social que establece el concepto de categoría de trabajadores.

Además del perjuicio de naturaleza sindical, la ampliación de los vínculos precarios y el incremento de la rotatividad en el empleo cumple un peligroso rol de propulsar atentados a la salud psicofísica de los trabajadores. Con esto, el ideal de estabilidad en el empleo se rompe y se instala en la clase trabajadora toda gama de efecto de inestabilidad jurídica. Es decir, se traslada la seguridad jurídica de la clase obrera para los titulares del capital.

En este orden de ideas, quedó probado que el Estado colombiano incumple compromisos constitucionales como la oferta propia de servicios de salud, educación y obviamente de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, al permitir la implementación de plantas paralelas de personal. En este sentido, los tercerizados quedan sin derecho y garantías a la seguridad social, a la libertad sindical y a la estabilidad en el empleo.

De los testimonios oídos, quedó claro que los diversos hechos narrados están profundamente vinculados con el fenómeno de la tercerización como: los bajos salarios, el incumplimiento de los derechos, el impresionante índice de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y recurrentes en el medio ambiente laboral de empresas tercerizadas, además de discriminación, acoso e invisibilidad pública de los trabajadores sometidos a esas modalidades de contratación.

Resulta paradójico que existiendo normas internas constitucionales que garantizan la protección al trabajador y en especial la estabilidad en el empleo, sin excepción alguna, y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, sea el mismo Estado colombiano, el que primero las vulnera adoptando las ya famosas plantas paralelas de personal, rebajando los niveles de protección social en contra del principio de progresividad y prohibición de la regresividad.

DESPLAZAMIENTO FORZADO, LESIONES Y HOMICIDIOS.

Probado quedó para el Tribunal, que en Colombia, es un riesgo ejercer la libertad sindical y reclamar la protección y garantía de los derechos laborales. La estigmatización es tan notoria y grave, que es un riesgo para la vida e integridad personal el promover o defender los derechos humanos. Que la intolerancia de algunos miembros y líderes de los partidos políticos de la extrema derecha es dicente, al irse en contra del proceso de paz, manifiestan que lo harán trizas. En ese sentido, es un hecho notorio y ya considerado y sentenciado por la Corte Constitucional, que el Estado ha tolerado la creación de grupos paramilitares que han causado desplazamientos forzados, torturas y asesinatos no solo de líderes sociales, sino de la población civil.

Se expuso y probó ante este Tribunal el caso diciente de los trabajadores vinculados a la empresa multinacional DRUMMOND LTD en el municipio de La Jagua de Ibirico, departamento del Cesar, donde los paramilitares con la complicidad de la empresa mantuvieron un clima de inestabilidad por la violencia instaurada en la región para amedrentar a la población y se visualizaron en videos la fila de trabajadores subiendo al bus que los lleva al sitio de trabajo y el señalamiento de un trabajador por parte del asesino, para luego detener el bus en terreno despoblado, bajar al trabajador señalarlo y asesinarlo con el fin aterrorizar la población y destruir el movimiento sindical.

VIOLACIÓN DE LAS NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES SOBRE DE DERECHOS HUMANOS LABORALES Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Tomando en cuenta que del estudio y análisis de las pruebas testimoniales y las documentales ofrecidas por los demandantes, se desprende con toda claridad que el Estado colombiano ha abandonado e incumplido su obligación Constitucional de garantizar el Estado Social de Derecho y en consecuencia el derecho de los trabajadores a alcanzar la prosperidad y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

De igual forma, ha permitido que se atente contra el derecho a la vida de los trabajadores colombianos, al permitir y ser cómplice de la violación de este derecho fundamental al no proteger los derechos al trabajo digno, a los laborales y los de seguridad y salud en el trabajo. Estos derechos se consagran en los artículos Constitucionales: 1°, 11°, 25°, 42°, 43°, 44° 45°, 46°, 47°, 48°, 49° y 50°.

Lo anterior conforma un cuadro de verdadero desastre de los derechos humanos laborales y de seguridad y salud, provocando que los trabajadores queden en completo estado de indefensión ante el Gobierno como patrón y los patronos privados, creando una situación de creciente injusticia social. De igual forma, se pudo advertir que el Gobierno colombiano no ha ratificado varios Convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo, no obstante pertenecer a ésta institución y por tanto le es obligatorio aplicarlos internamente.

