

SERIE DESC

**CONTENIDO Y ALCANCE DEL
DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO**

**MARCO PARA LA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA
DEL DERECHO AL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA
DE DERECHOS HUMANOS**



Volmar Pérez Ortiz
Defensor del Pueblo

Roque Luis Conrado Imitola
Defensor Delegado para la Dirección y el Seguimiento de las Políticas Públicas para la Realización de los Derechos Humanos

Mauricio Hernández Mondragón
Director Nacional de Promoción y Divulgación de Derechos Humanos

Coordinación del Programa de Seguimiento de Políticas Públicas en Derechos Humanos

Luis Eduardo Pérez Murcia (hasta enero de 2005)

Bárbara María Vargas Escobar

Autora

Angélica Molina Higuera

Abogada, investigadora del Programa de Seguimiento de Políticas Públicas en Derechos Humanos

Diagramación e impresión
Imprenta Nacional de Colombia

Diseño de portada
Iván Mauricio Delgado

La investigación que hizo posible este libro fue financiada por la Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (USAID), a través de Management Sciences for Development (MSD). Las opiniones expresadas en esta publicación no representan aquellas de la USAID y/o las del gobierno de los Estados Unidos de América.

El presente texto se puede reproducir, fotocopiar o replicar, total o parcialmente, siempre que se cite la fuente.

Defensoría del Pueblo - Colombia
Calle 55 No. 10-32

www.defensoria.org.co

Apartado aéreo 24299 - Bogotá, D.C.

Tels.: 3147300 - 3144000

Bogotá, 2005

ISBN: 958-9353-50-9

CONTENIDO

	Pág.
PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
 CAPÍTULO I	
ASPECTOS GENERALES	11
1. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO	13
2. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO DIGNO	14
3. ACLARACIONES SOBRE LA METODOLOGÍA PARA ABORDAR EL DERECHO AL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS	16
 CAPÍTULO II	
MARCO NORMATIVO DEL DERECHO AL TRABAJO EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS, LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	19
1. EL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR COLOMBIA	22
1.1. El derecho individual al trabajo en los instrumentos del sistema universal de carácter general	22
1.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	23
1.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	23
1.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	24
1.2. El derecho individual al trabajo en los instrumentos del sistema regional de carácter general	26
1.2.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	26

	Pág.
1.2.2. Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”	26
1.2.3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	27
1.3. El derecho individual al trabajo en los instrumentos internacionales relativos a grupos poblacionales específicos.....	28
1.3.1. La mujer y el derecho al trabajo	28
1.3.2. Los niños y las niñas y el derecho al trabajo	30
1.3.3. Los adultos mayores y el derecho al trabajo	35
1.3.4. Las personas con discapacidad y el derecho al trabajo.....	36
1.3.5. Las minorías étnicas y raciales y el derecho al trabajo	39
1.3.6. Las personas privadas de la libertad y el derecho al trabajo.....	40
1.3.7. Las personas en situación de desplazamiento forzado y el derecho al trabajo .	42
1.3.8. Los trabajadores migratorios y el derecho al trabajo	42
1.4. El derecho individual al trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	43
1.4.1. Convenios fundamentales de la OIT	47
1.4.2. Convenios prioritarios de la OIT	48
1.4.3. Convenios considerados normas básicas de derechos humanos	49
2. EL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.....	51
2.1. El trabajo como principio, deber y derecho	51
2.1.1. Como principio.....	51
2.1.2. Como deber	53
2.1.3. Como derecho	54
2.2. Principios constitucionales laborales	56
2.2.1. Igualdad de oportunidades.....	57
2.2.2. Remuneración mínima, vital y móvil	62
2.2.3. Estabilidad en el empleo	66
2.2.4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales.....	72
2.2.5. Situación más favorable a las personas trabajadoras.....	72
2.2.6. Primacía de la realidad sobre formalidades	74

	Pág.
2.2.7. Capacitación y adiestramiento.....	75
2.2.8. Descanso	76
2.2.9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y la lactancia	78
2.2.10. Protección especial al trabajo de las personas menores de edad	80
2.2.11. Otras disposiciones constitucionales	83
CAPITULO III	
CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A TRABAJAR Y LOS DERECHOS EN EL TRABAJO Y LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO PARA SU REALIZACIÓN.....	87
1. LA DISPONIBILIDAD EN EL TRABAJO	94
1.1. Política de empleo y ocupación	94
1.2. Política de orientación y formación técnica-profesional para el trabajo	96
1.3. Trabajo libremente escogido o aceptado	97
2. LA ACCESIBILIDAD AL TRABAJO	99
2.1. No discriminación	99
2.2. Accesibilidad física y geográfica	101
2.3. Accesibilidad a la información	101
3. LA ACEPTABILIDAD Y LA CALIDAD EN EL TRABAJO.....	102
3.1. Jornada laboral, descanso, vacaciones y remuneración de días festivos.....	102
3.2. Regímenes disciplinarios adecuados.....	104
3.3. El ascenso y la promoción en el empleo	104
3.4. El salario o remuneración adecuada.....	105
3.5. La seguridad e higiene en el trabajo.....	106
3.6. La estabilidad en el empleo	109
3.7. La igualdad de trato o no discriminación en el empleo	109
4. LA ADAPTABILIDAD EN EL TRABAJO.....	110
BIBLIOGRAFÍA.....	113
ANEXO: MATRIZ DE OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO.....	119

PRESENTACIÓN

La Defensoría del Pueblo adelanta el Programa de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas en Derechos Humanos, ProSeDHer, a través del cual la institución busca que las políticas públicas sean diseñadas y ejecutadas desde una perspectiva de respeto, promoción y realización de los derechos humanos.

En el marco del programa mencionado se ha diseñado una metodología de investigación que permite el seguimiento y evaluación de las políticas públicas de los derechos económicos, sociales y culturales. La Defensoría del Pueblo ha desarrollado la presente investigación en la que se delimita el contenido y alcance del derecho individual al trabajo, considerado un derecho fundamental del ser humano, indispensable para el ejercicio y disfrute de una serie de derechos amparados tanto en el ordenamiento jurídico interno como en los distintos instrumentos internacionales a los cuales ha adherido el Estado colombiano.

En desarrollo de la investigación, se llevó a cabo la sistematización y análisis de las fuentes jurídicas del derecho individual al trabajo, es decir, de las normas consagradas en los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT ratificados por Colombia, las normas constitucionales y la jurisprudencia constitucional. Así mismo, se revisó la doctrina internacional de los sistemas de protección de los derechos humanos.

A partir de este marco normativo se precisó la estructura básica del derecho individual al trabajo, es decir, de los elementos que deben estar presentes para alcanzar la efectiva realización de ese derecho. También se identifican las obligaciones del Estado colombiano en la materia.

Se espera que el presente documento sea útil para la elaboración de indicadores e instrumentos de medición que permitan hacer seguimiento a la actividad del Estado y a sus obligaciones internacionales. Además, se pretende que contribuya al diseño ejecución y evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde la óptica de los derechos humanos, con el fin de asegurar la efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales de todos los ciudadanos de nuestro país.

Volmar Pérez Ortiz
Defensor del Pueblo

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta la naturaleza y el alcance normativo del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo, así como una síntesis de las obligaciones del Estado para su efectiva realización.

En la primera parte del documento se introducen los conceptos de trabajo y de trabajo digno. También se aclaran algunos aspectos de la metodología para abordar el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos.

La segunda parte se concentra en el marco normativo del derecho individual al trabajo: los instrumentos internacionales de derechos humanos que han sido ratificados por Colombia, las normas constitucionales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional. También se relacionan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y algunas recomendaciones del mismo organismo.

Con fundamento en el marco normativo descrito, en la tercera parte se describe el contenido esencial del derecho individual al trabajo y se identifican las obligaciones que se imponen al Estado con el fin de alcanzar la realización efectiva del derecho en mención.

Debe aclararse que esta obra solamente comprende la dimensión individual del derecho al trabajo y no su dimensión colectiva. Por tal razón no se tratan los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Precisamente, el trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales¹. De esta manera, el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo. Esto último cobra especial importancia respecto a aquellos trabajos que están más integrados a la vida de la comunidad, como los de la población campesina e indígena.

Por consiguiente, resulta pertinente aclarar que el derecho al trabajo no se circunscribe solamente al trabajo a sueldo o a lo que se conoce como empleo, pues abarca todas las actividades humanas que le permiten a las personas “ganarse” la vida. Lo anterior significa que una concepción amplia del derecho al trabajo incluye el realizado tanto por los trabajadores independientes o que desarrollan labores por cuenta propia, como el de los trabajadores que prestan sus servicios a un empleador bajo la modalidad de un contrato de trabajo. En efecto, el derecho al trabajo se puede ejercitar por cuenta propia o en relación de dependencia.

¹ Cfr. Akmal Saidov. *El derecho al trabajo: Hacia una observación general sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Documento de antecedentes presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6 del Pacto, 24 de noviembre de 2003. E/C.12/2003/10. Página 2.

Las disciplinas académicas han definido de distinta manera el trabajo de acuerdo con las características culturales y el desarrollo histórico de cada uno de los pueblos. Con todo, el concepto de trabajo tiene en gran parte una naturaleza política. Así lo reconocen los instrumentos internacionales de derechos humanos al establecer que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones que garanticen “las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”².

En cuanto al trabajo abordado como derecho humano, tradicionalmente se le ha entendido como “el derecho a participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y el derecho a participar en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado”³. En síntesis, el derecho al trabajo busca la participación en el mercado laboral de todas las personas que quieran trabajar, lo que supone la distribución del trabajo de una manera que permita la participación de todos en la economía, de acuerdo con el nivel de educación, la capacitación, el acceso a los recursos y las preferencias de la persona en cuanto al modo de ganarse la vida⁴.

Además, según el principio enunciado en la Declaración de Viena de 1993, todos los derechos están interrelacionados, son universales, indivisibles e interdependientes. Desde esta perspectiva debe señalarse que el derecho al trabajo está ligado a otros derechos tanto sociales como civiles y políticos, y tiene una importancia fundamental para el ejercicio de otros derechos como la vida, la dignidad humana, la igualdad, la alimentación, la vivienda y la educación, entre otros. Por lo mismo, resulta evidente que el trabajo es un medio para alcanzar el desarrollo y satisfacer las necesidades básicas del ser humano.

2. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO DIGNO

No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Por esta razón, independientemente de la posición político-económica que se adopte, es claro que este derecho no se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de actividad económica, sino al trabajo que no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario,

² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6, párrafo 2.

³ International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). *Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales*. IHRIP y Forum Asia, 2000, página 20.

⁴ *Ibid.*, página 207.

cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales y que incluyen conceptos relacionados con la dignidad del trabajo.

Para satisfacer plenamente este derecho no basta con tener un trabajo u ocupación; también resulta necesario que ese trabajo sea digno. El trabajo digno es entendido como aquel que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción más plena posible de todos sus derechos, enunciados de manera exhaustiva en el derecho internacional de los derechos humanos. Un criterio relevante para determinar que el trabajo no es digno es la explotación a la que se ven sometidas las personas en su trabajo y que, generalmente, está relacionada con elementos básicos del derecho como la prohibición del trabajo forzoso, la no discriminación en todos los niveles de empleo, la capacitación, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos.

La legalidad o ilegalidad de un trabajo no determinan por sí mismas que el trabajo sea digno, pues puede darse que trabajos lícitos sean indignos y violen las normas sobre derecho del trabajo. La palabra digno se refiere, por lo general, a algo que es minimamente aceptable, tanto por sus condiciones como por su remuneración⁵.

La Asamblea General de las Naciones Unidas señaló en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social⁶ que el progreso y el desarrollo social exigen que se garantice el derecho de toda persona a trabajar y a la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil. Esto de conformidad con los derechos humanos, las libertades fundamentales y los principios de justicia, en aras de crear condiciones que lleven a una auténtica igualdad entre todos los hombres y mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como principal centro de formulación de normas laborales internacionales, se ha ocupado de promulgarlas, desarrollar programas en materia de trabajo digno y señalar sus aspectos económicos, sociales y políticos. Infortunadamente, a pesar de que la comunidad internacional aboga por el respeto al derecho al trabajo y a que este sea digno, existen problemas importantes para

⁵ Cfr. Richard L. Siegel. *Hacia la formulación de una observación general sobre el derecho a trabajar: elementos básicos*. Documento informativo presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6 del Pacto, 24 de noviembre de 2003, página 4.

⁶ Aprobada por Resolución 2542 (XXIV) del 11 de diciembre de 1969, artículo 6.

su efectiva realización en muchos países miembros de la OIT, principalmente por la disminución de oportunidades de empleo y el deterioro de las condiciones laborales.

3. ACLARACIONES SOBRE LA METODOLOGÍA PARA ABORDAR EL DERECHO AL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS

A diferencia de lo ocurrido frente a otros derechos económicos, sociales y culturales, tales como la educación, la salud, la vivienda y la alimentación, el derecho internacional de los derechos humanos no ha precisado el contenido normativo específico para el derecho al trabajo. Puntualmente, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales no ha emitido una observación general en la que se concrete el contenido normativo y las obligaciones del Estado para la realización del derecho al trabajo. En el mismo sentido, la Organización de las Naciones Unidas tampoco ha dispuesto de un mecanismo extraconvencional, como una relatoría especial o la asignación de un experto temático, que contribuya a la organización conceptual de los componentes mínimos del derecho al trabajo y las obligaciones de los Estados.

Aunque, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado de Naciones Unidas, ha emitido convenios y recomendaciones sobre distintos aspectos del derecho al trabajo, no ha precisado una metodología general que dé cuenta de los elementos esenciales que integran este derecho. Sin embargo, es claro que a partir de la expedición de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, ha tomado particular relevancia el estudio de algunos asuntos sobre el derecho al trabajo como derecho fundamental, tales como: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Así las cosas, el proceso de investigación sobre el derecho al trabajo se organizó a partir de las disposiciones de los tratados internacionales en materia de derechos humanos que han sido ratificados por Colombia, las normas constitucionales, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y los convenios de la OIT debidamente ratificados, que, tal como lo señala el artículo 53 de la Constitución, hacen parte de la legislación interna. En la labor de precisar la estructura del contenido mínimo del derecho al trabajo se revisó la estructura presentada sobre el derecho a la salud por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General

No. 14. Además, se utilizó como referencia el trabajo realizado por la Relatora Especial de las Naciones Unidas para el Derecho a la Educación en el período 1998-2004, Katarina Tomasevski, sobre el sistema de las 4-A⁷, que supone la realización de los cuatro componentes del derecho a la educación y el correspondiente cumplimiento de las obligaciones para que tenga efectividad este derecho.

A partir de lo dispuesto en los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador, así como en los Convenios de la OIT ratificados por Colombia y en la Constitución Política, puede argumentarse que existen por lo menos dos dimensiones del derecho individual al trabajo: 1. el derecho al trabajo o el derecho a trabajar, y 2. los derechos en el trabajo. El derecho al trabajo se entiende como el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que les garanticen a ella y a su familia una vida digna, en tanto que los derechos en el trabajo apuntan a que el trabajo realizado se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos de los trabajadores.

En correspondencia con lo anterior, se precisaron como contenidos de la primera dimensión, es decir, sobre el derecho al trabajo: la disponibilidad de trabajo y la accesibilidad al mismo, teniendo en cuenta que la garantía del derecho a trabajar se orienta principalmente hacia las personas que no tienen trabajo. Como contenido de la segunda dimensión, sobre los derechos en el trabajo, se ubican la aceptabilidad y la calidad en el trabajo y la adaptabilidad, componentes que se dirigen a garantizar las condiciones laborales de las personas que tienen un trabajo o desarrollan una labor.

De esta manera y en correspondencia con el sistema de las 4-A, se determinaron como elementos esenciales del derecho individual al trabajo los siguientes: (i) disponibilidad, (ii) accesibilidad, (iii) aceptabilidad y calidad, y iv) adaptabilidad. Todos los derechos relacionados con sujetos de especial atención y grupos poblacionales específicos, consagrados en las normas fundamentales que conforman el bloque de constitucionalidad, están incluidos dentro de cada uno de los cuatro elementos básicos señalados, según corresponda.

⁷ Véase Katarina Tomasevski. *Human rights obligations: making education available, accessible, acceptable and adaptable*. Gothenburg, Novum Grafiska AB, 2001.

CAPITULO II

**MARCO NORMATIVO DEL DERECHO
AL TRABAJO EN LOS INSTRUMENTOS
INTERNACIONALES DE DERECHOS
HUMANOS, LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
Y LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE
CONSTITUCIONAL**

La precisión del contenido normativo del derecho al trabajo y de las obligaciones del Estado en su realización se construye a partir de los conceptos de “bloque de constitucionalidad” y de “subregla jurisprudencial”.

El bloque de constitucionalidad ha sido definido por la Corte Constitucional como el “conjunto de normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución por diversas vías y por mandato de la propia Constitución”⁸. Con base en el artículo 93 de la Carta, que consagra la cláusula integradora, los tratados y convenios internacionales que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, debidamente aprobados por el Congreso, son parte integrante de la Constitución.

De esta manera, el contenido del derecho al trabajo y las correspondientes obligaciones es fijado no sólo por lo dispuesto en la Constitución y en la jurisprudencia constitucional sino también por las normas consagradas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, así como por los pronunciamientos de los órganos internacionales encargados de vigilar la aplicación de dichos tratados.

Adicionalmente, por mandato del artículo 53 de la Constitución, hacen parte de la legislación interna los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia.

⁸ Corte Constitucional, sentencia C-225 de 1995.

La subregla jurisprudencial también permite delimitar el contenido del derecho a partir del análisis de las sentencias que sobre el derecho al trabajo ha emitido la Corte Constitucional. A partir de dichas sentencias se construyen reglas jurisprudenciales para solucionar casos concretos, precisamente se resaltan las razones jurídicas que explican la adopción de la decisión, lo que se conoce como *ratio decidendi* o la razón necesaria para decidir el asunto. Así, desde la valoración judicial de casos concretos se fijan reglas de decisión que se constituyen en normas que llenan de contenido los derechos.

1. EL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO EN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR COLOMBIA

Diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos reconocen el derecho individual al trabajo. Generalmente, pueden diferenciarse por lo menos dos ámbitos en relación con dicho derecho. Por un lado, se consagra el derecho al trabajo o el derecho a trabajar y, por otro, los derechos en el trabajo o derechos laborales. Así mismo, muchos de los documentos internacionales reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado tanto para sí misma como para su familia. Los instrumentos que se señalan a continuación han sido ratificados por Colombia, ante lo cual le asisten al Estado colombiano obligaciones tendientes a alcanzar la plena realización de los derechos reconocidos.

1.1. El Derecho Individual al Trabajo en los Instrumentos del Sistema Universal de Carácter General

Como se expone a continuación, dos de los instrumentos que conforman la Carta Internacional de Derecho -la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- reconocen el derecho al trabajo y el derecho a condiciones de trabajo dignas y satisfactorias. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos proscribe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, situaciones que vulneran el derecho a escoger libremente un trabajo. Estos instrumentos tienen carácter universal, por lo que se aplican a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

1.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁹ reconoce el derecho de toda persona al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador, así como a su familia, una existencia digna. También, el artículo 24 reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Las mencionadas disposiciones están acordes con el artículo 25 de esta declaración que reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella misma, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, la vivienda, el vestido y la seguridad social que las protejan en caso de desempleo, enfermedad, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. Así mismo, la maternidad y la niñez tienen derecho a cuidados y asistencias especiales.

1.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos¹⁰ prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio. Aunque dichos aspectos hacen parte de la esfera de los derechos civiles y políticos, también es claro que guardan un vínculo estrecho con el derecho laboral, concretamente en relación con el derecho a que el trabajo sea libremente escogido o aceptado.

