

La serie **DOCUMENTOS DHESC** pretende contribuir al conocimiento que sobre los derechos humanos económicos, sociales y culturales requieren líderes y organizaciones sociales para alimentar sus procesos de exigibilidad de derechos. Por ello, en cada uno de estos documentos se encuentra un desarrollo temático referido al contenido, los principios y características, fundamentación y evolución histórica, instrumentos nacionales e internacionales, herramientas para la exigibilidad social, política y jurídica, análisis de políticas públicas, entre otros aspectos que buscan mejorar los niveles de comprensión y argumentación sobre cada uno de los derechos que componen esta serie.

En este **DOCUMENTO DHESC** se encuentran conceptos e ideas que ayudan a comprender qué es y qué quiere decir tener derecho al trabajo. Además se presentan algunas alternativas de exigibilidad frente a casos de vulneración del derecho humano al trabajo y se observan experiencias de políticas públicas exitosas en la garantía de este derecho.



CS
cinep

DOCUMENTOS DHESC

DERECHO AL TRABAJO

DOCUMENTOS DHESC

DERECHO
AL
TRABAJO



DERECHO AL TRABAJO





Carrera 5ª No. 33 A-08 Bogotá, D. C., Colombia
www.cinep.org.co

EQUIPO DE DERECHOS HUMANOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Natalia Paredes Hernández
Sergio Coronado Delgado
Javier Medina Bernal

TEXTOS

Sergio Coronado Delgado

COORDINACIÓN EDITORIAL

Helena Gardeazábal Garzón

DISEÑO E ILUSTRACIONES

Carlos Cepeda Ríos

IMPRESIÓN

Ediciones Ántropos Ltda.

Bogotá, diciembre 2006

Impreso en Colombia
Printed in Colombia

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. Fundamentación del derecho al trabajo | 7 |
| Ideas para recordar | 21 |
| Ejercicios complementarios | 22 |
| 2. ¿Qué quiere decir tener derecho al trabajo? | 25 |
| Igualdad de condiciones en el trabajo | 28 |
| Remuneración mínima, vital y móvil | 29 |
| Estabilidad en el empleo | 31 |
| Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos legales y facultad de negociar sobre derechos inciertos y discutibles | 31 |
| Preferencia por la situación más favorable al trabajador | 32 |
| Seguridad social | 33 |
| Capacitación y adiestramiento | 33 |
| Descanso | 34 |
| Protección especial a la mujer trabajadora y al trabajador menor de edad | 34 |
| Derechos de libertad sindical: asociación, negociación colectiva y huelga | 35 |
| Ideas para recordar | 38 |

| | |
|--|------------|
| 3. Marco normativo del derecho al trabajo | 39 |
| Ideas para recordar | 56 |
| Ejercicios complementarios | 57 |
| 4. Análisis de la política pública existente y reflexión histórica frente a la garantía del derecho | 63 |
| Antecedentes y recorrido histórico | 65 |
| Contradicciones de la política pública laboral y la garantía del derecho humano al trabajo | 70 |
| La actual política laboral y sus perspectivas | 74 |
| Ideas para recordar | 77 |
| Ejercicios complementarios | 77 |
| 5. Mecanismos de exigibilidad | 81 |
| Exigibilidad social | 84 |
| Exigibilidad política | 85 |
| Exigibilidad jurídica | 88 |
| Ideas para recordar | 92 |
| Ejercicios complementarios | 93 |
| 6. Ejemplos de políticas públicas progresistas | 97 |
| Renta básica: Brasil | 99 |
| Licencia de maternidad: Noruega | 101 |
| Ideas para recordar | 102 |
| Ejercicios complementarios | 103 |
| Bibliografía | 109 |

Amiga, amigo lector:

Este texto hace parte de la serie **DOCUMENTOS DHESC**, destinada a la formación en derechos humanos económicos, sociales y culturales (Dhesc) y dirigida a líderes que hayan participado en procesos de formación en estos temas. El objetivo de la serie es apoyar las actividades de multiplicación y exigibilidad que necesiten desarrollar quienes la reciban.

El contenido de este **DOCUMENTO DHESC** es resultado de la sistematización de diversas experiencias de capacitación que el Centro de Investigación y Educación Popular (Cinep) ha animado con hombres y mujeres líderes de sectores urbanos, campesinos, afrocolombianos, indígenas y estudiantiles, entre otros, de distintas regiones de Colombia. En esta publicación se ofrecerá una lectura sencilla sobre el derecho humano al trabajo, a partir de dichas experiencias pedagógicas.

En las siguientes páginas se pretende resolver interrogantes como: ¿por qué el trabajo es un derecho humano?; ¿qué quiere decir tener un derecho al trabajo?; ¿qué se puede hacer frente a un caso de violación del derecho al trabajo?; ¿cuáles experiencias de exigibilidad sobre este derecho han sido exitosas?

Esta publicación se concibe como una herramienta útil para la exigibilidad de los derechos humanos económicos, sociales y culturales en general, y del derecho al trabajo en particular, pues presenta tanto los fundamentos de este derecho como los instrumentos y mecanismos para exigir su cumplimiento.

Acompáñenos en el camino de la exigibilidad y la realización de los derechos humanos, acerquémonos al derecho al trabajo.

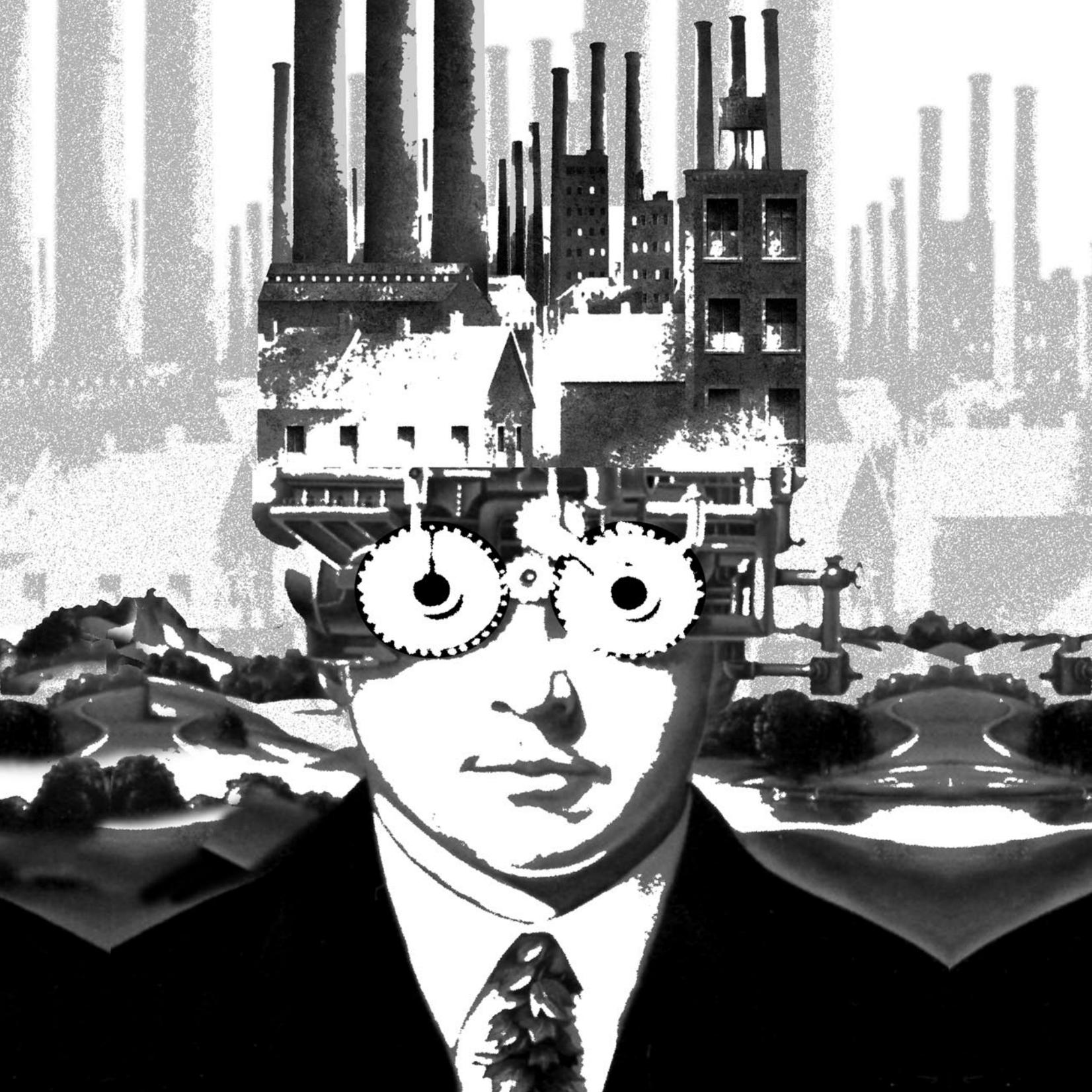
Cordialmente,

**Equipo Dhesc
Cinep**

1 FUNDAMENTACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

OBJETIVOS

- Presentar una reseña sobre la evolución del trabajo a través de la historia de la humanidad.
- Examinar algunas de las conquistas más importantes de los trabajadores en la lucha por el reconocimiento de sus derechos.
- Sustentar por qué el trabajo es un derecho humano y señalar algunas consecuencias de esta situación.





Qué es el trabajo? ¿Existiría la humanidad sin el trabajo de las mujeres y los hombres? Imagínense un mundo sin trabajo. Una sociedad en la cual las mujeres y los hombres no utilicen sus capacidades para producir bienes, servicios, ideas y otras cosas. Imagínense un mundo en el cual nadie trabaje, nadie haga nada y nadie reciba ninguna remuneración por hacer algo.

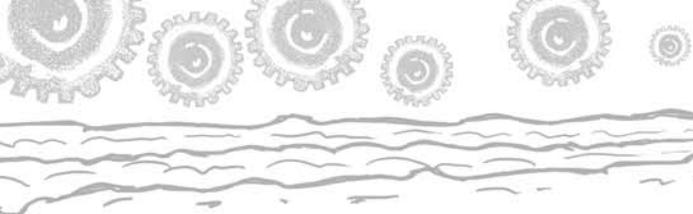
Es difícil concebir un mundo así. El trabajo siempre ha sido considerado como uno de los elementos fundamentales dentro de las sociedades. Por medio de él se produce y distribuye la riqueza, se transforma la naturaleza y el mundo que nos rodea. Además, dentro de las sociedades, también es entendido como un elemento que genera sociabilidad y armonía: es uno de los canales por medio de los cuales el ser humano se relaciona con sus semejantes.

El trabajo cumple simultáneamente diferentes funciones. En primer lugar, es

un medio para la satisfacción de las necesidades básicas. En segundo lugar, es un espacio en donde hombres y mujeres se relacionan entre sí, y finalmente es un mecanismo para la distribución de la riqueza dentro de una sociedad.¹

El trabajo puede entenderse como una necesidad humana, sobre todo en la medida en que las personas lo requieren para poder subsistir. En sociedades como las nuestras es un factor que crea riqueza. La economía depende de la actividad de las personas que trabajan en todos los sectores; sin su actividad no sería posible el funcionamiento de la sociedad, el Estado, las instituciones públicas o privadas, las empresas, el sector agrícola, los centros educativos, entre otros espacios de la vida. En resumidas cuentas: sin el trabajo de las personas la sociedad que hoy conocemos sería imposible.

¹ Gustavo González, *Concepciones del trabajo: de pena a virtud*, Bogotá, Universidad de los Andes, 2002, p. 12.



De acuerdo con lo anterior, toda sociedad necesita del trabajo de los seres humanos para su funcionamiento, así como los seres humanos necesitan del mismo para poder subsistir. En nuestros días el trabajo debe ser remunerado, y de esta remuneración depende que las personas puedan acceder a los bienes y servicios más importantes: alimentos, vestido, útiles escolares, medicamentos, vivienda, servicios públicos como agua, luz, teléfono, entre otros. Si la gente no tiene la posibilidad de trabajar, ¿cómo puede acceder a todos los bienes necesarios para vivir?

El trabajo, además de ser una necesidad humana, es una necesidad humana fundamental. Cuando el ser humano tiene trabajo, tiene la posibilidad de garantizar otras necesidades básicas; si el ser humano no lo tiene, la garantía de satisfacer otras necesidades básicas se dificulta.

A pesar de que actualmente el trabajo es reconocido como una necesidad humana que requiere una atención especial por

parte de los Estados, este reconocimiento no se ha dado siempre en la historia de la humanidad.

La historia de la humanidad se relaciona a la vez con la historia del trabajo. El hombre siempre ha desarrollado labores y actividades que podemos definir como trabajo. Sin embargo, no siempre el concepto de trabajo se entendía como un elemento central de las sociedades. En la antigüedad, la idea de trabajo se asociaba con labores denigrantes que tenían que cumplir los esclavos, debido a su misma condición.

En las sociedades antiguas, como Grecia y Roma, el trabajo físico era visto como algo deshonroso. Cumplían este tipo de actividad solamente quienes tenían la desgracia de ser esclavos. El sustento de la sociedad eran los mismos esclavos; toda la sociedad dependía del trabajo que ellos realizaban. Pero quienes más dependían de su trabajo eran los hombres que se dedicaban al pensamiento y a la reflexión.



La actividad intelectual que ellos realizaban, que hoy consideramos como trabajo, no era considerada así por los antiguos. Únicamente era considerado trabajo el esfuerzo físico de una actividad que dejaba un producto material. El trabajo era someter el cuerpo a la actividad física.

Pero no solo los esclavos desarrollaban actividades físicas; también existía el trabajo asalariado, el trabajo libre.

El concepto del trabajo, tal como lo conocemos hoy, no existía en la antigüedad. Roma, la civilización que legó al mundo su amplia tradición jurídica, no reguló mediante el Derecho las relaciones sociales derivadas del trabajo, con lo cual restó importancia al papel que cumplía el trabajo en la sociedad romana.²

² Guido de Ruggiero, *El concepto del trabajo en su génesis histórica*, Buenos Aires, La Pléyade, 1973, p. 25.

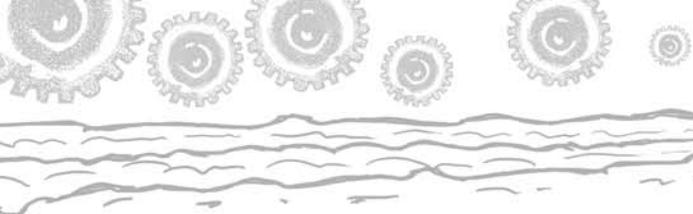
El esclavismo siguió siendo una práctica común hasta hace algunas décadas. En Colombia solo se erradicó a partir del año 1851.

Aunque la concepción romana del trabajo perduró en el mundo occidental durante siglos, en la historia existieron momentos, sociedades e ideologías que reconocieron al trabajo su importancia en la vida de las sociedades. Por ejemplo, en las raíces del cristianismo se entendía

el trabajo como uno de los castigos que debía cumplir el hombre por cometer el pecado original. Pero al mismo tiempo como el encargado de redimir al ser humano en su relación con Dios.³

La concepción del trabajo como pena, como castigo, fue una constante por muchos años. Aunque la sociedad antigua fue cambiando lentamente hacia otros estadios de la humanidad, la esclavitud continuó su curso. En la medida en que existía el trabajo esclavo y las personas esclavas eran discriminadas dentro de las

³ *Ibid.*, p. 28.



sociedades, el trabajo tampoco se valoraba como una virtud. En la Edad Media, por ejemplo, existía poca movilidad social. Los siervos seguirían siendo siervos y los señores y amos lo serían por muchos siglos. El trabajo sostenía la sociedad medieval, pero no era considerado como un valor. Ser trabajador era un destino del cual difícilmente se podía escapar.

Sin embargo, en este estático escenario medieval comenzó a surgir un grupo social que no era ni siervo ni amo, y su acción se encargó de transformar el trabajo y la concepción que se tenía sobre él. El grupo social del cual estamos hablando es la burguesía.

Los burgueses eran llamados así porque vivían en los "burgos" o barrios de las ciudades medievales europeas. Ellos practicaban trabajos "libres", es decir, que no dependían de ningún amo o señor feudal para desarrollar sus actividades. Principalmente, eran comerciantes y artesanos que comenzaron a probar nuevas rutas

y a participar con fuerza en el comercio. La diferencia de este grupo social con los amos y los siervos que vivían en la Edad Media fue el ahorro. Los burgueses comenzaron a guardar las riquezas producto de su trabajo libre en el comercio. El dinero que ahorraban lo prestaban y cobraban por prestarlo. Entonces, ¿qué tiene que ver la burguesía con la historia del trabajo? Si la burguesía no hubiera desempeñado ese papel en la historia, el trabajo, tal como lo conocemos hoy, tampoco existiría.

Fue la burguesía el grupo que promovió la superación de la Edad Media y de la mentalidad feudal. Fue ella el grupo social que transformó el modo de producción de la riqueza en el mundo occidental.

Cuando pensamos en el trabajo, una de las imágenes que viene a nuestras mentes es la gran fábrica, donde los obreros trabajan todo el día produciendo diversas cosas. Esto no fue siempre así. En la Edad Media, por ejemplo, no existían ni fábricas ni industrias; fue durante la revolución



industrial cuando aparecieron, y con ellas una nueva forma de generación de trabajo: el asalariado.

En el siglo XVIII comenzaron a surgir las primeras fábricas en Europa. Ellas necesitaban obreros, mano de obra que pudiera operar las máquinas que recientemente se habían inventado.

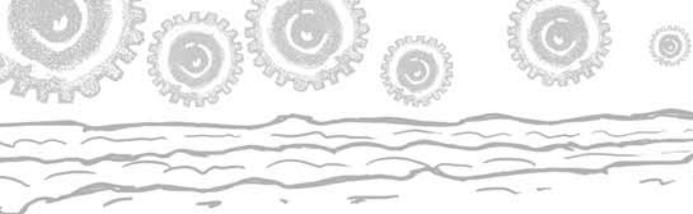
La revolución industrial comenzó en Inglaterra porque este país tenía los medios técnicos precisos: un fuerte apoyo estatal y una red comercial amplia y variada. Los cambios económicos, incluidos una mayor distribución de la riqueza, el aumento del poder de la clase media y la pérdida de importancia de la tierra como fuente esencial de riqueza y poder (...) contribuyeron a que la Revolución Industrial empezara en este país. Las primeras fábricas aparecieron en 1740 y se concentraron en la producción textil.

Tomado de Enciclopedia Encarta.

La producción feudal (cultivos agrícolas y artesanías, principalmente) dejó de ser el modelo para la producción de riqueza en esta época, y fábricas e industrias emergieron como forma de producción principal de los bienes que necesitaba la sociedad: vestidos, alimentos, utensilios, etcétera. Los artesanos fueron lentamente desplazados por las industrias que brindaban a la sociedad los bienes que demandaba.

Y con las industrias vinieron los obreros. Como ya señalábamos, las nacientes fábricas tenían la necesidad de mano de obra, de gente que trabajara en ellas. Así fue como surgió el proletariado, un amplio grupo social que comenzaba a engrosar las filas de los asalariados europeos.

Las condiciones en las que laboraban eran muy difíciles. Obreros y obreras trabajaban más de catorce horas, la salubridad de las fábricas era precaria y los salarios no alcanzaban para satisfacer sus necesidades.