Por ello es importante recordar los objetivos centrales que se han plasmado en esta materia.

“OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Prevenir las condiciones de riesgo que puedan dar origen a accidentes y enfermedades laborales de los trabajadores a través de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo psicosocial a los que se exponen los trabajadores.

Fomentar una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo.

Asegurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la gestión efectiva de planes de mejoramiento.

Fomentar la concientización de los trabajadores, en la promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales a través de procesos de capacitación y divulgación en seguridad y salud el trabajo.

Asegurar la continua identificación y control de emergencias a través de la actualización de planes de emergencias, capacitación de brigadistas y ejecución de simulacros.

Asegurar la Implementación documental y evaluación de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos a través el decreto 1072 de 2015 y resolución 1111 de 2017. Asegurar la gestión del riesgo locativo, previniendo la accidentabilidad asociada a esta causa, a través de la implementación, mantenimiento y monitoreo de la efectividad de controles específicos. Asegurar la adecuada gestión de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral del personal.”

Ante esta situación, es impostergable que el Gobierno colombiano, ratifique los convenios:

“Principios Fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) - [ratificaciones] y su Protocolo de 2002 - [ratificaciones]

El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - [ratificaciones]

Este convenio prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - [ratificaciones]

Este Convenio tiene por objeto promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud con vistas al logro progresivo de un medio de trabajo seguro y saludable. Exige que los Estados ratificantes desarrollen, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. La política nacional debe elaborarse conforme a los principios establecidos en el artículo 4 del Convenio núm. 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1951 . A su vez, los sistemas y programas nacionales deben ser concebidos teniendo en cuenta los principios contemplados en los instrumentos pertinentes de la OIT, cuya lista figura en el anexo de la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 . Los sistemas nacionales deben suministrar la infraestructura necesaria para la implementación de políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, lo cual incluye la legislación, las autoridades o los órganos

adecuados, los mecanismos de control, tales como sistemas de inspección y acuerdos a nivel de la empresa. Los programas nacionales deben incluir medidas de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo con plazos vinculantes que permitan evaluar los progresos logrados.

Otros instrumentos pertinentes

Salud y seguridad en algunas ramas de la actividad económica.

Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) - [ratificaciones]

Este instrumento tiene el objetivo de preservar la salud y el bienestar de los trabajadores empleados en establecimientos comerciales, establecimientos, instituciones y servicios administrativos en los cuales los trabajadores estén contratados, sobre todo para trabajos de oficina y otros servicios relacionados, a través de medidas de higiene elementales, respondiendo a los requisitos de bienestar en el lugar de trabajo.

Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) - [ratificaciones]

Véase en la sección relativa a los trabajadores portuarios.

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) - [ratificaciones]

El convenio dispone medidas técnicas detalladas de prevención y protección, teniéndose debidamente en cuenta los requisitos específicos de este sector. Estas medidas se relacionan con la seguridad en los lugares de trabajo, con las máquinas y los equipos utilizados, con el trabajo llevado a cabo en las alturas y con el trabajo realizado en aire comprimido.

Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) - [ratificaciones]

Este instrumento regula los diversos aspectos de la seguridad y la salud del trabajo en las minas, incluyendo la inspección, las herramientas especiales de trabajo y el equipo especial de protección de los trabajadores. También prescribe los requisitos relativos al rescate en las minas.

Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) - [ratificaciones]

El Convenio tiene el objetivo de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo agrícola o forestal. Con este fin, el Convenio incluye medidas relativas a la seguridad de la maquinaria y a la ergonomía, al manejo y transporte de materiales, a la gestión racional de los productos químicos, al manejo de animales, a la protección contra los riesgos biológicos, y a los servicios de bienestar y alojamiento.

Protección contra riesgos específicos

Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - [ratificaciones]

El objetivo del Convenio es establecer requisitos básicos para proteger a los trabajadores contra los riesgos asociados con la exposición a radiaciones ionizantes. Las medidas de protección que han de tomarse, incluyen: el límite a la exposición del trabajador a las radiaciones ionizantes al nivel práctico más bajo, siguiendo los conocimientos técnicos disponibles en ese momento, y evitándose toda exposición innecesaria, así como el control del lugar de trabajo y de la salud de los trabajadores.