Siendo ello así, debe tenerse presente que el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos impone la obligación concreta para el Estado de prohibir el trabajo no escogido libremente, en particular la esclavitud en todas sus formas, el trabajo forzoso u obligatorio y la servidumbre. Particularmente la norma aclara que no se considera como trabajo forzoso u obligatorio aquel trabajo o servicio que se exija normalmente de una persona privada de la libertad en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa se encuentre

⁹ Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en su Resolución 217 A(III), de 10 de diciembre de 1948.

¹⁰ Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigencia el 23 de marzo de 1976. Fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969.

en libertad condicional. Así mismo, no se consideran trabajo forzoso u obligatorio el servicio militar y el servicio nacional que impone la ley a quienes se oponen al servicio militar por razones de conciencia. No es trabajo forzoso el servicio impuesto en caso de peligro o calamidad cuando se vea en riesgo la comunidad y; finalmente, tampoco lo es el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

1.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹¹ reconoce el derecho de toda persona a trabajar y se refiere a la necesidad de adoptar medidas de formación técnica y profesional tendientes a asegurar la ocupación plena y productiva.

El artículo 7 del pacto hace alusión al derecho a condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo: remuneración digna, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad de promoción en el trabajo y descanso.

El artículo 8 se refiere a la libertad sindical, el derecho de asociación sindical y el derecho de huelga. Como ya se señaló, la dimensión colectiva del derecho al trabajo no es objeto de estudio en este documento.

El artículo 9 del instrumento internacional en mención reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

Finalmente, en el artículo 10 se establecen aspectos concretos sobre la mujer trabajadora embarazada o lactante, y el trabajo infantil.

El pacto establece que el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Se utiliza la expresión “ganarse la vida” como elemento característico de esta norma, a diferencia de lo establecido en el artículo 11 del mismo pacto, en el que se reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que es incondicional, independiente del trabajo. Por lo tanto, el derecho al trabajo debe entenderse como un medio para ganarse ese nivel adecuado de vida y no como un medio para

¹¹ Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigencia el 3 de enero de 1976. Fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969.

alcanzar un nivel de vida adecuado, puesto que dicho nivel está garantizado por sí solo como derecho humano¹².

Las obligaciones específicamente señaladas en el inciso 2°, artículo 6 del pacto, para garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo, son la adopción de medidas para “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 relación con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, se señala la obligación de asegurar una remuneración que proporcione un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin ningún tipo de distinción, y que tal remuneración permita condiciones de existencia dignas¹³ para los trabajadores y sus familias. Otras obligaciones consisten en garantizar la seguridad y la higiene en el trabajo; en otorgar igual oportunidad para todas las personas de ser promovidas dentro del trabajo teniendo en cuenta, solamente, factores de tiempo de servicio y capacidad; y reconocer el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones periódicas y la remuneración de los días festivos.

Adicionalmente, el artículo 10 del pacto, en el párrafo tercero, establece la protección especial de la mujer trabajadora. En efecto, debe concederse especial protección a las madres antes y después del parto. Para aquellas que trabajen debe concederse una licencia con remuneración o con prestaciones de seguridad social. Al tiempo, el párrafo tercero del referido artículo 10 impone obligaciones relacionadas con el trabajo infantil. Ciertamente, el Estado debe adoptar medidas de protección y asistencia en favor de los niños, las niñas y los adolescentes; especialmente, debe protegerseles contra la explotación económica y social. La ley debe sancionar el empleo de niños, niñas y adolescentes en trabajos nocivos para su bienestar físico y psicológico o que ponga en riesgo su normal desarrollo. Así mismo, deben establecerse límites de edad para el trabajo infantil.

¹² Cfr. International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). *Op. Cit.*, página 204.

¹³ Las condiciones de existencia digna están dadas cuando las necesidades básicas indispensables para la preservación de una calidad de vida, que corresponda a las exigencias más elementales del ser humano, son satisfechas. Se incluye lo relativo a alimentación, vestuario, salud, educación, vivienda y seguridad social.

1.2. El Derecho Individual al Trabajo en los Instrumentos del Sistema Regional de Carácter General

En el marco de los estados americanos opera el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. Encontramos entre sus principales instrumentos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como Pacto de San José de Costa Rica y el Protocolo Adicional a la mencionada convención, denominada generalmente Protocolo de San Salvador. A continuación se señalan el alcance y desarrollo que cada uno de dichos instrumentos internacionales ha dado al derecho al trabajo.

1.2.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre¹⁴

El artículo XIV consagra el derecho al trabajo y a una remuneración justa que atienda a la capacidad y destreza del trabajador, y que le permita un nivel de vida conveniente para sí mismo y para su familia. Por su parte, el artículo XV hace referencia al derecho a la recreación, el descanso y el mejor aprovechamiento del tiempo libre. En el capítulo segundo, sobre los deberes de los ciudadanos, se establece el deber de toda persona de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, como medio que le permita obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

1.2.2. Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”¹⁵

El artículo 6 de la convención establece la prohibición de la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas. También dispone que nadie puede ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. Para los efectos de dicha disposición no constituyen trabajo forzoso u obligatorio los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una decisión judicial. De todas formas, estos trabajos o servicios deben realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades y las personas no pueden ser puestas a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas privadas. Tampoco se entienden como trabajo forzoso el servicio militar; siguiendo el principio de solidaridad para el bienestar general, el servicio impuesto

¹⁴ Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia, 1948.

¹⁵ Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973.

ante casos de peligro o calamidad, y el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales, en concordancia con el Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

1.2.3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

Los artículos 6° y 7° del Protocolo de San Salvador¹⁶ establecen el derecho de toda persona al trabajo y la garantía de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. El derecho al trabajo 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.

El Protocolo de San Salvador completa las obligaciones ya señaladas por el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales con la relativa a adoptar medidas que garanticen el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a las personas con discapacidad. Además, deben ejecutarse y fortalecerse programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda efectivamente ejercer su derecho al trabajo. Frente a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo, además de lo señalado en el pacto, el Protocolo de San Salvador establece la obligación de garantizar en la legislación nacional el derecho de todos los trabajadores a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo. El Estado también debe garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y, en caso de despido injustificado, el derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo. Así mismo, debe prohibirse el trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de edad.

El artículo 10 del protocolo consagra el derecho a la seguridad social. Concretamente establece que la seguridad social debe cubrir la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional para las personas que se encuentren trabajando. Cuando se trate de mujer trabajadora debe concedérsele licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

¹⁶ Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988. Entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999. Fue ratificado por Colombia el 23 de diciembre de 1997.

1.3. El Derecho Individual al Trabajo en los Instrumentos Internacionales Relativos a Grupos Poblacionales Específicos

Las disposiciones de los instrumentos internacionales sobre personas desfavorecidas y grupos poblacionales marginados que requieren especial atención atienden a la necesidad de reforzar lo ya establecido en los instrumentos de derechos humanos de carácter universal, con el fin de garantizar a ciertos sectores de la población que históricamente se han visto sometidos a diferentes tipos de discriminación, el goce efectivo de todos sus derechos.

1.3.1. La Mujer y el Derecho al Trabajo

a) En el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador

El artículo 3° del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales impone al Estado la obligación de asegurar por igual a los hombres y a las mujeres el goce de todos sus derechos, entre los que se incluye el trabajo. Por su parte, el artículo 6° del Protocolo de San Salvador impone la obligación de ejecutar y fortalecer programas que ayuden a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

b) En la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

En cuanto a la no discriminación e igualdad de trato de la mujer en su derecho al trabajo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer¹⁷ dispone en el artículo 11, la obligación para el Estado de adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.

En particular, el Estado debe asegurar el derecho a las mismas oportunidades, incluso a la aplicación de los mismos criterios de selección en el empleo. También deben garantizarse derechos laborales como el derecho a elegir libremente profesión y empleo; el derecho al ascenso; a la estabilidad en el empleo; el derecho a la formación profesional y al adiestramiento periódico; el derecho a igual remuneración, incluidas las prestaciones; el derecho a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de

¹⁷ Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entró en vigencia el 3 de septiembre de 1981. Fue ratificada por Colombia en virtud de la Ley 51 de 1981.

igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo y el derecho a vacaciones pagadas.

Por otra parte, el Estado debe garantizar el derecho a la seguridad social de las mujeres en las condiciones de trabajo, en particular en casos de jubilación o desempleo, incluida la protección de la función de reproducción. La mujer embarazada goza de especial protección, en especial frente a los trabajos que resulten perjudiciales para su salud.

En relación con la discriminación contra la mujer en estado de embarazo, el Estado debe adoptar medidas tales como: la prohibición al empleador de efectuar despidos por motivo de embarazo o licencia de maternidad; la implantación de la licencia remunerada de maternidad; el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios para el cuidado de los niños y las niñas, con el fin de apoyar a los padres en las responsabilidades de la familia, del trabajo y su participación en la vida pública.

En relación con la mujer rural, el Estado tiene la obligación de asegurar la aplicación de medidas que garanticen sus derechos. Especialmente, debe tener en cuenta los principales problemas que aquejan a la mujer campesina y debe reconocérsele el importante papel que desempeña dentro de la familia y en los sectores no monetarios de la economía.

c) En las Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer

De otro lado, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer emitió la Recomendación General No.13 relativa a la igual remuneración por trabajo de igual valor¹⁸, en la cual se sugiere a los Estados partes de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer ratificar el Convenio 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina cuando se da un trabajo de igual valor. Igualmente, se recomienda fomentar y adoptar sistemas de evaluación de trabajos sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo, que permitan comparar el valor de los

¹⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. 8º período de sesiones, 1989. A/44/38.

trabajos de distinta índole en los que predominen las mujeres con los trabajos en los que predominen los hombres.

El mismo comité emitió la Recomendación General No.16 sobre las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas¹⁹ en la cual se recomienda a los Estados partes adoptar las medidas necesarias para garantizar la remuneración, las prestaciones sociales y la seguridad social a las mujeres que trabajan en empresas de propiedad de un familiar sin recibir dichas prestaciones y garantías laborales.

Por su parte, la Recomendación General No. 17 se refiere a la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto²⁰, en la cual se recomienda adoptar medidas encaminadas a cuantificar el trabajo doméstico no remunerado de la mujer, lo que permite poner de manifiesto la función económica que desempeña de hecho la mujer, así como reconocer que el trabajo doméstico de la mujer también contribuye al desarrollo económico del país.

1.3.2. Los Niños y las Niñas y el Derecho al Trabajo

Son varios los instrumentos internacionales que reafirman la necesidad de proteger a los niños y las niñas de las diferentes formas de explotación económica que afectan su salud, educación y desarrollo. Siendo ello así, se imponen concretas obligaciones al Estado con el fin de garantizar la realización efectiva de todos los derechos de los menores.

a) **En el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador**

Ya se había señalado que el artículo 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece la obligación de adoptar medidas de protección en favor de todos los niños y niñas contra la explotación social y económica. De acuerdo con el pacto debe prohibirse y sancionarse su empleo en trabajos que

¹⁹ Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. 10º período de sesiones, 1991. A/46/38.

²⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. 10º período de sesiones, 1991. A/46/38.

atenten contra su salud, su moral y su vida; y en general, en aquellas labores que puedan perjudicar su desarrollo. Así mismo, señala el pacto que la ley debe establecer los límites de edad a partir de los cuales los menores de edad pueden trabajar.

Por su parte, el Protocolo de San Salvador impone la obligación de prohibir el trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo no debe afectar la educación obligatoria y en ningún caso puede constituirse en un impedimento para la asistencia a la escuela o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida²¹.

b) En la Convención Sobre los Derechos del Niño

Con posterioridad a los instrumentos antes citados se suscribe la Convención sobre los Derechos del Niño²², cuyo artículo 32 reconoce el derecho de los niños y las niñas a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de trabajos peligrosos, nocivos para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social o que interfieran en su educación. Para garantizar este derecho la convención impone al Estado la obligación de adoptar medidas de orden legislativo, administrativo, social y educacional. En particular, deben fijarse edades mínimas a partir de las cuales los menores de edad puedan trabajar; así como horarios y condiciones especiales para el trabajo de los niños y las niñas; y, penas y sanciones para asegurar el cumplimiento de las garantías establecidas.

c) En el Convenio 6 de la OIT

De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado varios convenios relacionados con el trabajo infantil. Uno de los primeros convenios es el Convenio 6 de la OIT de 1919, sobre el trabajo nocturno de los menores de edad en la industria²³, el cual prohíbe emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia y algunos trabajos que por razón de su naturaleza deben continuarse día y noche necesariamente.

²¹ Protocolo de San Salvador. Artículo 7º, literal f.

²² Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Entró en vigencia el 2 de septiembre de 1990. Fue ratificada por Colombia en virtud de la Ley 12 de 1991.

²³ Fue ratificado por Colombia en virtud de la Ley 129 de 1931 y entró en vigor el 13 de abril de 1983. Este convenio fue revisado por el Convenio 90 de 1948 que no ha sido ratificado por Colombia.

d) En el Convenio 138 de la OIT

Entre los convenios ratificados por Colombia relacionados con la edad mínima de admisión al empleo de los niños y las niñas se tienen: el Convenio 5 sobre la edad mínima en la industria, el Convenio 7 sobre la edad mínima en el trabajo marítimo, el Convenio 10 relativo a la edad de admisión de los niños y las niñas al trabajo agrícola. Debe aclararse que dichos convenios fueron revisados en 1973 y denunciados en virtud de la ratificación del Convenio 138 de la OIT relativo a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo²⁴. El Convenio 138, que hace parte de los convenios fundamentales del trabajo, se concibió con la finalidad de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplazara los otros instrumentos que se aplicaban a sectores económicos específicos, todo en aras de alcanzar la eliminación del trabajo infantil y la protección de la explotación a la que son sujetos los niños, las niñas y los adolescentes.

El Convenio 138 establece que la edad mínima para la admisión al empleo no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar y, de todas maneras, a los quince (15) años. Sin embargo, el mismo convenio prevé la posibilidad de que el Estado que tenga insuficientemente desarrollados su economía y medios de educación puede, previa consulta de las organizaciones de trabajadores y empleadores, señalar una edad mínima de catorce (14) años.

Para los empleos que por su naturaleza o condiciones pongan en riesgo la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, la edad mínima de admisión al empleo es de dieciocho (18) años. No obstante, la legislación o la autoridad competente pueden autorizar el empleo a partir de la edad de dieciséis (16) años siempre que estén garantizadas la salud, seguridad y moralidad de los adolescentes y que hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y en la rama específica de trabajo.

El convenio permite limitar su campo de aplicación. Así, si se presentan problemas especiales e importantes para desarrollar el Convenio 138, la autoridad competente puede excluir de la aplicación del convenio a ciertas categorías de trabajos o empleos. Igualmente, si la economía y los servicios administrativos están insuficientemente desarrollados, el Estado puede limitar el campo de aplicación del convenio,

²⁴ Fue ratificado por Colombia en virtud de la Ley 515 de 1999 y entró en vigor el 2 de febrero de 2001.

si así lo hace debe señalar en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales se aplica el convenio. De todas formas, es obligatorio aplicar el convenio a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones.

El convenio en mención señala que la legislación nacional puede permitir el trabajo o empleo de los menores entre trece (13) y quince (15) años siempre que sean trabajos ligeros, no susceptibles de perjudicar su salud y desarrollo y no afecten su asistencia a la escuela. No obstante, el Estado cuya economía y educación estén insuficientemente desarrolladas puede sustituir las edades de trece (13) y quince (15) años por las de doce (12) y catorce (14) años²⁵. El Estado tiene la obligación de proveer todas las medidas y sanciones necesarias para asegurar la efectiva aplicación de las disposiciones del convenio. El empleador tiene la obligación de llevar y tener a disposición de la autoridad los registros donde se determinen los datos de los menores de dieciocho (18) años que trabajen para él, así lo dispone el artículo 9º del Convenio 138 de la OIT.

El convenio dispone, de igual forma, que la autoridad competente puede conceder por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de trabajar de los menores cuando la finalidad sea, por ejemplo, participar en actividades artísticas, con la obligación de limitar el número de horas de trabajo y las condiciones del mismo.

e) **En la Recomendación 146 de la OIT**

Otro instrumento relacionado con el trabajo infantil es la Recomendación 146 de la OIT de 1973, que reconoce la importancia de la eliminación efectiva del trabajo de los niños y niñas y la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al em-

²⁵ Colombia se acoge a dicha excepción, por lo que al ratificar el tratado lo hizo bajo la reserva de que la edad mínima de admisión al empleo es la de 14 años. La Corte Constitucional declaró exequible esta atribución en la Sentencia C-325 de 2000. La legislación colombiana prohíbe el trabajo en menores de 14 años; sin embargo, permite de manera excepcional el trabajo a los mayores de 12 años cuando se presenten circunstancias especiales las cuales deben ser calificadas por el Defensor de Familia. (Decreto-Ley 2737 de 1989 - Código del Menor, artículo 238).

pleo como uno de los aspectos de la protección y progreso de los menores, y se fijan principios de planificación y política en esta materia.

f) En el Convenio 182 de la OIT

Completa las disposiciones internacionales sobre el trabajo infantil, el Convenio 182 de la OIT relativo a la prohibición y abolición de las peores formas de trabajo infantil²⁶, adoptado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio reconoce que el problema del trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza y que su solución radica en el crecimiento económico, el progreso social, y concretamente en la mitigación de la pobreza y en la ampliación de la cobertura de la educación.

El artículo 3° del Convenio 182 señala como las peores formas de trabajo infantil: la esclavitud o sus prácticas análogas, como la venta y el tráfico de niños y niñas, la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños y niñas para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y niñas para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y niñas para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; y, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y las niñas. Estos últimos tipos de trabajo deben ser determinados por la legislación o la autoridad competente y deben localizarse los sitios dónde se practican.

Como medida prioritaria, el artículo 6° del Convenio 182 impone la obligación al Estado de elaborar y ejecutar programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil en consulta con las organizaciones competentes y los grupos interesados. Al mismo tiempo, el Estado debe adoptar medidas para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos del convenio como el establecimiento y aplicación de sanciones penales. Teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, el artículo 7° del convenio dispone que el Estado adopte, en un plazo determinado, medidas efectivas para: impedir la ocupación de menores en las peores formas de trabajo infantil; prestar la asistencia necesaria y adecuada para librarlos de las peores formas de trabajo infantil y asegu-

²⁶ Aprobado en Colombia por virtud de la Ley 704 de 2001

rar su rehabilitación e inserción social; asegurar a todos los niños y niñas que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita e identificar a los menores que se encuentren particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, además de tener en cuenta la situación particular de las niñas.

g) En la Recomendación 190 de la OIT

Acompaña al Convenio 182, la Recomendación 190 de la OIT de 1999 sobre las peores formas de trabajo infantil, la cual fija los objetivos y lineamientos que deben desarrollar los programas de acción para eliminar el trabajo infantil; la identificación de los trabajos peligrosos; así como la recopilación y actualización de datos estadísticos e información sobre la naturaleza y alcance del trabajo infantil.

1.3.3. Los Adultos Mayores y el Derecho al Trabajo

a) En la Observación General No. 6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Todas las garantías y derechos consagrados en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, deben ser igualmente aplicados a los trabajadores mayores. La Observación General No. 6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁷ insta al Estado a adoptar medidas para evitar la discriminación a la que se ven sujetos los trabajadores mayores que no han alcanzado la edad de jubilación, tanto en el acceso como en la permanencia en sus puestos de trabajo.

b) En la Recomendación 162 de la OIT

La Recomendación 162 de la OIT de 1980, se refiere a la necesidad de diseñar políticas que garanticen el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores de edad, su protección en materia de empleo, preparación y acceso al retiro o jubilación. En general, los trabajadores mayores deben disfrutar, sin ningún tipo de discriminación fundada en la edad, de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que les permitan poder trabajar sin riesgos hasta

²⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.6 relativa a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores*. 13º período de sesiones, 1995. E/1996/22

su jubilación. Se recomienda tener en cuenta la experiencia, las capacidades y los conocimientos prácticos que poseen los trabajadores mayores, y que pueden aportar a nuevos empleos.