“Más de la mitad de sus ingresos se destinaba a la alimentación y, dentro de este capítulo, el pan absorbía la mitad de la suma gastada diariamente (lo que equivale a decir que en él se consumía la cuarta parte del salario). La otra mitad del dinero gastado en alimentos se destinaba a comprar una sardina salada para el desayuno (los niños solo tomaban pan y un vaso de agua), habichuelas para la comida y patatas para la cena, más el aceite que servía para condimentar estos alimentos y dar luz en el candil. La carne estaba prácticamente ausente de la alimentación popular. Su vestido era de algodón o paño de borras, camisa de algodón, alpargatas y una gorra de paño”.

Tomado de: Joseph Fontana, *Cambio económico y actitudes políticas en la España del siglo XIX*, Barcelona, Ariel, 1975, p. 85.

Este relato cuenta cómo vivían los obreros españoles, pero todos los obreros y obreras de la Europa de los siglos XVIII y XIX vivían en condiciones similares. Los salarios eran bastante bajos, no tenían ninguna garantía ni estabilidad, el patrón, o dueño de la fábrica, podía contratarlos y despedirlos a su antojo y para ellos y ellas prácticamente no existía.

Toda esta situación hizo que los asalariados reflexionaran sobre sus condiciones de trabajo, lo que sirvió para comenzar a

configurar lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.

¿Cuáles eran las peticiones de los trabajadores de esa época? Si sus condiciones eran precarias, sus demandas consistían en superar esa precariedad: una remuneración justa, capacitación y educación, una jornada máxima de trabajo, descanso adecuado, condiciones salubres dentro de las fábricas, entre otras. ¿Cómo comenzaron a solicitar el cumplimiento de estas demandas?



Trabajadores y trabajadoras no contaban con muchos medios para presionar a los patronos y dueños de las fábricas en sus demandas.

Si algún trabajador reclamaba ante el patrón por los abusos que cometía, era despedido inmediatamente. Los trabajadores observaron que su fuerza se

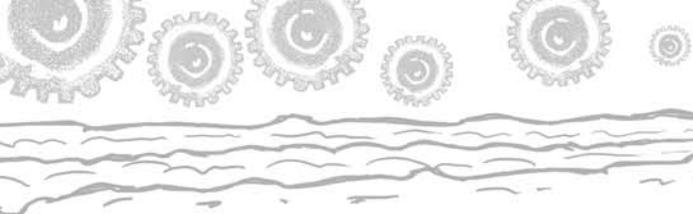
encontraba en el trabajo que realizaban: los patronos necesitaban del trabajo de los obreros.

Los obreros debían amenazar a los patronos con retirar su fuerza de trabajo para que éstos accedieran a sus demandas. No podían hacerlo de forma individual; si querían resultados, tenían que hacerlo

La primera huelga de la historia: Egipto, año 1166 a.c.

La situación no fue nada fácil, pero los obreros finalmente lograron un acuerdo con las autoridades ante quienes reclamaban comida, bebida y ropa, y que se elevara con urgencia su nota de reclamos ante las máximas jerarquías del Estado: el Primer Ministro (sustituto en ausencia del rey) y el propio Faraón. El reporte del escriba comenta: "... los trabajadores traspasaron los muros de la necrópolis (se pusieron en huelga) diciendo: 'Tenemos hambre, han pasado 18 días de este mes... hemos venido aquí empujados por el hambre y por la sed; no tenemos vestidos, ni grasa, ni pescado, ni legumbres. Escriban esto al faraón, nuestro buen señor, y al visir, nuestro jefe: ¡que nos den nuestro sustento!'. Los obreros pasaban hambre y los alimentos eran de mala calidad. El límite de tolerancia de aquellos primitivos trabajadores se había rebasado, razón por la cual tomarían una decisión histórica: dejar de trabajar y reclamar el pago de sus haberes. Se había producido la llamada primera huelga de la historia.

Tomado de: www.egiptomania.com



colectivamente. De esta forma surgió la cesación del trabajo (huelga o paro) como forma de presión de los trabajadores sobre los empleadores.

Así comenzaron las primeras huelgas de la modernidad. Los trabajadores cesaban colectivamente sus actividades y obligaban a los patronos a ceder ante sus demandas. No era un proceso fácil, no existían normas que protegieran a los trabajadores que realizaban estas acciones. Pero gracias a su esfuerzo se fue configurando uno de los elementos centrales del derecho al trabajo: la huelga.

Poco a poco fueron apareciendo asociaciones de trabajadores que emprendían acciones conjuntas, como huelgas y negociaciones con los dueños de las fábricas. Estas asociaciones eran lo que conocemos hoy como sindicatos.

La historia del sindicalismo es casi tan antigua como la historia de la industria. El sindicalismo es la forma de asociación

de los trabajadores para la lucha por sus intereses.

El sindicalismo es la forma de asociación de los trabajadores para la lucha por sus intereses

El sindicalismo tuvo también una expresión internacional. En el año 1864 fue fundada la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT), en el marco de la Primera Internacional Socialista. Esta asociación fue inspirada por Carlos Marx y Federico Engels, entre otros defensores de los intereses de la clase laboriosa. Según ellos, los trabajadores eran la clase social destinada a asumir el control del Estado por medio de la revolución. Este pensamiento se conoce como el socialismo, y se oponía a las tesis del liberalismo de la época.

Más allá de la ideología de la Primera Internacional, la AIT fue un importante espacio para los trabajadores sindicalizados. Allí definieron las prioridades del movimiento obrero internacional y las



demandas que se presentarían a los empleadores. Una de las más conocidas era la de los tres 8: 8 horas de trabajo al día, 8 horas de descanso y 8 horas de capacitación o educación de los trabajadores.

Los derechos de asociación, huelga y negociación no eran reconocidos por los Estados, y así los trabajadores no tenían ningún tipo de protección por parte de los jueces o los poderes públicos. Lentamente algunos países fueron reconociendo ciertos derechos a los asalariados, como fruto de las mismas luchas de los trabajadores. Por ejemplo, en el año 1886 el gobierno de los Estados Unidos reconoció a los trabajadores ocho horas de jornada laboral. El resultado de todos estos esfuerzos sería reconocido más adelante, en el año 1919, cuando se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT nace después de la primera guerra mundial, como respuesta a la preocupación de los Estados y las organizaciones de trabajadores por la precaria situación

humanitaria en la cual se encontraban: “existen condiciones de trabajo que entrañan (...) injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”⁴. Existían también otras preocupaciones que dieron pie para la formación de la OIT, como el temor a que se generaran conflictos sociales motivados por la situación de los trabajadores y la necesidad de generar una competencia económica sana entre los países que adoptaran medidas de protección frente a sus trabajadores⁵.

La OIT es una organización tripartita en la cual tienen representación los Estados, los trabajadores y los empleadores. En el año 1946 se convirtió en uno de los organismos especializados de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y su desarrollo ha sido de gran importancia para definir parámetros mínimos de garantías y protección a los trabajadores en el mundo entero. La entidad ha concertado una serie de con-

4 Preámbulo de la Constitución de la OIT.

5 Organización Internacional del Trabajo. “Historia de la OIT”. Disponible en: www.ilo.org

¿Qué se conmemora el primero de mayo?

El primero de mayo es el día internacional del trabajo. En esta fecha los trabajadores y trabajadoras se manifiestan sobre las condiciones de empleo en las que viven y les recuerdan a los gobiernos y la sociedad en general la importante labor que desarrollan. Es una fecha de conmemoración de los asalariados del mundo entero, por los hechos que vivieron los trabajadores norteamericanos en el año 1886.

El primero de mayo de 1886, Albert Parsons, líder de la organización laboral “Caballeros del Trabajo de Chicago”, dirigió una manifestación de 80.000 trabajadores por las calles de Chicago, para pedir la reducción del horario laboral a ocho horas diarias. En los siguientes días se unieron a esta demanda 350.000 trabajadores de toda la Unión Americana, que iniciaron una huelga nacional que afectó a más de mil fábricas. La unión de los trabajadores causó mucha alarma entre los industriales y en la prensa, pues vieron en las manifestaciones el inicio de una “revolución”. El 4 de mayo se realizó una protesta en las calles de Chicago, en donde participaron más de 2.500 trabajadores, y luego de la intervención de la policía se produjeron graves disturbios en donde murieron algunos policías y trabajadores. Después de este suceso, Parsons y otros cuatro líderes de la protesta obrera que comenzó en ese primero de mayo fueron arrestados, judicializados y posteriormente ejecutados. Años después, la justicia norteamericana declaró su inocencia y condenó a quienes ordenaron su ejecución.

Hoy se celebra el primero de mayo en memoria de los luchadores de Chicago, por su entrega en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Tomado de: <http://sepiensa.org.mx>



venios que tienen aplicación en los países miembros y que además se ratifican en sus legislaciones internas. Colombia ha ratificado un gran número tales convenios, entre los que figuran los relativos a la protección de los trabajadores, el trabajo infantil y el trabajo de los menores de edad.

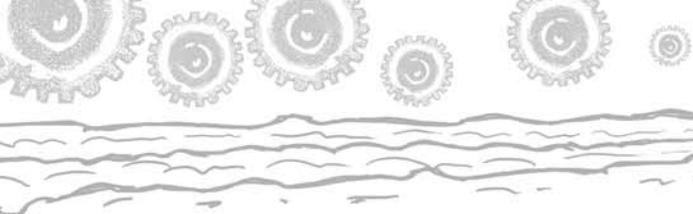
Los convenios de la OIT han orientado la legislación laboral en todo el mundo. En Colombia, por ejemplo, dichos instrumentos fueron la base para la expedición del Código Sustantivo del Trabajo en el año 1950. El Código es el conjunto de normas que regula las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Antes de tales normas, las relaciones laborales se regulaban por los principios del derecho civil.

Incluso, años después, con la expedición de la Constitución Política de 1991, en la cual se consagró el derecho al trabajo, se tomaron en cuenta los postulados y principios definidos en los convenios de la OIT.

Sin embargo, la garantía del derecho al trabajo no depende exclusivamente de las normas que regulan sus contenidos. En los últimos años, la humanidad ha vivido una serie de cambios en el modelo de producción económica. Las fábricas de las que hablábamos anteriormente han dejado de existir.

El cambio del modelo de producción en serie (conocido como fordismo) por uno en donde el trabajador adquiere otras funciones y deja de ser imprescindible para las fábricas, hace que se alteren también las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Este nuevo modelo de producción se conoce como posfordismo.

Esta situación, que comenzó a vivirse en la década de los setenta, gracias a las revoluciones tecnológicas y la aparición de la informática y la robótica, entre otras disciplinas posmodernas, ha planteado una serie de retos para la garantía del derecho al trabajo (entre ellos la política de

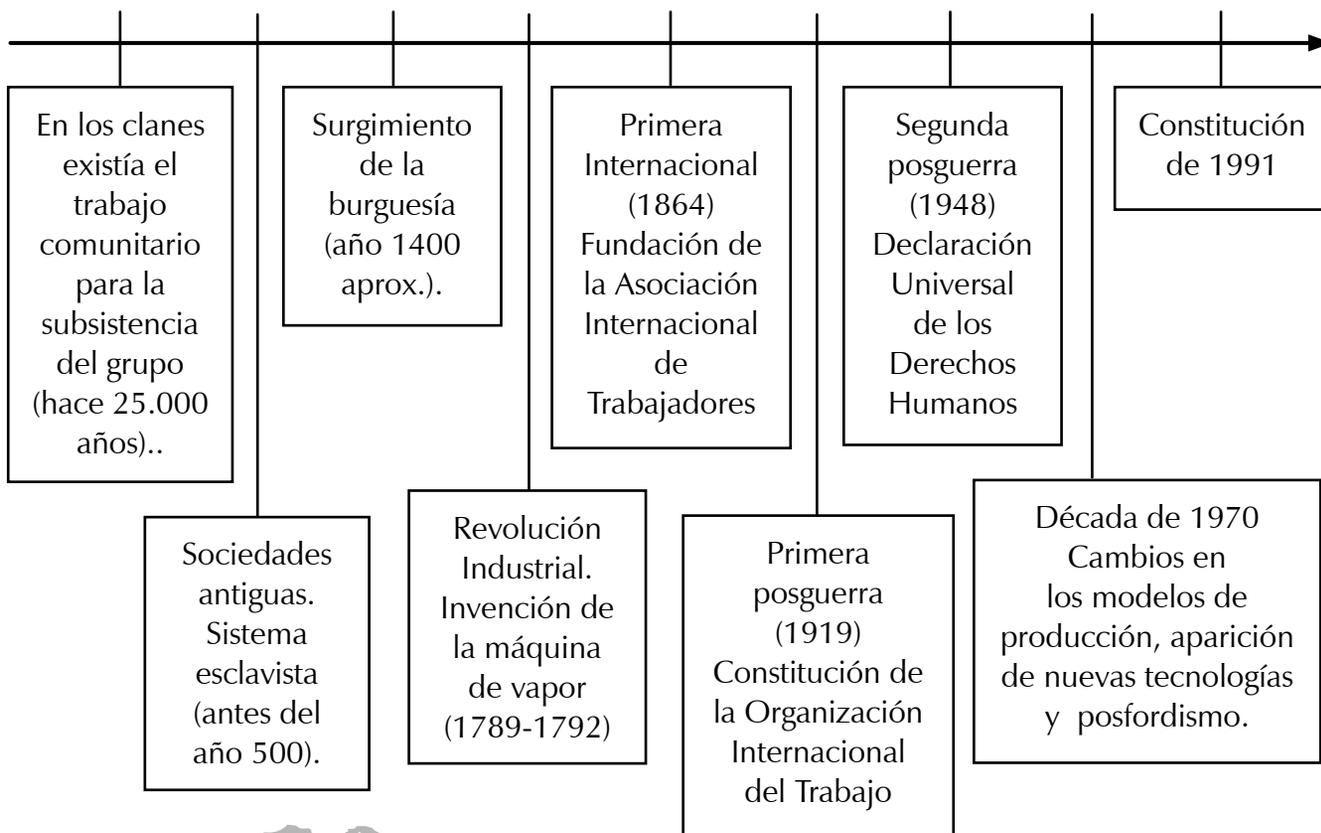


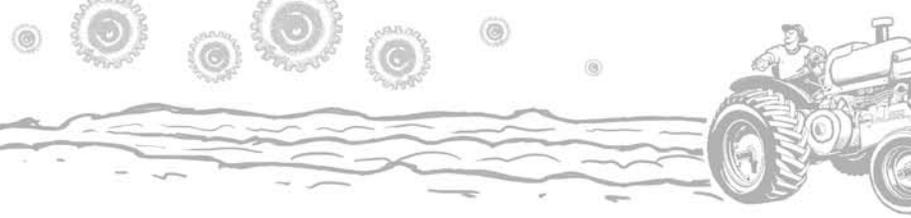
flexibilización laboral) que abordaremos en el análisis de la política pública.

Hemos hecho un recorrido por la fundamentación filosófica, social, histórica y

política del derecho al trabajo. Después de los ejercicios hablaremos del contenido del derecho al trabajo, utilizando los conceptos que ya hemos desarrollado.

El trabajo en la historia de la humanidad





IDEAS PARA RECORDAR:

- El trabajo es una necesidad humana, que a su vez permite la satisfacción de otras necesidades, como la alimentación, la vivienda, el vestido y la educación.
- No siempre se ha considerado al trabajo como un derecho humano. En otros momentos de la historia se estimaba como un castigo, una obligación o una virtud. La comprensión del trabajo como un derecho humano se explica por las luchas que desarrollaron los trabajadores a través de la historia.



EJERCICIOS COMPLEMENTARIOS



1. Lectura

Bananización

“Eran no más que perdidas aldeas de la costa de Colombia, un callejón de polvo entre el río y el cementerio, un bostezo entre dos sueños, cuando el tren amarillo de la United Fruit Company llegó desde la mar. Tosiendo humo, el tren atravesó los pantanos y se abrió paso en la selva, y al emerger en la fulgurante claridad anunció, silbando, que la edad del banano había nacido.

Entonces toda la comarca despertó convertida en inmensa plantación. Ciénaga, Aracataca y Fundación tuvieron

telégrafo y correo y nuevas calles con billares y burdeles; y por millares acudían los campesinos, olvidaban la mula en el palenque y se hacían obreros.

Durante años esos obreros fueron obedientes y baratos y machetearon malezas y racimos a menos de un dólar por día, y aceptaron vivir en inmundos barrancos y morir de paludismo o tuberculosis. Después, formaron sindicato”.

Tomado de: Eduardo Galeano,
Memoria del fuego III.
El siglo del viento, México, Siglo
XXI Editores, 1986, pp. 88-89.



Este relato de Eduardo Galeano se refiere al cambio que sufrió una región de la Costa Atlántica de nuestro país con la llegada de la industria del banana. Allí se describen los cambios que vivieron los pobladores de esta zona y expone sus dificultades. Tomando como base el relato, sus conocimientos propios sobre este tema y los contenidos desarrollados en esta primera parte del DOCUMENTO DHESC, responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué ventajas y desventajas trajo la industria bananera para los habitantes de esta región?

2. ¿En qué condiciones vivían los trabajadores? ¿Eran dignas?, explique por qué.

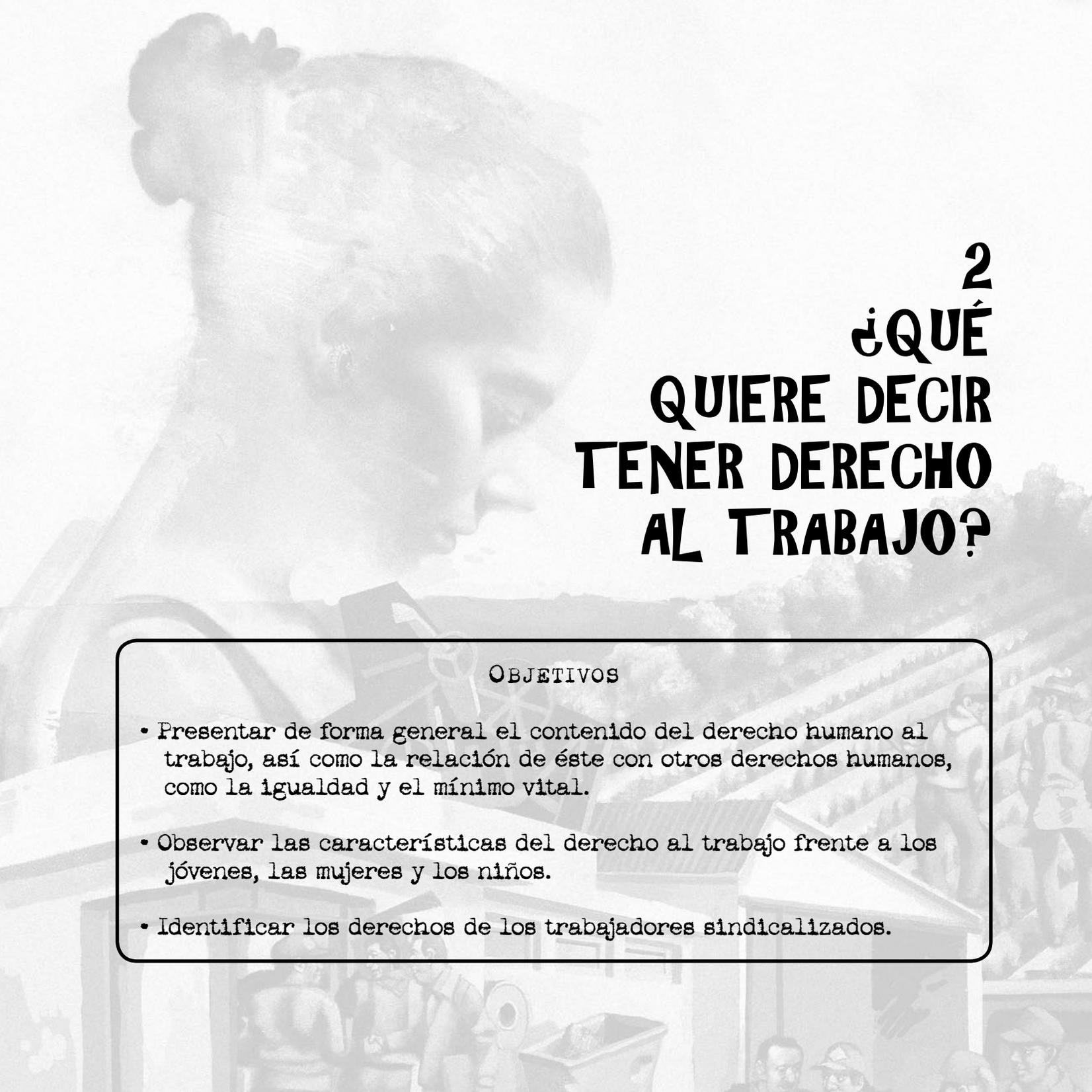


3. ¿Qué hicieron los trabajadores para enfrentar su situación? ¿Cómo continuaría usted desarrollando la historia? ¿Qué cree que pasó después?