El Convenio se refiere asimismo a los requisitos relativos a las situaciones de emergencia que pudieran presentarse.

Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) - [ratificaciones]

Este instrumento está dirigido al establecimiento de un mecanismo para la instauración de una política destinada a prevenir los riesgos del cáncer profesional ocasionado por la exposición, generalmente durante un período prolongado, a diversos tipos de agentes químicos y físicos presentes en el lugar de trabajo. Con tal finalidad, los Estados se encuentran obligados a determinar periódicamente las sustancias y los agentes cancerígenos cuya exposición profesional deberá prohibirse o regularse, no escatimar esfuerzos de cara a sustituir estas sustancias y estos agentes por aquellos no cancerígenos o menos cancerígenos, para prescribir medidas de protección y supervisión, así como prescribir los exámenes médicos necesarios a los trabajadores expuestos.

Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148) - [ratificaciones]

El Convenio establece que, en la medida de lo posible, el ambiente de trabajo deberá estar libre de todo peligro debido a la contaminación del aire, al ruido o a las vibraciones. Para conseguir esto, deberán aplicarse, a las empresas o a los procesos, medidas técnicas, y cuando esto no fuera posible, en su lugar deberán adoptarse medidas complementarias respecto de la organización del trabajo.

Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) - [ratificaciones]

Apunta a prevenir los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores de la exposición al asbesto, indicando métodos razonables y factibles, y técnicas para reducir al mínimo la exposición al asbesto en el trabajo. Con miras a alcanzar este objetivo, el Convenio enumera algunas medidas detalladas que se basan esencialmente en la prevención y el control de riesgos de la salud ocasionados por la exposición laboral al asbesto, y en la protección de los trabajadores contra tales riesgos.

Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) - [ratificaciones]

El Convenio establece la adopción y la aplicación de una política coherente en materia de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, que incluyen la producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte de productos químicos, así como la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos, la emisión de productos químicos resultante del trabajo y el mantenimiento, la reparación y la limpieza del equipo y de los recipientes utilizados para los productos químicos. Además, asigna responsabilidades específicas a los Estados proveedores y exportadores.”

Consideramos que el ratificar dichos convenios y adoptar una política de cumplimiento con los derechos Constitucionales, podría contribuir a mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores y detener la embestida de los patronos en contra de los trabajadores.”

El Tribunal reconoce la existencia de un sinnúmero de Sentencias, Leyes, Decretos y un amplísimo conjunto de normas sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, que confunden a las partes de la relación laboral, pues el Estado y el sector privado los aplican en forma indiscriminada, sobre todo lo que tiene que ver con la obligatoria participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en la formulación e implementación (Art 2 CPC) de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma que desde el año 2014 dio la orden de cúmplase y que a la fecha dos Decretos han aplazado su exigibilidad mientras los trabajadores siguen sufriendo las consecuencias, aquí debidamente probadas. El Tribunal reconoce la importancia de la terminación de la confrontación armada y llama la atención para que la sociedad colombiana asuma la construcción de la Paz y con la fuerza de la movilización imponga la Paz sobre la guerra.

Al respecto reconoce la necesidad de darle pronta implementación a lo pactado en el Acuerdo de La Habana para la terminación del conflicto armado en Colombia y la construcción de una Paz estable y duradera y conmina al Estado colombiano a cumplir prontamente y de buena fe, como su contraparte lo ha hecho.

Para los trabajadores el Acuerdo referido anteriormente, representa un compromiso contundente que debe apropiarse y aplicarse en cada entidad, fábrica, compañía y empresa indistintamente de si su naturaleza es pública o privada o de economía mixta y reconoce lo que para los trabajadores representa en asuntos como la protección a la mujer desde el embarazo, el parto y la lactancia y protección a la primera infancia, reconoce también la urgencia de aplicar lo pactado en cuanto a la modificación del Ministerio del Trabajo para que resuelva en forma pronta y eficaz las querellas presentadas por los trabajadores, reconoce el concepto de formalización laboral que implica que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas, ordena al Estado colombiano brindar capacitación en materia de derechos laborales y sindicales, especialmente para promover los procesos organizativos de los trabajadores como otros procesos organizativos sobre todo de carácter cooperativo; está pactada también la vinculación laboral de las personas en condición de discapacidad física, psicológica y sensorial y la prohibición del despido.