Así mismo, el Estado de acuerdo con la Recomendación 162 de la OIT debería poner en práctica programas de preparación para hacer frente a la jubilación. Estos programas también deberían proporcionar a los adultos mayores información sobre sus derechos pensionales, así como medios de combatir los efectos perjudiciales de la vejez, capacitaciones, actividades educativas, culturales y de utilización del tiempo libre.

1.3.4 Las Personas con Discapacidad y el Derecho al Trabajo

a) En las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Uno de los motivos de discriminación en el empleo es la discapacidad. Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad²⁸, en el artículo 7°, disponen que tanto las personas con discapacidad que habitan en zonas rurales como en las zonas urbanas, deben tener iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado. Con este propósito, debe propiciarse la integración a la sociedad y en particular al empleo de las personas con discapacidad. Ello significa eliminar los obstáculos y barreras que generalmente se presentan para su acceso al mercado de trabajo. Es importante que se dé la integración de este grupo poblacional mediante medidas como la capacitación profesional, los planes de cuotas basados en incentivos, préstamos para empresas pequeñas, contratos de exclusividad, exenciones fiscales; y, en general, estímulos que incentiven a los empleadores a trabajar con personas con discapacidad. Igualmente, el Estado debe desarrollar políticas que promuevan y regulen disposiciones laborales flexibles y alternativas que permitan atender las necesidades de los trabajadores con discapacidad²⁹.

²⁸ Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante Resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993.

²⁹ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No.5 relativa a los derechos de las personas con discapacidad, 11° período de sesiones, 1994, párrafo 22. E/1995/22.

b) En la Observación General No. 5 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La Observación General No. 5 relativa a los derechos de las personas con discapacidad³⁰ señala que: “En la mayor parte de los países la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad es de dos a tres veces superior a la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad. Cuando se emplea a personas con discapacidad, por lo general se les ofrece puestos de escasa remuneración con poca seguridad social y legal y a menudo aislados de la corriente principal del mercado de trabajo”³¹. Así las cosas, para que las personas con discapacidad puedan llevar a la práctica su derecho al trabajo, el Estado tiene la obligación de apoyar su integración en el mercado laboral ordinario, debe velar porque sus condiciones de trabajo no sean inferiores a las normales, y por que no sean obligadas a realizar trabajos forzados.

La observación hace énfasis en la necesidad de adaptar los medios de transporte y los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan realizar en la práctica todos sus derechos, incluido el derecho a ganarse la vida. Con todo, los trabajadores con discapacidad tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, no deben ser discriminados en los salarios u otras condiciones si su labor es igual a la de los demás. El Estado debe velar por que no se utilice la discapacidad como disculpa para disminuir la protección laboral o para pagar salarios inferiores al salario mínimo³².

c) En el Convenio 159 de la OIT

La Organización Internacional de Trabajo ha adoptado varios instrumentos con la finalidad de proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad, en particular el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas³³ de 1985, el cual establece principios de política de readap-

³⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No.5 relativa a los derechos de las personas con discapacidad, 11º período de sesiones, 1994. E/1995/22.

³¹ *Ibid.* Párrafo 20.

³² *Ibid.* Párrafo 25.

³³ Aprobado en Colombia por virtud de la Ley 82 de 1988. La fecha de registro de ratificación es diciembre 7 de 1989.

tación profesional y de empleo para las personas inválidas³⁴, así como medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios para su readaptación y empleo. Dichas medidas de política y desarrollo son obligatorias para el Estado y deben basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general³⁵.

Dispone el Convenio 159 que en las zonas rurales y en las comunidades apartadas deben adoptarse medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación y empleo para las personas con discapacidad³⁶. El proceso de adaptación y readaptación comprende el suministro de medios como la orientación profesional, la formación profesional y la colocación selectiva, por lo que el Estado debe asegurar la formación y disponibilidad de personal cualificado que se ocupe de la orientación y formación profesional, la colocación y el empleo de personas con discapacidad³⁷.

d) En el Convenio 88 de la OIT

Así mismo, el artículo 7° del Convenio 88 de la OIT sobre el servicio de empleo³⁸ establece la obligación de adoptar medidas para “satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como los inválidos”.

e) En la Declaración de los Derechos de los Impedidos

De otro lado, la Declaración de los Derechos de los Impedidos³⁹ señala en el párrafo 7 que “el impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa (...)”.

³⁴ A los efectos del Convenio 159 de la OIT se entiende por persona inválida aquella “cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”. Las disposiciones de este convenio son aplicables a todas las categorías de personas inválidas, entiéndase personas con discapacidad.

³⁵ Convenio 159 de la OIT, artículo 4°.

³⁶ *Ibid.* Artículo 8°.

³⁷ *Ibid.* Artículo 9°.

³⁸ Aprobado en Colombia por virtud de la Ley 37 de 1967. La fecha de registro de ratificación es octubre 31 de 1967.

³⁹ Proclamada por la Asamblea General en su Resolución 3447 (XXX) de diciembre 9 de 1975.

f) En la Recomendación 99 de la OIT

Entre otros instrumentos de la OIT relacionados con las personas con discapacidad está la Recomendación 99 de 1955 sobre la adaptación y readaptación de personas inválidas, que señala principios y métodos relativos a la orientación y formación profesional y a la colocación de las personas con discapacidad. Según la recomendación, la formación profesional debe poner a los interesados en condiciones de ejercer una actividad económica que les permita utilizar sus conocimientos, aptitudes y capacidades en el empleo. Igualmente, los servicios de adaptación y readaptación deben proporcionar la oportunidad de que las personas con discapacidad se preparen para ejercer una actividad por cuenta propia o de manera independiente.

1.3.5. Las Minorías Étnicas y Raciales y el Derecho al Trabajo

a) En el Convenio 169 de la OIT

El artículo 7 del Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes⁴⁰ establece la obligación de priorizar en los planes de desarrollo de las regiones en donde habita la población indígena el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la misma.

La parte tercera del Convenio 169 de la OIT se refiere a la contratación y condiciones de empleo de los pueblos indígenas y tribales. Adicionalmente, el convenio en su parte cuarta se encarga de la formación profesional, artesanía e industrias rurales. Concretamente, el Estado, en la medida en que los trabajadores indígenas y tribales no estén protegidos eficazmente por la legislación laboral, tiene la obligación de adoptar medidas especiales para garantizarles una protección especial en materia de contratación y condiciones de empleo. En efecto, el Estado debe evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores indígenas y los trabajadores en general, tanto en el acceso al empleo, la remuneración y la seguridad e higiene en el trabajo. Al tiempo, el Estado debe garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas.

⁴⁰ Aprobado por la Ley 21 de 1991. La fecha de registro de la ratificación es agosto 7 de 1994.

A fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el convenio, deben crearse servicios adecuados de inspección del trabajo en los lugares donde ejerzan actividades los trabajadores indígenas.

En cuanto a la formación profesional de la población indígena y tribal deben adoptarse medidas para que disponga de medios para tal formación por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos. Además, debe promoverse la participación de los pueblos indígenas y tribales en programas de formación profesional y debe ponerse a su disposición programas y medios especiales de formación.

Para los pueblos indígenas y tribales resultan relevantes ciertas actividades tradicionales, relacionadas con su cultura y economía de subsistencia, como la artesanía, la caza, la pesca y la recolección. Por ello debe velarse porque se fortalezcan y fomenten dichas actividades. Si es posible debe facilitárseles asistencia técnica y financiera que tenga en cuenta sus técnicas tradicionales y características culturales.

b) En la Recomendación 104 de la OIT

Otro instrumento de la OIT relacionado con los pueblos indígenas y tribales es la Recomendación 104 de 1957, la cual establece principios de política en relación con las tierras, la contratación y las condiciones de empleo de los pueblos indígenas y tribales, entre otros aspectos.

1.3.6. Las Personas Privadas de la Libertad y el Derecho al Trabajo

a) En las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos

Un instrumento internacional relevante para la protección de los derechos de las personas privadas de la libertad es el denominado Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos⁴¹. La segunda parte de dicho documento, correspondiente a las reglas aplicables a categorías especiales, señala que el trabajo penitenciario no debe tener carácter aflictivo, es decir, que no debe causar sufrimiento físico, tristeza o pena. También dispone que todas las personas condenadas serán sometidas a la

⁴¹ Adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del delito y tratamiento del delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus Resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977. Debe aclararse que aunque este instrumento no es aprobado mediante tratado internacional, la Corte Constitucional sí lo ha incluido dentro del bloque de constitucionalidad para la solución de casos concretos. Véanse las sentencias T-596 de 1992, T-388 de 1993, T-702 de 2001 y T-879 de 2001.

obligación de trabajar habida cuenta de su aptitud física y mental, según lo determine el personal médico.

Así mismo, señala unos principios básicos para la efectiva realización del derecho al trabajo de las personas privadas de la libertad. Algunos de esos principios son: la obligación de proporcionarles un trabajo productivo, suficiente para ocuparlos durante la duración normal de una jornada de trabajo. Ese trabajo debe permitirles a los reclusos y reclusas mantener o aumentar su capacidad para ganarse la vida después de su liberación. Particularmente a los jóvenes debe dárseles formación profesional en un oficio útil. Debe permitírseles a las personas privadas de la libertad escoger la clase de trabajo que desean realizar; garantizarles condiciones de salud y seguridad en el trabajo; indemnizarlos por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; garantizarles una remuneración equitativa por su trabajo; y, en general, otorgarles condiciones y garantías de trabajo adecuadas y similares a las de los trabajadores libres. Todo lo anterior, teniendo en cuenta que la pena tiene una función resocializadora.

b) En el Convenio 29 y el Convenio 105 de la OIT

El trabajo de las personas privadas de la libertad sólo ha sido regulado de manera tangencial por la Organización Internacional del Trabajo al tratar el tema del trabajo forzoso. El Convenio 29 de la OIT de 1930 sobre el trabajo forzoso⁴² y el Convenio 105 de la OIT de 1957 relativo a la abolición del trabajo forzoso⁴³ señalan que es permitido el trabajo en las cárceles y no se considera como trabajo forzoso en tanto se cumplan ciertos requisitos. En efecto, el trabajo carcelario se debe realizar bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y las personas privadas de la libertad no deben ser cedidas o puestas a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado⁴⁴.

⁴² Fue ratificado por Colombia en virtud de la Ley 23 de 1967 y entró en vigor el 4 de marzo de 1969.

⁴³ Fue ratificado por Colombia en virtud de la Ley 54 de 1962 y entró en vigor el 7 de junio de 1963.

⁴⁴ Convenio 29 de la OIT, artículo 2, numeral 2, literal c. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 8. Pacto de San José de Costa Rica, artículo 6.

1.3.7. Las Personas en Situación de Desplazamiento Forzado y el Derecho al Trabajo

Los **Principios Rectores de los Desplazamientos Internos**⁴⁵ constituyen el principal instrumento internacional que define los derechos y garantías de la población que se encuentra en situación de desplazamiento forzado. El principio 22, literal b señala que no deben hacerse distinciones basadas en el desplazamiento para el disfrute del derecho a buscar libremente oportunidades de empleo y a participar en las actividades económicas.

De otra parte, con relación al derecho de toda persona a la dignidad, a la integridad física, mental o moral, el principio 11 establece que los desplazados deben ser protegidos contra la violación, la tortura, las penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes y otros actos contra la dignidad personal como la prostitución forzada. También debe protegerse a la población desplazada de cualquier forma contemporánea de esclavitud como la explotación sexual o el trabajo forzado de los niños.

1.3.8. Los Trabajadores Migratorios y el Derecho al Trabajo

La migración se entiende como el desplazamiento de personas o pueblos de un país a otro para establecerse en éste último por causas económicas, sociales o políticas. El artículo 2 de la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**⁴⁶ define a los trabajadores migratorios como aquellas personas que van a realizar, realizan o han realizado una actividad remunerada en un Estado del que no son nacionales.

⁴⁵ Presentados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los desplazados internos a la Comisión de Derechos Humanos en 1998, en su informe E/CN.4/1998/Add.2. "En la sentencia SU-1150/00, la Corte Constitucional señaló que, pese a no haber sido aprobados por un tratado internacional, los principios rectores "reflejan y llenan las lagunas de lo establecido en tratados internacionales de derechos humanos y (en esa medida) deben ser tenidos como parámetros para la creación normativa y la interpretación en el campo de la regulación del desplazamiento forzado y la atención a las personas desplazadas por parte del Estado". Fundamento jurídico (F.J.) 38. En el mismo sentido, véanse las sentencias T-327/01, T-602/03 y T-025/04". Defensoría del Pueblo. Sistema de seguimiento y evaluación de la política pública alimentaria a la luz del derecho a la alimentación, Programa de Seguimiento y Evaluación de las Políticas Públicas en Derechos Humanos, ProSeDHer, documento de trabajo, nota al pie 19, 2004.

⁴⁶ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/158 de 18 de diciembre de 1990 en Nueva York. Fue ratificada por Colombia el 24 de mayo de 1995.

Los artículos 25, 27, 54 y 55 de dicha convención de las Naciones Unidas reconocen que los trabajadores migratorios deben gozar de un trato que no sea menos favorable que aquel que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a la remuneración y las condiciones de trabajo. En general, debe aplicarse el principio de igualdad de trato entre los trabajadores migratorios y los trabajadores nacionales del Estado de empleo.

1.4. El Derecho Individual al Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴⁷

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919⁴⁸ en virtud del Tratado de Versalles, pacto internacional que puso fin a la Primera Guerra Mundial y que dio origen a la Sociedad de Naciones, a la cual pertenecía la OIT como órgano autónomo. En abril de 1919, la Conferencia de la Paz adoptó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo preámbulo se reconoce que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social, y que ante la existencia de condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, se hace necesario crear una organización internacional que busque mejorar dichas condiciones y que colabore en el desarrollo social y económico de la comunidad. De conformidad con estas motivaciones, la constitución de la OIT establece la organización, el funcionamiento, las prescripciones generales y las disposiciones diversas sobre la Organización del Trabajo.

Como anexo a esta constitución se adopta en 1944 la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que deben inspirar la política de sus miembros. En esta declaración se amplían las finalidades de la institución de acuerdo con las nuevas realidades y se destaca que el trabajo no puede ser considerado una mercancía. En 1946, después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT se convirtió en una institución especializada de las Naciones Unidas.

⁴⁷ Véase la página: <http://www.ilo.org>

⁴⁸ Colombia es miembro de la OIT desde su fundación en 1919.

La OIT tiene una estructura tripartita pues en ella participan los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Realiza su labor a través de tres órganos principales, a saber:

- i) Conferencia Internacional del Trabajo: Se constituye a partir de la reunión de los Estados miembros de la OIT cada año en el mes de junio en Ginebra (Suiza). Cada Estado está representado por dos personas delegadas del gobierno, una persona delegada de los empleadores y una de los trabajadores. La conferencia establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo, así mismo sirve de foro en el que se debaten cuestiones sociales y laborales mundiales.
- ii) Consejo de Administración: Es el órgano ejecutivo de la OIT, se reúne tres veces por año en Ginebra. Está integrado por 28 miembros de los gobiernos, 14 miembros de los empleadores y 14 de los trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia mundial están representados de manera permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los demás países miembros. Se encarga de adoptar decisiones sobre la política de la OIT y también de elegir al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.
- iii) Oficina Internacional del Trabajo: Es la secretaría permanente de la organización. Tiene su sede principal en Ginebra y algunas oficinas repartidas en el mundo. Cuenta aproximadamente con 1.900 funcionarios y varios expertos en misión de cooperación técnica en diferentes regiones. Se encuentra bajo la dirección del Director General y desarrolla sus actividades bajo la supervisión del Consejo de Administración, también se encarga del centro de documentación y las publicaciones.

Igualmente, la OIT desarrolla sus actividades a través de las conferencias regionales y grupos de expertos consultivos de la OIT cuyas resoluciones y declaraciones han sentado principios y decisiones importantes frente a problemáticas laborales y sociales concretas.

Como organismo especializado, la OIT procura fomentar la justicia social y los derechos humanos laborales, así como señalar elementos fundamentales que permitan cumplir con el desarrollo social. Con este objetivo formula normas in-

ternacionales del trabajo que revisten la forma de convenios y recomendaciones, en los cuales se fijan parámetros con relación al derecho al trabajo y los derechos en el trabajo. Precisamente, se busca que las normas internacionales del trabajo constituyan un piso o mínimo normativo por encima del cual evolucione el derecho interno de los países a favor de los trabajadores. Por lo mismo, se constituyen en herramientas idóneas para trazar políticas y desarrollar programas y proyectos en busca de la realización efectiva de los derechos laborales.

Los convenios están abiertos a la ratificación de los Estados miembros de la OIT. De ahí que si un convenio es ratificado por un Estado se generan para este obligaciones jurídicas internacionales⁴⁹. Lo cual significa que los convenios de la OIT tendrán efecto jurídico vinculante para los Estados que los ratifiquen. De esta manera, de las disposiciones de un convenio ratificado se derivan obligaciones concretas para los Estados. En el derecho interno, el inciso tercero del artículo 53 de la Constitución dispone expresamente que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna.

Las recomendaciones tienen una naturaleza jurídica diferente, pues en estricto sentido, no tienen carácter vinculante⁵⁰. Tienen como propósito complementar los convenios y servir de guía para los Estados ya que trazan orientaciones sobre las políticas laborales, la legislación y la práctica del mundo del trabajo. Son útiles para delinear objetivos sociales, o para tratar materias muy complejas, o que se presentan de manera muy diferente entre los países, o para regular en detalle los principios más generales incorporados a un convenio⁵¹. Debe distinguirse entre

⁴⁹ Existe debate sobre la naturaleza jurídica de los convenios de la OIT. Parte de la doctrina considera que no son tratados internacionales, pues tienen características diferentes; otros, manejan tesis intermedias según las cuales, los convenios internacionales del trabajo son tratados-leyes por formular reglas o principios generales que al ser ratificados generan obligaciones frente a la OIT, pero no frente a los demás Estados ratificantes. A pesar de las distintas posiciones, no se deja de reconocer la naturaleza especial de los convenios, discutidos y adoptados en el marco de una organización internacional por representantes de tres sectores: Gobierno, empleadores y trabajadores. Precisamente, por esto último, para otro sector de la doctrina, los convenios de la OIT son una especie nueva en el derecho internacional, con particularidades que los distinguen de los demás tratados, pero también con ciertas similitudes.

⁵⁰ Las recomendaciones no se ratifican por los Estados. Constituyen sólo una guía para la acción interna de los Estados en las materias abordadas por estos instrumentos.

⁵¹ Cfr. Geraldo W. Von Potobsky, Héctor Bartolomei De La Cruz. *La Organización Internacional del Trabajo, el sistema normativo internacional instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990. Página 24.

las recomendaciones emitidas en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo y aquellas formuladas por un organismo de control de la OIT como, por ejemplo, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical⁵².

Desde 1919 y hasta la fecha se han adoptado 185 convenios⁵³ relacionados con diversidad de materias sobre el mundo del trabajo, los cuales podrían clasificarse de acuerdo con el asunto o sujeto del que tratan. En efecto, se encuentran convenios sobre: el empleo, la política social, las condiciones del trabajo, la jornada laboral, el salario, la salud en el trabajo, la inspección en el trabajo, la seguridad social, algunos procedimientos ante la OIT, el empleo de ciertas categorías especiales de trabajadores, el trabajo de los menores, el trabajo de la mujer, el trabajo de las personas con discapacidad, el trabajo de los indígenas y de pueblos tribales, los trabajadores migrantes, los trabajadores del mar, entre otros. Se incluyen además los derechos fundamentales en el trabajo como la eliminación del trabajo infantil, la prohibición del trabajo forzoso, la discriminación en el empleo, la libertad sindical y la negociación colectiva.