4. La línea del tiempo

Tomando como base la línea del tiempo (“El trabajo en la historia de la humanidad”), desarrolle su propia línea del tiempo sobre la historia del trabajo en su municipio o ciudad.

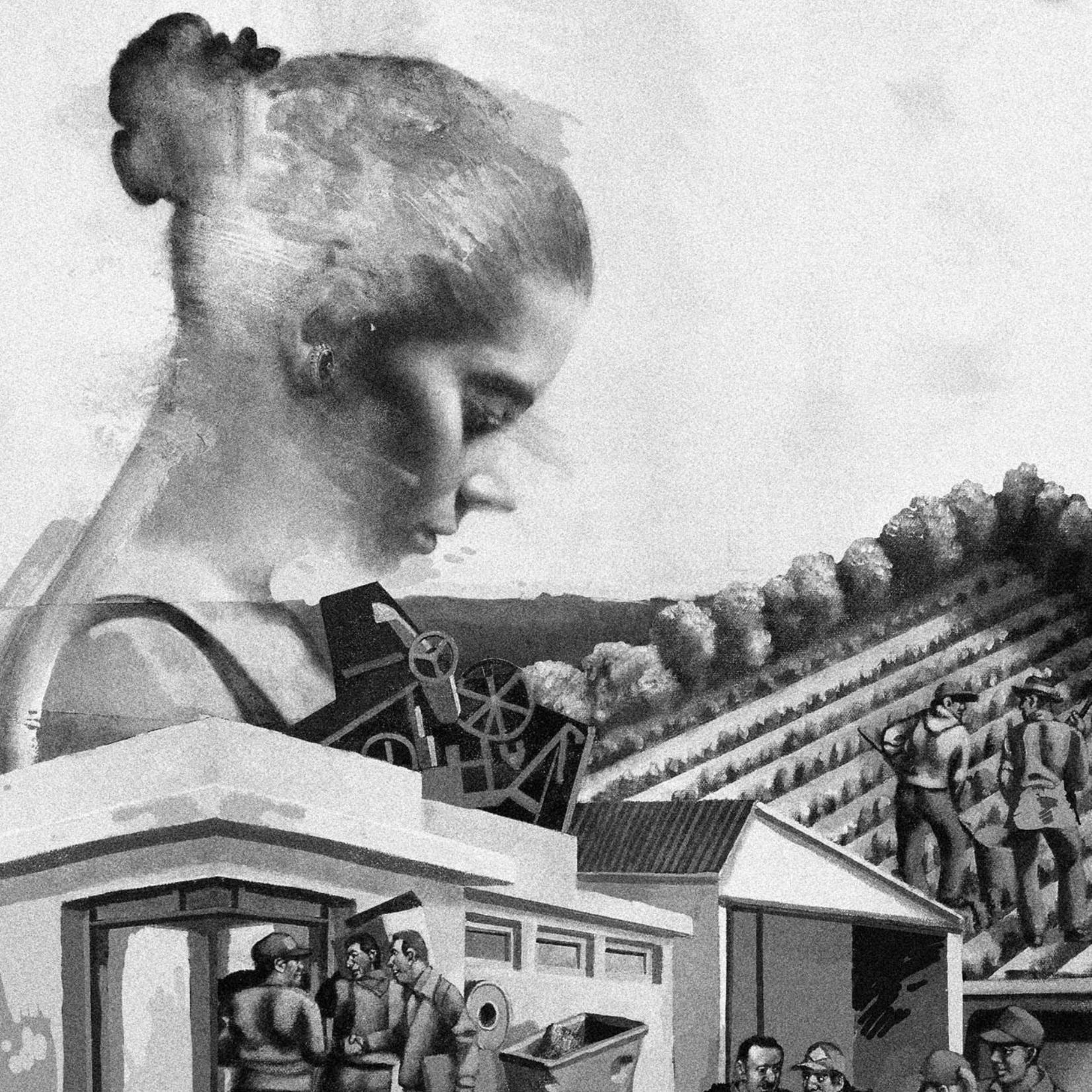
En los espacios en blanco se deben ubicar los acontecimientos más importantes que usted recuerda, o aquellos que usted considera determinantes en la historia del trabajo. Por ejemplo, el año en el que pusieron la primera fábrica en su municipio, la primera huelga de trabajadores que usted recuerde, la función de los sindicatos, etcétera. En caso de que no los recuerde, puede preguntar a otras personas, revisar libros o periódicos viejos, etcétera.



2 ¿QUÉ QUIERE DECIR TENER DERECHO AL TRABAJO?

OBJETIVOS

- Presentar de forma general el contenido del derecho humano al trabajo, así como la relación de éste con otros derechos humanos, como la igualdad y el mínimo vital.
- Observar las características del derecho al trabajo frente a los jóvenes, las mujeres y los niños.
- Identificar los derechos de los trabajadores sindicalizados.



Hemos avanzado en observar la evolución del derecho al trabajo a través de la historia y la importancia de acoplarlo a las necesidades humanas y las relaciones entre los hombres. Ahora vamos a responder a la pregunta que formulamos en el título: ¿qué quiere decir tener derecho al trabajo?

El interrogante nos lleva a una reflexión bastante amplia que nos dará elementos para definir el contenido del derecho al trabajo. La importancia de la respuesta radica en saber qué se puede exigir frente al derecho al trabajo.

Para que exista garantía del derecho al trabajo tiene que existir una oferta de trabajo, es decir, el mercado laboral debe ofrecer puestos nuevos y vacantes a los hombres y mujeres que necesiten desarrollar actividades productivas con el fin de satisfacer sus necesidades.

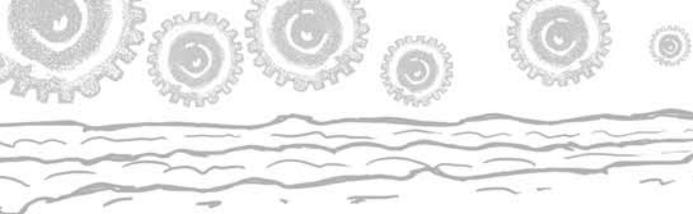
El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, define como

obligación del Estado tomar medidas adecuadas para garantizar el derecho al trabajo, entendido como el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Frente al derecho al trabajo la principal obligación del Estado es destinar recursos para ofrecer oportunidades de trabajo a los ciudadanos. En la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas se reafirma la obligación jurídica de los Estados de “tomar medidas dirigidas al logro del pleno empleo”.⁶

Una de las principales medidas para lograr este objetivo es que los Estados dispongan de medios suficientes para orientar y asesorar a los ciudadanos en la búsqueda de un empleo. El desempleo es la principal situación de vulneración del de-

⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *El derecho al trabajo*, Observación General No. 18, E/C.12/GC/18.



recho al trabajo que se vive en sociedades como las nuestras. Los ciudadanos pueden exigir a la Nación, mediante diferentes acciones de exigibilidad, el cumplimiento de esta obligación internacional.

Igualmente, la Observación General No. 18 sostiene que otro contenido fundamental del derecho al trabajo, que se encuentra lejos de lograrse, es el de la libertad de elección del trabajo. Todos los seres humanos tienen la potestad de escoger libremente el trabajo que deseen realizar. Lamentablemente, prácticas como el trabajo forzado desvirtúan este contenido del derecho humano al trabajo. Ante todo, el trabajo, desde la perspectiva de los derechos humanos, debe prestarse en condiciones de dignidad.⁷

Además de la oferta permanente de empleo y del respeto de la libre elección del trabajo, el Estado, en los instrumentos internacionales, asume otras obligaciones

que definen el contenido del derecho al trabajo. Eso quiere decir que las condiciones en que se ofrece el trabajo no son un asunto de libre determinación del empleador, bien sea público (el Estado), o privado (particulares, empresarios, entre otros). Por tratarse de un derecho humano, el trabajo exige ser realizado en condiciones particulares. Estas condiciones constituyen el contenido del derecho. Una vez que la persona entra en una relación laboral, dentro de ella deben respetarse las siguientes garantías:

1. Igualdad de condiciones en el trabajo

La igualdad, además de ser un derecho fundamental de todos los seres humanos, es un principio que orienta las relaciones laborales. Cuando hablamos del derecho al trabajo se entiende que el trato a los trabajadores debe darse en condiciones de igualdad: cualquier tipo de discriminación que se cometa cuando la persona va a tomar un empleo se considera violatoria del

⁷ Ibidem.



principio de igualdad.⁸ Sin embargo, este principio contiene una excepción.

En materia de igualdad, la regla que se aplica sostiene que “se debe dar trato igual a los iguales y un trato desigual a los desiguales”.⁹ Esto quiere decir que cuando existan tratos desiguales para los trabajadores y trabajadoras se deben sustentar en sus condiciones de desigualdad y en el fin legítimo que se persigue con el trato diferenciado.

Por ejemplo, Juan y Pedro son empleados de la misma fábrica de textiles, llevan el mismo tiempo trabajando y cumplen las mismas funciones. Sin embargo, a Pedro se le permite llegar al lugar del trabajo hasta media hora después del comienzo de la jornada laboral definida en el reglamento de trabajo. Esta diferenciación en el trato se realiza porque Pedro, debido

a una incapacidad física, utiliza una silla de ruedas para desplazarse, por lo que debe emplear más tiempo en llegar al lugar donde se encuentra la fábrica. El fin legítimo de este trato diferenciado es el de reconocer que existen distintas condiciones objetivas entre Juan y Pedro y que por lo tanto se aplica un trato desigual que pretende igualar estas condiciones objetivas diferentes.

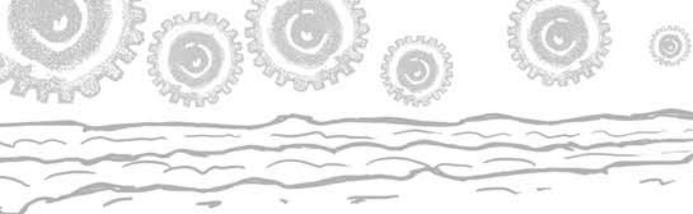
El principio de igualdad tiene desarrollos específicos en la prohibición de la discriminación de cualquier tipo: salarial, por razones de género, por orientación sexual y por discapacidades físicas. Cualquier trato diferenciado frente a los trabajadores debe perseguir un fin legítimo, es decir, superar las condiciones objetivas de desigualdad.

2. Remuneración mínima, vital y móvil

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que garantice

⁸ La Observación General No. 18 señala que deben erradicarse todas las formas de discriminación laboral basadas en conceptos de raza, color, religión, opinión política, estado de salud, orientación sexual, estado civil o cualquier otro asunto.

⁹ Defensoría del Pueblo, *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*, Bogotá, Defensoría del Pueblo, 2006, p. 57.



tanto a él como a su familia una existencia digna. La remuneración o salario por la realización del trabajo es una de las diferencias que existe entre trabajo libre y trabajo esclavo: los esclavos no recibían ninguna remuneración por su trabajo. Incluso hoy, cuando se denuncian formas contemporáneas de esclavitud, se refieren a trabajos en los cuales la remuneración es tan precaria que no garantiza una existencia digna para quien la recibe.

La remuneración mínima fijada por el gobierno define una cantidad de dinero como remuneración límite para los contratos laborales, dirigida a impedir que por medio de una relación laboral se pague por debajo de esta cifra. Así se evita que los salarios sean determinados de forma arbitraria por el empleador.

La remuneración salarial, además, debe ser proporcional a la cantidad y calidad de trabajo que realice un empleado. Si dos trabajadores ejecutan la misma cantidad de trabajo y su calidad y resultados son

iguales, la remuneración que reciben debe ser la misma.¹⁰

Cuando se habla de remuneración vital se hace referencia a la relación que existe entre el salario que gana un trabajador y las condiciones en las que viven él y su familia. El trabajador o trabajadora recibe una remuneración mínima y vital cuando puede asegurar una existencia digna para él y su familia. La existencia digna no se limita solamente a la subsistencia de las personas –por ejemplo, alimento y vestido–, sino incluye también la realización de otros derechos fundamentales, como la educación, la salud, la vivienda y la seguridad social.¹¹

Finalmente, el concepto de remuneración móvil quiere decir que el salario de los trabajadores no puede ser estático en el tiempo, sino que debe tener ajustes periódicos, teniendo en cuenta que los

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-276 de 1997.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-011 de 1998.



precios de los bienes y servicios se incrementan con el paso del tiempo. El salario debe ser móvil, para evitar que los trabajadores pierdan el poder adquisitivo de sus ingresos.

3. Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo también hace parte del contenido del derecho al trabajo. Según este principio, ningún trabajador puede ser despedido, a menos que se presente alguna situación o causal que lo justifique.¹² El trabajador puede tener certeza de que, si cumple sus obligaciones laborales y no incurre en alguna causal legal o contractual de despido, no puede ser removido de su cargo. Si a algún trabajador se le despide de forma arbitraria, tiene derecho a reclamar ante el empleador la justificación de su despido, conocer y controvertir los argumentos o razones que sustentaron dicha decisión.

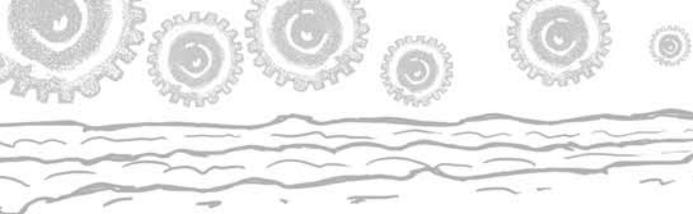
¹² Defensoría del Pueblo, *El derecho al trabajo*, Bogotá, Defensoría del Pueblo, 2004, p. 37.

En caso de que el empleador no tenga argumentos o motivos justos para despedir al trabajador, debe reintegrarlo o pagar una indemnización por despido sin justa causa.

4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos legales y facultad de negociar sobre derechos inciertos y discutibles

La Constitución y las leyes establecen unos beneficios mínimos para los trabajadores, como la jornada de trabajo de ocho horas, el salario mínimo, vital y móvil, la seguridad social, el descanso y el tiempo libre.

Según el principio de irrenunciabilidad, criterio o componente esencial del derecho al trabajo, ningún trabajador puede negar, rechazar o renunciar a los beneficios mínimos legales, ya que estos se establecen para proteger a los trabajadores frente a abusos que los empleadores puedan cometer. Cualquier contrato de trabajo en el cual los trabajadores renuncien a sus



beneficios mínimos atentaría contra este principio y se consideraría ilegal, por vulnerar el contenido del derecho al trabajo.

Igualmente, existen ciertos beneficios y derechos que no se encuentran regulados directamente por las normas sino que se reconocen a los trabajadores por diferentes motivos: estos son los derechos inciertos y discutibles. Los trabajadores tienen la facultad de negociar, transigir y conciliar con los empleadores estos derechos y garantías, que no se encuentran en la Constitución o en las leyes.

Este principio impide a los trabajadores negociar sobre los derechos y beneficios mínimos y les brinda la facultad de hacerlo frente a otros, en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y remuneración.

5. Preferencia por la situación más favorable al trabajador

La relación entre el empleador y el trabajador es una relación desigual. Cuando se

firma un contrato de trabajo el trabajador acepta la subordinación al empleador y a las condiciones que allí se establecen. Por lo tanto, no es un contrato que se realiza entre iguales. Las normas laborales buscan equiparar la desigualdad evidente que existe entre trabajadores y empleadores, tratando de inclinar la balanza hacia el lado donde se encuentran las condiciones menos favorables: el lado del trabajador.

En este sentido se consagra el principio de favorabilidad laboral, que busca la primacía de las condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Así, cuando exista una duda en la aplicación de una norma porque coexisten dos que se pueden aplicar al mismo caso, debe optarse por la más favorable para el trabajador. De la misma manera, cuando surja duda en la interpretación de una norma o de una disposición del contrato, debe escogerse la interpretación más favorable a los intereses del trabajador.



6. Seguridad social

El concepto de seguridad social se refiere a un conjunto de derechos de los cuales es titular toda persona, entre ellos la salud y algunos derechos laborales como las pensiones y la protección frente a riesgos profesionales, entre otros.

Cuando surgió el concepto de seguridad social se entendía que solo los trabajadores eran los titulares de los derechos incluidos en este concepto. Posteriormente, bajo el modelo del Estado de Bienestar, la cobertura de la seguridad social fue más ambiciosa y se promovió que todas las personas, trabajadoras o no, fueran titulares de los derechos derivados de la seguridad social. Actualmente, la Seguridad Social es un derecho limitado, ya que solo algunos trabajadores alcanzan a ser titulares de estos derechos, como producto de los procesos de deslaborización y flexibilización laboral.¹³

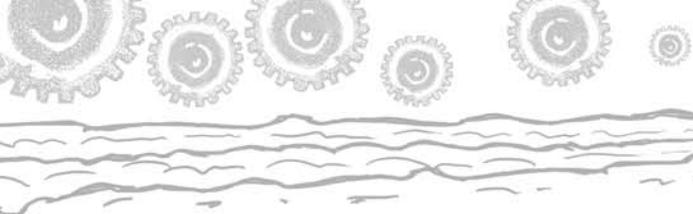
Se entiende que toda persona que se encuentre bajo una relación laboral debe ser titular de los derechos a la seguridad social, en virtud de su condición de trabajador o trabajadora. La seguridad social es entonces otro elemento del contenido del derecho al trabajo.