Vincula a las mujeres en la participación de la vida económica de las empresas y demás asuntos de la economía del país; fortalece la inspección móvil como función misional del Ministerio del Trabajo para verificar las condiciones en las que se encuentren los trabajadores, promueve la obligatoriedad de incluir la mano de obra rural para el desarrollo de los planes sostenibles; ordena al Estado colombiano la exclusión urgente a la extrema pobreza y evitar su crecimiento injustificado, buscando la igualdad social progresiva.

Para lo anterior el Estado colombiano se comprometió a adecuar la legislación laboral y el Tribunal resalta la creación de la Jurisdicción Especial para La Paz como mecanismo de jurisdicción restaurativa en el que el Movimiento Sindical es una víctima a quien esta justicia debe brindarle las garantías mínimas de verdad plena, justicia, reparación y garantías de no repetición.

El Tribunal reconoce que la omisión en la aplicación de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo representa un acto violento contra los trabajadores y sus organizaciones sindicales, violencia aplicada como consecuencia de la política contrainsurgente que se ha posicionado en Latinoamérica orientada desde los Estados Unidos de América.

La implementación del Acuerdo de Paz de La Habana, no estará garantizada si el Estado colombiano mantiene la política del Enemigo Interno contra los luchadores sociales, populares, defensores de Derechos Humanos, líderes cívicos, estudiantiles, comunales, indígenas y

campesinos. Es necesario el cambio en la política del Estado, pues Colombia ha alcanzado la terminación del conflicto interno y este cambio normativo y social debe promover la Reconciliación Nacional y la construcción de la Paz estable y duradera. Finalmente el Tribunal reconoce la necesidad de la aplicación del principio internacionalista de la solidaridad de clase y extiende el llamado expuesto en las pruebas testimoniales a todos los sindicatos del mundo a acompañar las luchas de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en Colombia.

En conclusión, el Estado colombiano sí ha violado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, tanto que queda en el ambiente una duda razonable al parecer que ese proceder es una política de Estado, pues ha permanecido en el tiempo, sin que se vislumbre una forma de solución pacífica, todo lo contrario, se apreció con la documental allegada y los testimonios oídos, que los programas, proyectos normativos de todo orden solo buscan la eliminación de lo obtenido, con violación y desconocimiento de los compromisos adquiridos con los tratados y convenios internacionales y en especial del principio del *pacta sunt servanda*, que obliga a Colombia a aplicarlos y respetarlos de buena fe, siendo paradójico que tendiendo una Constitución Política que recoge en su redacción el más puro espíritu democrático de un Estado social de derecho, con clara consagración de garantizar todos los derechos que son propios de la esencia del ser humano, en la práctica no lo hace, los niega y viola.

En tal sentido, se constata que Colombia, incluso viene desconociendo el artículo 4° de su Constitución Política, según el cual: “La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales. Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades.” También, el artículo 13 Superior, que establece que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

Llama la atención al Tribunal, que Colombia desconoce que en la Constitución Política establece en su artículo 25 que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, **de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas** y que en el artículo 53 consagra los principios mínimos fundamentales de derecho de los trabajadores, tales como **la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, que los derechos laborales son ciertos e indiscutibles no son transigibles ni conciliables, primacía de la realidad sobre la formalidad, entre otros**, que en concordancia con el artículo 58 de dicha Carta, donde se consagra que los derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, no pueden ser vulnerados ni desconocidos por leyes posteriores, y sobre todo, que en su artículo 93, con precisión se

indica que los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos prevalecen en el orden interno.

