

El derecho al trabajo y Trabajo Decente TRABAJO

¿Qué es el Trabajo?

En un contexto tanto internacional como nacional, marcado por un elevado desempleo, empleos de baja calidad, escasez de oportunidades laborales para los jóvenes y los anuncios catastróficos sobre el futuro del trabajo debido al impacto de las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, resulta crucial retomar las reflexiones que se han hecho sobre las realidades y perspectivas del trabajo desde enfoques diversos. Desde disciplinas como la economía, la sociología, la psicología, la filosofía y la teología, se han desarrollado profundas reflexiones sobre el concepto de “trabajo”. Sin embargo, en el día a día, las personas, en su lucha por la supervivencia, van construyendo una idea personal a partir de cómo enfrentan este reto fundamental de la existencia humana. Ante este panorama, es necesario preguntarnos: ¿Qué entendemos por “trabajo”? ¿Cuál es el concepto que tiene la sociedad sobre el “trabajo”?

Analizando la mirada desde distintos mundos del trabajo para la OIT el trabajo es “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”

En esta definición la OIT resalta tres aspectos fundamentales del “trabajo”:

Conjunto de actividades humanas: Esto incluye tanto las actividades que generan ingresos (como un empleo formal) como aquellas que no son remuneradas, pero que aportan valor a la sociedad o a una comunidad.

Producción de bienes o servicios: El “trabajo” puede ser tanto físico como intelectual, y puede involucrar la creación de productos tangibles o la prestación de servicios.

Satisfacción de necesidades: El “trabajo” se propone satisfacer necesidades individuales (como el sustento económico) o colectivas (como el bienestar de una comunidad).

Esta definición es fundamental porque reconoce la diversidad del “trabajo”, abarcando desde empleos formales hasta actividades voluntarias o de cuidado. Además, subraya su papel en la creación de valor económico y social, la integración social, el desarrollo personal y la realización individual.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DDHH

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, y a escoger libremente su empleo y percibir un salario que le permita vivir y mantener a su familia. Todos tenemos derecho a igual salario por trabajo igual.

- A. 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.
- B. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- C. 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.
- D. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países, sin importar su nivel de desarrollo. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, se aplican a todas las personas en el mundo, y por ello forman parte de los derechos humanos

SE ENCUENTRAN EN:
CONSTITUCION POLITICA
LEYES
DECRETOS
RESOLUCIONES,
ORDENANZAS
ACUERDOS
Convención Colectiva de Trabajo Acuerdo Colectivo

TRABAJO DECENTE

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Los términos “empleo” y “trabajo” se usan como sinónimos. Sin embargo, este alude a una categoría de actividad humana más amplia que aquel.

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

TRABAJO DECENTE EN LA CONSTITUCIÓN

Los artículos de la Constitución Política que reflejan los principios del trabajo decente son: 25 (derecho al trabajo); 38 (garantía del derecho de asociación); 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral) 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social); 48 (derecho a la seguridad social); 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); 56 (garantía del derecho de huelga); 93 (establece que 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).

UN OBJETIVO DEL DESARROLLO SOSTENIBE

¿Qué se necesita para garantizar el trabajo decente para todos?

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 sobre Trabajo Decente para Todos es el único ODS que aúna metas sociales, económicas y medioambientales. Repercute en todos los demás objetivos de la Agenda 2030. ¿Qué hará falta para garantizar su consecución?

El Objetivo de Desarrollo Sostenible(ODS) 8 desempeña un papel crucial. El ODS 8 persigue el crecimiento económico inclusivo y sostenible y el empleo pleno y productivo, es decir, el trabajo digno para todos. Pero su impacto va más allá, porque es el único ODS que reúne metas sociales, económicas y medioambientales. En ese sentido, puede considerarse un “objetivo multiplicador” de toda la agenda de desarrollo sostenible, ya que, si se alcanza, tendrá un impacto positivo en otros objetivos. Como ocurre con todos los objetivos, para cumplir la promesa del ODS 8 será necesario recuperar la fe en el multilateralismo y la cooperación mundial. En una economía globalizada, no se puede esperar que los países en desarrollo actúen solos. Necesitamos solidaridad internacional si queremos marcar una diferencia práctica. La creación de sistemas universales de protección social es un ejemplo. Éstos pueden aliviar la pobreza, reducir la vulnerabilidad y las desigualdades y ayudar a gestionar los conflictos y las tensiones sociales.