7. Capacitación y adiestramiento

Para los empleadores, capacitar y adiestrar a sus servidores se convierte en una obligación derivada del contenido del derecho al trabajo. Así, todos los trabajadores tienen derecho a que se les destinen horas de capacitación y adiestramiento.

Tanto la capacitación como el adiestramiento son procesos en los que los trabajadores adquieren conocimientos. La diferencia consiste en que el adiestramiento es la adquisición de conocimientos y habilidades que el empleado aplicará en el desarrollo de sus funciones, en tanto

¹³ Natalia Paredes, *El derecho a la salud. Su situación en Colombia*. Bogotá, Cinep-GTZ, 2003, pp. 15-16.



que, en la capacitación, los conocimientos desarrollados no se relacionan directamente con la labor que desempeña el trabajador.¹⁴

8. Descanso

El derecho al descanso es uno de los derechos irrenunciables y que los empleadores no pueden negociar con el empleador. Si los trabajadores no descansan y no tienen destinado tiempo suficiente y necesario para el desarrollo de actividades como la recreación, el deporte, el ocio y otras, pondrán en peligro su derecho a la salud y a la vida. Por eso, toda relación laboral exige que se establezcan jornadas máximas de trabajo y periodos de descanso remunerados.¹⁵

Los trabajadores tienen derecho a un descanso diario y durante los fines de

semana, y a un periodo de vacaciones remunerado por el empleador. Según el contenido del derecho al trabajo, cualquier actividad laboral que se realice durante los periodos de descanso se entiende como trabajo extra y debe tener una remuneración adicional.

9. Protección especial a la mujer trabajadora y al trabajador menor de edad

Dentro del contenido del derecho al trabajo se busca brindar una especial protección a quienes, por su condición, pueden verse en situaciones especiales de discriminación. Las mujeres pueden ser sujetos de discriminación laboral cuando se las obliga a que presenten una prueba de embarazo para ser contratadas, o cuando se las despide de su empleo por encontrarse embarazadas.¹⁶

14 Guillermo Guerrero Figueroa, *Compendio de derecho labora, tomo I*. Bogotá, Editorial Leyer, 1995, p. 277. Citado por

15 Defensoría del Pueblo. *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*, p. 75.

16 Corte Constitucional, Sentencia C-024 de 1998.



Todas estas situaciones atentan contra la dignidad de la mujer y contra la protección especial que consagra el contenido del derecho al trabajo. Las leyes laborales señalan que es ilegal el despido de una trabajadora durante el embarazo y hasta tres meses después del parto. También se ha reconocido especial protección para la mujer madre cabeza de familia, con el fin de evitar que se realicen actos discriminatorios contra ellas.

De la misma manera, la ley laboral consagra limitaciones al trabajo infantil, con el fin de que los niños y las niñas que trabajan puedan gozar también de sus demás derechos, principalmente el derecho a la educación. Según la Convención sobre los derechos del niño, expedida por Naciones Unidas y ratificada por Colombia, los Estados deben comprometerse a fijar edades mínimas para el trabajo de los niños y las niñas, así como a protegerlos frente a cualquier labor que pueda ser peligrosa o

entorpecer su educación, o que sea nociva para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.¹⁷

El trabajo de los menores de edad solo está prohibido cuando significa un riesgo para el menor trabajador. En todo caso, esta modalidad de trabajo tiene una regulación especial, para que se evite la explotación laboral de los niños y las niñas y se asegure la garantía integral de sus derechos.

10. Derechos de libertad sindical: asociación, negociación colectiva y huelga

El último de los contenidos del derecho al trabajo que vamos a desarrollar son los derechos derivados de la libertad sindical. Como hemos observado, los sindicatos son la forma de organización colectiva de los trabajadores que tiene como fin la búsqueda de la realización de sus demandas.

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-1002 de 1999.



Los trabajadores se asocian bajo la forma de sindicatos para poder reivindicar, frente a los empleadores, mejores condiciones de trabajo y remuneración. Es lo que se entiende como derecho de asociación. La asociación es un derecho fundamental de todo ciudadano. Cuando se trata de trabajadores, la expresión de la asociación es fundar y desarrollar sindicatos.

El derecho de asociación, además de hacer parte del derecho al trabajo, también se entiende como un derecho civil y político. En la Convención Americana de Derechos Humanos se consagra la asociación como uno de los derechos protegidos por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.¹⁸ Lo anterior significa que los ciudadanos de nuestro continente pueden solicitar a los organismos de protección del Sistema Interamericano (Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos) que investigue y juzgue las violaciones

que se hayan cometido al derecho de asociación, en cualquiera de los Estados del continente.

Los derechos de negociación colectiva y huelga también hacen parte del contenido del derecho al trabajo. Con la huelga, los trabajadores buscan presionar a los empleadores para que escuchen y atiendan sus demandas. La huelga no es una actividad ilegal sino un derecho legítimo de los trabajadores y de los sindicatos. Sin embargo, este derecho tiene una limitación: los trabajadores del sector de los servicios públicos esenciales no pueden parar sus actividades porque afectarían gravemente los intereses de toda la ciudadanía. El legislador debe definir cuáles son los servicios públicos esenciales, en cuyos espacios los asalariados no pueden ejercer el derecho de huelga.

Por último, la negociación colectiva es el derecho que tienen los trabajadores sindicalizados de concertar y negociar colectivamente un contrato de trabajo que

¹⁸ Naciones Unidas, "Convención sobre los derechos del niño", Artículo 32.



se aplique para todos ellos. Este derecho es complementario del derecho de huelga, porque con algunas cesaciones del trabajo se busca crear o modificar las convenciones colectivas.

Estos son los diez contenidos más importantes del derecho al trabajo. Así, cuando una persona es titular del derecho al trabajo es titular de todas las garantías, derechos y beneficios que se han descrito en este apartado. Además, la Observación General No. 18 señala que, frente a estos contenidos, los Estados tienen obligaciones especiales:

“Al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de proteger exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a

terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización”.¹⁹

Ahora estudiaremos de qué manera estos contenidos están presentes en el texto de las normas. Para ello, observaremos normas nacionales e internacionales que regulan el derecho al trabajo y que tienen aplicación en el contexto colombiano.

¹⁹ Organización de Estados Americanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Artículo 16.

IDEAS PARA RECORDAR:

- El desempleo es la violación más grave del derecho humano al trabajo. Para que puedan cumplirse los contenidos de este derecho es necesario que los seres humanos puedan acceder a un trabajo.
- Para que el derecho al trabajo sea realizado en condiciones dignas es necesario que se cumplan los contenidos que hemos señalado en este apartado.
- Los trabajadores tiene la oportunidad de ejercer colectivamente algunos derechos laborales: la asociación, la negociación colectiva y la huelga.



3

MARCO NORMATIVO DEL DERECHO AL TRABAJO

OBJETIVOS

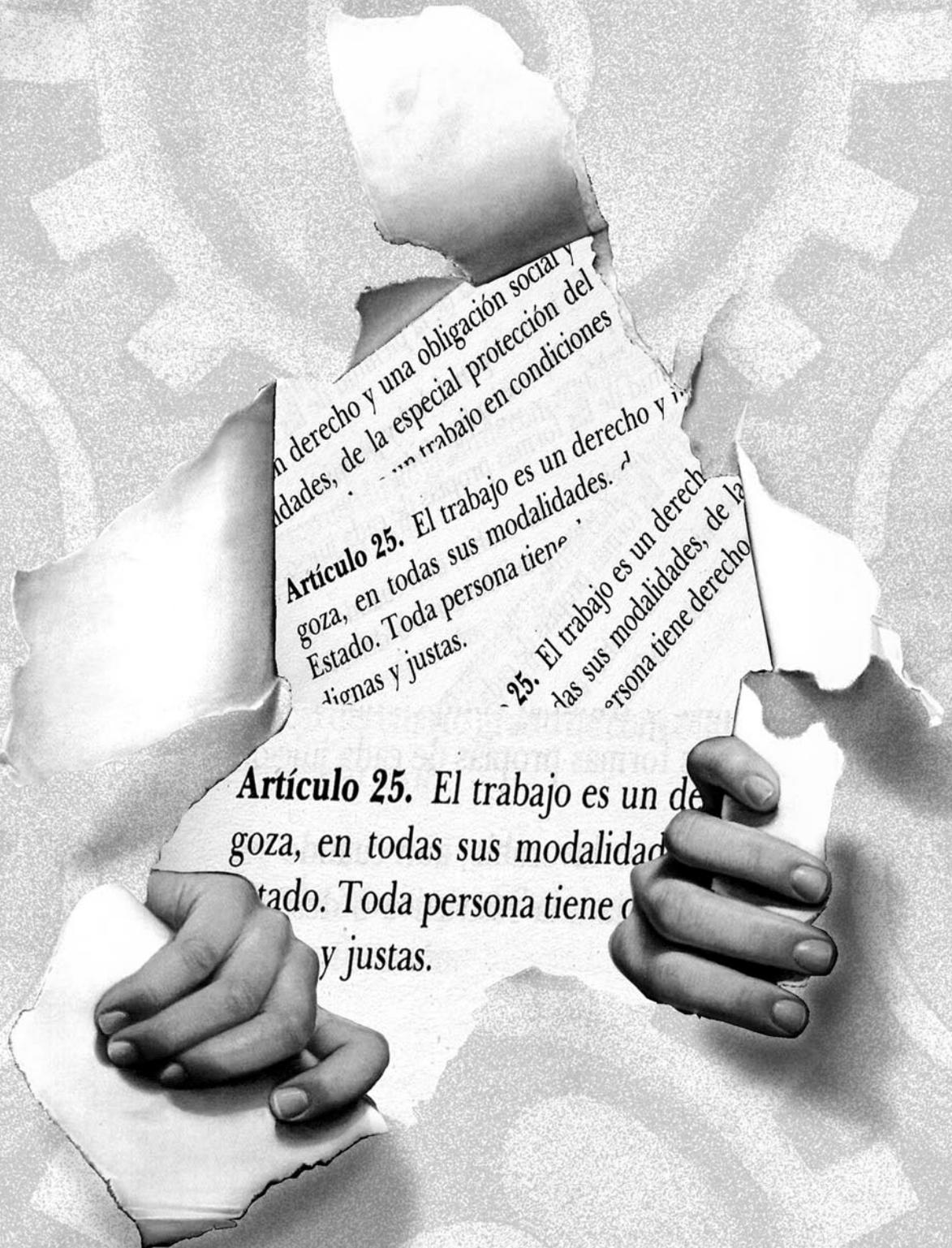
- Presentar las normas internacionales que consagran el derecho humano al trabajo y la forma en que éstas se relacionan.
- Observar cómo se encuentra definido el derecho al trabajo en la Constitución Política de 1991 y las implicaciones que esto tiene para nuestro ordenamiento jurídico.

...n derecho y una obligación social y
...dades, de la especial protección del
... trabajo en condiciones

Artículo 25. El trabajo es un derecho y
goza, en todas sus modalidades, de la
Estado. Toda persona tiene
dignas y justas.

25. El trabajo es un derecho
das sus modalidades, de la
ersona tiene derecho

Artículo 25. El trabajo es un de
goza, en todas sus modalidades
tado. Toda persona tiene d
y justas.



El contenido del derecho al trabajo está presente en diferentes normas que tienen aplicación en nuestro país. No solo la Constitución Política y las normas laborales hacen referencia al trabajo como un derecho humano; también otras normas del orden jurídico internacional lo han hecho.

Las normas internacionales en las que el trabajo es contemplado como un derecho humano hacen parte del ordenamiento jurídico nacional y tienen plena vigencia y aplicación en nuestro país. Esta situación existe gracias al **Bloque de Constitucionalidad**.²⁰

El **Bloque de Constitucionalidad** es una figura del ordenamiento jurídico nacional por medio de la cual todos los tratados de derechos humanos hacen parte del ordenamiento interno. El artículo 93 de la Constitución señala:

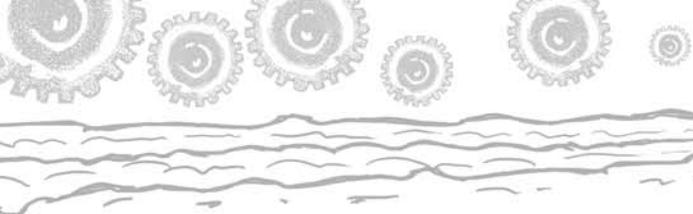
²⁰ Rodrigo Uprimny, “El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal”. Disponible en: www.djs.org.co.

“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.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

Según este artículo los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos que sean ratificados por el Estado colombiano ingresan al sistema jurídico nacional como normas de rango constitucional, es decir, tienen prevalencia sobre otras normas de menor rango. Además, los tratados cumplen la función de servir como criterio de interpretación para los derechos humanos que se reconocen en la Constitución.

Vale decir, las normas que regulan el derecho al trabajo y sobre las que haremos el siguiente recorrido tienen plena aplicación



para nuestro contexto y nuestra realidad. Comenzaremos por las normas internacionales de derechos humanos en las cuales se consagra el derecho al trabajo, y después observaremos preceptos nacionales que cumplen la misma función.

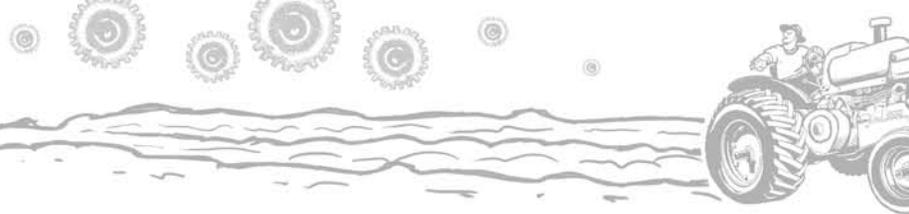
La Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada en 1948 como un pacto entre las naciones que busca poner límites a los abusos cometidos por los Estados, consagra el derecho al trabajo de la siguiente forma:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra derechos como el descanso y las vacaciones, que también

hacen parte del contenido del derecho al trabajo.



Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

En el artículo 25 se consagran también algunas garantías, como el mínimo vital, la seguridad social y la protección especial a las mujeres y a los menores de edad.

Años después se expidieron los Pactos Internacionales que precisaban aún más los derechos definidos en la Declaración Universal. Estos establecen las obligaciones del Estado frente a cada derecho. En el año 1966 se expidieron dos documentos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Pidcp) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc). En el primero se señala:

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie estará sometido a servidumbre.
3. Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio...

El artículo 8 elimina toda forma de esclavitud y regula algunos trabajos obligatorios que pueden existir, como las penas a trabajos forzados para cumplir condena por la ejecución de un delito.

El artículo 22, regula el derecho de asociación de los trabajadores. La organización de los trabajadores tiene por fin la defensa de sus intereses:

Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía.
3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.



Además de los artículos del Pidcp, el Pidesc establece una definición más específica sobre el derecho al trabajo, ya que considera que esta figura hace parte del grupo de derechos sociales o prestaciones:

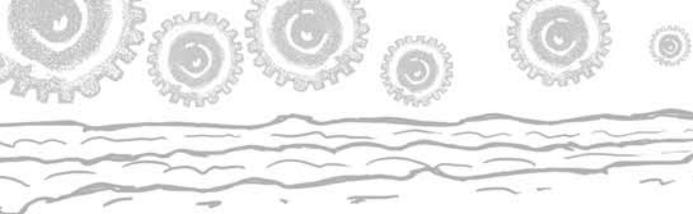
La Observación General No. 18 considera al Artículo 6 como el más completo en la definición del contenido del derecho

al trabajo. Esta norma regula las principales obligaciones del Estado en cuanto al derecho al trabajo: como la libertad de profesión u oficio, la protección laboral, la remuneración, y capacitación, entre otras.

También establece que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para que todas las personas puedan acceder a

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.



un empleo (ocupación plena) y define ésta como una de las obligaciones del Estado, con el fin de conseguir un desarrollo eco-

nómico, social y cultural constante. En el artículo 7 se definen contenidos mínimos o esenciales del derecho al trabajo:

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponde, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Posteriormente, en el artículo 8, el Pacto define las obligaciones del Estado y el contenido del derecho al trabajo

en su dimensión colectiva. Allí se amplía el contenido del derecho de asociación sindical referido anteriormente en otros

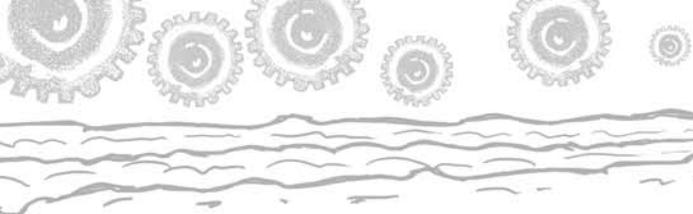


instrumentos. Además, señala que pueden existir restricciones legales frente a la asociación sindical de los miembros de la fuerza pública y de la administración del Estado.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

(Continúa)



2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la administración del Estado.
3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

En Colombia, una aplicación de esta excepción se refiere a que los miembros de la fuerza pública no pueden fundar sindicatos y los trabajadores estatales del sector de servicios públicos pueden sindicalizarse, pero tienen restringido el ejercicio del derecho de huelga.

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos el instrumento jurídico que regula lo relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el Protocolo de

San Salvador, de 1988, adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos. Allí se establece una regulación especial del derecho al trabajo que se aplica en los países del continente que han ratificado este tratado internacional.

Este instrumento toma como base los contenidos del derecho al trabajo consagrados en el PIDESC. Su importancia radica en que tiene aplicación exclusiva para los países del continente americano:



Artículo 6

Derecho al trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

El Protocolo de San Salvador recoge los postulados que inspiraron el Pidesc. Este instrumento establece nuevamente el catálogo de obligaciones del Estado frente al contenido del derecho al trabajo, pero incorpora contenidos especiales, como el derecho de todo trabajador a ascender de acuerdo con sus calificaciones y su desempeño (Ver páginas 50 y 51):

En el Protocolo de San Salvador nos encontramos con la regulación sobre los derechos colectivos de los trabajadores referentes al ejercicio de la actividad sindical. Vale la pena resaltar que este artículo define, como contenido del derecho, la libertad que tienen los trabajadores de pertenecer a un sindicato y de no estar obligado a permanecer en él (Ver páginas 51 y 52):

Artículo 7

Condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a) una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b) el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c) el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e) la seguridad e higiene en el trabajo;
- f) la prohibición a los menores de 18 años del trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro

(Continúa)



su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

- g) la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h) el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8

Derechos sindicales

1. Los Estados Partes garantizarán:

- a) el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;
- b) el derecho de huelga.

(Continúa)

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios de una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público y para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.
3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Finalmente, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos existe un proyecto de Carta Social Americana que pretende precisar los derechos de los ciudadanos del continente y afinar las obligaciones de los Estados Americanos en cuanto a la garantía integral de los derechos humanos frente a los procesos de integración regional. En este proyecto también se encuentra una referencia al derecho al trabajo:

Carta Social Americana - Artículo 17

Derecho al trabajo

Toda persona tiene derecho a un trabajo que permita el despliegue de su capacidad para desarrollarse plenamente en una actividad lícita de su elección, permitiéndole así el sustento pleno de una vida digna.

Los Estados deberán asegurar las condiciones socioeconómicas y jurídico-institucionales necesarias, a nivel local y regional, para que ninguna persona sea privada de la posibilidad y el derecho a trabajar de una manera estable.