Pero sobre todo, desconoce el Estado colombiano, que en el **Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos**, aprobada mediante Ley 16 de 1972, y en el Protocolo Adicional a esa Convención llamado “Protocolo de San Salvador”, aprobado mediante Ley 319 de 1996, se consagraron los principios de progresividad y prohibición de la regresividad, razón por la cual es un deber respetarlos y aplicarlos, pues de conformidad con el artículo 9° de la Constitución Política, “Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia”, que en palabras de su misma Corte Constitucional, “significa ni más ni menos que nuestro país se acoge en un todo a los principios del derecho internacional que han sido aceptados, no sólo dentro de los parámetros de los tratados Públicos, ya sean éstos bilaterales o multilaterales o de los acuerdos suscritos dentro del marco de los organismos internacionales a los cuales el Estado ha adherido, en particular, la Organización de la Naciones Unidas, ONU-, sino también a aquellos que se derivan de los usos y costumbres internacionalmente consagrados”¹, con lo cual, acepta y hace suyos los principios del *pacta sunt servanda* y *res inter alios acta*, que lo obligan a respetar y cumplir de buena fe lo pactado.

Así entonces, resulta contrario a este bloque de constitucionalidad y a los contenidos materiales de la Constitución, que el mismo Estado, a sabiendas de consagrar el respeto por los derechos adquiridos y derechos fundamentales, a renglón seguido, proceda por acción y omisión a desconocerlos, sin importarle que existen límites puestos por el derecho internacional, que le impiden a Colombia, que sin razones atendibles jurídicamente, haga regresivos los derechos sociales o el nivel de derechos de esta índole ya alcanzados por sus nacionales.

Colombia incurre en una violación directa del artículo 93 de la Constitución, según el cual: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno”, pues, no cabe duda que éstos prevalecen sobre cualquier disposición normativa interna que pretenda disminuir las condiciones o hacer regresivos los derechos sociales obtenidos, tales como los de naturaleza laboral.

El Estado colombiano deja de aplicar no solo por acción, sino por la omisión de control y vigilancia a las empresas privadas, el principio de convencionalidad que es ya jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, expuesta en el caso concreto: **Almonacid Arellano y otros vs. Chile**, donde se desarrolla la prevalencia del Derecho Internacional, al

¹ CORTE CONSTITUICIONAL, Sentencia C - 170 de 2005.

aplicar de manera directa las disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos, inclusive cuando existen normas contrarias de naturaleza constitucional.

Se dijo entonces, en esa sentencia: “que esa línea hermenéutica debía ser aplicada al denominado **"Control de Convencionalidad"** al que alude nuestro más Alto Tribunal en el caso "Mazzeo", citado en el considerando IV) de ese voto, por reenvío a la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictada el 26 de septiembre de 2006 en el caso **"Almonacid Arellano y otros vs. Chile"**”.

Conforme a lo sustancial de este precedente el Estado colombiano desconoce que todas las autoridades públicas deben ejercer el “Control de Convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y sobre todo, “que en esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana”, lo cual es aplicable no solo a los jueces, sino también a todo servidor público y empresa privada.

De tal manera, el Estado colombiano viola y desconoce el criterio hermenéutico del Alto Tribunal americano, según el cual **las normas de la Convención Americana de Derechos Humanos, deben interpretarse de buena fe, conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta el objeto y fin de la Convención Americana, cual es la eficaz protección de la persona humana**, así como mediante una interpretación evolutiva de los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos (conf. CIDH, Caso Ricardo Canese vs. Paraguay, sentencia de 31 de agosto de 2004)², por lo que no queda otra alternativa para este Tribunal que acceder a las pretensiones de la demanda y proferir sentencia condenatoria en su contra por violación permanente de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores representados por las organizaciones demandantes.

En mérito de lo expuesto, el **II TRIBUNAL MUNDIAL PERMANENTE DE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS HUMANOS**, con la autoridad y legitimidad expuesta, dicta la siguiente:

V. SENTENCIA

Primero. Declarar la permanente violación de los derechos humanos fundamentales por parte del ESTADO COLOMBIANO - MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y SUPERINTENDENCIA DE

² Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Ricardo Canese vs. Paraguay, sentencia de 31 de agosto de 2004