El trabajo Decente, resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que Para la OIT produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

Promover diálogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

Juan Francisco Sanchez

Director Departamento de Educación y Formación
Elaboración Pedagógica: María del Carmen Trujillo

Departamento de Investigaciones y Proyectos
de la Central Unitaria de Trabajadores – CUT

Mayores informes: www.cut.org.co

PROYECTO “CONTRIBUIR A LA JUSTICIA SOCIAL Y DE GENERO FRENTE A LA INFORMALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL EN COLOMBIA”

DIALOGO SOCIAL

TRABAJO DECENTE

DERECHO DEL TRABAJO

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT- y la Fundación Paz y Solidaridad impulsan el trabajo decente con enfoque de género porque se busca garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades laborales y gocen de los mismos derechos. Esto implica eliminar la discriminación y la segregación laboral, y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE CON ENFOQUE DE GÉNERO

- Promover la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres
- Eliminar la discriminación y la segregación laboral
- Prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral
- Empoderar y garantizar la autonomía económica de las mujeres
- Reducir la brecha salarial y ocupacional entre hombres y mujeres
- Armonizar la vida laboral y familiar
- Incentivar la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales



CONSIDERACIONES PARA EL ENFOQUE DE GÉNERO

Es importante reconocer la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, identidad de género, etc.

Esta mirada nos permite cuestionar los estereotipos con que somos educados.

Implementar el trabajo Decente nos permite Incorporar las cuestiones de género en toda la labor de promoción de empleo. Además, es la oportunidad de considerar las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) promueve el trabajo decente como una forma de mejorar la vida laboral de las personas.

La **CUT**, impulsa el enfoque de género como una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, identidad de género.

La equidad de género en el ámbito laboral implica más que una simple representación numérica equitativa de hombres y mujeres. Se trata de garantizar igualdad de oportunidades, remuneración justa, acceso a roles de liderazgo y un entorno laboral libre de discriminación y sesgos.

La **CUT**, promueve la perspectiva de género en el área empresarial incluyendo la implementación de medidas para prevenir, detectar de manera temprana y abordar el acoso sexual y/o por razón de género en el lugar de trabajo, y revisar los procesos de selección para asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Por lo anterior analizaremos el significado del Trabajo Decente como una opción de bienestar y progreso para los y las trabajadoras y su entorno laboral.

Por lo anterior analizaremos el significado de Trabajo Decente y el Diálogo Social como una opción de bienestar y progreso para las y los trabajadores en su entorno laboral

DIÁLOGO SOCIAL

CUT NACIONAL
WILLIAM HENRY VELANDIA PUERTO
Director departamento de Investigación y Proyectos

COMO DEFINIRLO

Para entender el diálogo social es fundamental contextualizar lo establecido al respecto en el marco legal y algunas definiciones que permitan conceptualizarlo y definirlo. Según el artículo 111 de la Ley 1757 de 2015, "Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática": El diálogo social es un mecanismo democrático para la participación ciudadana y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de promover la interacción, comunicación, consulta y seguimiento de políticas públicas a nivel nacional y territorial.

Para la OIT comprende todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información– entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. La concertación puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas.

OBJETIVO

El principal objetivo del diálogo social propiamente dicho es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Las estructuras del diálogo social así como los procesos que se han desarrollado con éxito han sido capaces de resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico. El diálogo hace las veces de una estrategia pertinente, en tanto herramienta pedagógica adecuada para atender las diferencias y consecuentes conflictividades culturales, étnicas y poblacionales con un enfoque de consenso razonado, propio de la deliberación dialógica, y no de violencia. De manera que la confianza entre ciudadanos e instituciones debe ser un propósito del Diálogo Social y la participación ciudadana.

El diálogo es un ejercicio habitual en la democracia, por convicción, o por necesidad. Demuestra el convencimiento de las partes para alcanzar sus fines, democratizar la sociedad, redistribuir el poder, ganar tiempo, explicar mejor alguna posición, legitimarla, o invocar lo hasta por mero cálculo electoral. Pero no son extraños caprichos ni alegres ensayos.

Tiene el diálogo un sentido, inclusive en caso de que el poderoso e intolerante decida ocupar ahí un lugar. El poderoso quiere siempre imponerse, pero en condiciones extremas, en sociedades donde el diálogo no es un ejercicio habitual, su sola pretensión de ensayarlo es un considerable avance porque es más difícil dialogar que estar en la habitual contienda. En otros casos más afortunados, el Gobierno se convierte en un inspirador más que en un director exclusivo y compulsivo de la política. C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976; Información sobre ratificaciones, C144. C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981. Información sobre ratificaciones, C154. Bajo el marco legal establecido en la Ley 1757 de 2015, estos referentes teóricos permiten comprender el diálogo social como un mecanismo democrático para la participación ciudadana en el que se encuentran presentes varios elementos: interacción, comunicación, consulta, deliberación y seguimiento frente a temas de interés común, planes o proyectos de las entidades públicas o a las políticas públicas del orden territorial y nacional con el fin de abordar conjuntamente los problemas e identificar soluciones.

CARACTERÍSTICAS

Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno.

El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características. (**OIT, 2016**).

Además de las actividades normativas la adopción de instrumentos internacionales tales como convenios y recomendaciones y la supervisión de su aplicación en el ámbito nacional-, la CIT examina los informes que todos los Estados Miembros tienen la obligación de presentar.

EL DIÁLOGO SOCIAL COMO MEDIO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La OIT es la única organización internacional que ha destinado un lugar esencial al diálogo social y al tripartismo, desde su creación en 1919. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se reúne anualmente –y que suele ser denominada el parlamento del trabajo– es el órgano hacedor de políticas supremo de la OIT y allí cada Estado Miembro está representado por una delegación tripartita.