En el proyecto de Carta Social Americana también se incluyen temas como las condiciones equitativas y satisfactorias bajo las cuales se deben ejercer los derechos al trabajo, la organización y acción colectiva de los trabajadores y la seguridad social.²¹

En el ámbito nacional, la Constitución Política de Colombia del año 1991 contiene una serie de artículos que consagran directamente los derechos laborales. La Asamblea Nacional Constituyente, que definió el texto de la nueva Carta política colombiana, contó con la participación de trabajadores que defendieron la inclusión de los derechos laborales como derechos humanos constitucionales. El resultado es una Constitución que reconoce varios derechos en favor de los trabajadores.

La Constitución de 1991 definió el trabajo como un **principio**, como un **deber** y como un **derecho**. El trabajo se entiende

como un principio en la medida en que es uno de los valores que configura el Estado Social de Derecho. Esta forma de organización política es posible gracias al trabajo libre de las personas que la conforman.²² El trabajo se concibe como deber, ya que es una obligación social de todos los ciudadanos: "Es (...) un postulado de armonía social y de racionalización de los recursos humanos que impone a todos los asociados, en condiciones de producir y de aportar sus capacidades al progreso económico o social, la carga de contribuir al bienestar colectivo mediante su activa participación".²³

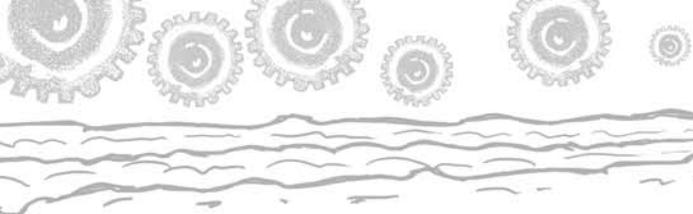
Artículo 25

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

21 Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, Propuesta de Carta Social Americana, Bogotá, Pihddd, 2006, pp. 20-21.

22 Defensoría del Pueblo, Contenido y alcance del derecho individual al trabajo, p. 33.

23 Corte Constitucional, Sentencia C-588 de 1997.



Finalmente, cuando se afirma que el trabajo es un derecho humano, se sostiene que todos los seres humanos son titulares de ese fuero, es decir, todos pueden reclamar al Estado la garantía del mismo y la realización de sus contenidos (igualdad, remuneración mínima, vital y móvil, estabilidad, irrenunciabilidad sobre los beneficios mínimos, preferencia por la situación más favorable al trabajador, seguridad social, capacitación, descanso, protección especial a la mujer y al niño trabajador y libertad sindical). Sostener que el trabajo es un derecho humano significa que el Estado adquiere obligaciones especiales para

poder garantizarlo a los ciudadanos, no solo por reconocer a sus ciudadanos estos derechos, sino también porque ha adquirido estas obligaciones con la comunidad internacional.

La Constitución de 1991 reconoce también el derecho de asociación sindical (artículo 39), el derecho a recibir formación (artículo 54), el derecho de negociación colectiva (artículo 55) y el derecho de huelga (artículo 56). El artículo más significativo para la regulación del derecho al trabajo en la Constitución es el artículo 53:

Artículo 53

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; fa-

(Continúa)



cultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

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

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

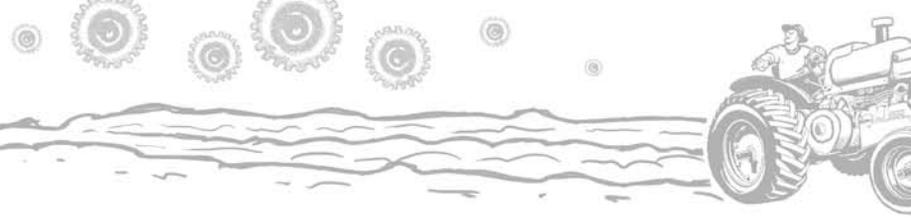
Al hacer una lectura juiciosa de este artículo es posible observar cómo él contiene los elementos más importantes que conforman el derecho al trabajo en su dimensión individual. El artículo, desarrollado en el apartado anterior al hacer referencia al estatuto del trabajo, define el contenido constitucional del derecho al trabajo.

Hemos realizado un largo recorrido por el marco normativo del derecho al trabajo, y ahora vamos a profundizar en algunas normas especializadas que complementan su contenido.

IDEAS PARA RECORDAR:

- El Bloque de Constitucionalidad es una figura muy importante, ya que permite que todas las normas internacionales de derechos humanos ingresen al ordenamiento jurídico colombiano.
- El derecho al trabajo se encuentra consagrado en múltiples instrumentos internacionales de derechos humanos que definen contenidos y características del mismo y que fortalecen y orientan la aplicación de las normas nacionales.
- El trabajo en la Constitución Política de Colombia, además de ser considerado como un derecho, es un principio y un deber.





EJERCICIOS COMPLEMENTARIOS



A continuación encontrará algunos artículos de los Convenios más significativos de la Organización Internacional del Trabajo. Teniendo en cuenta los temas desarrollados hasta ahora en este DOCUMENTO DHESC, responda a las siguientes preguntas, para cada uno de los artículos:

a) ¿Cuál o cuáles de los contenidos del derecho al trabajo, desarrollados en el capítulo 2 de este documento, considera que se relacionan con el artículo presentado? ¿Por qué?

b) ¿Cuál o cuáles de las normas expuestas en el marco normativo del derecho al trabajo se relacionan con el artículo presentado? ¿Por qué?

c) ¿Cuáles son las obligaciones del Estado y de los empleadores frente a lo que define el artículo presentado?

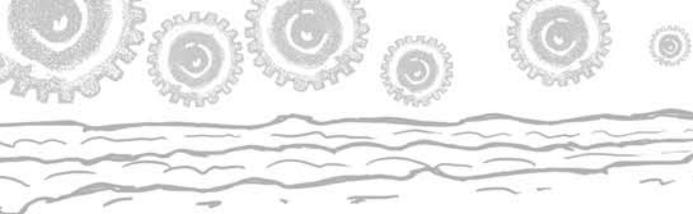
1. Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión en el empleo

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

- a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, suje-



tas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el

empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.



a) _____

_____.

b) _____

_____.

c) _____

_____.



2. Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

a) _____

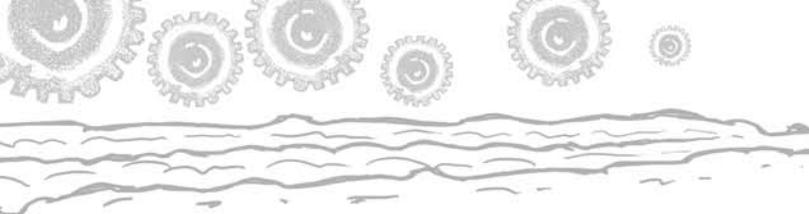
_____.

b) _____

_____.

c) _____

_____.



3. Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva

Artículo 1

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

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a. sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.



a) _____

b) _____

c) _____



4. Convenio 183 de la OIT, sobre protección a la maternidad

Artículo 3

Todo Estado Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.



a) _____

_____.

b) _____

_____.

c) _____

_____.

4

ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA EXISTENTE Y REFLEXIÓN HISTÓRICA FRENTE A LA GARANTÍA DEL DERECHO

OBJETIVOS

- Observar brevemente la evolución de la política laboral en Colombia a la luz del derecho humano al trabajo.
- Identificar algunos puntos relevantes de la actual política laboral relativos a la garantía del mismo derecho.

En este capítulo no se pretende hacer un análisis extenso de la política laboral en Colombia; simplemente se busca relacionar algunos de sus momentos más significativos, con el contenido del derecho humano al trabajo que ya se ha desarrollado.

En primer lugar, es necesario definir qué se entiende por Política Pública. Una definición sencilla la brinda Eugenio Lahera. Según este autor, las políticas públicas son “cursos de acción desarrollados por el Gobierno, en relación a un objetivo determinado, que contribuyen a crear o transformar las condiciones en que se desenvuelven las actividades de los individuos y de los diversos grupos sociales”.²⁴

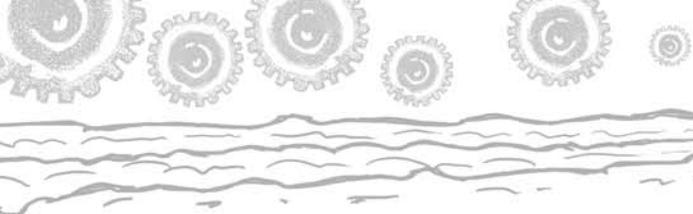
El análisis de la política laboral frente al contenido del derecho al trabajo se presenta en tres momentos. En primer

²⁴ Eugenio Lahera, citado por Roberto Garretón, “La perspectiva de los derechos humanos en el diseño y ejecución de las políticas públicas”, en: Comisión Andina de Juristas, *El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas*, Lima, CAJ, 2004, p. 31.

lugar se reseñará el comienzo de la política pública laboral en Colombia y se hará una descripción breve de su desarrollo histórico. En segundo lugar se mostrarán sus limitaciones y contradicciones frente a la garantía del contenido del derecho humano al trabajo. Finalmente, se estudiarán algunos aspectos de la actual política laboral y sus perspectivas.

1. Antecedentes y recorrido histórico

La política pública en materia del derecho al trabajo en Colombia es bastante reciente. Como observamos en el primer capítulo de este DOCUMENTO DHESC, solo hasta el año 1950 existió un esfuerzo del gobierno por reconocer los derechos de los trabajadores y definir un marco normativo que regulara las relaciones entre los empleadores y los trabajadores. Fue así como en el año 1950 se expidió el Código Sustantivo del Trabajo. Antes de esto podemos observar algunas situaciones favorables para los trabajadores, sobre todo durante el primer



gobierno de Alfonso López Pumarejo, pero no podemos hablar de una política pública laboral.

La expedición de esta normatividad fue de gran importancia porque significó que el Estado colombiano asumiera responsabilidades directas frente a los trabajadores y no lo hiciera de forma residual. Esta norma también significó la creación de la Jurisdicción Laboral, una rama judicial independiente que debe dirimir los conflictos que se presentan entre trabajadores y empleadores y que anteriormente eran avocados por los jueces civiles.

En el año 1957 se creó el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) como una entidad dirigida a la capacitación de trabajadores para oficios que requerían mano de obra cualificada. Esta dependencia ha cumplido un papel importante, al ampliar las oportunidades de acceso al mercado laboral a las personas que se forman en sus aulas. Cualquier medida destinada a reducir el campo de acción del Sena sería

violatoria de la obligación del Estado de brindar espacios de formación y capacitación para que los ciudadanos ingresen al mercado laboral.

Aunque a partir de ese momento comenzaron a tenerse en cuenta en Colombia los derechos de los trabajadores (principalmente en las instancias judiciales), esto no significaba que la política laboral cumpliera los contenidos del derecho humano al trabajo. Una política laboral diseñada desde la perspectiva del derecho al trabajo debe crear planes, programas y proyectos que desarrollen y realicen sus contenidos.

Este no fue el caso colombiano: prueba de ello la dan las protestas realizadas por los trabajadores a lo largo de la historia del país. En el año 1977 se presentó una gran manifestación cívica y obrera en la cual los asalariados presentaron al Estado un pliego de ocho puntos que contenía demandas salariales y control de precios, derechos políticos y sindicales y oportu-



nidades para los trabajadores agrarios. Para esa manifestación, conocida como Paro Cívico Nacional, las centrales sindicales lograron convocar a los más diversos sectores sociales en apoyo de sus demandas.²⁵

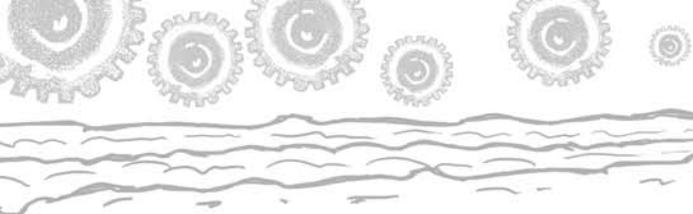
Otro caso que prueba la ausencia de la perspectiva del derecho humano al trabajo en la política laboral colombiana se manifiesta durante el gobierno de Turbay Ayala (1978-1982), cuando comenzó un proceso de erosión de la organización sindical adelantado por la política de desestímulo a la asociación de los trabajadores que se promovía desde la administración, por medio de la persecución de los trabajadores que ejercían el derecho de huelga, la dilatación de las negociaciones colectivas y de las mesas de concertación y la pérdida del poder real del salario.²⁶

La situación descrita durante la administración Turbay fue la característica de la política laboral en los años ochenta. El marco de las relaciones laborales se estimaba limitado para atender a las necesidades del nuevo modelo económico. Los gobiernos de este periodo mantuvieron la política laboral de Turbay y no pusieron en marcha programas o proyectos significativos enderezados a la generación de empleo o al mejoramiento de las oportunidades de trabajo.

Esa década sirvió como preludio para la aplicación de la reforma laboral más significativa en la historia de la política laboral en Colombia. La reforma laboral de 1990 tuvo por objetivo que la regulación de las relaciones laborales se adaptara a los cambios en el modelo de producción, es decir, que se volviera más flexible. Para esa época el modelo de producción en serie estaba siendo reemplazado por otro tipo de producción, en donde el trabajador perdía su papel central en la cadena productiva y era reemplazado por nuevas tecnologías.

25 Mauricio Archila, *Idas y venidas, vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia, 1958-1990*. Bogotá, Cinep-Icanh, 2003, p. 147.

26 Luis Javier Orjuela, "Comentarios a la política laboral de Turbay", en: *Controversia*, No. 90, Bogotá, Cinep, 1980, pp. 95-111.



Esta reforma laboral estuvo concentrada en la Ley 50 de 1990 y sus posteriores decretos reglamentarios. Las políticas de deslaboralización y flexibilización, contenidas en ésta, significaron un retroceso en la garantía del derecho al trabajo, por dos motivos:

1. La deslaboralización significó que muchos empleos, desarrollados mediante contrato de trabajo, se realizaran bajo otras figuras, en las cuales no se reconocían los derechos de los trabajadores. De esta forma se multiplican contratos de prestación de servicios y de otros tipos.
2. La deslaboralización fue un duro golpe para la organización sindical. Si las empresas disminuían el número de trabajadores que contrataban, los sindicatos también perdían afiliados. Así, las negociaciones colectivas y las huelgas cada vez fueron menos numerosas.

Por ejemplo, con la Ley 50 de 1990, que introdujo una gran cantidad de reformas

al Código Sustantivo del Trabajo, a los empresarios del sector de seguros, títulos de capitalización y apuestas permanentes se los facultó para poner a su servicio a empleados bajo la modalidad de contratos civiles la venta de sus productos y no mediante contratos laborales. De esa manera muchos trabajadores perdieron los derechos y garantías del ejercicio del derecho humano al trabajo, tales como remuneración mínima vital y móvil, estabilidad, descanso y seguridad social, entre otros.²⁷

También en la década de los noventa aparecieron las cooperativas de trabajo asociado. Bajo estas formas los empleadores dejan de contratar directamente personal en sus empresas y los trabajadores participan como "socios" de estas cooperativas. Al no ser trabajadores sino socios se pierden todos los beneficios y garantías laborales, así como los derechos

27 Fernando Urrea Giraldo, "El trabajo asociado, un instrumento para deslaboralizar la contratación laboral. Un modelo económico se impone en el ámbito mundial", en: www.ens.org.co



de la libertad sindical. En la actualidad las cooperativas de trabajo asociado no se encuentran reglamentadas e incluso pueden pagar a sus trabajadores remuneraciones que están por debajo del salario mínimo legal.²⁸

Durante el gobierno Pastrana (1998-2002), en el Plan Nacional de Desarrollo “Cambio para construir la paz” se identificaban como causas del desempleo: 1. La ausencia de mano de obra calificada de cara a las necesidades del mercado; 2. Costos laborales y modalidades de contratación inadecuadas para los empresarios; y 3. Cambios en la composición de la producción nacional: los sectores agrícola e industrial perdían terreno frente a los sectores financiero y energético.

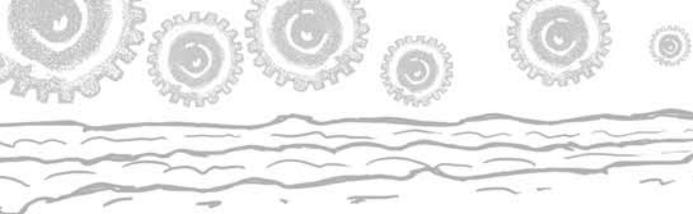
En este Plan de Desarrollo se contempló una política laboral orientada a profundizar las formas de flexibilización, que desco-

nocían el contenido del derecho humano al trabajo. Ejemplos de esta política fueron el estímulo a la contratación de jóvenes sin experiencia a quienes se les pagaba por debajo del salario mínimo a cambio de capacitación en el lugar de trabajo, o la contratación de mano de obra para obras de infraestructura con un salario correspondiente al 80% del mínimo legal establecido.

Esta política, aunque intentó reducir el índice de desempleo, vulneraba el contenido del derecho al trabajo. Por ejemplo, las medidas dirigidas a la generación de empleo mediante la reducción de los salarios tienden a profundizar la desigualdad social en el país, además de desconocer el concepto de remuneración mínima, vital y móvil, que hace parte del contenido del derecho al trabajo.²⁹ Sobre este punto, la Observación General No. 18 señala que “las medidas específicas para aumentar la

28 Álvaro Delgado, “Atrapados”, en: Actualidad Colombiana, No. 426, abril 3-17, 2006.

29 Natalia Paredes, Op. Cit., p. 114.



flexibilidad de los mercados laborales no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador”.

Observando la evolución de la política laboral colombiana puede afirmarse que en el diseño y ejecución de las políticas públicas no existe un compromiso con la garantía del derecho humano al trabajo. Hay un retroceso significativo frente a los derechos adquiridos por los trabajadores, que año tras año cuentan con menos garantías frente al ejercicio de su actividad. A continuación observaremos algunos de los principales problemas de la garantía del derecho al trabajo referida a la política laboral en Colombia.

2. Contradicciones de la política pública laboral y la garantía del derecho humano al trabajo

Uno de los principales problemas de la política laboral colombiana de cara a la garantía del derecho se encuentra en la creación de empleo. Respecto de este

tema, la Observación General No. 18 señala que el derecho al trabajo exige la formulación y aplicación por los Estados de una política en materia de empleo destinada a “estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo”.³⁰

En el año 1996 la tasa de desempleo se encontraba en 11,6% y pasó al 21,8% en el año 2000; en un lapso de cuatro años el número de desempleados del país aumentó casi al doble.

Para este último año el porcentaje de ocupación en el sector informal era del 60%, es decir, que de cada diez empleos que ofrecía el país, seis se encontraban en el sector informal, en el cual el 80% de los ocupados estaban por fuera del sistema de seguridad social y sus remuneraciones no

³⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “El derecho al trabajo”, Observación General No. 18, E/C.12/GC/18.



alcanzaban a cubrir el costo de la canasta básica.³¹

Además, el desempleo tiende a afectar con mayor severidad a sectores poblacionales más vulnerables, como adultos mayores, mujeres cabeza de familia y asalariados con bajos niveles de escolaridad.³²

Aunque durante los últimos años se ha observado una reducción del desempleo en las cifras, éstas no se corresponden con la realidad del país. Así, para el primer trimestre del año 2003 se tenía una tasa de desempleo del 17,9% y para el mismo periodo de 2006 se encontraba en 14,1%.