SALUD, MINISTERIO DE DEFENSA -POLICÍA NACIONAL Y UNIDAD DE PROTECCION, RAMA JUDICIAL, DEPARTAMENTO DE SANTANDER - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, MUNICIPIO DE GIRÓN - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, COLPENSIONES, FONDO PRESTACIONAL DEL MAGISTERIO, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ - CUNDINAMARCA, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER “UIS”, UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS “UD”, ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL “ETITC”, UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”, HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN GONZÁLEZ VALENCIA, HOY HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, ECOPETROL S.A., MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA, MUNICIPIO DE NEMOCÓN, IMPRENTA DEL DEPARTAMENTO - DE SANTANDER, FÁBRICA DE LICORES DE ANTIOQUIA, y las siguientes empresas y grupos empresariales del sector privado nacional e internacional: S.O.S., INDUSTRIA AGRARIA DE LA PALMA INDUPALMA, DRUMMOND LTD., CARBONES DE LA JAGUA S.A., CONSORCIO MINERO UNIDO S.A., ZANDOR CAPITAL S.A., GRAN COLOMBIA GOLD ELECTRIFICADORA DE SANTANDER, TEAM FOODS COLOMBIA, COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES, ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS, PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIA S.A.S., ACEITES MANUELITA S.A., OPERADORA AVÍCOLA COLOMBIA S.A.S., UNIPALMA S.A., BAVARIA S.A., ARL SURA, COLSEGUROS ARL, ARL LA EQUIDAD, ARL LIBERTY, ARL SEGUROS BOLÍVAR, EPS SANITAS, EPS FAMISANAR, NUEVA EPS, EPS COOMEVA, FIDUPREVISORA, LA PREVISORA SEGUROS, INDUSTRIA AGRARIA DE LA PALMA INDUPALMA, EPS AVANZAR, ACERÍAS PAZ DEL RÍO, POLICLINICA DE BUCARAMANGA y ELECTRIFICADORA DE SANTANDER, NUTRESSA S.A.S, MINESA, EMPRESA MINERA DE CALIFORNIA, BANCOLOMBIA, BANCO BBVA, TEJIDOS SINTÉTICOS DE COLOMBIA TESISOL, FAMISANAR, ARL POSITIVA, COMPAÑÍA DE SEGUROS, ESCUELA TECNOLÓGICA, INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, GERENCIA DE DESARROLLO Y PRODUCCION APIAY, CENTRAL TUMACO EN LIQUIDACION S.A., ARL COLPATRIA CALI VALLE, E.P.S. O.E COMFANDI PALMIRA, A.R.L COLPATRIA, COLPENSIONES, CAFESALUD E.P.S, FAMISANAR, COOMEVA A.R.L e I.P.S, INGENIO CARMELITA S.A., MANUELITA S.A., MARÍA LUISA S.A., CENTRAL TUMACO S.A. EN PROCESO DE LIQUIDACION, INGENIO RISARALDA S.A., INGENIO LA CABAÑA, COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, SERVICIOS DE COSECHA MANUELITA S.A., MAYAGUEZ CORTÉS S.A., CARMELITA CORTE S.A., SOCIEDADES DE ASOCIACIONES SIMPLIFICADAS (S.A.S), AGROPECUARIA CAÑAVERAL GAMA SAS, SERVICIOS AGRÍCOLAS CAÑA FUERTE S.A.S, AGRICOSECHA S.A.S, UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, C.E. JUMBO LLOREDA DISTRIBUCIONES, SIGMA DISTRIBUCIONES, PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA, RAYFELD COLOMBIA S.A.S., SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

AUTÓNOMA DE COLOMBIA, INVERSIONES VILLA GRANDE S.A., MUNICIPIO DE NEMOCON, ARL POSITIVA, EPS COOMEVA, AVON COLOMBIA, MACPOLLO, ARL SURA, EPS CAFESALUD, MOLDES MEDELLÍN LTDA, FRESKA LECHE, TELEBUCARAMANGA, EMPRESAS PUBLICAS DE BUCARAMANGA (LIQUIDADA), MINERA S.A., COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CARGUE & DESCARGUE, ORO Y ARTE EMPRESA UNIPERSONAL, FEDESANTADER, COCA COLA, GRUPO INDUSTRIAL HARINERA DEL VALLE, CONSULTORÍAS DE INVERSIONES S.A. (BRAZO FINANCIERO DEL GRUPO PAZ BAUTISTA Y SUS FILIALES PANAMEÑAS METCALF, SONDRIO, WAENNE, BERLINGS HOLDINGS, FRESNEL Y ARAVALI, CON REGISTRO NOTARIAL PERO SIN REGISTRO MERCANTIL Y NINGUNA TRAYECTORIA EMPRESARIAL EN COLOMBIA Y COMITÉ DE VIGILANCIA DEL ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN COMO ACCIONISTAS Y TAMBIÉN ACREEDORES MAYORITARIOS EN LLOREDA S. A. EN ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN, y ANDES CAST METALS, COPSERVIR LTDA, DROGAS LA REBAJA ,DEFENSORIA DELK PUEBLO REGIONAL BOGOTA, CONSORCIO INYO BAVARIA SERVIENTREGA S.A. URBANAS S.A., DAR AYUDA TEMPORAL URBANIZADORA DAVID PUYANA, EMBOTELLADORA DE SANTANDER COCACOLA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CARGE Y DESCARGE, PHILIP MORRIS, COMPAÑÍA COLOMBIANA DE TABACO (COLTABACO) S.A., BRITISH AMERICAN TOBACCO COLOMBIA S.A.S., Y CARBONES DEL CERREJÓN LLC., a sus trabajadores y sus organizaciones sindicales, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