Desde la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998), la CIT ha analizado las cuestiones de igualdad y no discriminación en dos informes globales (2003 y 2007). Ver informe Nacional a Junio de 2024, sobre Viceministerio de las Mujeres Ministerio de Igualdad y equidad. https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/colombia__informe_nacional.pdf

FUNDAMENTOS DEL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social está apoyado sobre la idea de que, en determinados casos, para una sociedad es más beneficioso que el Estado abandone su estatus de superioridad sobre las organizaciones de la sociedad civil (imperium), para comportarse como un actor social más, en el mismo nivel que el resto, con el fin de negociar y alcanzar un consenso compartido entre los diferentes actores sociales, incluido el Estado. De este modo los actores sociales y el propio Estado quedan obligados, no por una ley sino por un pacto del Estado social. Esta actividad negocial y contractual del Estado, como actor social, se ha denominado "concertación social ". El diálogo social está inspirado en las nuevas teorías sobre el conflicto y la negociación partir de la Segunda desarrolladas a Guerra Mundial, que sostuvieron el principio de ganar-ganar.

Derecho de información y Consulta

La base del diálogo social es la información que los distintos actores sociales se proveen mutuamente, así como la consulta con los interlocutores previa a la realización de actos que pudieran afectarlos.

Obtener información de los actores sociales y de ser consultado por ellos es un derecho básico de todos los participantes.

Organismos de Diálogo Social

El organismo típico del diálogo social es el Consejo Económico Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), que adopta diferentes composiciones (tripartitas o multipartitas) según países y regiones.

Los organismos de diálogo social suelen tener funciones consultivas, reservándose el Estado la posibilidad de una decisión impuesta (ley) en caso de conflicto. Sin embargo, el peso de sus resoluciones suele imponerse por la propia fuerza del consenso. Algunas veces sus funciones son imperativas.

DIÁLOGO SOCIAL Y DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

El diálogo social es el mecanismo básico de la llamada democracia participativa. Esta última concibe la democracia como un mecanismo de participación directa de las diversas organizaciones de la sociedad social en la toma de decisiones, mediante mecanismos de diálogo social y consenso. Para implementar esta participación los países u organizaciones que han incorporado principios de democracia participativa organizan consejos participativos, en los que actúan los diversos grupos de interés, intercambiando información estableciendo acuerdos concertados.

MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es el principal escenario para fomentar el diálogo social en material laboral y salarial del país. Fue creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. La ley 278 de 1996 creó la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales, la cual, en el caso del orden nacional, inicia su funcionamiento a partir del 3 de octubre de 2012.

Subcomisión de asuntos Internacionales

Creada en 2011 por decisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Esta subcomisión se encarga de estudiar y analizar las normas internacionales del trabajo y su implementación en el caso nacional, esta Subcomisión cumple con el objetivo de recibir las delegaciones internacionales de los Ministerios de Trabajo que visitan el país y de establecer un diálogo tripartito con los organismos internacionales del trabajo, en particular con la Oficina de la OIT en Colombia

Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT - CETCOIT

Creada por Acuerdo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el 31 de octubre de 2000, organismo encargado de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los Convenios de OIT ratificados por Colombia, en relación con los aspectos relativos con la libertad sindical, derecho de asociación y negociación.

El objetivo es el de resolver conflictos laborales entre empleadores y trabajadores tanto del sector público como privado, relacionados con los Convenios sobre libertad sindical, asociación y negociación de la OIT, bajo los lineamientos del Manual de Admisibilidad de Casos

PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Contribuir en el fomento de Medidas para la Inclusión de la Voz de Mujeres y Hombres en el Diálogo Social y la Igualdad de Género, entre otros:

1.Aplicación de Convenios de la OIT: Implementar de manera efectiva los Convenios clave de la OIT relacionados con la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de género y la no discriminación, específicamente los Convenios números 87, 98, 100 y 111. Además, promover la ratificación del Convenio 190.

2.Capacitación y Sensibilización: Implementar programas de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género para todos los participantes en el diálogo social, con el objetivo de eliminar prejuicios y estereotipos de género.

3.Políticas de Inclusión: Desarrollar y aplicar políticas que promuevan la inclusión de género, tales como cuotas de género y medidas de acción afirmativa, para garantizar una representación justa y equitativa.

4.Espacios Seguros para el Diálogo: Crear espacios seguros y respetuosos donde tanto mujeres como hombres puedan expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias o discriminación.

5.Fortalecimiento de Voces en la Economía Informal: Reforzar la voz de las trabajadoras y trabajadores en la economía informal y de aquellos en condiciones precarias, como los trabajadores domésticos y migrantes, facilitando su afiliación a las organizaciones de trabajadores.

6.Colaboración Intersectorial: Fomentar la colaboración entre diferentes sectores, incluyendo el gobierno, la sociedad civil y el sector privado, para abordar de manera integral las cuestiones de género en el diálogo social.