En el ámbito de la OIT se hace una cierta distinción entre los convenios de derechos humanos y los convenios técnicos. Estos convenios pueden formar parte de la categoría denominada convenios promocionales, los cuales han sido calificados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como aquellos que “más que normas precisas que el Estado correspondiente se obliga a

⁵² La Corte Constitucional estableció el carácter vinculante de ciertas recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, atendiendo a las obligaciones contraídas por el Estado colombiano, al suscribir y ratificar el tratado constitutivo de la OIT. De esta manera, diferenció entre las recomendaciones emitidas por la OIT en el seno de la Conferencia Internacional de los Estados partes y las de sus órganos de control. En efecto, dijo en sentencias T-568 de 1999, T-1211 de 2000 y T-603 de 2003 que a diferencia de los convenios, las recomendaciones pronunciadas por la OIT no son normas creadoras de obligaciones internacionales, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados partes en busca de las condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países; mientras que las recomendaciones de sus órganos de control en ocasiones son vinculantes. En algunos casos, las recomendaciones de los órganos de control, como las emitidas por el Comité de Libertad Sindical constituyen una orden expresa vinculante para el Estado, las cuales deben ser acogidas y aplicadas por las autoridades administrativas; además, deben servir de base para la presentación de proyectos legislativos; y, deben orientar el sentido y alcance de los órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados en ese y los casos que sean similares. Las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical deben someterse a consideración del Consejo de Administración, instancia que debe tomar determinaciones definitivas al respecto, de lo contrario, las recomendaciones provisionales del Comité no tienen carácter vinculante. Véase Corte Constitucional, sentencia T-979 de 2004.

⁵³ Algunos convenios han sido dejados de lado o han sido retirados en virtud de la ratificación de convenios posteriores.

adoptar con motivo de su ratificación, establecen objetivos que deberán lograrse por medio de un programa continuo de acción”⁵⁴.

1.4.1. Convenios Fundamentales de la OIT

La OIT ha decidido que cuatro categorías de derechos y principios tengan el carácter de fundamentales, pues dada su naturaleza de derechos humanos esenciales son base facilitadora para la mejora y el desarrollo de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Estos derechos y principios que se relacionan entre sí, se entienden como reglas de derecho consuetudinario que no necesitan ratificación porque son válidos por sí mismos. Ello significa que todos los miembros de la OIT tienen obligación de poner en práctica los principios generales que originan esos derechos en la medida que expresan unos valores que fueron aceptados al formar parte de la organización. Además, los derechos fundamentales son adaptables y existen con independencia del grado de desarrollo de los países⁵⁵. De esta manera, 8 convenios han sido calificados como fundamentales. En la tabla que aparece a continuación se señalan de acuerdo a cada uno de los derechos:

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT		
Derechos Fundamentales/ Temas	Convenios de la OIT	Fecha ratificación de Colombia
Trabajo libremente escogido o aceptado / Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930	04/ 03/ 1969
	Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	07/ 06/ 1963
Igualdad / Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951	07/ 06/ 1963
	Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 1958	04/ 03/ 1969

⁵⁴ Geraldo W. Von Potobsky, Héctor Bartolomei De La Cruz, Op cit., página 46.

⁵⁵ La Convención de Viena de 1993 señala que los Estados tienen el deber de promover y proteger todos los derechos y libertades fundamentales.

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT		
Derechos Fundamentales/ Temas	Convenios de la OIT	Fecha ratificación de Colombia
Protección de los niños y las niñas / Abolición del trabajo infantil	Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973	02/ 02/ 2001
	Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	28/01/2005
Libertad sindical y negociación colectiva / Organización y negociación colectiva	Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	16/ 11/ 1976
	Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	16/ 11/ 1976

En 1998, reconociendo la importancia de los principios relativos a la libertad, la igualdad y la justicia social y en el marco de la 86ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se acordó adoptar la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Su objetivo es estimular los esfuerzos que permitan mantener el vínculo entre el progreso social y el crecimiento económico, así como promocionar y posicionar los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de los principios inscritos en la Constitución de la OIT. Dicha declaración se configura como la expresión del compromiso de los gobiernos, los representantes de los empleadores y de los trabajadores de respetar y defender los derechos humanos fundamentales.

1.4.2. Convenios Prioritarios de la OIT

Otra clasificación es la de los convenios prioritarios, la cual atiende a la importancia que revisten ciertos convenios para las instituciones del trabajo y la formulación de políticas en las materias que tratan. En la siguiente tabla se encuentran relacionados:

CONVENIOS PRIORITARIOS	
Convenio	Fecha ratificación de Colombia
Convenio 81 sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio, 1947	13/ 11/ 1967 Declaraciones facultativas: Se excluye la parte II sobre comercio
Convenio 122 sobre la política de empleo, 1964	No ha sido ratificado
Convenio 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, 1969	16/ 11/ 1976
Convenio 144 sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976	09/ 11/ 1999

1.4.3. Convenios considerados Normas Básicas de Derechos Humanos

Además de los ocho convenios fundamentales de la OIT el Consejo de Administración ha calificado otra serie de normas internacionales del trabajo como normas básicas de derechos humanos, a saber:

CONVENIOS CONSIDERADOS NORMAS BÁSICAS DE DERECHOS HUMANOS	
Convenio	Fecha ratificación de Colombia
Convenio 135 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971	No ha sido ratificado
Convenio 141 sobre las organizaciones de los trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975	No ha sido ratificado
Convenio 151 sobre protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo de la administración pública, 1978	08/ 12/ 2000
Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, 1981	No ha sido ratificado

Como ya se señaló, la ratificación de un convenio acarrea para el Estado diversas obligaciones, una de ellas es la de someterse a los procedimientos de control destina-

dos para vigilar la aplicación de la norma internacional del trabajo. Concretamente, el artículo 22 de la Constitución de la OIT señala que los Estados deben enviar memorias e informes sobre la aplicación de los convenios que han ratificado. Este control regular lo realiza la Comisión de Expertos en aplicación de los Convenios y Recomendaciones⁵⁶ y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia⁵⁷.

En relación con la valoración de los convenios de la OIT frente a la legislación interna, la Corte Constitucional en la sentencia C-401 de 2005 señaló que su jurisprudencia “acerca de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia ha ido evolucionando gradualmente en la dirección de considerar que forman parte del bloque de constitucionalidad”. Sin embargo, la Corte consideró que la inclusión de los convenios internacionales del trabajo dentro del bloque de constitucionalidad debe hacerse de manera diferenciada y fundamentada. “En conclusión, es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido “debidamente ratificados” por Colombia, “hacen parte de la legislación interna” (C.P., art.53, inc.4°) – es decir, son normas jurídicas principales y obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno- no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad (C.P., art.93), en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos, sino aspectos administrativos, estadísticos o de otra índole no constitucional. Igualmente, es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral.”

La Corte diferencia entre bloque de constitucionalidad en sentido lato y en sentido estricto. El primero hace relación con lo señalado en el inciso 2° del artículo 93 de la Carta Política, según el cual los derechos constitucionales se interpretan de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El sentido estricto del bloque se deriva de lo señalado en el inciso 1°

⁵⁶ Esta comisión está integrada por 20 expertos independientes que se encargan, entre otros asuntos, de examinar las memorias de los gobiernos sobre las medidas tomadas para aplicar los convenios de la OIT que han ratificado.

⁵⁷ Comisión tripartita de la Conferencia Internacional del Trabajo que se constituye cada año y se ocupa de examinar el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y, entre otros, de tratar casos relacionados con la aplicación de los convenios de la OIT en un país.

del mismo artículo 93, que señala la prevalencia en el orden interno de los tratados y convenios internacionales debidamente ratificados que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción.

De esta forma, la Corte Constitucional puede, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica que convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo. De igual manera, la Corte puede señalar específicamente la pertenencia de un convenio de la OIT al bloque de constitucionalidad en sentido estricto, cuando el mismo prohíba la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolle tal prohibición.

En la misma sentencia C-401 de 2005, la Corte Constitucional señaló que “de ninguna manera los convenios internacionales del trabajo pueden ser considerados simplemente como parámetros supletorios en el ordenamiento laboral. Independientemente de la definición acerca de cuáles son los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad, es claro que todos forman parte de la legislación interna, lo que significa que no pueden ser relegados, por regla general, a parámetros supletorios de interpretación ante vacíos normativos en el orden legal”.

2. EL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

2.1. El Trabajo como Principio, Deber y Derecho

La Constitución se refiere en varias disposiciones al trabajo, las cuales permiten verlo a partir de tres ópticas: como un principio, como un deber y como un derecho.

2.1.1. Como Principio

En primer lugar, al referirse al trabajo como principio, debe decirse que desde el **preámbulo** de la Constitución se anuncia como uno de los fines esenciales y propósitos que animaron la expedición de la Constitución bajo la concepción del Estado como social de derecho, el asegurar a las personas, la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Por esto en el artículo 1°

se consagra el trabajo como uno de los principios fundantes de ese nuevo modelo de Estado⁵⁸. Al respecto, la Corte Constitucional señaló que el valor del trabajo se encuentra en el “suelo axiológico” de la Constitución el cual, según el preámbulo se debe asegurar a los integrantes de la sociedad, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo. Por ello el Constituyente, en el **artículo 1** de la Carta, le otorgó al trabajo el carácter de principio informador del Estado social de derecho, al considerarlo como uno de sus fundamentos, al lado de la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general⁵⁹.

Así mismo, la Corte Constitucional señaló que “dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no solo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta; que constituye la actividad libre y lícita del hombre, la cual no solo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada”⁶⁰.

Un aspecto fundamental del derecho al trabajo, que guarda relación con los derechos civiles y políticos, es la libertad en la elección y realización del trabajo. Concretamente, el **artículo 17** de la Constitución prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas. En concordancia, el **artículo 26** de la Constitución consagra la libertad de escoger profesión u oficio. “Se entiende por libertad de trabajo, de acuerdo con la Carta, una expresión de la personalidad, voluntaria y no sometida a dominio o imposición ni del Estado ni de los particulares, para escoger profesión y oficio”⁶¹. Se reconoce el derecho a la libertad de trabajo, como factor de producción de la economía, al igual que se le otorga a la empresa. Las personas, entonces, como secuela de su libertad individual pueden disponer a su arbitrio de sus capacidades físicas e intelectuales en la escogencia de cualquier ocupación, arte u oficio, con excepción de las que entrañen riesgo social. También la ley puede exigir título de idoneidad para el ejercicio de las profesiones y estas a su vez deben ser vigiladas y controladas por las autoridades⁶².

⁵⁸ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia. C-107 de 2002.

⁵⁹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-221 de 1992.

⁶⁰ Corte Constitucional. Sentencia. C-107 de 2002.

⁶¹ Corte Constitucional. Sentencias T-014 de 1992, C-107 de 2002, entre otras.

⁶² Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-407 de 1992.

Así mismo, la Corte señaló que “el trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírselo los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía”⁶³.

Además, el Alto Tribunal ha señalado que la dignidad de la persona humana no permite que esta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando, por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano. Por lo anterior, la Constitución garantiza la libertad física de todas las personas al prohibir la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos⁶⁴. Al mismo tiempo, el reconocimiento y ejercicio de esta libertad está relacionada con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, consagrado en el artículo 16 de la Constitución Política, mediante el cual las personas autónomamente llevan a cabo su proyecto de vida personal, laboral y social.

Con relación a la subordinación, la Corte señaló que no puede entenderse como una forma de esclavitud, pues del contrato de trabajo surge el cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador. La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios de la relación laboral, es decir para el cumplimiento de la actividad, el servicio o la labor, y permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador y en general dar instrucciones para el cumplimiento armónico del contrato, siempre respetando la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores⁶⁵.

2.1.2. Como Deber

En segundo lugar, acerca de la dimensión del trabajo como deber es importante señalar que la dimensión de libertad del trabajo no se contrapone al deber de trabajar como una obligación social, prevista en el artículo 25 de la Constitución. La Corte

⁶³ Corte Constitucional. Sentencia. C-107 de 2002.

⁶⁴ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-498 de 1994.

⁶⁵ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-299 de 1998, C-386 de 2000.

aclaró que desde la perspectiva del trabajo como deber no se puede derivar la posibilidad de imposición de trabajos forzados⁶⁶. Sin embargo, debe distinguirse de la posibilidad de obligar al cumplimiento de determinadas actividades laborales, con el fin de obtener ciertos beneficios como en el caso de las tareas de prestación de servicios cívicos o de la existencia de servicios sociales, para optar por el lleno de requisitos académicos para determinadas profesiones. Para la Corte Constitucional: “Es, en su esencia, 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 proceso económico o social, la carga de contribuir al bienestar colectivo, mediante su activa participación”⁶⁷.

2.1.3. Como Derecho

Finalmente, en cuanto a la dimensión del trabajo como derecho, este tiene dos componentes: un núcleo esencial o intangible, que no puede ser condicionado o alterado y que debe ser protegido y respetado por las autoridades y los particulares, y una zona de desarrollo progresivo que está sometido a las regulaciones legales de aspectos que pueden ser contingentes y accidentales⁶⁸. Con base en este criterio, la Corte Constitucional ha sostenido que no todas las posibles situaciones en las que está de por medio el trabajo son susceptibles de ser amparadas desde la órbita constitucional mediante la acción de tutela. Así, se han precisado aspectos que no hacen parte del núcleo esencial del derecho, como por ejemplo la aspiración a ocupar un puesto o un cargo determinado o específico.

En ese sentido, la Corte Constitucional ha sostenido desde sus primeras sentencias que “el derecho al trabajo, al ser reconocido como fundamental, exige la protección a su núcleo esencial, pero no trae consigo la facultad de obtener una vinculación concreta, o de tutelar la aspiración de acceder a un empleo público o privado, porque esta también puede constituir una legítima expectativa de otros, con igual derecho”⁶⁹. Además, aclaró que en el sector privado “el derecho al trabajo se ejercita dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre

⁶⁶ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-014 de 1992.

⁶⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-588 de 1997.

⁶⁸ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-047 de 1995, T-374 de 2000.

⁶⁹ Corte Constitucional. Sentencias T-008 de 1992, T-014 de 1992 y T-047 de 1995.

los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas circunstancias”⁷⁰. Por otra parte, la Corte también ha dicho que el derecho al trabajo depende de elementos objetivos como las posibilidades fiscales del Estado y las variables económicas y sociales generadoras de empleo⁷¹.

Como ya se dijo, dentro de un Estado social de derecho, el trabajo es un derecho individual y una obligación social que goza de especial protección del Estado en todas sus modalidades⁷², tal y como lo establece el **artículo 25** de la Constitución⁷³. La Corte Constitucional precisó que “no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado en todas sus modalidades”⁷⁴.

El mismo artículo 25 no se detiene en el punto de garantizar a las personas el acceso a un trabajo; va más allá, al establecer que el desempeño de ese trabajo debe darse en condiciones dignas y justas. No es suficiente el obtener un trabajo para entender garantizado ese derecho. Deben también concurrir otras condiciones que complementan el cabal desempeño de las labores que se encomiendan al trabajador⁷⁵. Así mismo, ha dicho la Corte que toda medida, bien sea la adopción de una política pública, la regulación de las relaciones en las empresas del Estado o las decisiones de los empresarios privados, que afecte las condiciones de trabajo, debe ajustarse al artículo 25 de la Constitución, que garantiza unas condiciones dignas y justas por fuera de las cuales nadie está obligado a trabajar⁷⁶.

⁷⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-008 de 1992, C-408 de 2004, entre otras.

⁷¹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-014 de 1992.

⁷² En la sentencia T-568 de 1992 la Corte Constitucional señaló que “[el] trabajo, para merecer la protección del Estado y para ampararse en el derecho (...) debe cumplir ante todo, como requisito mínimo, el de la licitud de su objeto. No están cobijadas por la Constitución y, por el contrario, repugnan a ella en cuanto contradicen sus mandatos, las actividades que abierta o disimuladamente quebrantan los preceptos de la ley o encajan en los tipos penales”.

⁷³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-584 de 1998, T-661 de 2003, C-880 de 2003, entre otras.

⁷⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-475 de 1992.

⁷⁵ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-466 de 1992, T-084 de 1994, entre otras.

⁷⁶ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias SU-519 de 1997, T-677 de 2001, T-395 de 2004.

La Corte Constitucional ha reconocido en varios fallos de tutela diversos aspectos relacionados con las condiciones en el trabajo. En algunos casos ha invocado la protección del derecho a la igualdad, en aplicación de principios como el de “a trabajo igual salario igual” y el de no discriminación, especialmente en el pago de acreencias laborales. En otros casos, ha protegido el derecho a condiciones justas y dignas de trabajo a partir del amparo del derecho de petición, el derecho a la salud y el derecho a la vida. En las sentencias de la Corte relacionadas con este asunto, resulta evidente la referencia al concepto de dignidad humana, que irradia también a las personas trabajadoras. La jurisprudencia constitucional ha reconocido que los diferentes aspectos del trabajo deben estar inmersos dentro de la dignidad, tal y como lo señala la Constitución. En la medida en que el derecho al trabajo toca con la dignidad de las personas, la Corte Constitucional ha reconocido en múltiples oportunidades el carácter de derecho fundamental al trabajo.

El derecho a condiciones dignas y justas en el trabajo comprende a todos los trabajadores, sin ningún tipo de discriminación, tanto a aquellos del sector público como del sector privado⁷⁷. Así mismo, las garantías constitucionales se aplican tanto a los trabajadores que tienen una relación laboral contractual o reglamentaria como a los independientes que realizan su labor sin subordinación o relación laboral. Al respecto, la Corte Constitucional indicó que el derecho a condiciones dignas y justas se extiende más allá del grupo conformado por los empleados vinculados contractual o reglamentariamente con su empleador, y cubre a todos los trabajadores, así el desarrollo legal de este derecho no sea igual para todos ellos⁷⁸.

2.2. Principios Constitucionales Laborales

Una de las garantías para la realización del derecho al trabajo es la que establece la Constitución en el **artículo 53**. Dicho artículo ordena al Congreso de la República expedir el estatuto del trabajo) el cual debe contener ciertos principios mínimos fundamentales. Estos principios son: la igualdad de oportunidades; la remuneración mínima vital y móvil; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales; la situación más favorable a los trabajadores; la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

⁷⁷ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-457 de 1992, C-1163 de 2000.

⁷⁸ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-648 de 1999.

la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y la lactancia y al trabajo de los menores de edad.

El mismo artículo 53 dispone que ni la ley, ni los contratos o los acuerdos o convenios de trabajo pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores.

Es extensa la jurisprudencia constitucional relacionada con cuestiones de las condiciones de trabajo, motivo por el cual se hará referencia a los principales elementos constitutivos del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Según lo ha señalado la Corte Constitucional, forman parte del núcleo esencial del derecho al trabajo los principios mínimos laborales establecidos en el artículo 53 de la Constitución y que han sido desarrollados por la jurisprudencia constitucional a partir de la resolución de casos concretos. A continuación se señalan los principales aspectos fijados por la Corte Constitucional con relación a estos principios.

2.2.1. Igualdad de Oportunidades

La Corte Constitucional ha sentado en su jurisprudencia que el principio de igualdad se traduce en el derecho fundamental a que se dé un trato idéntico a los iguales y diferente a los desiguales y a que no se consagren excepciones o privilegios para unas personas con respecto de lo que se concede en idénticas circunstancias a otras. Establecer si existe un tratamiento diferenciado que sea contrario a los valores, los principios y los derechos constitucionales dependerá de si tal trato carece o no de una justificación objetiva y razonable, es decir, si persigue o no un fin legítimo, y si carece o no de una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido⁷⁹.