Segundo. Condenar al Estado colombiano, por la violación flagrante a las normas de la seguridad social y en especial sobre seguridad y salud en el trabajo, al principio de igualdad y de discriminación en el trabajo, por acoso laboral y sexual, al derecho a la libertad sindical, por tercerización y/o deslaborización, inestabilidad en el trabajo, por desplazamiento forzado, lesiones y homicidios, a la jornada de trabajo, a la remuneración legal, desprotección a la maternidad, obstáculo a la jubilación, incumplimiento en la aplicación, vigilancia y control de las normas laborales, y desconocimiento de las normas internacionales en materia laboral y de derechos humanos, lo cual ha realizado por acción y por la omisión en el control y vigilancia de los procedimientos de las empresas privadas relacionadas en el ordinal anterior.

Tercero. Exhortar al Gobierno de la República de Colombia para que adopte todos los recaudos necesarios para garantizar en el país, los derechos conculcados, suprimiendo de inmediato todos los obstáculos y restricciones que han sido denunciados en esta causa y se comprometa a respetar y aplicar de preferencia sobre su normatividad interna, los Convenios Internacionales de la OIT, la Convención Americana de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

Cuarto. Exigir al Gobierno de la República de Colombia, a que prohíba, cese y sancione con el rigor necesario, toda clase de comportamientos antisindicales y especialmente aquellos que se relacionen con el uso de la violencia física y psíquica contra los sindicalistas y trabajadores en general.

Quinto. Dirigirse a cada una de las empresas e instituciones públicas y privadas involucradas en la demanda recibida, para que cesen en sus actos y políticas antisindicales. En el caso de empresas multinacionales, el Gobierno Nacional se dirigirá a la casa matriz.

Sexto. Comuníquese esta sentencia a los demandados y a los organismos internacionales como la ONU, OIT, OEA, Corte Interamericana de Derechos Humanos, y demás organizaciones regionales.

Séptimo. Poner en conocimiento de la Organización Internacional del Trabajo la presente sentencia. Designar a los doctores Gladys Delgado de Rodríguez, Luisa Fernanda Gómez Duque y Rafael Suarez Orjuela, para realizar los trámites de notificación.


Octavo. Comunicar a todo el movimiento obrero organizado, local e internacional, lo resuelto en esta causa.


Redactado en castellano, en la ciudad de Bucaramanga, Colombia, el día 23 de julio de 2017.

Notifíquese y cúmplase.



JOSÉ LUIS CONTRERAS MONTES
Presidente

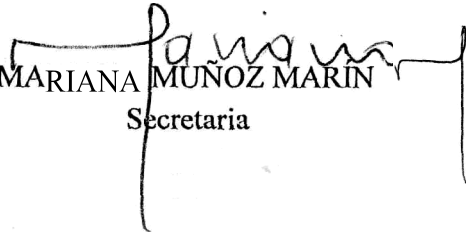

LYDIA GUEVARA RAMÍREZ
Magistrada


ANTONIO GARCÍA MARTÍN
Magistrado


LUIS CARLOS MORO
Magistrado


CÉSAR LANDELINO FRANCO LOPEZ
Magistrado


STEPHEN CHEDAS,
Magistrado


MARIANA MUÑOZ MARÍN
Secretaria