La tasa de desempleo disminuye porque ha aumentado el número de personas inactivas. Las personas pueden declararse inactivas por distintas razones, bien sea

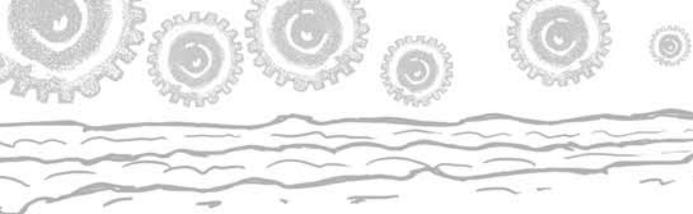
porque migran del país o porque no se encuentran buscando trabajo en el momento de la medición. Así, si una persona económicamente activa deja de buscar trabajo comienza a considerarse un inactivo más.³³ Desde la perspectiva del derecho humano al trabajo, la política de empleo debería arrojar una oferta amplia y permanente de trabajo en condiciones de calidad, no alterar la realidad mediante las formas de medición de la misma. Tal reducción aparente de la tasa de desempleo no se debe a una política de creación de puestos de trabajo sino al tipo de medición del desempleo que se utiliza en Colombia.

Además del desempleo, otra consecuencia de la falta de una política laboral tendiente a garantizar el contenido del derecho humano al trabajo es el aumento de la tasa de empleo informal. Para finales de la

31 Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, *Informe alterno al cuarto informe del Estado colombiano ante el comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, período 1995-2000*. Bogotá, 2001, p. 13.

32 Hermes Martínez, *¿Cuánto duran los colombianos en el desempleo y el empleo? Un análisis de supervivencia*. Bogotá, Departamento Nacional de Planeación, 2003, p. 35.

33 José Fernando Gutiérrez, "Desempleo: reducción de papel", en: *Más allá del embrujo. Tercer año de gobierno de Álvaro Uribe Vélez*. Bogotá, Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, 2005, p. 79-82.



década de los noventa el empleo informal representaba el 54,7% del total del empleo del país. En 2005 la tasa de empleo informal, según las cifras oficiales, se encontraba en 41,2%, proporción considerable del total de la población ocupada en el país. En materia de derechos humanos, el empleo informal desconoce las garantías mínimas derivadas del ejercicio del derecho humano al trabajo: allí no se tiene en cuenta la seguridad social de los trabajadores, la estabilidad laboral, el descanso, las vacaciones o la protección a la mujer y al menor trabajador.³⁴

Esta situación resulta violatoria del contenido del derecho humano al trabajo. Según la Observación General No.18, las altas tasas de desempleo y la falta de seguridad en el empleo llevan a los trabajadores a ocuparse en el sector informal de la economía. Según el contenido del derecho al trabajo, los Estados deben adoptar las me-

didias necesarias para reducir en la mayor medida posible el número de trabajadores que operan en la economía informal, ya que ellos carecen de protección social.

En cuanto a la dimensión colectiva del derecho humano al trabajo, el panorama no es más alentador. Durante la década de 1990 a 2000 fueron asesinados 1.557 sindicalistas y un número cercano ha recibido amenazas o ha tenido que desplazarse.³⁵ Según datos de la Escuela Nacional Sindical, en el periodo 2002-2006 se registraron 337 homicidios y se contabilizaron 2.121 violaciones de derechos humanos contra sindicalistas, entre las cuales se incluyen desapariciones forzadas, allanamientos ilegales y amenazas.

Igualmente, el desestímulo a la afiliación sindical se evidencia en las tasas de sindicalización y negociación colectiva. Para el año 2005, de 18'700.000 colom-

³⁴ Natalia Paredes, Op. Cit., p. 112.

³⁵ Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. Informe alterno ... p. 15-16.



bianos ocupados 831.047 hacían parte de alguna organización sindical, lo cual significaba que solo el 4.6% de los trabajadores colombianos ejercía la dimensión colectiva del derecho al trabajo en el campo de la asociación.

El número de convenciones colectivas de trabajo también ha disminuido considerablemente en Colombia. En el año 2000, 186.963 trabajadores se beneficiaban de esta forma de contratación colectiva, y en 2005 apenas 99.336 trabajadores habían firmado convenciones colectivas por medio de sus asociaciones sindicales.³⁶

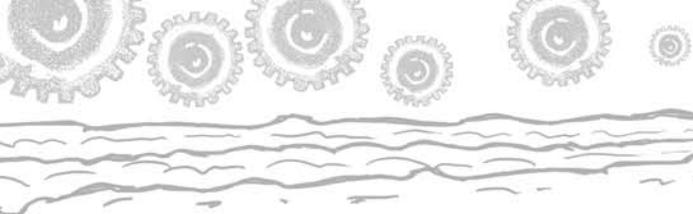
Frente a esta preocupante situación, la Corte Constitucional ha definido algunos escenarios de protección de los derechos de los trabajadores. Uno de los avances de la Ley 50 de 1990 fue proteger de forma especial a la mujer trabajadora en situación de embarazo, prohibiendo el despido sin

autorización durante el mismo y ampliando de ocho a doce las semanas de la licencia de maternidad. La Corte ha reforzado esta protección tutelando los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Mediante la expedición de sentencias de constitucionalidad de las normas y de revisión de tutelas, la Corte ha definido que los principios constitucionales y del derecho internacional de los derechos humanos prevalecen frente a las disposiciones del derecho interno y abren escenarios de protección de los derechos de los trabajadores, como ocurre con las sentencias T-550 de 1993 y T-136/95 y SU-342 de 1995 (caso de Sintraleonisa).

Sin embargo, esta protección es mínima, ya que la mayoría de los jueces que resuelven los conflictos laborales siguen una tradición legalista y no siempre tienen en cuenta la prevalencia del contenido del derecho humano al trabajo sobre las normas ordinarias.

³⁶ Norberto Ríos, "Estructura sindical colombiana. Caracterización y propuestas". Disponible en: www.ens.org.co.



Finalmente, observaremos los aspectos más significativos de la actual política laboral.

3. La actual política laboral y sus perspectivas

En el Plan de Desarrollo del primer gobierno Uribe (2002-2006) se contempla una política laboral destinada a la creación masiva de empleos, mediante la eliminación de recargos salariales, el incremento del número de contratos de aprendizaje y la reducción de los aportes al Sena y al ICBF.³⁷ Como hemos observado, las medidas de generación de empleo por medio de la flexibilización, que desconocen las garantías y prestaciones a los trabajadores, resultan lesivas del contenido del derecho humano al trabajo.

Durante los últimos años, la garantía del derecho al trabajo y de los derechos

humanos laborales se ha visto afectada de forma particular por la profundización de las políticas de flexibilización y deslaboralización. Aunque la última reforma laboral, contemplada en la Ley 789 de 2002, se formuló con el objetivo de ofrecer más empleo y ocupación, profundiza las condiciones de vulneración del derecho humano al trabajo. Esta reforma contenía cuatro paquetes normativos:

1. Subsidio al desempleo para los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar.
2. Estímulos para que las pequeñas y medianas empresas crearan empleos, a cambio de exenciones tributarias, subsidios a la oferta de empleo y créditos favorables.
3. Reforma del contrato de aprendizaje: se excluyó al Sena de estos contratos y se permitió que a los trabajadores contratados bajo esa modalidad se les pagara salarios menores del mínimo legal.

37 Escuela Nacional Sindical. "Reforma laboral, deslaboralización y despidos", en: *El embrujo autoritario. Primer año de gobierno de Álvaro Uribe Vélez*, Bogotá, Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, 2003. pp. 73-74.



4. Disminución de costos laborales: ampliación de la jornada de trabajo ordinaria hasta las 10 de la noche, disminución de los pagos extraordinarios por trabajo en domingos y festivos y reducción de la mitad de la indemnización por despido sin justa causa.³⁸

Según estudios independientes, la reforma laboral no produjo un crecimiento extraordinario de la oferta de trabajo, ya que éste es el mismo crecimiento normal del mercado laboral. La consecuencia real de tal reforma fue la degradación de la garantía del derecho al trabajo: mayor flexibilización, no remuneración especial por las horas extra laboradas. También trajo mayores incentivos y exenciones tributarias para los empresarios, sin que hayan aumentado significativamente la oferta laboral. Además, los empleos que se han creado desconocen el contenido

de protección del derecho al trabajo: los empleos de calidad han sido reemplazados por empleos precarios.³⁹

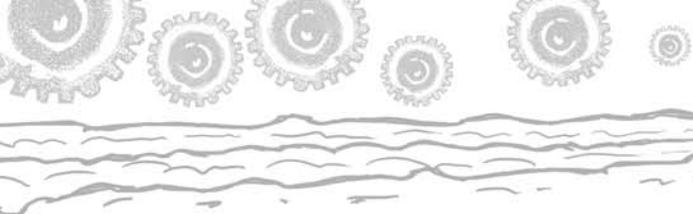
Uno de los elementos más preocupantes de la reforma laboral es el deterioro de los ingresos de los trabajadores asalariados. En septiembre de 2004 el 84% de los trabajadores colombianos se encontraba devengando dos o menos salarios mínimos mensuales, porcentaje que aumentó más de un punto porcentual con la puesta en marcha de la reforma laboral.⁴⁰

Son cada vez más los trabajadores colombianos con menores ingresos. Con este tipo de medidas el trabajo, como principal medio para la redistribución de la riqueza dentro de la sociedad, pierde sentido o es funcional a una “redistribución a la inversa”, es decir, cumple la función de quitarle al que menos tiene y entregarle al que más

38 Héctor Vásquez, “¿Qué ha pasado con el empleo dos años después de la reforma laboral?”, p. 1-2. Disponible en: www.ens.org.co.

39 Escuela Nacional Sindical, “Precariedad del empleo”, en: Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, *Reelección: el embrujo continúa*, Bogotá, 2004, pp. 119-121.

40 Héctor Vásquez, Op. Cit., p. 9-10.



tiene, pues se paga menos por el trabajo, con lo cual aumenta la concentración de la riqueza y del ingreso.

Otra situación preocupante de la actual política laboral es la liquidación y reestructuración de entidades públicas. En junio del año 2003 fue liquidada la Empresa Colombiana de Telecomunicaciones (Telecom) y se creó una nueva entidad que continuó prestando el servicio a sus usuarios. Un mes después de decretada la liquidación se suprimieron alrededor de 7.000 puestos de la misma. Para enero del año 2004 se despidió un nuevo contingente de 571 empleadas, todas madres cabeza de familia,⁴¹ agravando la situación de desempleo de este grupo social.

Además de la situación de despidos masivos, en el caso Telecom se desconoció la convención colectiva de trabajo, suscrita entre la empresa y el sindicato de trabajadores, configurándose una

violación del derecho de negociación colectiva, que hace parte del contenido del derecho humano al trabajo. A la elevada tasa de desempleo y la precariedad de las condiciones laborales se suma la política de liquidación de entidades oficiales, que ocasiona despidos masivos y violaciones de los derechos laborales.

A este difícil panorama se suma la persecución contra los trabajadores sindicalizados, que se realiza en dos niveles. En primer lugar, las empresas pueden asumir medidas que suscitan discriminación frente a los sindicalistas (procesos disciplinarios, diferenciación salarial, entre otras). En segundo lugar se encuentran las acciones que vulneran la vida e integridad de los trabajadores sindicalizados, que ya señalamos anteriormente.

Ante esta situación es necesario fortalecer el conocimiento de las herramientas de defensa del derecho humano al trabajo, así como proyectar estrategias de exigibilidad integral del mismo.

41 Comisión Colombiana de Juristas. *Colombia: una política de inseguridad laboral*, Bogotá, CCJ, 2004, pp. 8-9.



IDEAS PARA RECORDAR:

- Históricamente, la política laboral en Colombia ha estado lejos de realizar de forma universal los contenidos del derecho humano al trabajo.
- Las recientes transformaciones del modelo de producción, conocidas como posfordismo, han significado un riesgo para la garantía del derecho al trabajo y presentan una serie de desafíos para su exigibilidad.
- Con la actual política laboral se ha desconocido el contenido del derecho humano al trabajo y no se ha promocionado su garantía integral.



EJERCICIOS COMPLEMENTARIOS



A continuación presentamos un paralelo de algunas normas laborales antes y después de la última reforma laboral (Ley 789 de 2002), (ver página siguiente).

ANTES DE LA REFORMA LABORAL

Trabajo diurno y nocturno

1. El trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho (6:00 p.m.)
2. El trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.)

Trabajo dominical y festivo

1. El trabajo del domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior, si trabaja ese día.

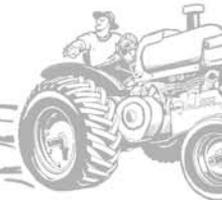
REFORMA LABORAL (LEY 789 DE 2002)

Trabajo ordinario y nocturno

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Trabajo dominical y festivo

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior, si trabaja ese día.
Parágrafo 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.



Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué aspectos del contenido del derecho al trabajo se regulan en estas normas? _____

2. ¿Cuál es el marco normativo —nacional e internacional— que regula los aspectos sobre los cuales interviene la reforma laboral? _____

3. ¿Considera que la última reforma laboral (Ley 789 de 2002) protege o vulnera los contenidos del derecho al trabajo señalados en las preguntas 1 y 2?

5

MECANISMOS DE EXIGIBILIDAD

OBJETIVO

- Identificar las diferentes rutas y dimensiones de la exigibilidad, su concepto y algunas ideas para desarrollarla frente a la garantía del derecho al trabajo.



Una buena estrategia de exigibilidad del derecho al trabajo debe partir de comprender la fundamentación del derecho en sus diferentes dimensiones, para después analizar cuál o cuáles contenidos del derecho se requiere exigir, observar el sustento normativo de ese contenido, analizar la situación real del derecho y diseñar las actividades que incluirá la estrategia.

El recorrido que hemos hecho en este DOCUMENTO DHESC intenta recoger los aspectos necesarios para formular una buena estrategia de exigibilidad sobre el derecho al trabajo. Pero, ¿qué es la exigibilidad?

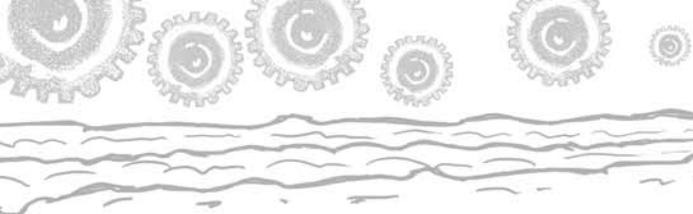
Generalmente son procesos colectivos e integrales en los cuales se combinan diferentes vías y rutas de exigibilidad. En relación con la exigibilidad, vamos a distinguir principalmente tres rutas: la social, la

La exigibilidad es un proceso social, integral e interrelacionado en donde los sujetos –individuales o colectivos– desarrollan estrategias complementarias para lograr la realización de sus derechos.

política y la jurídica. Una estrategia integral de exigibilidad debe combinarlas.

Por exigibilidad social comprendemos aquellos procesos en los que los ciudadanos desean causar impacto en los escenarios públicos. La movilización social para la reivindicación de los derechos es una forma de exigibilidad social. Lo mismo pasa con las estrategias de formación de opinión pública favorables a la realización de los derechos, que se apoyan en los medios de comunicación masivos y alternativos. Igualmente, la participación en la formulación, seguimiento o veeduría de políticas públicas desde una perspectiva de derechos humanos.

Por exigibilidad política entendemos los procesos de incidencia y participación tendientes a la garantía y realización de derechos en los escenarios de toma de decisiones políticas.



Dichas estrategias deben identificar los actores políticos y los escenarios de participación, así como establecer alianzas, entre otros cometidos.

Finalmente, la exigibilidad jurídica son los mecanismos y herramientas que el sistema jurídico brinda a sus ciudadanos para suspender una situación de violación, exigir la realización de un derecho o reparar el daño causado por su vulneración. La exigibilidad jurídica tiene dos escenarios de acción, uno nacional y otro internacional. El internacional es subsidiario del nacional, es decir, solo puede acudir a éste cuando no se encuentra solución en el ámbito nacional.

A continuación se presentarán diferentes ejemplos y herramientas de actividades de exigibilidad, que se pueden desarrollar en el diseño de una estrategia integral de exigibilidad del derecho al trabajo. Comenzaremos por la exigibilidad social, luego veremos la exigibilidad política y, finalmente, la exigibilidad jurídica o justiciabilidad.

Exigibilidad social

Para la exigibilidad social del derecho al trabajo es muy importante la labor que emprenden los sindicatos y centrales obreras en la apropiación de escenarios públicos para la exposición de sus demandas y la búsqueda de soluciones a sus problemas. Las jornadas de huelga y paro, las movilizaciones, las marchas, son ejemplos de cómo los trabajadores realizan actividades con las que se ejerce presión sobre el gobierno y los empleadores con el fin de buscar terrenos de negociación y concertación de los intereses de las partes en conflicto.

La exigibilidad social comprende actividades que buscan crear una opinión pública favorable al reconocimiento del trabajo como derecho humano, con contenidos específicos, como igualdad de trato, descanso y seguridad social. Esta estrategia se realiza con herramientas como programas de radio, entrevistas, periódicos, volantes y páginas de Internet.



Otro escenario de exigibilidad social es el de la construcción participativa de políticas públicas dirigidas a garantizar contenidos del derecho al trabajo. Por ejemplo, quienes asisten a procesos de planeación participativa podrían definir como prioridad la generación de empleo de calidad, es decir, que la política pública de creación de empleo respete y garantice las características y principios del derecho al trabajo.

Finalmente, encontramos como estrategia de exigibilidad social los Tribunales Internacionales de Opinión (TIO) y el Tribunal Permanente de los Pueblos (TPP). Los TIO y el TPP son audiencias convocadas por organizaciones y comunidades que han visto afectados sus derechos por la acción del Estado o de actores privados. Son tribunales no gubernamentales a los cuales los afectados por las violaciones de derechos humanos acuden en procura de solidaridad de la comunidad internacional para denunciar las violaciones y presionar a los Estados y a los actores privados a fin

de que reconozcan su responsabilidad y adopten medidas de justicia y reparación para los afectados.

En Colombia funciona un capítulo del Tribunal Permanente de los Pueblos, que desarrolla un proceso de juicio frente a las prácticas de algunas empresas multinacionales que operan en nuestro país. En la página siguiente reproducimos parte del texto del veredicto del Tribunal en esta primera sesión.⁴²

Exigibilidad política

La exigibilidad política se refiere a la posibilidad que tienen los ciudadanos de intervenir en los escenarios públicos de toma de decisiones, buscando la realización y garantía integral de sus derechos. En el campo del derecho al trabajo podemos ubicar las siguientes actividades de exigibilidad política.

⁴² Tribunal Permanente de los Pueblos, Capítulo Colombia. Audiencia agroalimentaria. Texto completo disponible en: www.tpp.revolt.org



Tribunal Permanente de los Pueblos - Sesión Colombia

Con una gran participación de organizaciones colombianas y de delegaciones de varios países, se realizó los días 1 y 2 de abril de 2006 la Audiencia Agroalimentaria del Tribunal Permanente de los Pueblos, Sesión Colombia.