Con relación a la diferencia de trato en materia laboral, la Corte ha dicho que si bien las condiciones laborales no se encuentran señaladas de manera explícita en el artículo 13 constitucional como razones de posible discriminación, sí debería dárseles un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección que hace la Constitución a la calidad de trabajadores. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un acto de

⁷⁹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-677 de 2001, entre otras.

discriminación relativo a las condiciones laborales, o que permitan una presunción de un comportamiento similar, le corresponde al empleador justificar dicho trato⁸⁰.

Por otra parte, la Corte señaló también que las empresas privadas no pueden imponer a las personas limitaciones adicionales a las señaladas en las normas legales de carácter general. La Alta Corporación consideró que en materia laboral, el Estado debe velar porque las determinaciones que se adopten en una empresa estén acordes con las disposiciones constitucionales⁸¹.

i) Discriminación Salarial

En la jurisprudencia constitucional se señala, de manera reiterada, la prohibición de discriminación salarial. En consecuencia, el empleador no puede discriminar a los trabajadores en la asignación y el aumento de los salarios, pues frente a trabajadores que desempeñan equivalentes tareas y tienen igual nivel y responsabilidades similares no se pueden fijar condiciones inferiores desde el punto de vista de la remuneración⁸². Tampoco puede efectuarse discriminación en el pago de prestaciones sociales alegando circunstancias propias del empleador. El principio de igualdad implica que la retribución por el trabajo dependa de las habilidades y de la labor que desempeñen las personas trabajadoras y no de las condiciones o circunstancias de su patrono. En síntesis, la Constitución no autoriza que las condiciones o circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales en perjuicio de los trabajadores⁸³. Los entes públicos tampoco pueden discriminar a los trabajadores con el no pago de ciertas prestaciones laborales aduciendo falta de disponibilidad presupuestal⁸⁴.

En esta medida, la Corte ha señalado, frente a un aspecto concreto, como lo es la prima legal de servicios, que las personas trabajadoras despedidas con justa causa tienen derecho al pago de la prima de servicios⁸⁵ y que los trabajadores vinculados mediante contratos a término indefinido o a término superior a un año tienen derecho al pago de la prima de servicios en proporción al tiempo trabajado. En la medida en

⁸⁰ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-230 de 1994, T-330 de 1997.

⁸¹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-394 de 1999.

⁸² Cfr. Corte Constitucional. Sentencias SU-547 de 1997, SU-342 de 1995, SU-519 de 1997.

⁸³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-051 de 1995.

⁸⁴ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-875 de 2002, entre otras.

⁸⁵ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-034 de 2003.

que las personas han imprimido a una actividad la misma fuerza laboral no pueden verse excluidas de acceder a la prima de servicios por haber iniciado o concluido sus labores por fuera de la mitad del semestre, como lo señalaba la ley con anterioridad al fallo de la Corte Constitucional⁸⁶.

ii) **Discriminación por Sexo**

De otro lado, la Corte Constitucional ha sostenido que la discriminación por sexo solo se puede realizar cuando se han identificado las actividades profesionales cuyo ejercicio hace del sexo una condición determinante. Ha señalado el Alto Tribunal que “consideradas las cosas desde una perspectiva amplia, a los miembros de uno y otro sexo les asiste la vocación y la capacidad para desarrollar cualquier actividad y que por ello, establecer, a priori, una distinción entre las tareas específicamente reservadas a hombres o a mujeres con el fin de negar el acceso o la permanencia de un grupo en el espacio que supuestamente corresponde al otro, implica incurrir en una inadmisibles diferencia de trato, contraria a la prohibición constitucional de discriminar. Sin embargo, en el complejo ámbito de las relaciones laborales, con mayor o menor dificultad, es posible detectar actividades que, por razón del sexo, están fuera del alcance del principio de no discriminación y de la igualdad de trato; tal acontece con ciertas categorías o grupos profesionales que, merced a estimaciones ya de orden biológico o físico, ora de naturaleza social o cultural, se integran única o predominantemente por individuos pertenecientes a un solo sexo”⁸⁷.

En esa medida, la Corte formuló en la sentencia T-026 de 1996⁸⁸ unos criterios utilizables para distinguir los ámbitos o sectores profesionales excluidos de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, de aquellos que no ameritan esa exclusión. Entre los criterios señalados se destaca la exclusión de ciertas actividades de la aplicación de la igualdad de trato. Esto sucede cuando el sexo constituye una condición determinante del ejercicio profesional. Sin embargo, ello se configura como una hipótesis excepcional y, por lo mismo, debe ser objeto de una interpretación

⁸⁶ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-042 de 2003.

⁸⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-026 de 1996.

⁸⁸ Véanse también las sentencias T-326 de 1995 y T-624 de 1995.

restrictiva. Así mismo, debe existir una conexión necesaria y no de simple conveniencia entre el sexo del trabajador y el cumplimiento del trabajo, que atienda a la naturaleza de la actividad y de las condiciones de su realización. De lo anterior se desprende que la conexión entre el sexo y el cumplimiento del trabajo es objetiva y, por tanto, no depende de la mera apreciación subjetiva del empleador o de prácticas empresariales que sin ningún respaldo hayan impuesto la pertenencia a un sexo específico. Para que la discriminación laboral sea aplicable es condición necesaria que el sexo de la persona sea indispensable para ejecutar las tareas esenciales de la actividad profesional de que se trate. Así pues, cuando, dentro de un mismo empleo, funciones apenas tangenciales se reservan a individuos de un solo sexo, ello no justifica la exclusión de los miembros del otro sexo del ejercicio de esa actividad. Así mismo, la Corte advierte que esta excepción a la igualdad de trato se refiere a actividades específicas y su aplicación excluye la apreciación global del conjunto de funciones de la actividad respectiva en favor del examen concreto de las labores que deben ejecutarse, en relación con la aptitud y capacidad de cada sujeto llamado a desempeñarlas.

Finalmente, se indica que las diferencias sexuales que sirven de soporte a la exclusión de los trabajadores de un sexo de una actividad o categoría profesional deben ser valoradas atendiendo al momento histórico. En todo caso, no es posible ignorar la evolución y los cambios sociales que incidan en esa especial valoración.

iii) Discriminación por Orientación Sexual

Otro aspecto relacionado con el principio de igualdad y el libre desarrollo de la personalidad es el del trabajo de las personas con diferente orientación sexual. Al respecto, la Corte ha concluido que toda diferencia de trato de una persona debido a sus orientaciones sexuales equivale en el fondo a una posible discriminación por razón del sexo. Se reconoció que la preferencia sexual no solo es un asunto íntimo que sólo concierne a la persona sino que, además, no se encuentra casi nunca relacionada con las capacidades que el individuo debe tener para adelantar un trabajo o cumplir una determinada función. Por ende, la marginación de los homosexuales denota usualmente una voluntad de segregar y estigmatizar a estas poblaciones minoritarias, por lo cual la diferencia de trato por razón de la orientación sexual resulta discriminatoria⁸⁹.

⁸⁹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-481 de 1998. La Corte concluyó que el homosexualismo no puede ser considerado una falta disciplinaria imputable a los docentes.

iv) Discriminación a Personas con Discapacidad

La Corte Constitucional también ha amparado los derechos laborales de las personas con discapacidad, con el fin de asegurarles el ejercicio de todos sus derechos y la debida participación en la sociedad sin ningún tipo de discriminación, en aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato más favorable que consagra la Constitución en el artículo 13 a las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. En armonía con dicho artículo 13, el artículo 47 de la Constitución dispone que el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para las personas con discapacidad, a quienes se debe prestar atención especializada. Frente a esta última norma constitucional, la Corte señaló que “no persigue sólo el desarrollo de una labor de tipo asistencial sino que también pretende integrar socialmente a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos facilitándoles el goce de los otros derechos incluidos en la Carta”⁹⁰.

Por su parte, el artículo 54 constitucional impone la obligación estatal de garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, con el fin de que puedan desarrollarse como personas socialmente útiles y productivas. Por consiguiente, un ámbito laboral adecuado o una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud constituye un objetivo específico para el cumplimiento de estos objetivos, además de garantizar su derecho a la igualdad⁹¹. Adicional al derecho de acceder a un empleo acorde con sus limitaciones, la Corte ha reconocido que las personas con discapacidad son beneficiarias de una estabilidad laboral reforzada mientras no exista una causal razonada de despido⁹². Se concluye que existe una garantía en la permanencia del empleo de la persona con discapacidad como una medida de protección especial que se dirige principalmente a reconocer el principio de la dignidad humana de las personas con limitación física, psíquica y sensorial.⁹³

⁹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-236 de 1993.

⁹¹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000.

⁹² Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000.

⁹³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-792 de 2004.

2.2.2. Remuneración Mínima, Vital y Móvil

La Corte Constitucional ha reconocido en numerosas sentencias que la remuneración es un elemento esencial del trabajo en condiciones dignas y justas y que todo trabajador tiene derecho a una remuneración. Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad, tal y como lo impone el artículo 53 de la Constitución. Así, todo trabajo debe ser remunerado desde el primer minuto en que el trabajador inicie labores⁹⁴.

Al tiempo, la Corte ha señalado que por el hecho de prestarse efectivamente un servicio o realizarse un trabajo, se genera como consecuencia el derecho de quien lo ejecuta a una adecuada y oportuna remuneración, vital y móvil, la cual no puede ser negada o reducida injustificadamente, ni indefinidamente aplazada, por causa exclusiva del nivel jerárquico del empleado o de la clase de tarea que se le encomienda, ya sea manual o intelectual, de dirección y confianza o puramente subalterna, de medios o de resultado, permanente o transitoria⁹⁵.

La Corte ha considerado que el derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es un verdadero derecho fundamental, que por una parte incluye, en sentido amplio, las retribuciones al trabajo, y por otra, debe ser mínimo, vital y móvil. Así, al pago oportuno del salario deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. El salario se considera un derecho fundamental en la medida en que está directamente relacionado con la satisfacción de otros derechos fundamentales de las personas como el derecho a la subsistencia y a la vida en condiciones dignas⁹⁶, de tal manera que la remuneración no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo. Debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual y las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador⁹⁷.

⁹⁴ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-174 de 1997, T-026 de 2001, entre otras.

⁹⁵ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-144 de 1999.

⁹⁶ Cfr. Corte Constitucional, Sentencias SU-995 de 1999, T-399 de 1998, T-770 de 2001, T-1068 de 2000, T-621 de 2000, T-320 de 2000, entre otras.

⁹⁷ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-995 de 1999.

i) Remuneración Mínima

La Corte ha precisado que la remuneración no puede ser simbólica, debe ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por la persona trabajadora, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al empleador. Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones. Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros⁹⁸.

En este asunto resulta de trascendental importancia el principio “a trabajo igual, salario igual” como desarrollo específico del principio general de igualdad, inherente a la dignidad humana, que impone dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación. Acorde con dicha concepción, la Corte Constitucional ha señalado que dicho principio constituye “una realización específica y práctica del principio de igualdad” consagrado en el artículo 13 de la Constitución, el cual implica la prohibición de la discriminación salarial fundada en hechos, circunstancias o situaciones que realmente no corresponden a la consideración objetiva de la calidad y cantidad de trabajo⁹⁹. En efecto, el empleador no puede realizar discriminaciones al momento de establecer los salarios entre trabajadores y trabajadoras que se encuentren en igualdad de condiciones.

Con todo, este principio no significa que puedan darse tratos diferentes que no son discriminatorios, ya que pueden presentarse situaciones en las que se configure un hecho relevante que justifique la diferenciación. Por ello, la Corte ha sostenido que “hay situaciones en las cuales puede ser diferente la remuneración para trabajadores que desempeñan un mismo puesto, o cargo, en el mismo lugar, con la misma intensidad horaria”. Esto ocurre porque la remuneración es proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, tal como lo indica el artículo 53 de la Constitución Política¹⁰⁰. En suma, si se determina con base en factores objetivos, tanto cuantitativos como cualitativos, que una persona trabajadora produce más y mejor resultado que los demás

⁹⁸ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias SU-519 de 1997, T-463 de 2000, T-602 de 1999, T-276 de 1997, T-762 de 2000, entre otras.

⁹⁹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-071 de 1993, T-143 de 1995.

¹⁰⁰ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-079 de 1995.

trabajadores puede presentarse una retribución mayor. Sin embargo, no basta la simple afirmación del empleador de que unos trabajadores son más eficaces que otros. Es necesario que el empleador pruebe las razones objetivas que justifiquen la diferencia.

ii) Remuneración Vital

La Corte Constitucional ha aclarado que, en principio, la acción de tutela no es procedente para reclamar el pago de acreencias laborales. Para que proceda el amparo constitucional el trabajador debe demostrar que él y su familia se ven afectados en su mínimo vital. La jurisprudencia ha definido el mínimo vital como “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”¹⁰¹.

Por otro lado, la Corte ha sostenido que la situación económica, presupuestal o financiera de un empleador público o privado no puede ser admitida para justificar el incumplimiento de las obligaciones laborales. De esta forma, la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares. La situación de crisis no justifica que el trabajador deje de recibir su salario, pues el empleador está en la obligación de hacer las gestiones necesarias para que sus empleados reciban la retribución a su labor, sin privarlos de los ingresos necesarios para su subsistencia y la de los que de él dependen¹⁰².

La Corte también ha protegido el derecho a la vida en condiciones dignas de las familias de los secuestrados, al ordenar el pago de salarios en casos excepcionales de secuestro y desaparición¹⁰³. En efecto, el trabajador secuestrado o

¹⁰¹ Corte Constitucional, Sentencias T-011 de 1998, T-144 de 1999, T-259 de 1999, T-737 de 1999, T-704 de 2001, entre otras.

¹⁰² Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-323 de 1996; T-124 de 1997, T-171 de 1997, T-234 de 1997, T-399 de 1998, T-008 de 1999, T-020 de 1999, T-106 de 1999, T-259 de 1999, SU-995 de 1999, entre otras.

¹⁰³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-015 de 1995. Para efectos de conceder la protección señalada, se hace necesario probar que efectivamente sucedió el secuestro. Véase sentencia T-105 de 2001.

desaparecido forzosamente tiene derecho al pago de salarios u honorarios hasta que se produzca su libertad, se compruebe su muerte, se declare su muerte presunta o concurra otra circunstancia que ponga fin a ese derecho y a la obligación correlativa del empleador¹⁰⁴.

iii) Remuneración Móvil

En cuanto a la movilidad de la remuneración, este aspecto se concreta en el derecho de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo de sus salarios y por ende a que se realicen ajustes anuales. Al respecto, la Corte ha señalado que es importante garantizar aumentos periódicos en la remuneración, con el fin de que los ingresos reales de los trabajadores no se vean disminuidos con el paso del tiempo¹⁰⁵. Concretamente, sobre los servidores públicos, la Corte ha indicado que tienen derecho a mantener el poder adquisitivo del salario y a exigir su ajuste en proporción igual o superior a la inflación causada, esto es, al aumento del IPC en el año inmediatamente anterior, sin que este sea el único parámetro que pueda ser tenido en cuenta. En consecuencia, no puede haber una política permanente del Estado que permita la disminución del poder adquisitivo del salario. Sobre este particular, aclara el Alto Tribunal que el derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo del salario no es un derecho absoluto. No obstante, no cualquier interés estatal justifica su limitación. Sólo puede ser limitado para promover el fin constitucionalmente imperioso de preservar la estabilidad macroeconómica reduciendo el gasto en circunstancias de déficit fiscal y elevado endeudamiento para no afectar el gasto público social. Así, la Corte ha fijado ciertos límites en los extremos superior e inferior del rango posible de reajustes salariales, que permitan evitar afectaciones desproporcionadas o excesivas del derecho constitucional que tienen los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo de su salario¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia C-400/03.

¹⁰⁵ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-390 de 1998. Véase sobre reducción de salarios la sentencia T-266 de 2000.

¹⁰⁶ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-1017 de 2003. Véase la doctrina inicial de la Corte Constitucional sobre el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los salarios de los servidores públicos en la sentencia C-1064 de 2001.

2.2.3. Estabilidad en el Empleo

El principio de estabilidad en el empleo implica que el trabajador no puede ser removido del puesto de trabajo o cargo que desempeña a menos que se presente alguna de las causales establecidas en la ley para que esto ocurra. Este principio se erige en factor primordial de protección para todos los trabajadores y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado. Esa estabilidad, no significa que el empleado sea inamovible. Según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, no hacen parte del núcleo esencial del derecho al trabajo la facultad de ocupar determinados puestos o cargos públicos o la facultad de una persona de estar vinculada a una entidad, empresa u organización definidas o de cumplir funciones en un lugar específico¹⁰⁷.

El artículo 125 de la Constitución protege la estabilidad laboral de los servidores públicos a través de la carrera administrativa. Considera la Corte que el principio general en materia laboral para estas personas trabajadoras es la estabilidad, “entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo”¹⁰⁸. En lo que toca con los empleos de carrera, la estabilidad resulta esencial ya que los trabajadores inscritos en ella tan solo pueden ser separados de sus cargos por causas objetivas, derivadas de la evaluación acerca del rendimiento o de la disciplina del empleado. Por el contrario, en los empleos de libre nombramiento y remoción, por su naturaleza la permanencia del empleado está supeditada a la discrecionalidad del nominador, siempre y cuando en el ejercicio de esta facultad no se incurra en arbitrariedad mediante desviación de poder¹⁰⁹.

La ley prevé algunos mecanismos para el restablecimiento de los derechos de los trabajadores que ven vulnerado su derecho a la estabilidad. En algunos casos puede operar el reintegro, en otros se puede acudir a mecanismos distintos como

¹⁰⁷ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-047 de 1995, T-799 de 1998.

¹⁰⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-479 de 1992.

¹⁰⁹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-479 de 1992, C-016 de 1998.

las indemnizaciones por despido sin justa causa, fijadas en la ley laboral, las cuales buscan resarcir los perjuicios a cargo de la parte responsable de la terminación de la relación laboral. La Corte ha considerado acordes con la Constitución las indemnizaciones por terminación unilateral del contrato sin justa causa “porque resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo, petrificando inconstitucionalmente los lazos contractuales” señalando además que las cuantías previstas en la ley como indemnizaciones alcanzan la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido¹¹⁰.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que frente a la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, el Tribunal Constitucional ha sostenido que dicho poder otorgado por la ley no puede ser absoluto ni abusivo, por ende, la terminación de la relación laboral debe ser justa, razonable, proporcionada y debe respetar el derecho de defensa del trabajador¹¹¹. Es decir que debe realizarse de conformidad con un debido proceso mínimo, que incluye la manifestación al trabajador de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen, como garantía de los derechos de las personas trabajadoras¹¹². Además, en sentencia C-1507 de 2000 la Corte justificó la posibilidad de que las personas empleadoras realicen despidos sin que exista una justa causa legal, “porque resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo, petrificando inconstitucionalmente los lazos contractuales”.

De igual manera, ha sostenido el Alto Tribunal que el principio de la estabilidad de los empleos no se opone a la celebración de contratos a término definido. Cuando la norma hace referencia a término fijo, responde a la idea de estabilidad en el empleo, siempre que exista por parte del trabajador la expectativa de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales. Por otro lado, también responde al interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. La renovación sucesiva de los contratos

¹¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-1507 de 2000.

¹¹¹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias SU-667 de 1998.

¹¹² Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-1103 de 2002.

a término fijo no vulnera el principio constitucional de estabilidad laboral, pues al final del plazo inicial se debe garantizar la renovación siempre y cuando subsistan la materia del trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones. No se vulnera con los contratos a término definido el principio de igualdad, teniendo en cuenta que no son iguales las hipótesis de este tipo de relaciones laborales en los contratos a término indefinido¹¹³.

En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha dicho que si a la fecha de expiración del plazo subsisten las causas que dieron origen a la contratación habiendo el trabajador cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, este tiene derecho a que se le renueve el contrato de trabajo por un término equivalente. Es decir, para que la decisión de no renovar el contrato de trabajo a término fijo se refute legítima y justa, esta debe responder a la existencia de una condición objetiva, bien porque las causas que originaron la contratación del empleado desaparecieron, o bien porque no fue suficiente su rendimiento laboral¹¹⁴.

De otro lado, ha explicado la Corte que existen casos en que el derecho a la estabilidad laboral es más fuerte, por lo cual frente a sujetos de especial protección se ha desarrollado el concepto de estabilidad laboral reforzada, por medio del cual se pretende asegurar la igualdad material y la vigencia de un orden justo a través, entre otras cosas, de acciones afirmativas¹¹⁵ que contrarresten los efectos de la discriminación de que han sido objeto determinados grupos sociales, a la vez que protejan particularmente aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta¹¹⁶. Esta protección es desarrollo del deber constitucional de solidaridad e implica para la persona empleadora asumir la obligación de otorgar protección a su trabajador.

¹¹³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-016 de 1998.

¹¹⁴ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-588 de 1995, C-016 de 1998, T-426 de 1998, T-375 de 2000.

¹¹⁵ La expresión "acciones afirmativas" o de "diferenciación positiva" quiere decir que deben implementarse políticas o medidas dirigidas a favorecer a ciertos grupos poblacionales que generalmente han sido discriminados, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, económico o cultural por las que se ven afectados o para que grupos minoritarios tengan una mayor participación en la sociedad. Al respecto, véanse las sentencias T-330 de 1993, C-371 de 2000, C-410 de 2001, C-401 de 2003, C-174 de 2004, entre otras.

¹¹⁶ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-044 de 2004.

En esa medida, la Corte estableció que cuando la parte trabajadora de la relación laboral está conformada por una persona con discapacidad, una mujer embarazada o lactante, un líder sindical con fuero, o una persona infectada con el virus de VIH o con SIDA, el principio a la estabilidad en el empleo resulta fundamental. Es decir tiene el derecho a permanecer en el trabajo y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído. Lo anterior mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas¹¹⁷.

i) La Estabilidad Laboral de las Personas con Discapacidad

Frente a cada uno de los sujetos de especial protección, la Corte ha reiterado que la legislación que favorece a las personas con discapacidad “no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros”¹¹⁸. Sin embargo, resulta exigible al empleador que adelante una actuación previa al despido del trabajador con discapacidad, ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso y el derecho de defensa, permitiendo a las partes participar activamente en la presentación y contradicción de las pruebas, con publicidad de los actos y decisiones. La Corte ha señalado que: “El Estado tiene el deber de garantizar que la persona con discapacidad obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo”¹¹⁹.

ii) La Estabilidad Laboral de las Personas con Fuero Sindical

En relación con las personas trabajadoras amparadas por el fuero sindical, la Corte ha dicho que “sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Carta Constitucional”¹²⁰.

¹¹⁷ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997.

¹¹⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-427 de 1992.

¹¹⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000.

¹²⁰ Sobre el particular, véase, sentencia T-029 de 2004, entre otras.

iii) La Estabilidad Laboral de la Mujer Embarazada

La mujer embarazada tiene el derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para los empleadores¹²¹.

iv) La Estabilidad Laboral de las Personas Infectadas con VIH/SIDA

Sobre la estabilidad laboral de las personas infectadas con el virus de VIH /SIDA, la Corte Constitucional ha sostenido que si bien es obligación del Estado garantizar y proporcionar, dentro del marco del sistema nacional de seguridad social, los medicamentos y el cubrimiento médico de todo ciudadano carente de recursos para cotizar a una entidad prestadora de salud, la condición de persona portadora asintomática del virus del VIH constituye un obstáculo para acceder a un nuevo empleo, así como para obtener otro trabajo en igualdad de condiciones, dificultando a su vez la obtención de las condiciones mínimas para su subsistencia y la de su núcleo familiar. En esa medida, a estas personas se les debe aplicar una estabilidad laboral reforzada, la cual implica que para considerar legítima la decisión del empleador de dar por terminada la relación laboral, este debe demostrar la existencia de circunstancias objetivas diferentes al simple vencimiento del plazo estipulado y al padecimiento de la enfermedad que justifique la terminación del vínculo laboral. No obstante, se aclara que los principios de estabilidad laboral y de solidaridad no deben entenderse como generadores de un deber perpetuo en cabeza del empleador, pues ello sería una carga irrazonable e incompatible con otros valores también protegidos como la autonomía y la libertad de los particulares para actuar¹²².

Cabe recordar que el énfasis hecho por la Corte en cuanto al cumplimiento de los deberes que tiene el Estado con determinados grupos en materia de integración y estabilidad laboral reforzada no debe confundirse con el otorgamiento de una inmunidad absoluta que exonere a las personas de sus obligaciones o que las proteja frente a las medidas disciplinarias, fiscales o penales que eventualmente puedan ejercerse en su contra¹²³.

¹²¹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997.

¹²² Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-469 de 2004.

¹²³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-174 de 2004, T-207 de 1999, T-207 de 1999, C-410 de 2001, C-403 de 2003.

Finalmente, debe señalarse que un concepto laboral importante relacionado con las condiciones dignas y justas en el trabajo es el denominado “*ius variandi*”, entendido como la posibilidad que tiene el empleador de modificar la ubicación y condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que su uso debe estar determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras debe preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo¹²⁴.

En consecuencia, el *ius variandi* no es absoluto¹²⁵, está limitado, ante todo, por las normas constitucionales y debe obedecer a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado¹²⁶.

La Corte ha señalado que la variación del lugar de trabajo tiene unas limitaciones que se deben tener en cuenta, tales como que el traslado debe obedecer a la necesidad del servicio de acuerdo con la apreciación que tenga el ente estatal o el empleador sobre los requerimientos y exigencias para su prestación. Así mismo, el traslado no puede poner al trabajador en condiciones menos favorables de las que se encuentra, lo que quiere decir, que a sus condiciones familiares, económicas y personales no se le pueden causar perjuicios, ni el desplazamiento puede tener dificultades materiales tan gravosas que le impidan el ejercicio de la función. Además, el traslado debe respetar condiciones mínimas de afinidad funcional entre el antiguo y nuevo cargo¹²⁷.

¹²⁴ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-407 de 1992, T-503 de 1999, entre otras.

¹²⁵ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-707 de 1998, T-1571 de 2000, entre otras.

¹²⁶ Corte Constitucional. Sentencias T-483 de 1993, T-455 de 1997, T-485 de 1998, T-503 de 1999, T-209 de 2001, T-346 de 2001, T-383 de 2001 y T-352 de 2001, entre otras.

¹²⁷ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-443 de 1997, T-485 de 1998, T-503 de 1999, T-965 de 2000.

En síntesis, ha dicho la Corte que “la protección de los derechos al trabajo en condiciones dignas, a la vida y a la salud se superponen a la facultad de la administración para trasladar a sus empleados de carrera por necesidades del servicio”¹²⁸.

2.2.4. Irrenunciabilidad a los Beneficios Mínimos Laborales

El principio de no renuncia a los beneficios mínimos laborales refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el trabajador tiene el derecho laboral. “De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria”¹²⁹. Este principio se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías mínimos establecidos en las normas a favor de los trabajadores, quienes pueden verse presionados a renunciar a sus derechos, en la medida en que existe una desigualdad de las partes en las relaciones laborales. Por esta razón, el objeto del principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales es la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico puede ser fácilmente víctima al renunciar al ejercicio de un derecho, ante la oferta inferior, pero que resuelve una necesidad urgente e inmediata¹³⁰.

2.2.5. Situación más Favorable a las Personas Trabajadoras

El principio de aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho más favorables a las personas trabajadoras, conocido también como principio de la norma más favorable hacia el trabajador o de favorabilidad laboral, opera en los eventos de interpretación de dos normas aplicables a la misma relación objeto de controversia, o cuando una norma da lugar a más de una interpretación para un caso específico. Cuando esto sucede, debe escogerse la disposición normativa o la interpretación que sea más favorable para el trabajador.

En relación con dicho principio, la Corte señaló que en el ámbito de los conflictos de trabajo, cuando el operador jurídico debe determinar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable desconocer las garantías laborales reconocidas por la Consti-

¹²⁸ Corte Constitucional. Sentencias T-532 de 1998, T-965 de 2000, T-503 de 1999.

¹²⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-356 de 1994.

¹³⁰ Guillermo Guerrero Figueroa. *Compendio de Derecho Laboral, Tomo I Introducción y parte general*. Bogotá, Editorial Leyer, 1995, página 265.

tución Política y las leyes a los trabajadores, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. En efecto, la Corte ha sostenido que: “En este sentido, puede afirmarse que el Estatuto Superior se ha preocupado por garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados, disminuidos o transgredidos por las autoridades públicas y, en particular, por los jueces y magistrados de la República en su función constitucional de aplicar y valorar el alcance de la ley”¹³¹.

Si se presenta duda sobre la aplicación de una norma la interpretación no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador. Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez. En este sentido la Corte ha señalado que: “la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa: el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica”¹³².

En síntesis, la Corte Constitucional ha reiterado que el entendimiento que debe dársele al principio de favorabilidad en materia laboral es que en caso de duda y ante la existencia de dos o más interpretaciones de una disposición jurídica contenida en una fuente formal del derecho, ya sea una ley, un acto administrativo o una convención colectiva debe preferirse aquella interpretación que mejor satisfaga los intereses del trabajador¹³³.

Además, la Corte explicó que el principio de favorabilidad en materia laboral previsto por el artículo 53 de la Constitución no impide la modificación de la normatividad existente, incluso si la nueva regulación resulta menos favorable al trabajador. Este principio tiene otro sentido, pues hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que le sea más favorable¹³⁴. El legislador puede establecer nuevas regulaciones menos favorables a los trabajadores pues

¹³¹ Corte Constitucional. Sentencia SU-1185 de 2001.

¹³² Corte Constitucional. Sentencias T-001 de 1999, T-800 de 1999.

¹³³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-545 de 2004.

¹³⁴ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-596 de 1997, C-038 de 2004.

“no está obligado a mantener en el tiempo las expectativas que tienen las personas conforme a las leyes vigentes en un momento determinado. Ello se debe a que, por encima de cualquier protección a estos intereses, prevalece su potestad configurativa, la cual le permite al legislador darle prioridad a otros intereses”¹³⁵.

Finalmente, al revisar la constitucionalidad de una normas laborales la Corte señaló que el principio de favorabilidad “solamente adquiere sentido para desentrañar el sentido de una norma en beneficio del trabajador, cuando surgen dudas en la aplicación e interpretación de las mismas, pero no constituye fundamento para declarar inconstitucional una disposición por el simple hecho de que el legislador adopte una nueva regulación que podría ser menos lucrativa para el trabajador, si ella no desconoce el mandato de respeto a los derechos adquiridos”¹³⁶.

2.2.6. Primacía de la Realidad sobre Formalidades

Según el principio del predominio de la realidad sobre los aspectos formales en la relación laboral, prima siempre la verdad de los hechos sobre las apariencias, las formalidades o acuerdos entre las partes. Este principio implica un reconocimiento de la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

El alcance de este principio constitucional ha sido dado por la jurisprudencia al señalar que las normas laborales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando se configure una relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato¹³⁷.

Según la Corte Constitucional “este principio guarda relación con el de prevalencia del Derecho sustancial sobre las formas externas, consagrado en el artículo 228 de la Constitución en materia de administración de justicia. Más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la

¹³⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-789 de 2002.

¹³⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-781 de 2003.

¹³⁷ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-555 de 1994.

Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinan. Es esa relación, verificada en la práctica, como prestación cierta e indiscutible de un servicio personal bajo la dependencia del patrono, la que debe someterse a examen, para que, frente a ella, se apliquen en todo su rigor las normas jurídicas en cuya preceptiva encuadra. Eso es así, por cuanto bien podría aprovecharse por el patrono la circunstancia de inferioridad y de urgencia del trabajador para beneficiarse de sus servicios sin dar a la correspondiente relación jurídica las consecuencias que, en el campo de sus propias obligaciones, genera la aplicación de las disposiciones laborales vigentes, merced a la utilización de modalidades contractuales enderezadas a disfrazar la realidad para someter el vínculo laboral a regímenes distintos”¹³⁸.

En esta medida, los derechos esenciales de los trabajadores no pueden ser desconocidos mediante la celebración de figuras contractuales distintas a las del contrato de trabajo, como por ejemplo los contratos de prestación de servicios que en realidad disfrazan una efectiva relación de trabajo, con lo que se pretende evitar los efectos constitucionales y legales que se derivan de un contrato de trabajo¹³⁹. Según la Corte, es el empleador quien debe demostrar que no existe subordinación jurídica, es decir, que para desvirtuar la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, el empleador debe acreditar que lo que en realidad existe es un contrato civil o comercial y no uno laboral¹⁴⁰.

2.2.7. Capacitación y Adiestramiento

“La capacitación consiste en la adquisición de conocimiento en busca de la aptitud del trabajador en una labor distinta a la que normalmente desarrolla, y el adiestramiento como la misma adquisición de conocimientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de la labor que normalmente corresponde”¹⁴¹.

El **artículo 54** de la Carta fundamental establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo

¹³⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-166 de 1997.

¹³⁹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-154 de 1997, T-159 de 2000.

¹⁴⁰ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-665 de 1998.

¹⁴¹ Guerrero Figueroa. *Op. Cit.*, página 277.

requieran. Así mismo, el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y debe garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

En relación con los derechos de la población con discapacidad, la Corte Constitucional ha hecho énfasis en que el Estado no sólo debe evitar las eventuales discriminaciones contra esa población, sino que además debe desarrollar políticas específicas que permitan su rehabilitación e integración social, de tal manera que puedan disfrutar de la vida en sociedad, y en especial puedan gozar de todos los derechos constitucionales. Para tal fin, deben adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan a las personas con discapacidad alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de la población con discapacidad cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica¹⁴².

En este sentido el artículo 47 de la Constitución establece que el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se debe prestar la atención especializada que requieran. Por su parte, el artículo 54 de la Carta Constitucional, referido a la capacitación laboral, consagra expresamente el deber del Estado de garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. El artículo 68 de la norma superior precisa acerca de la libertad de enseñanza, que la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado¹⁴³.

2.2.8. Descanso

El artículo 52 de la Constitución reconoce el derecho a la recreación, el deporte y la utilización del tiempo libre de todas las personas. De ahí que la protección al trabajo incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del empleador, así como de períodos de descanso remunerados. En relación con este

¹⁴² Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-401 de 2003.

¹⁴³ *Ibid.*

aspecto la Corte ha señalado que la jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior. Así pues, toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los períodos de descanso a ellas correspondientes¹⁴⁴.

En esa medida, la Corte ha considerado que el derecho al descanso retribuido es un derecho irrenunciable y consustancial a la dignidad misma de la persona, por el cual el trabajador interrumpe la prestación personal del servicio pero mantiene el derecho al pago de su salario. De esta forma, el descanso periódico retribuido es un derecho irrenunciable de los trabajadores, por lo que “se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas”¹⁴⁵. De ahí que, cuando se adquiere el derecho a las vacaciones, estas deberán ser concedidas. No obstante, ello no significa que el empleado debe disfrutar de las vacaciones inmediatamente adquiera el derecho, pues el período de descanso podrá interrumpirse, aplazarse o, excepcionalmente cuando exista causa legalmente autorizada, compensarse en dinero. En relación con esta última opción, la Corte ha expresado que “es igualmente razonable que, en casos especiales, como el perjuicio para la economía nacional o la industria, el patrono deba solicitar la autorización para compensar las vacaciones, pero sólo en una proporción que no exceda la mitad de estas. Es decir, la persona trabajadora siempre debe gozar efectivamente de un período en el que pueda descansar”¹⁴⁶.

También ha señalado la Corte Constitucional que el pago en dinero por la compensación de vacaciones procede por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción. En la medida en que el trabajador le aporta día a día sustanciales fuerzas al empleador para la generación de utilidades y crecimiento patrimonial, merece el reconocimiento y pago de un salario justo, el derecho al descanso diario y de fin de semana, y por supuesto, el derecho a vacaciones remuneradas o a su compensación

¹⁴⁴ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-024 de 1998.

¹⁴⁵ Convenio 52 de la OIT, aprobado mediante la Ley 54 de 1962 y ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963.

¹⁴⁶ Corte Constitucional. Sentencias C-710 de 1996, T-837 de 2000, T-076 de 2001.

en dinero por año laborado y, proporcionalmente, por fracción de año. En efecto, el derecho al descanso remunerado se causa con el simple transcurso del tiempo laborado y, por ello no resulta razonable ni proporcional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado¹⁴⁷.

2.2.9. Protección Especial a la Mujer, a la Maternidad y la Lactancia

Por mandato del **artículo 43** de la Constitución, la mujer embarazada y su hijo son sujetos de especial protección del Estado. En virtud de la misma disposición, el Estado tiene la obligación de apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia. Son múltiples los fundamentos constitucionales de la protección a la mujer embarazada y la lactante. Así de un lado se trata de la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre los sexos en el ámbito laboral, y de otro de una protección especial a la vida, a la familia como pilar fundamental de la sociedad y al cuidado de los niños y niñas, cuyos derechos prevalecen sobre los demás. En efecto, se pretende que la mujer pueda brindar un cuidado especial a su hijo recién nacido.

De esta manera, la Constitución consagra el derecho de toda mujer al trabajo en condiciones de igualdad respecto del hombre, y no puede ser discriminada para su vinculación laboral ni para los fines de su estabilidad en el empleo por razón de su sexo ni por su estado de embarazo. A la vez, como lo consagra el **artículo 42** de la Constitución, toda mujer tiene derecho a la maternidad y es libre de definir junto con su pareja, el número de hijos y el momento en el cual quedará en estado de embarazo, independientemente de si se encuentra o no vinculada laboralmente. Ninguno de los dos derechos enunciados puede ser desconocido, por la voluntad unilateral del empleador, en términos que la mujer se vea expuesta a una forzada escogencia entre sus oportunidades de trabajo y su natural expectativa respecto de la maternidad¹⁴⁸.

De la protección a la mujer se colige que la solicitud de prueba de embarazo para conceder, prorrogar o promover a la mujer en el empleo, o para no despedir a la trabajadora, es contraria a los mandatos constitucionales. Así, la exigencia de pruebas de embarazo por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la

¹⁴⁷ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-019 de 2004.

¹⁴⁸ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-1002 de 1999.

estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma, es una conducta reprochable que implica vulneración del derecho a la intimidad de la empleada y de su familia y que lesiona también el libre desarrollo de su personalidad, afectando por contera el derecho al trabajo¹⁴⁹.

Como ya se había mencionado, la Corte Constitucional ha protegido el derecho que tiene la mujer embarazada a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de gravidez. Esto implica, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo. De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada o lo que se ha denominado el “fuero de maternidad”¹⁵⁰. Así mismo ha indicado, que el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar¹⁵¹. Por último, ha considerado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo. Más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo¹⁵².

En desarrollo de la especial protección a la mujer embarazada, se ha establecido una presunción de discriminación, en todos aquellos casos en los cuales el despido se produce durante el embarazo o dentro de los tres (3) meses después del parto y sin los requisitos legales o reglamentarios pertinentes. Esto significa que carece de todo efecto el despido de una trabajadora que labore, tanto en el sector público como en el privado, durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido.

Así mismo, la Corte ha protegido los derechos fundamentales a la vida, salud y

¹⁴⁹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-1002 de 1999.

¹⁵⁰ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-568 de 1996, T-373 de 1998, C-470 de 1997, T-315 de 1999, entre otras.

¹⁵¹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias C-470 de 1997, T-373 de 1998.