El jurado, integrado por miembros del mismo Tribunal Permanente de los Pueblos y por conjuces colombianos, resolvió acusar:

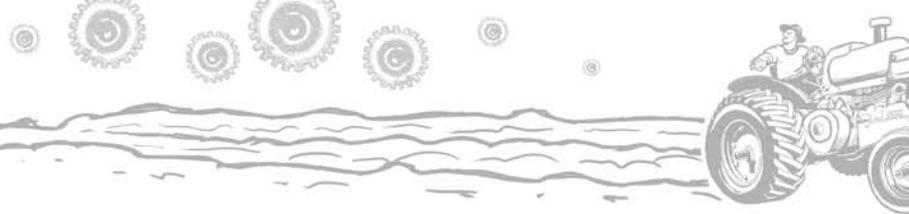
“1. A las empresas transnacionales Nestlé, Coca Cola y Chiquita Brands, tanto a sus sedes centrales como a sus filiales en Colombia:

- por violaciones graves y masivas de los derechos laborales, y específicamente de la libertad sindical; por desprecio de la dignidad y de la vida de los trabajadores y sus comunidades, así como por el respaldo a políticas económicas que contribuyen al deterioro dramático de las condiciones de vida y salud de una parte creciente de la población colombiana;
- por fraude a sus consumidores al asumir unos compromisos de responsabilidad social que incumplen flagrantemente en Colombia.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier persona vinculada a estas empresas es también individualmente responsable en el ámbito penal como autor o cómplice de aquellos crímenes de lesa humanidad en los que pueda haber participado.

2. Al Gobierno de Colombia:

- por incumplimiento del derecho al trabajo, reconocido por la Constitución política de Colombia de 1991, así como de los derechos laborales reconocidos en diversas convenciones internacionales celebradas en el marco de la OIT, como la N° 87 y la N° 98;



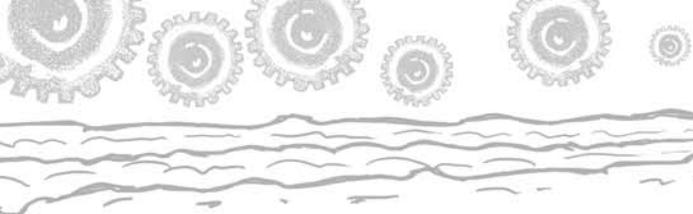
- por incumplimiento de sus obligaciones de persecución de los crímenes de lesa humanidad y en particular la violación del derecho a la tutela judicial efectiva y de los derechos reconocidos internacionalmente a las víctimas de dichos crímenes, debido a la ausencia de un poder judicial realmente independiente;
- por incumplimiento de sus obligaciones internacionales en materia de persecución del terrorismo.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas pertenecientes a los órganos del Estado, sea cual sea su posición en ellos, son también individualmente responsables en el ámbito penal, como autores o cómplices, de aquellos crímenes de lesa humanidad en los que hayan participado”.

La incidencia política es una herramienta de participación de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno o en otras instancias de poder. Con esta estrategia se busca resolver problemas específicos a través de cambios concretos en políticas y programas públicos, así como fortalecer y empoderar a la sociedad civil en su acción frente a las instituciones públicas. En los ejercicios de incidencia se deben tener en cuenta factores externos e internos que pueden facilitar o dificultar las actividades que se realizan.⁴³

Los trabajadores y trabajadoras pueden buscar terrenos de incidencia con las autoridades laborales del país, o con otros actores que participen en la toma de decisiones, para proteger contenidos del derecho al trabajo o lograr avances en la política laboral frente a la generación de empleo, y la protección de la mujer trabajadora, por ejemplo. Se trata de incidir en los es-

⁴³ Andrés McKinley, *Manual básico para la incidencia política*, Washington, Wola, 2002, pp. 8-9.



pacios y los actores públicos, para que sus decisiones e iniciativas sean favorables a la garantía del derecho al trabajo.

El desarrollo de una agenda legislativa tendiente a la garantía del derecho al trabajo es otro ejercicio de exigibilidad política. Dentro de las obligaciones del Estado frente a los Dhesc está la de tomar medidas legislativas concretas orientadas, lo más claramente posible, a garantizar niveles esenciales de derechos.

Uno de los campos más efectivos de aplicación de los Dhesc es el político, porque en las corporaciones públicas (Congreso, Asambleas Departamentales y Concejos Municipales) el Estado manifiesta su voluntad de dar cumplimiento a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos.⁴⁴ De esa manera, la incorporación de los Dhesc en la agenda legislativa depende de la incidencia de los

actores sociales organizados en las corporaciones públicas.

Por ejemplo, en el año 1992 las organizaciones de trabajadores presentaron al Congreso una iniciativa popular para la expedición de un nuevo Estatuto del Trabajo, pero ella fue archivada por el Congreso.⁴⁵ Con este proyecto legislativo se buscaba reformar las normas laborales que atentan contra la libertad sindical y la asociación de los trabajadores.

La incidencia es un proceso en el cual se deben identificar los problemas, ubicar los actores que pueden apoyar la iniciativa y plantear alianzas para desarrollar las actividades que se planeen.

Exigibilidad jurídica

Finalmente se encuentra la exigibilidad jurídica. Este tipo de demanda implica la

44 Jomary Ortégón, "Incorporando los Desc en la agenda legislativa", en: *Para exigir nuestros derechos. Manual de exigibilidad en Desc*, p. 224.

45 Alirio Uribe, "Libertad sindical y derechos humanos en Colombia", 2000. Documento preparado para la Confederación General de Trabajadores Democráticos (Cgtd).



acción de los ciudadanos ante las autoridades judiciales o administrativas para buscar la garantía y protección de sus derechos. Cuando hablamos del derecho al trabajo hay que tener en cuenta varias situaciones.

En primer lugar, en Colombia existe una jurisdicción encargada de dirimir los conflictos laborales allí donde pueden existir situaciones de vulneración del contenido del derecho humano al trabajo. Los jueces laborales son los encargados de aplicar las normas que regulan las relaciones laborales del país, por medio de los procedimientos que define la misma ley laboral.

Así, la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras acudan a la tutela para solicitar la protección de su derecho al trabajo se restringe significativamente, porque sus reclamos tienen un mecanismo especial de protección en la jurisdicción laboral. Sin embargo, la Corte Constitucional ha definido que en algunas oportunidades la acción de tutela se convierte en el

mecanismo idóneo para la protección del derecho al trabajo.

Estas situaciones se configuran cuando existe un riesgo de daño inmediato e irremediable que requiere la pronta acción del sistema judicial para la protección de los derechos humanos. Son situaciones en las que esperar a que la justicia ordinaria actúe por medio de sus procedimientos comunes implicaría una grave vulneración del derecho, por falta de intervención del Estado.

La acción de tutela también puede operar como medio idóneo para la protección del derecho al trabajo, cuando la persona que reclama la defensa de su derecho se encuentra en una situación especial de indefensión o vulnerabilidad. Por ejemplo, en la defensa de los derechos laborales de las mujeres embarazadas o de los adultos mayores.

En Colombia, gracias a los fallos de la Corte Constitucional, existe un recurso de



creación jurisprudencial que se relaciona con el derecho al trabajo: el derecho al mínimo vital. El mínimo vital comprende “los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano”.⁴⁶

Este derecho ha sido definido como la porción de ingresos indispensable e insustituible para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia. Sin un ingreso adecuado no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación

o vestuario, en forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana.

La Corte Constitucional ha señalado que “Toda persona tiene derecho a un mínimo de condiciones para su seguridad material. El derecho a un mínimo vital (...) es consecuencia directa de los principios de dignidad humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta por el pueblo de Colombia en su Constitución”.⁴⁷

El derecho al mínimo vital existe en el ordenamiento colombiano gracias a que estamos asociados en un Estado Social de Derecho. Este postulado es el desarrollo real de la esencia de la figura de organización política que definió la Constitución de 1991 para la República de Colombia. La importancia de este derecho radica en

46 Corte Constitucional, Sentencias T-077/02, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-011/98, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Cfr. T-246/92, T-063/95, T-437/96, T-366/98.

47 Corte Constitucional. Sentencia T-426/1992, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.



que cualquier ciudadano puede interponer una acción de tutela cuando considere que su derecho al mínimo vital se encuentra vulnerado.

El ejercicio del derecho al trabajo es el principal medio que tienen los ciudadanos para acceder al mínimo vital. Así, la posibilidad de solicitar la tutela de este derecho se convierte en una oportunidad para que los trabajadores utilicen este procedimiento de exigibilidad jurídica cuando consideren que se encuentran en una situación de vulneración.

Además de la acción de tutela, existen otros recursos jurídicos que operan como mecanismos de exigibilidad jurídica del derecho al trabajo. El derecho de petición de solicitudes o información, regulado en el artículo 23 de la Constitución Política de 1991, es un recurso que consiste en la solicitud que pueden presentar de forma respetuosa los ciudadanos a las autoridades, demandando la protección de sus derechos fundamentales o la información

que se requiere sobre un determinado asunto.

Finalmente, en el escenario internacional existen dos sistemas de protección de los derechos humanos a los cuales pueden acudir los ciudadanos y ciudadanas colombianas. En primer lugar se encuentra el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, ante el cual se pueden presentar peticiones a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para que investigue las violaciones de derechos humanos que cometa el Estado colombiano, una vez se hayan agotado las vías y recursos internos. La Comisión puede presentar los casos a la Corte Interamericana, para que allí se realice el juicio y se determine, o no, la responsabilidad del Estado por violación de derechos humanos.

El sistema universal de protección de los derechos humanos cuenta con varias herramientas e instrumentos, entre ellas los Relatores Especiales para la protección de derechos, la oficina del Alto Comisionado

para los derechos humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estos mecanismos brindan herramientas a los ciudadanos de los países que han ratificado los pactos de derechos humanos y hacen parte de la Organización de las Naciones Unidas.

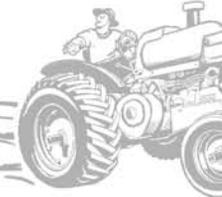
En cuanto al derecho al trabajo, la Organización Internacional del Trabajo dispone también de procedimientos y órganos especializados para la defensa de los dere-

chos de los trabajadores. Por ser una organización tripartita (Estados, empleadores y trabajadores), hay una representación permanente de los trabajadores en la OIT. Allí se expiden convenios internacionales para la protección de los derechos laborales. También opera el Comité de Libertad Sindical, que es el órgano encargado de vigilar la protección y denunciar las situaciones de vulneración de los derechos de asociación, negociación y huelga.

IDEAS PARA RECORDAR:

- La exigibilidad del derecho al trabajo debe ser un proceso complementario e incluir estrategias tanto en lo político como en lo jurídico y lo social. El éxito de un proceso de exigibilidad depende de la diversidad de las acciones que se realicen.
- Tanto en el escenario nacional como en el internacional existen procedimientos y mecanismos idóneos para garantizar la protección y realización del derecho humano al trabajo.





EJERCICIOS COMPLEMENTARIOS



¡Lleve su caso!

El objetivo de este ejercicio es que usted identifique y señale las actividades que puede desarrollar en el proceso de exigibilidad de un caso de vulneración del derecho al trabajo que conozca. Para tal fin, en primer lugar usted debe diligenciar la siguiente ficha:



1. Describa la situación de vulneración del derecho al trabajo sobre la cual quiere diseñar la estrategia:

2. ¿Cuáles son las causas y las consecuencias de esta situación?:



3. ¿Cuáles son los objetivos de la estrategia de exigibilidad?:

4. ¿Quiénes son los responsables (dinamizadores y promotores de la estrategia)?:

5. ¿Cuál es el tiempo de duración estimado de la estrategia?:



6. Acciones a desarrollar:

6.1. Exigibilidad política:

6.2. Exigibilidad social:

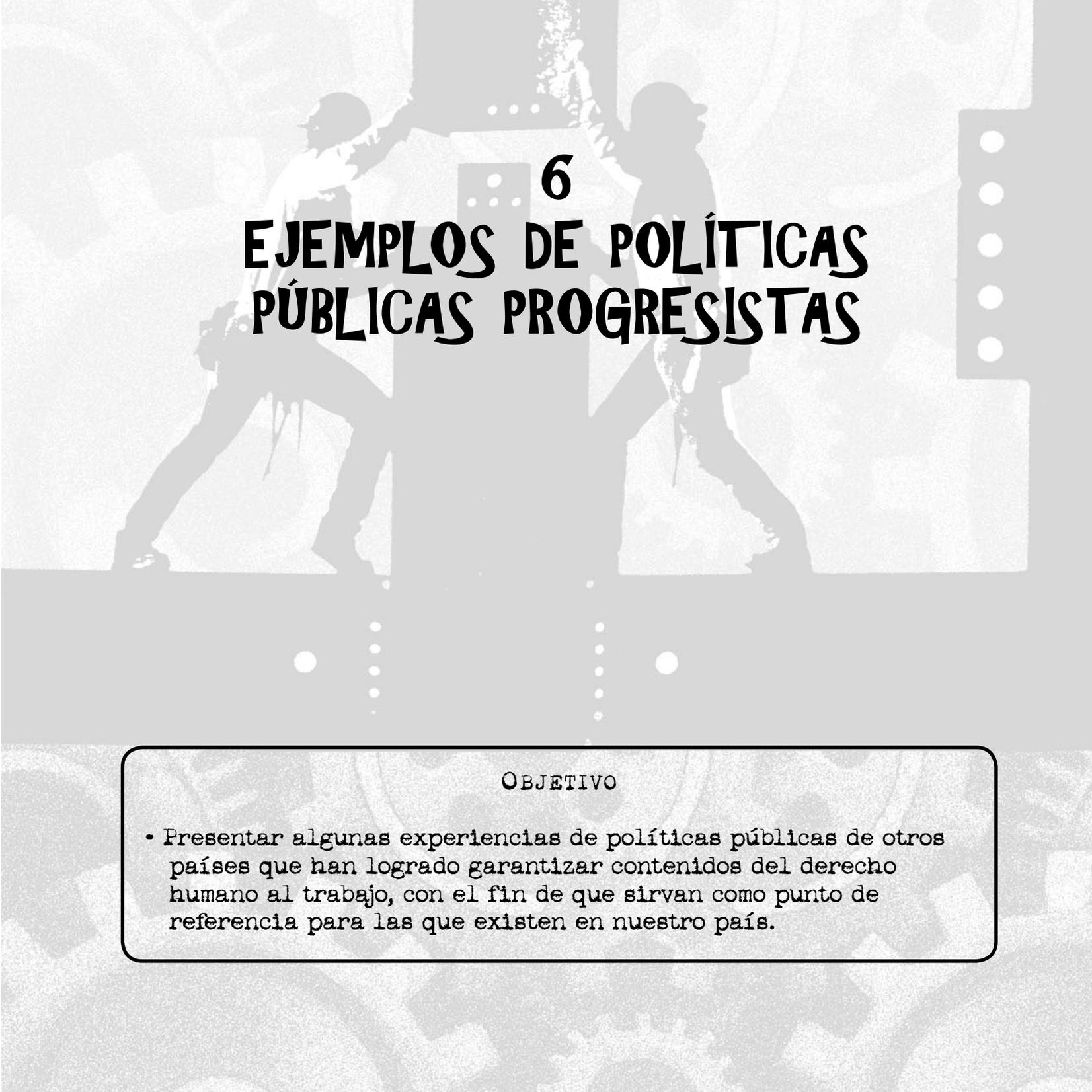
6.3. Exigibilidad jurídica:



7. Recursos con los que se cuenta:

8. Resultados esperados:

Una vez diligenciado este formato, identifique dos actividades de exigibilidad prioritarias y diseñelas tomando en cuenta los modelos presentados.

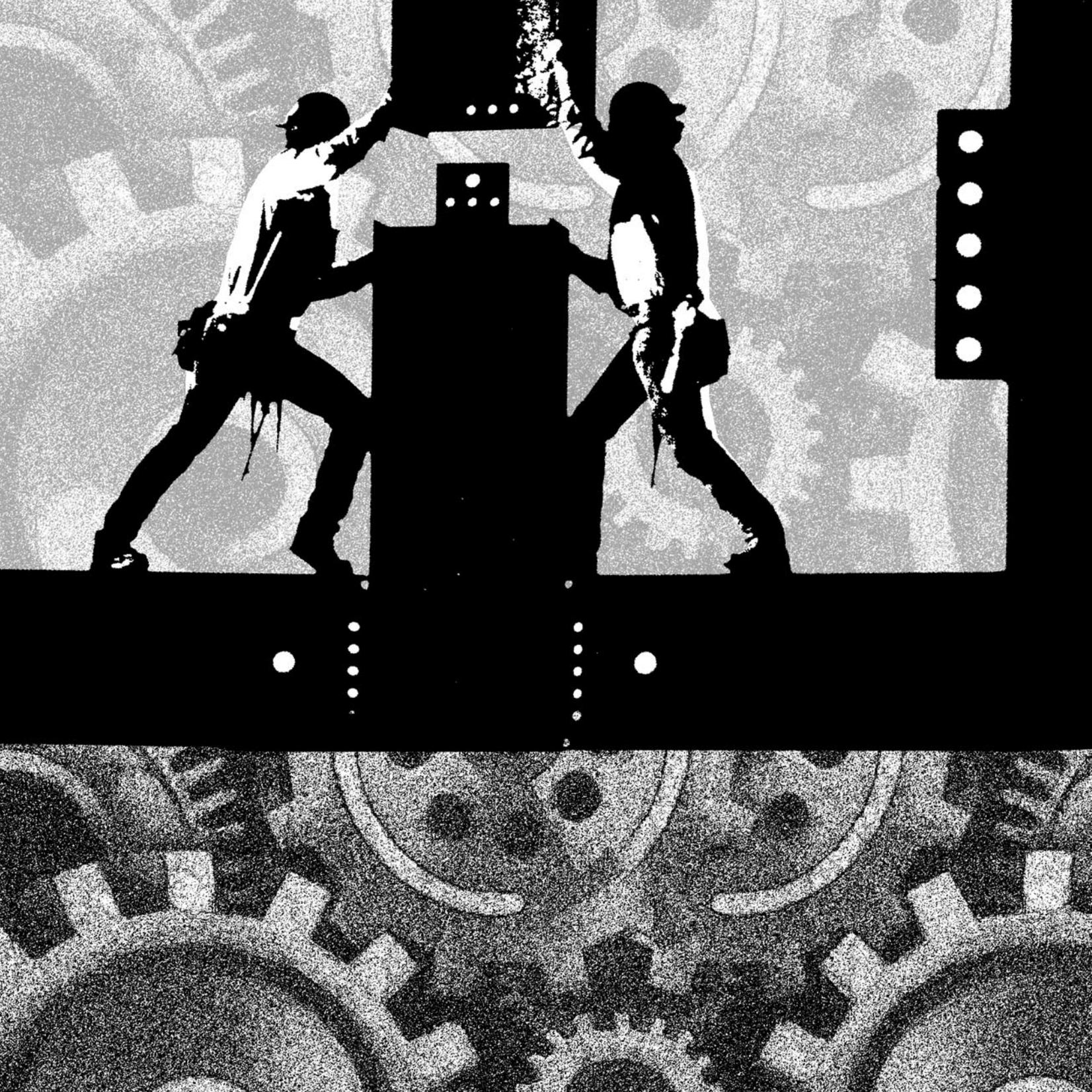


6

EJEMPLOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS PROGRESISTAS

OBJETIVO

- Presentar algunas experiencias de políticas públicas de otros países que han logrado garantizar contenidos del derecho humano al trabajo, con el fin de que sirvan como punto de referencia para las que existen en nuestro país.