¹⁵² Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-426 de 1998, T-345 de 1999, T-625 de 1999.

seguridad social de la mujer y su hijo o hija ante la negativa del pago de la prestación económica derivada de la licencia por maternidad. Se ha tenido en cuenta que la licencia de maternidad, tiene por objeto brindarle a la madre el descanso necesario para poder reponerse del parto y brindarle al recién nacido las atenciones que requiere¹⁵³.

En atención a la especial protección de los derechos de los niños y las niñas recién nacidas, la ley consagra también el derecho a la licencia de paternidad que procede para todos los padres¹⁵⁴. Igualmente, en el caso de la muerte de la madre, la licencia de maternidad se hace extensiva al padre biológico¹⁵⁵.

De otro lado, la Corte ha considerado que las madres cabeza de familia gozan de una protección constitucional reforzada. Ello es consecuencia del apoyo estatal que se les debe prestar y que tiene como objetivo proteger a la familia como núcleo esencial de la sociedad. De acuerdo con lo anterior, se debe garantizar que aquellas mujeres no estén expuestas a ninguna clase de discriminación, ya sea laboral o de índole social¹⁵⁶. Es decir, que son beneficiarias del principio de estabilidad laboral, que se traduce en la permanencia en el empleo. Con dicha protección se busca “(i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad”¹⁵⁷.

2.2.10. Protección Especial al Trabajo de las Personas Menores de Edad

El **artículo 44** de la Constitución establece la protección de la niñez contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explo-

¹⁵³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-1002 de 1999.

¹⁵⁴ Véase la sentencia C-273 de 2003. Sobre el reconocimiento de la licencia de paternidad para el padre adoptante, véase la sentencia T-298 de 2004.

¹⁵⁵ Véase la sentencia T-1078 de 2003.

¹⁵⁶ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias T-593 de 1992, T-414 de 1993, T-792 de 2004.

¹⁵⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-184 de 2003. Véanse sentencias C-1039 de 2003, C-044 de 2004.

tación laboral o económica y trabajos riesgosos. Por su parte el **artículo 45** superior consagra el derecho de los jóvenes a recibir protección y formación integral¹⁵⁸.

Los derechos de los niños y las niñas son fundamentales, se aplican a todos por igual, no dependen de ninguna condición y prevalecen sobre los demás. De ahí que el Estado, la sociedad y la familia tengan la obligación de asistir y proteger a los niños y las niñas para garantizar su desarrollo armónico e integral. La Corte Constitucional ha señalado que “las razones básicas de esta protección a los niños y a los adolescentes son, por una parte, su naturaleza frágil o vulnerable, por causa del desarrollo de sus facultades y atributos personales, en grado inverso a su evolución, en la necesaria relación con el entorno tanto natural como social y, por otra parte, el imperativo de asegurar un futuro promisorio para la comunidad, mediante la garantía de la integridad, salud, educación y bienestar de los mismos”¹⁵⁹.

Un aspecto que debe tenerse en cuenta con relación al trabajo infantil es que uno de los derechos fundamentales de los niños y las niñas es el de educación. Así, el artículo 67 de la Constitución dispone que el Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que es obligatoria entre los cinco y los quince años de edad. Sin embargo, la Corte Constitucional en la sentencia T-534 de 1997 consideró, con fundamento e interpretación de los artículos 44 y 67 de la Constitución, “que la educación como derecho fundamental, es de obligatoria prestación hasta los 18 años, edad que legalmente se considera como el tránsito de la niñez a la adultez”.

La Corte ha señalado que los parámetros de validez del trabajo de los niños y las niñas y, por ende, la normatividad referente al señalamiento de la edad mínima para acceder a la vida productiva tienen su determinación en un marco constitucional com-

¹⁵⁸ “La Corte ha determinado que los conceptos adolescentes y niños son sinónimos en nuestro ordenamiento constitucional. Ello ocurre, en primer lugar, por la ausencia de un contenido normativo que distinga dichos conceptos y, en segundo término, por la voluntad del Constituyente, quien asimiló la palabra adolescentes, a todos los niños que se encuentran en etapa de escolaridad, frente a los cuales es predicable un mayor grado de capacidad, autonomía y madurez, principalmente, para la participación activa en las decisiones que les conciernen”. Sentencia C-170 de 2004. La Corte ha considerado que es niño, todo ser humano menor de 18 años, siguiendo los parámetros de la Convención sobre los Derechos del Niño. “En Colombia, los adolescentes poseen garantías propias de su edad y nivel de madurez, pero gozan de los mismos privilegios y derechos fundamentales que los niños, y son, por lo tanto, ‘menores’ (siempre y cuando no hayan cumplido los 18 años)”. Sentencia C-092 de 2002.

¹⁵⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-535 de 2000.

puesto por el preámbulo y los artículos 44, 45, 67, 93 y 94 de la Constitución. Esto en armonía con las disposiciones previstas en la Convención sobre los Derechos del Niño y en los Convenios 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión de empleo y 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Del análisis de dicha normatividad, se puede deducir que ni la Constitución, ni los tratados internacionales proscriben el trabajo infantil. Sin embargo, el ordenamiento superior, en atención a la realidad social y económica que involucra tempranamente a los menores en el mundo laboral, regula su prestación, con el objetivo de velar por la efectiva protección del menor y humanizar las condiciones laborales¹⁶⁰.

Como regla general, las normas internacionales relacionadas señalan que la edad de admisión al empleo es aquella en que cesa la obligación de garantizar la escolaridad mínima, es decir, los 15 años. Sin embargo, es posible ingresar al mundo laboral a partir de los 14 años, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio No. 138 de la OIT¹⁶¹, edad a la cual se acogió Colombia por ser un país cuya educación está insuficientemente desarrollada¹⁶². Así mismo, la Corte consideró que también se encuentra ajustado a la Constitución el hecho de que, de manera excepcional y bajo estrictas condiciones, las autoridades respetivas autoricen a niños mayores de doce 12 años y menores de 14 para ejecutar trabajos ligeros, siempre que no afecten la salud, el desarrollo integral y la educación del menor¹⁶³.

Al revisar la constitucionalidad de la norma sobre la edad mínima para admisión al trabajo de las personas menores de 18 años, la Corte, en sentencia C-170 de 2004, confirmó que excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de 12 años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades competentes. Lo anterior, en la medida que se entienda que la posibilidad de desarrollar actividades laborales por parte de menores de catorce 14 años y mayores de 12 es eminentemente excepcional. Es decir, siempre y cuando

¹⁶⁰ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-170 de 2004.

¹⁶¹ En sentencia C-325 de 2000 la Corte Constitucional declaró exequible el Convenio 138 de la OIT.

¹⁶² Colombia se acogió a la edad de 14 años, según lo previsto en el artículo 2-4 del Convenio No. 138 de la OIT.

¹⁶³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-170 de 2004.

se les dé estricto cumplimiento a los requisitos contenidos en el Convenio 138 de la OIT, y que no podrán hacerlo en las actividades a que se refiere el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil¹⁶⁴.

Según lo señalado por la Corte, es posible la prestación subordinada de servicios por parte de los niños y niñas menores de 15 años y mayores de 14 años bajo el entendido de que su trabajo se encuentra sujeto a las condiciones señaladas por los Convenios 138 y 182 de la OIT. Esto se permite, en la medida en que la educación en Colombia está insuficientemente desarrollada.

Excepcionalmente, por circunstancias especiales, los niños y niñas mayores de 12 años pueden trabajar siempre y cuando se les dé estricto cumplimiento a las edades mínimas y a los requisitos del Convenio 138 de la OIT y que no podrán hacerlo en las actividades a que se refiere el Convenio 182 de la OIT. Es posible autorizar el trabajo a menores de edad, entre 12 y 14 años, sólo en trabajos ligeros siempre que se garantice la escolaridad y no se perjudique la salud o el desarrollo de los niños y niñas.

2.2.11. Otras Disposiciones Constitucionales

Otras disposiciones de la Constitución que guardan relación con el derecho al trabajo se mencionan a continuación:

- **El artículo 64** de la Constitución establece la obligación de protección a los trabajadores agrarios. Así, es deber del Estado promover el acceso a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios y a servicios de educación, salud y vivienda, entre otros. Lo anterior con el fin de mejorar el ingreso y la calidad de vida de los campesinos.
- **El artículo 215** de la Carta Constitucional dispone en su inciso final que incluso en los estados de excepción le está vedado al gobierno desmejorar los derechos sociales de los trabajadores. Esto da cuenta de la trascendencia de la protección que el Estado debe brindar al derecho al trabajo.
- Por su parte, el **artículo 334** constitucional al referirse a la intervención del Estado en la economía, establece que el Estado de manera especial debe intervenir para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de

¹⁶⁴ En sentencia C-535 de 2002 la Corte Constitucional declaró exequible el Convenio 182 de la OIT.

menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos. Al respecto ha señalado la Corte que “[el] derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en el artículo 25, 26 y 334 de la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa”¹⁶⁵.

La Corte ante situaciones de tensión entre el derecho al trabajo de los vendedores ambulantes que ejercen el comercio informal y el derecho al espacio público, señaló que “el tema del derecho al trabajo objetivamente no puede desligarse de la realidad del desempleo, lo cual lleva a una intervención del Estado, de acuerdo con lo señalado en el artículo 334 de la Constitución”¹⁶⁶.

Debe hacerse pues, una lectura integrada de los artículos 25, 54 y 334 de la Constitución Política. Así, el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, obligación enmarcada dentro de la intervención del Estado en la economía y compaginada con la cláusula del Estado Social de Derecho, convirtiéndose de esta forma el derecho al empleo en algo que no puede estar distante del derecho al trabajo. En este sentido, la Corte ha sostenido que el desalojo de trabajadores informales con el cual termina el procedimiento policivo tiene que ir acompañado de algunas medidas en favor de aquellos, si están amparados por la confianza legítima¹⁶⁷. En principio, la medida es la de la reubicación, no en el sentido de que el erario público se encargue de entregar un inmueble para que allí se formalice un trabajo que antes era informal,

¹⁶⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-611 de 2001. Véase Sentencia SU-601 de 1999.

¹⁶⁶ Corte Constitucional. Sentencia SU-360 de 1999.

¹⁶⁷ El principio de confianza legítima ha sido aplicado como un mecanismo para conciliar, de un lado el interés general que se concreta en el deber de la administración de conservar y preservar el espacio público y, de otro lado, los derechos al trabajo e igualdad de las personas que ejercen el comercio informal. “Los comerciantes informales pueden invocar el principio de confianza legítima, si demuestran que las actuaciones u omisiones de la administración anteriores a la orden de desocupar les permitía concluir que su conducta era jurídicamente aceptada, por lo que esas personas tenían certeza de que ‘la administración no va a exigirle más de lo que estrictamente sea necesario para la realización de los fines públicos que en cada caso concreto persiga’”. Constituyen pruebas de la buena fe de los vendedores ambulantes: las licencias, los permisos concedidos por la administración, promesas incumplidas, tolerancia y permisión del uso del espacio público por parte de la propia administración. Véanse Sentencias T-617 de 1995, T-160 de 1996, T-438 de 1996, T-396 de 1997, T-550 de 1998, T-778 de 1998, T-020 de 2000, T-772 de 2003.

sino que las autoridades públicas y concretamente el respectivo municipio determine el sitio donde pueden laborar las personas que van a ser desalojadas, dándoseles las debidas garantías para el ejercicio de su oficio. Además el Estado debe colaborar eficazmente con determinados beneficios, no indemnizaciones, que faciliten la ubicación en el nuevo sitio para trabajar y también se haga más llevadero el traslado y la reiniciación del trabajo¹⁶⁸.

De lo visto en esta sección, se concluye que el reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace en el sentido de protección subjetiva de los trabajadores con la enumeración de los principios mínimos laborales que no pueden ser desconocidos por el legislador, señalados en el artículo 53, y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo, como se establece en el artículo 334.

Para finalizar, se debe tener presente que a partir de la noción de bloque de constitucionalidad adoptada por la Corte Constitucional se integran algunas normas internacionales del derecho del trabajo a la Constitución. Concretamente, por disposición expresa del inciso 2° del **artículo 93** de la misma Carta, los derechos consagrados en el Estatuto Superior deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

¹⁶⁸ Cfr. Corte Constitucional. Sentencias SU-360 de 1999, SU-601A de 1999.

CAPITULO III

**CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A
TRABAJAR Y LOS DERECHOS EN EL TRABAJO
Y LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO PARA
SU REALIZACIÓN**

Ya se había señalado que el derecho al trabajo comprende por lo menos dos dimensiones. De un lado, la dimensión del derecho al trabajo, que se entiende como el derecho a trabajar ya sea con relación de subordinación mediante un contrato de trabajo o a través del desarrollo de un oficio u ocupación. De otro lado, se encuentra la dimensión de los derechos en el trabajo, la cual atiende a que los derechos laborales de las personas trabajadoras sean respetados de manera que permitan que el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

A partir de estas dimensiones del derecho al trabajo y de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales, en la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional se estructuraron los componentes mínimos del derecho al trabajo y de los derechos en el trabajo. De esta manera, a la dimensión del derecho al trabajo corresponden los componentes de disponibilidad y de accesibilidad; y a la dimensión de los derechos en el trabajo atañen los componentes de aceptabilidad, calidad y adaptabilidad del trabajo.

A cada uno de estos componentes del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo corresponden unas obligaciones concretas del Estado dirigidas a la plena realización de los mismos. Antes de precisar el contenido de cada uno de estos componentes es conveniente revisar algunos aspectos referentes a las obligaciones del Estado.

- **Clasificación de obligaciones según el momento en que se exige su cumplimiento**

a) Obligaciones de Efecto Inmediato

Las obligaciones del Estado pueden ser de efecto inmediato o de cumplimiento progresivo, según el momento en que se exige su cumplimiento. Las obligaciones de

efecto inmediato son aquellas que pueden ser exigidas actualmente, independientemente de los problemas de tipo presupuestal u otros obstáculos que afronte el Estado. En efecto, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales impone a los Estados Partes diversas obligaciones de efecto inmediato, a pesar de la limitación de recursos económicos existente.

La Observación General No. 3 relativa a la índole de las obligaciones de los Estados Parte señala que si bien el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé la aplicación progresiva de los derechos en él enunciados y reconoce las limitaciones frente a los recursos disponibles, se imponen a los Estados ciertas obligaciones que son de carácter inmediato. Concretamente, frente al derecho al trabajo, el Estado tiene obligaciones inmediatas para la realización del derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado, así como la de garantizar que ese derecho será ejercido sin ningún tipo de discriminación y la de adoptar medidas en aras de la plena realización del derecho al trabajo¹⁶⁹.

Las medidas que debe adoptar el Estado deben ser ponderadas y concretas con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones relacionadas con el ejercicio del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo. Para ello el Estado debe prevalerse de todos los medios que disponga, lo que comprende la adopción de medidas legislativas consecuentes con las normas internacionales. Sin embargo, las obligaciones para la realización efectiva del derecho al trabajo no se reducen a la adopción de medidas de tipo legislativo. Resulta también indispensable la incorporación de otro tipo de medidas para avanzar con la mayor rapidez y efectividad posibles hacia la plena realización del derecho al trabajo¹⁷⁰.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que un Estado Parte del Pacto no puede justificar el incumplimiento de las obligaciones de efecto inmediato, pues estas no pueden suspenderse. Ciertamente, los Estados tienen el deber constante y continuo de avanzar con la mayor rapidez y efectividad po-

¹⁶⁹ Cfr. Philippe Texier, *Proyecto de observación general sobre el derecho al trabajo (artículo 6) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Documento presentado por el señor Philippe Texier, miembro del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6 del Pacto, 24 de noviembre de 2003, página 14.

¹⁷⁰ Cfr. Saidov, Op. Cit., página 14.

sibles hacia la plena realización del derecho al trabajo¹⁷¹. Así mismo, el Comité ha señalado que los Estados Parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales tienen la obligación fundamental de asegurar como mínimo la satisfacción de los niveles esenciales de cada uno de los derechos¹⁷².

b) Obligaciones de Cumplimiento Progresivo

Las obligaciones de cumplimiento progresivo, se entienden como aquellas que pueden ser satisfechas a través del tiempo. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que el carácter progresivo de la obligación de adoptar medidas, “constituye un reconocimiento del hecho de que la plena efectividad de todos los derechos económicos, sociales y culturales en general no podrá lograrse en un breve período de tiempo”¹⁷³. Sin embargo, el hecho de la efectividad del derecho a lo largo del tiempo no debe interpretarse como una facultad para aplazar indefinidamente la realización del mismo. Por el contrario, el Estado tiene la obligación de lograr progresivamente la plena efectividad de todos los derechos¹⁷⁴. En todo caso, el Comité ha sido claro en señalar la prohibición para los Estados de adoptar medidas que conduzcan a un desmejoramiento de los progresos alcanzados en relación con los derechos económicos, sociales y culturales¹⁷⁵.

En lo que atañe a la realización del derecho al trabajo, la progresividad no debe interpretarse en el sentido de que priva a la obligación del Estado de todo contenido significativo. La progresiva efectividad significa más bien, que el Estado tiene la obligación concreta de avanzar lo más expedita y eficazmente posible hacia la plena efectividad del derecho al trabajo, tal como lo señala la Observación General No. 3 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

¹⁷¹ En el párrafo 9 de la Observación General 3 se establece que “todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga”.

¹⁷² Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General 3 relativa a la índole de las obligaciones de los Estados Parte, párrafo 10.*

¹⁷³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General 3 relativa a la índole de las obligaciones de los Estados Parte, párrafo 9.*

¹⁷⁴ Principios de Limburgo sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, párrafo 21.

¹⁷⁵ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General 3 relativa a la índole de las obligaciones de los Estados Parte, párrafo 9.*

En resumen, el Estado tiene la obligación de velar por el ejercicio del derecho al trabajo, especialmente en su contenido esencial, y de adoptar las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos de que disponga. Con todo, la falta o limitación de recursos “no exime en modo alguno de la obligación de supervisar el grado de aplicación, y en especial de no aplicación, del derecho al trabajo, ni de formular estrategias y programas para dar efectividad a ese derecho”¹⁷⁶. Así mismo, no deberían adoptarse medidas regresivas en relación con el derecho al trabajo. Si llegaran a adoptarse, el Estado debe probar que dichas medidas se adoptaron después de realizar un análisis de otras posibles alternativas y que están debidamente justificadas si se tiene en cuenta todo el conjunto de derechos garantizados en el Pacto¹⁷⁷.

- **Clasificación de las obligaciones según el tipo de acción que debe realizar el Estado**

Además de esta primera clasificación de las obligaciones, existe otra que atiende al tipo de acción o actividad que debe desplegar el Estado, correspondiente a tres tipos o niveles de obligaciones, a saber: obligaciones de respetar, de proteger y de cumplir o aplicar.

- a) **Obligaciones de Respeto**

Las obligaciones de respetar se entienden como obligaciones de no hacer. Estas obligaciones implican que el Estado se abstenga de atentar directa o indirectamente contra el disfrute del derecho al trabajo. Lo que significa abstenerse de realizar o participar en cualquier actividad que busque impedir o limitar el derecho de todas las personas al trabajo. Concretamente, el Estado debe abstenerse de denegar o restringir el acceso de todas las personas, especialmente de las más vulnerables y marginadas, a un trabajo digno. La obligación de respetar incluye la responsabilidad del Estado de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio¹⁷⁸.

- b) **Obligaciones de Protección**

Las obligaciones de proteger requieren que el Estado adopte medidas para impedir que terceros interfieran en modo alguno o atenten contra el disfrute del derecho al

¹⁷⁶ Saidov. Op. Cit., página 15.

¹⁷⁷ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.3 relativa a la índole de las obligaciones de los Estados Parte*, párrafo 9.