Hemos recorrido la fundamentación del derecho al trabajo desde diferentes perspectivas y hemos observado el contenido de ese fuero y el marco normativo que lo sustenta. Así mismo realizamos un análisis corto de la política pública laboral en Colombia y examinamos los mecanismos de exigibilidad.

Para finalizar este **DOCUMENTO DHESC** queremos presentar algunos ejemplos de políticas públicas que apuntan a garantizar contenidos del derecho al trabajo. Estas políticas se han desarrollado en diferentes países, en donde los contenidos del derecho al trabajo se han incluido en los programas y planes de gobierno.

A continuación se presentan dos ejemplos de estas políticas progresistas. Una se desarrolló en un país con condiciones similares a las nuestras en lo económico y en la concentración de ingresos: Brasil. La otra tuvo lugar en una nación que no cuenta con condiciones similares y en don-

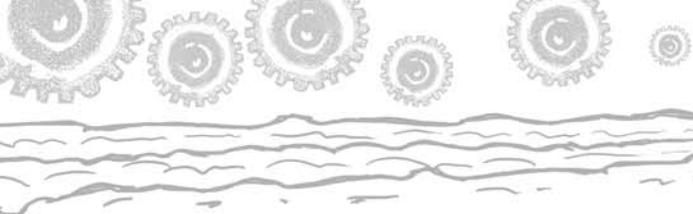
de la garantía de los derechos laborales se encuentra en niveles óptimos: Noruega.

1. Renta básica: Brasil

La renta básica se entiende como un auxilio mínimo universal que se otorga a todos los ciudadanos, se encuentren trabajando o no, para que puedan satisfacer sus necesidades básicas. La propuesta de renta básica fue presentada por Philippe Van Parijs, quien sostiene que es posible llegar a situaciones de igualdad material entre los seres humanos mediante la garantía de un ingreso básico universal.⁴⁸ Este ingreso buscaría que las personas puedan satisfacer sus necesidades primarias, con lo cual se disminuirían los elevados índices de pobreza e indigencia que se viven en el mundo contemporáneo.

En algunos países se han desarrollado políticas de subsidio al desempleo, las

48 Philippe Van Parijs y Robert Van Der Deen, "Una vía capitalista al comunismo", en: Zona Abierta, No. 46/47, pp. 19-46.



cuales garantizan que a los trabajadores que pierden su puesto se les entregue un subsidio en dinero o servicios por un tiempo determinado. Sin embargo no es una situación permanente ni universal. Si después de un tiempo los trabajadores no obtienen otro empleo, pierden el subsidio y se quedan sin ingreso. Además, existen personas que nunca han estado empleadas bajo una relación laboral y por lo tanto no serían beneficiarias del subsidio de desempleo.

A diferencia del subsidio de desempleo, la renta básica es una propuesta universal, que busca que todo ser humano pueda tener acceso a condiciones de vida que le aseguren una existencia digna en todo momento. Es la expresión universal y permanente del derecho a la remuneración mínima, vital y móvil que tienen los trabajadores.

En enero del año 2004 se sancionó en Brasil la ley de renta básica de ciudadanía, cuyo promotor fue el senador Eduardo

Suplicy. En ella se establece que todo ciudadano brasileño o residente que lleve más de cinco años en el país recibirá un ingreso básico mensual, independientemente de su condición socioeconómica. Esta suma se entrega con el objeto de que las personas puedan cubrir los gastos de educación, salud y alimentación.⁴⁹

Actualmente, la ley de renta básica de ciudadanía se encuentra a la espera de una serie de decretos reglamentarios que regulen sus programas, la forma en la que ésta entra a operar y su coordinación con otros programas de subsidio social que existen en Brasil. Aún así, la expedición por el Congreso de una ley que obligue al Estado a garantizar a todos los ciudadanos un mínimo vital es un avance significativo frente a otros países de la región, que no han formulado este tipo de programas en la lucha contra la pobreza.

49 Noemí Giosa Zuazúa, "Una renta básica de ciudadanía para todos los brasileños", en: www.ciepp.org.ar



2. Licencia de maternidad: Noruega

Según la OIT, en el mundo se han hecho esfuerzos para proteger los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas. La licencia de maternidad es un mecanismo de garantía de sus derechos. Consiste en un periodo después del parto, durante el cual la madre no trabaja y recibe su remuneración normalmente. La OIT, en su convenio 103 de 1952, estableció que el tiempo mínimo de duración de la licencia de maternidad es de doce semanas contadas a partir de la fecha del parto.

Sin embargo, existen países en donde se ha decidido aumentar el periodo de la licencia de maternidad, buscando una mayor protección de los derechos de la

mujer trabajadora y de los niños. A pesar de esta situación, en 31 países del mundo la licencia de maternidad es inferior a las doce semanas.⁵⁰

Hay naciones en donde la protección a los derechos de la mujer trabajadora encuentra modalidades excepcionales de protección. Por ejemplo, en Noruega la duración de la licencia maternidad es de diez meses. Además de contar con un sistema universal y gratuito de salud pública, la protección a las mujeres trabajadoras en Noruega contrasta con la discriminación de la cual son objeto en países como el nuestro, en donde todavía se denuncian casos de despido por embarazo o solicitud de prueba de embarazo para contratarlas.

50 Organización Internacional del Trabajo, "Protección de la maternidad en el trabajo", en: Revista Trabajo, No. 54. Disponible en: www.ilo.org.

IDEAS PARA RECORDAR:

- A la luz de los derechos humanos, la protección de poblaciones vulnerables tiene que realizarse también en el marco de las relaciones laborales. Por esta razón se toman medidas especiales de protección frente a la mujer embarazada.
- Desde la perspectiva de los derechos humanos, la política pública laboral debe cumplir de forma integral los contenidos del derecho humano al trabajo. Las experiencias de otros países pueden servir para orientar la formulación de esta política en el nuestro.





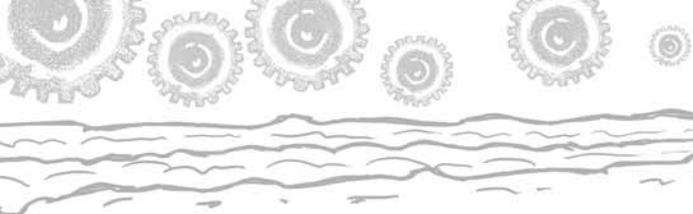
EJERCICIOS COMPLEMENTARIOS



¿Usted qué opina?

A continuación presentaremos un caso documentado por la prensa que resulta relevante para los temas que hemos trabajado en este DOCUMENTO DHESC. La propuesta es que usted pueda construir una opinión teniendo en cuenta los temas abordados en estas páginas a partir de las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el problema central del conflicto laboral que se presentó en Francia en 2005 y 2006?
2. ¿Cuál o cuales derechos se encontraban involucrados en ese conflicto?
3. ¿Cuál era la intención del gobierno con el contrato del primer empleo?
4. ¿Cuál era la posición de quienes se oponían a esta normativa? ¿Qué mecanismos de exigibilidad utilizaron? ¿Cuál fue su estrategia?
5. A la luz del contenido del derecho, ¿considera que se vulneraban los derechos humanos laborales?



Las claves del Contrato de Primer Empleo

El Mundo, España, lunes 10 de abril de 2006

PARÍS. El Contrato de Primer Empleo (CPE) pretendía reducir los derechos de los trabajadores menores de 26 años para intentar fomentar la inserción laboral de este sector de la población, especialmente castigado por el paro (desempleo) en Francia. Las siguientes eran las claves principales del proyecto:

- El Contrato de Primer Empleo permitía a los empresarios despedir a los nuevos trabajadores menores de 26 años sin justificación durante los dos primeros años después de la contratación. Los empleados que permanecieran en la empresa después de esos dos primeros años cambiarían a un contrato de larga duración, con
- restricciones mucho más severas para el despido. Los jóvenes despedidos durante sus dos primeros años en la empresa recibirían un 8% del salario ganado desde que se produjo la contratación. El proyecto también obligaba a las empresas a pagar un 2% adicional, que sería destinado a las organizaciones encargadas de ayudar a los desempleados a encontrar empleo.
- De esta forma, el CPE eliminaba la protección al trabajador que propician los actuales contratos de larga duración, conocidos como CDI (contrato de duración indeterminada), los cuales contemplan un periodo de prueba de máximo seis meses, después del cual las empresas deben justificar detalladamente cualquier



despido. Con esta modalidad los trabajadores tienen además derecho a recurrir el despido y a obtener compensaciones.

- En contra de la práctica habitual, el primer ministro francés, Dominique de Villepin, no consultó a los sindicatos antes de introducir el proyecto de ley del CPE en la Asamblea Nacional. Además recurrió a una cláusula especial en el procedimiento de la Cámara legislativa para tramitarlo sin debate parlamentario.
- El proyecto retirado no llegó a ser firmado por el presidente de la República, Jacques Chirac, y, en consecuencia, no fue publicado en el Boletín Oficial. Los diputados de la oposición presentaron un recurso ante el Tribunal Constitucional francés para que se pronunciara sobre la legalidad del texto.

Protestas masivas contra de Villepin

Juan Carlos Rincón
Enviado especial a París, *BBC Mundo*

Más de un millón de franceses participaron en manifestaciones en todo el país este martes, para rechazar la ley de Contrato de Primer Empleo (CPE) propuesta por el primer ministro Dominique de Villepin.

El llamado a la huelga general hecho por los sindicatos fue acatado por un amplio sector de la población. Algunas organizaciones calculan que unos tres millones de personas salieron a las calles a protestar pacíficamente, el doble que la semana anterior. La policía, sin embargo, estimó que habían sido poco más de un millón.

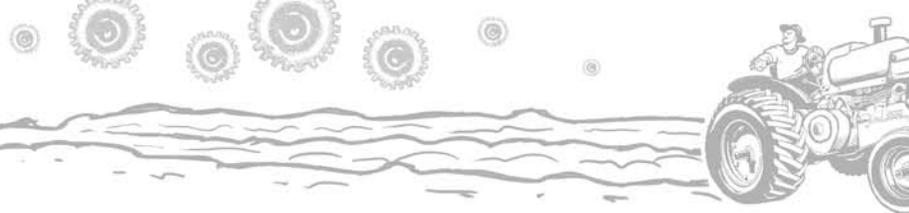
París, la capital, funcionó a media marcha, con el servicio de transporte

urbano reducido a la mitad, gran parte de los comercios cerrados, las oficinas públicas con atención limitada y, después del mediodía, el tráfico convulsionado por la marcha general de rechazo al contrato.

Por primera vez participaron todas las organizaciones sindicales, trabajadores de los sectores privado y público, estudiantes de universidades, liceos y colegios, profesores y asociaciones de padres.

En París, más 600.000 personas respaldaron la convocatoria y marcharon, durante más de cuatro horas, entre la Plaza de Italia, en el sur, y la Plaza de la República, en el norte de la ciudad, desafiando la lluvia que amenazó con frenar su ímpetu.

(Continúa)



En los vagones del metro y las estaciones cercanas a la marcha retumbaban los himnos entonados por miles de jóvenes, que compartían una jornada para ellos decisiva. Algunos llevan más de dos meses sin clases y la incertidumbre por la continuación de los estudios y los exámenes comienza a pesar.

La marcha comenzó a las 13:30 GMT, con coros de todos los tonos contra De Villepin y su contrato laboral para los jóvenes. La oposición al CPE es clara y, según un estudio de opinión publicado el lunes por el periódico Le Monde (el martes no hubo diarios), sumaría un 63% de los franceses.

BBC Mundo pudo constatar cómo los estudiantes de las universidades y colegios marcharon unidos de las manos para controlar la presencia de vándalos, mientras que los miembros de seguridad de los sindicatos reforzaban ese cordón de protección. La policía vigilaba discre-

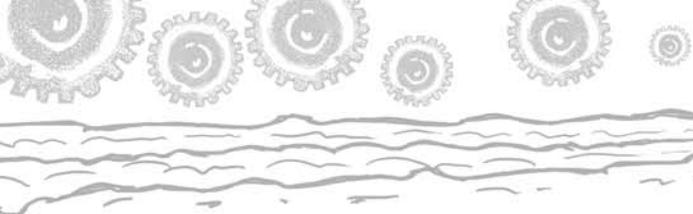
tamente el desarrollo de la marcha, aunque algunos de sus miembros, vestidos de civil, tenían la misión de identificar infiltrados y prevenir desordenes.

Sin embargo, al final de la tarde, cuando la marcha llegaba a su final en la Plaza de la República, algunos jóvenes arrojaron piedras y botellas contra la policía. Para desalojar la plaza, las autoridades lanzaron gases lacrimógenos y chorros de agua, y detuvieron a más de 200 manifestantes.

Los incidentes fueron menores comparados con los de la semana anterior, en que hubo automóviles quemados. Pero en esta ocasión más de 4.000 policías y gendarmes habían sido convocados, el doble de la semana pasada.

La protesta –la cuarta en menos de quince días– contra el controvertido CPE, es hasta hoy el mayor desafío social en-

(Continúa)



frentado por el gobierno de Dominique de Villepin. Mientras que el tamaño de la protesta crece y se anuncian nuevas manifestaciones hasta que el gobierno retire el CPE, las fracturas en el ejecutivo han comenzado a aflorar.

El ministro del Interior, Nicolas Sarkozy, cuyo partido Unión por la Mayoría Popular es la base del actual gobierno, se distanció y pidió un diálogo social y una concertación para superar la crisis. De Villepin reiteró esta tarde en la Asamblea Nacional su oferta de introducir modificaciones y los empresarios dijeron que están de acuerdo en la necesidad de que se hagan.

Pero ahora la situación parece haber llegado a un punto de no retorno porque las organizaciones sindicales rechazaron una invitación a dialogar que les hizo el Primer Ministro, hasta que retire el CPE.

El senador socialista Jean Luc Melançon, quien participó en la marcha, le dijo a BBC Mundo que el Contrato de Primer Empleo es "inhumano" y que alguien tiene que retirarse, el CPE o de Villepin. A su juicio, el Primer Ministro tendrá que salir del gobierno por la presión popular y ese proceso está en marcha.



BIBLIOGRAFÍA

1. Instrumentos internacionales de derechos humanos

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *El derecho al trabajo*, Observación General No. 18. E/C.12/GC/18.
- Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Naciones Unidas, Convención sobre los derechos del niño.
- Organización de Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Organización de Estados Americanos. Protocolo adicional a la Convención americana sobre Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 138
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio 83.

2. Jurisprudencia de la Corte Constitucional

- Sentencia C-024 de 1998.
- Sentencia T-011 de 1998.

- Sentencia T-1002 de 1999.
- Sentencia T-276 de 1997.
- Sentencia C-588 de 1997.
- Sentencia T-426 de 1992.
- Sentencia T-011 de 1998.
- Sentencia T-077 de 2002.

3. Bibliografía general

- Archila, Mauricio. *Idas y venidas, vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia, 1958-1990*. Bogotá, Cinep-Icanh, 2003.
- Comisión Colombiana de Juristas. *Colombia: una política de inseguridad laboral*. Bogotá, CCJ, 2004.
- De Ruggiero, Guido. *El concepto del trabajo en su génesis histórica*, Buenos Aires, La Pléyade, 1973.
- Defensoría del Pueblo. *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Bogotá, Defensoría del Pueblo, 2006.
- Defensoría del Pueblo. *El derecho al trabajo*. Bogotá, Defensoría del Pueblo, 2004.
- Delgado, Álvaro. "Atrapados", en *Actualidad Colombiana*, No. 426, abril 3-17 de 2006.
- Escuela Nacional Sindical, "Precariedad del empleo", en *Reelección: el embrujo continúa*, Bogotá, Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, 2004.
- Garretón, Roberto. "La perspectiva de los derechos humanos en el diseño y ejecución de las políticas públicas", en Comisión Andina de Juristas, *El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas*, Lima, CAJ, ,2004.



- González, Gustavo. *Concepciones del trabajo: de pena a virtud*. Bogotá, Universidad de los Andes, 2002.
- Gutiérrez, José Fernando. "Desempleo: reducción de papel", en *Más allá del embrujo. Tercer año de gobierno de Álvaro Uribe Vélez*. Bogotá, Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, 2005.
- Martínez, Hermes. *¿Cuánto duran los colombianos en el desempleo y el empleo?: un análisis de supervivencia*. Bogotá, Departamento Nacional de Planeación, 2003.
- Mckinley, Andrés. *Manual básico para la incidencia política*. Washington, Wola, 2002.
- Norberto Ríos. "Estructura sindical colombiana. Caracterización y propuestas". Disponible en www.ens.org.co.
- Organización Internacional del Trabajo. "Protección de la maternidad en el trabajo", en *Revista Trabajo*, No. 54. Disponible en www.ilo.org.
- Organización Internacional del Trabajo. "Constitución de la OIT". Disponible en www.ilo.org
- Organización Internacional del Trabajo. "Historia de la OIT", Disponible en www.ilo.org
- Ortégón, Jomary. "Incorporando los Desc en la agenda legislativa", en *Para exigir nuestros derechos. Manual de exigibilidad en Desc*. Bogotá, Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, 2004.
- Paredes, Natalia. "El deterioro de los derechos económicos y sociales a finales de los noventa en Colombia", en *Controversia*, No. 176, Bogotá, Cinep, 2000.
- _____ . *El derecho a la salud. Su situación en Colombia*. Bogotá, Cinep-GTZ, 2003.
- Guerrero, Guillermo. *Compendio de derecho laboral, tomo I*. Bogotá, Editorial Leyer, 1995.

- Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. *Informe alternativo al cuarto informe del Estado colombiano ante el comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, periodo 1995-2000*. Bogotá, 2001.
- Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. *Propuesta de Carta Social Americana*. Bogotá, Pdhdd, 2006.
- Tribunal Permanente de los Pueblos, Capítulo Colombia. Audiencia Agroalimentaria. Texto completo disponible en www.tpp.revolt.org
- Uprimny, Rodrigo. "El bloque de constitucionalidad en Colombia: un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal". Disponible en www.djs.org.co.
- Uribe, Alirio. "Libertad sindical y derechos humanos en Colombia", 2000. Documento preparado para la Confederación General de Trabajadores Democráticos (Cgtd).
- Urrea, Fernando. "El trabajo asociado: un instrumento para deslaborizar la contratación laboral. Un modelo económico se impone en el ámbito mundial". Disponible en www.ens.org.co
- Van Parjis, Philippe y Robert Van Der Deen. "Una vía capitalista al comunismo", en *Zona Abierta*, No. 46/47.
- Vásquez, Héctor. "¿Qué ha pasado con el empleo dos años después de la reforma laboral?" Disponible en www.ens.org.co.
- Zuazúa, Noemí Giosa. "Una renta básica de ciudadanía para todos los brasileños". Disponible en www.ciepp.org.ar