¹⁷⁸ Cfr. Texier, Op. Cit, página 15.

trabajo y la aplicación de las garantías establecidas. Dichas obligaciones se concretan en el deber del Estado de regular el comportamiento de terceros, ya sean personas físicas, personas jurídicas o grupos y otras entidades, así como quienes obren en su nombre. Este tipo de obligaciones comprende, entre otras cosas, la adopción de las medidas legislativas o de otra índole que sean necesarias y efectivas para impedir, por ejemplo, que terceros realicen actos relacionados con la denegación del acceso igual a un trabajo digno. Exige además, que se adapte la legislación nacional a las normas internacionales laborales y de derechos humanos; adoptar medidas para garantizar iguales oportunidades en el ejercicio del derecho al trabajo; velar por que las medidas de privatización no se traduzcan en una reducción de los puestos de trabajo; crear planes de capacitación, de formación y educación técnico-profesional que faciliten el acceso al empleo y la promoción y aplicación de políticas de lucha contra el desempleo¹⁷⁹.

c) Obligaciones de Cumplimiento

Finalmente, las obligaciones de cumplir o aplicar requieren que el Estado adopte las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otra índole necesarias para la plena efectividad del derecho al trabajo. El Estado debe realizar acciones positivas con el fin de facilitar, proporcionar y promover la plena efectividad del derecho al trabajo, especialmente de las personas o grupos que por razones ajenas a su voluntad, no pueden ejercer ellos mismos, con los medios de los que disponen, su derecho. Entre las medidas para dar plena efectividad al derecho al trabajo, se tienen, entre otras, el reconocimiento del derecho al trabajo y los derechos laborales en el sistema político y jurídico nacional; la formulación de una política nacional de derecho al trabajo y su correspondiente plan de acción, así como la elaboración de una estrategia nacional para garantizar la plena ocupación¹⁸⁰.

A continuación se expone cada uno de los elementos mínimos esenciales del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo que se han identificado.

¹⁷⁹ Cfr. Philippe Texier, *Op. Cit.*, página 16. Akmal Saidov, *Op.Cit.*, página 17.

¹⁸⁰ *Ibid.*

1. LA DISPONIBILIDAD EN EL TRABAJO

La disponibilidad en el trabajo se refiere a que el Estado ponga en marcha servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a las personas para que puedan acceder al mercado de trabajo y encuentren un empleo o desarrollen un oficio. Además, el derecho a trabajar supone que el trabajo sea libremente escogido o al menos aceptado. Es decir, que la persona cuente con la libertad de escoger el trabajo que va a desarrollar o que acepte libremente el trabajo que le es ofrecido. Con el fin de alcanzar dicho objetivo, el Estado debe disponer de medidas que eviten la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso. Entendido, este último, como toda actividad o servicio que se exige a un individuo sin que se ofrezca voluntariamente para ello o lo acepte bajo la amenaza de una pena.

De esta manera, el componente de disponibilidad del trabajo se subdivide en tres aspectos básicos: política de empleo y ocupación; orientación y formación técnica-profesional para el trabajo y trabajo libremente escogido o aceptado.

1.1. Política de Empleo y Ocupación

El Estado tiene la obligación de adoptar medidas, programas, normas y técnicas dirigidas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva que garantice el logro del pleno empleo¹⁸¹. Es decir, que se promocie la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar¹⁸².

Lo anterior implica el deber del Estado de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, como lo dispone el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación¹⁸³, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 11, numeral 1, literal b) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (artículo 5, literales e), i).

Así mismo, el desarrollo de la política de empleo y ocupación comporta el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de los convenios de la OIT ratificados por Colombia sobre la materia.

¹⁸¹ Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6; Protocolo de San Salvador, artículo 6.

¹⁸² Constitución Política, artículo 54.

¹⁸³ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 22 de 1967.

En primer lugar se encuentra el Convenio 2 de la OIT relativo al desempleo¹⁸⁴, el cual señala que deben comunicarse a la OIT todos los datos estadísticos o de otra clase disponibles sobre el desempleo, incluida la información sobre las medidas tomadas o en proyecto para luchar contra el desempleo. El mismo convenio impone el deber de establecer un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central.

Por su parte, el Convenio 81 de la OIT, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio¹⁸⁵, y el Convenio 129 de la OIT, relativo a la inspección del trabajo en la agricultura¹⁸⁶, imponen la obligación de mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales y del trabajo en la agricultura, respectivamente. Por medio de este sistema los inspectores del trabajo deben velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones laborales y a la protección de los trabajadores en el desarrollo de su trabajo. Este procedimiento de inspección en el trabajo implica garantizar que el personal de inspección sea independiente de los cambios de gobierno y de cualquier influencia indebida que obstaculice el desempeño de sus funciones.

También debe crearse un servicio adecuado de inspección en el trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas o tribales para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes¹⁸⁷.

El Convenio 88 de la OIT relativo a la organización del servicio de empleo¹⁸⁸, señala que el servicio de empleo debe organizarse de manera que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores. Igualmente, debe garantizarse que el personal del servicio de empleo esté compuesto por funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones del servicio garanticen su independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Según el artículo 6 del convenio en mención, el servicio de empleo debe organizarse de manera

¹⁸⁴ Ratificado por Colombia el 20 de marzo de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

¹⁸⁵ Ratificado por Colombia el 13 de noviembre de 1967. Aprobado en virtud de la Ley 23 de 1967. Colombia excluyó de ratificación la parte II sobre la inspección del trabajo en el comercio.

¹⁸⁶ Ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976. Aprobado en virtud de la Ley 17 de 1975.

¹⁸⁷ Ratificado por Colombia el 7 de agosto de 1994. Aprobado en virtud de la Ley 21 de 1991.

¹⁸⁸ Ratificado por Colombia el 31 de octubre de 1967. Aprobado en virtud de la Ley 37 de 1967.

que ayude a las personas a encontrar un empleo, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades; así como facilitar el traslado o movilidad geográfica y profesional de los trabajadores. Dicho servicio también debe permitir recoger y analizar la información sobre la situación del mercado del empleo y su posible evolución; colaborar con la administración del seguro y de la asistencia a las personas desempleadas; y, finalmente ayudar a otros organismos en la elaboración de planes sociales y económicos que puedan influir favorablemente en la situación del empleo.

Otro convenio que está relacionado con el desarrollo de una política de empleo y ocupación es el Convenio 160 de la OIT sobre estadísticas del trabajo¹⁸⁹, el cual señala que el Estado debe recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas del trabajo que abarquen, entre otras materias, la población económicamente activa, el empleo, el desempleo y subempleo visible.

1.2. Política de Orientación y Formación Técnica-Profesional para el Trabajo

Otro componente necesario para garantizar la plena realización del derecho al trabajo es la disponibilidad de una política de orientación y formación técnica y profesional para el trabajo. Como lo señalan el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas para la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional. Concretamente mediante la legislación, el Estado tiene la obligación de garantizar la capacitación y el adiestramiento de todas las personas y debe ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran¹⁹⁰.

El artículo 3 del Convenio 111 de la OIT impone la obligación de asegurar la aplicación de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

Con relación a la capacitación y formación de sujetos y grupos poblacionales espe-

¹⁸⁹ Ratificado por Colombia el 7 de diciembre de 1989. Aprobado en virtud de la Ley 66 de 1988.

¹⁹⁰ Constitución Política, artículos 53 y 54. Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26.

cíficos, el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas¹⁹¹ establece la obligación del Estado de proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación y empleo de las personas con discapacidad para que puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo. Estas medidas de readaptación profesional deben promoverse en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Por su parte el Convenio 169 de la OIT establece que los miembros de los pueblos indígenas y tribales deben disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos. Así, se deben tomar medidas para promover la participación de la población indígena en programas de formación profesional basados en su entorno económico, sus condiciones sociales y culturales y sus necesidades concretas.

De otro lado, la Observación General No. 13 sobre el derecho a la educación, emitida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que el Estado tiene la obligación de adoptar programas encaminados a la enseñanza destinada a las mujeres, las niñas, los jóvenes no escolarizados, los jóvenes sin empleo, los hijos de los trabajadores migrantes, los refugiados, las personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos (párrafo 16, literal e).

Estas obligaciones implican que el Estado vele por las condiciones generales del trabajo de los docentes¹⁹².

1.3. Trabajo Libremente Escogido o Aceptado

El derecho al trabajo supone el derecho de toda persona a elegir o aceptar libremente la clase y la forma de trabajo, según sus posibilidades físicas e intelectuales, sus necesidades materiales y espirituales y las circunstancias naturales y sociales que la rodean¹⁹³. Para garantizar el respeto a la libertad y dignidad de las personas se prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso¹⁹⁴. Concretamente, el

¹⁹¹ Ratificado por Colombia el 7 de diciembre de 1989. Aprobado en virtud de la Ley 82 de 1988.

¹⁹² Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.13 sobre el derecho a la educación*, párrafo 27.

¹⁹³ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6. Protocolo de San Salvador, artículos 6 y 7.

¹⁹⁴ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 8. Por trabajo forzoso se entiende toda actividad o servicio que se exija a una persona con la amenaza de un castigo o una pena, cualquiera que ella sea, y para el cual esa persona no se haya ofrecido voluntariamente.

Estado debe abstenerse de menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, así como garantizar la libertad de toda persona de escoger profesión u oficio¹⁹⁵.

El Convenio 29 de la OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio¹⁹⁶ señala que el Estado debe abstenerse de presionar colectiva o individualmente a la población con el fin de hacerla trabajar para particulares, compañías o personas jurídicas privadas. Igualmente el Estado debe prohibir que se imponga el trabajo forzoso en provecho de dichos sujetos, y en general debe suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Por su parte, el Convenio 105 de la OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso¹⁹⁷ dispone que se deben tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.

Se debe aclarar que, aunque el trabajo carcelario es entendido como un evento que en ningún caso se configura como trabajo forzoso u obligatorio, no debe exigírseles a las personas privadas de la libertad trabajos forzados más allá de las previsiones de los Convenios 29 y 105 de la OIT.

En cuanto al trabajo libremente escogido o aceptado de los sujetos y grupos de especial protección, el Estado debe proteger a los niños y las niñas por lo que debe establecer límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado el empleo a sueldo de mano de obra infantil, así como sancionar el empleo de los niños y niñas en trabajos nocivos para su salud, su moral, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su normal desarrollo¹⁹⁸. La Convención sobre los Derechos del Niño consagra el derecho de los niños y de las niñas a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

¹⁹⁵ Constitución Política, artículos 17, 26 y 53.

¹⁹⁶ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 23 de 1967.

¹⁹⁷ Ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963. Aprobado en virtud de la Ley 54 de 1962.

¹⁹⁸ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 10. Protocolo de San Salvador, artículo 7. Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 32.

El Convenio 138 de la OIT relativo a la edad mínima de admisión al empleo¹⁹⁹ establece la obligación de seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y las niñas y eleve, progresivamente, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los niños y niñas.

Adicionalmente, el Convenio 182 de la OIT sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil²⁰⁰ fija disposiciones con el fin de conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, con carácter urgente. Entre algunas de las medidas que el Estado debe adoptar para alcanzar este objetivo se tienen la de examinar y revisar periódicamente la lista de los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, dañen la salud o moralidad de los niños y niñas; localizar dónde se practican estos tipos de trabajo; adoptar medidas en relación con la educación como medio para eliminar el trabajo infantil; y, en general, elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

2. LA ACCESIBILIDAD AL TRABAJO

La accesibilidad se enmarca dentro de la necesidad de que el mercado de trabajo sea accesible a todas las personas. En esa medida, el Estado tiene la obligación de garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas en el acceso al trabajo²⁰¹.

Como sucede en otros derechos económicos, sociales y culturales, el componente de accesibilidad al trabajo reviste por lo menos tres dimensiones a saber: no discriminación; accesibilidad física y geográfica y accesibilidad a la información.

2.1. No Discriminación

El Estado debe garantizar que no se realice ningún tipo de discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por los motivos de discriminación internacionalmente prohibidos.

El Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación establece, con el objeto de eliminar cualquier discriminación en esta mate-

¹⁹⁹ Ratificado por Colombia el 2 de febrero de 2001. Aprobado en virtud de la Ley 515 de 1999.

²⁰⁰ Aprobado por la Ley 704 de 2001.

²⁰¹ Constitución Política, artículo 53.

ria, la obligación para el Estado de promulgar leyes y promover programas educativos que garanticen la aceptación y el cumplimiento de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Igualmente, el Estado debe derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones administrativas que sean incompatibles con dicha política.

Frente al acceso al trabajo de sujetos de especial protección como la mujer, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación dispone que el Estado tiene la obligación de adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurarle en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho al trabajo e inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. Por su parte, el artículo 6 del Protocolo de San Salvador impone la obligación de ejecutar y 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.

También la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial establece la obligación de prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce del derecho al trabajo.

El Convenio 169 de la OIT establece la obligación de adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales y los demás trabajadores, especialmente en el acceso al empleo, incluidos los empleos calificados.

De otro lado, frente a las personas con discapacidad, el Convenio 159 de la OIT establece la obligación de respetar el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general. Así mismo, señala que debe respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con discapacidad. La Observación General No. 5 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre personas con discapacidad, señala que el Estado debe apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.

La Observación General No. 6 sobre las personas mayores, emitida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que el Estado debe adoptar medidas para evitar toda discriminación fundada en la edad en materia de empleo y de ocupación.

Los principios rectores de los desplazamientos internos señalan, en el principio 22, que deben adoptarse medidas para eliminar las distinciones basadas en el desplazamiento para el disfrute del derecho a buscar libremente oportunidades de empleo y a participar en las actividades económicas.

2.2. Accesibilidad Física y Geográfica

El derecho al trabajo es un elemento fundamental para la existencia digna de todas las personas y, por ello, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores tengan accesibilidad física al trabajo. Este componente es particularmente importante frente a las personas con discapacidad quienes pueden ver limitado su derecho al trabajo por limitaciones en el acceso al mismo. Tanto las disposiciones del Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas como la Observación General No.5 sobre personas con discapacidad, emitida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, apuntan a garantizar la plena efectividad de la integración de las personas con discapacidad al trabajo y por ende a la sociedad.

Así mismo, es importante asegurar que la vivienda adecuada se encuentre en un lugar que permita el acceso a las opciones de empleo, pues el traslado desde la vivienda hasta el sitio de trabajo puede imponer exigencias excesivas en los presupuestos de las familias pobres²⁰².

2.3. Accesibilidad a la Información

El componente de accesibilidad a la información comprende el derecho de todas las personas a buscar los medios de acceder a un empleo y ser informadas sobre los mismos. También implica la garantía de los trabajadores de ser plenamente informados sobre sus derechos y sobre los riesgos que para su salud pueda entrañar su trabajo.

El Convenio 88 de la OIT relativo a la organización del servicio del empleo, impone al Estado la obligación de adoptar medidas para recoger y analizar toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo, la cual debe estar a disposición del público.

²⁰² Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.4 sobre el derecho a una vivienda adecuada*, párrafo 8, literal f.

De otro lado, el Convenio 162 de la OIT sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad, señala que deben tomarse las medidas adecuadas para promover la difusión de informaciones y la educación de todas las personas interesadas acerca de los riesgos que entraña para la salud la exposición al asbesto, así como de los métodos de prevención y control²⁰³.

3. LA ACEPTABILIDAD Y LA CALIDAD EN EL TRABAJO

El componente de aceptabilidad en el trabajo plantea que el Estado tiene la obligación de garantizar unas condiciones en el trabajo que sean justas, equitativas y satisfactorias. Dichas condiciones mínimas deben permitir asegurar la calidad en el trabajo a todas las personas; lo que implica garantizar su derecho a condiciones adecuadas en el trabajo. Particularmente, estas condiciones deben respetar los derechos humanos de las minorías, grupos poblacionales específicos y sujetos de especial atención.

Para su estudio, dichas condiciones han sido agrupadas en diferentes materias siguiendo los parámetros establecidos por los instrumentos internacionales señalados en apartes anteriores, de la siguiente manera: derechos relacionados con la jornada, el descanso y las vacaciones; la existencia de regímenes disciplinarios adecuados; el ascenso y la promoción en el empleo; el salario o la remuneración adecuada; la seguridad e higiene en el trabajo; la estabilidad en el empleo y la igualdad en el trato o no discriminación en el empleo.

3.1. Jornada Laboral, Descanso, Vacaciones y Remuneración de Días Festivos

El Estado tiene la obligación de reconocer y garantizar, mediante la legislación, el derecho de todas las personas a la limitación razonable de las horas de trabajo, el descanso y disfrute del tiempo libre, las vacaciones periódicas pagadas y la remuneración de los días festivos²⁰⁴.

Según lo dispone el artículo 7° del Protocolo de San Salvador, las jornadas de trabajo deben ser de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

²⁰³ Ratificado por Colombia el 25 de enero de 2001. Aprobado en virtud de la Ley 436 de 1998.

²⁰⁴ Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7°. Protocolo de San Salvador, artículo 7.

i) Jornada Laboral

El Convenio 1 de la OIT por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y 48 semanales²⁰⁵ establece la obligación de garantizar que en las empresas industriales, públicas o privadas, la duración del trabajo del personal no exceda de 8 horas diarias y 48 semanales, salvo algunas excepciones. Por su parte, el Convenio 30 de la OIT relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas²⁰⁶ establece para el Estado la obligación de garantizar que las horas de trabajo del personal del comercio y oficinas no excedan de 48 horas por semana y 8 por día, a reserva de algunas excepciones. Se permite que las horas de trabajo por semana sean distribuidas de manera que el trabajo de cada día no exceda de 10 horas.

ii) Descanso

El Convenio 14 de la OIT relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales²⁰⁷ impone la obligación de garantizar a todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, el disfrute en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas. En igual sentido, el Convenio 106 de la OIT relativo al descanso semanal en el comercio y las oficinas²⁰⁸ establece la obligación de garantizar el derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas en el curso de cada período de siete días. Así mismo, siempre que sea posible, se debe conceder simultáneamente el período de descanso semanal a todas las personas interesadas. Este día debería coincidir con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o la costumbre del país o de la región, procurando respetar las tradiciones y costumbres de las minorías religiosas.

iii) Vacaciones

Con relación a las vacaciones, el Estado debe garantizar el derecho a vacaciones anuales pagadas después de un año de servicio continuo, así lo señala el Convenio 52 de la OIT

²⁰⁵ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²⁰⁶ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 23 de 1967.

²⁰⁷ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²⁰⁸ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 31 de 1967.

relativo a las vacaciones anuales pagadas²⁰⁹. También el Convenio 101 de la OIT relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura²¹⁰ impone la obligación de garantizar el derecho de los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines de disfrutar vacaciones anuales pagadas después de un servicio continuo con un mismo empleador.

3.2. Regímenes Disciplinarios Adecuados

La Constitución Política, en su artículo 53, establece la obligación de garantizar, mediante legislación, la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho. En el mundo del trabajo deben respetarse todos los derechos y principios laborales establecidos a favor de los trabajadores. En esta medida debe aplicarse el derecho al debido proceso de los trabajadores, lo que incluye el derecho a ser escuchados y a que puedan ejercer su derecho de defensa.

3.3. El Ascenso y la Promoción en el Empleo

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala, en el artículo 7°, que el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias supone asegurar una igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo sin más consideraciones que los factores de tiempo, servicio y capacidad. Por su parte, el artículo 7° del Protocolo de San Salvador, establece la obligación de garantizar en la legislación nacional el derecho de los trabajadores a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se deben tener en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.

Con relación a la discriminación a la que puede verse sujeta la mujer en la esfera del empleo se tiene la obligación de garantizarle, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho al ascenso en el empleo²¹¹. Así mismo, deben adoptarse medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a las medidas de promoción y de ascenso²¹².

²⁰⁹ Ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963. Aprobado en virtud de la Ley 54 de 1962.

²¹⁰ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 21 de 1967.

²¹¹ Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, artículo 11, numeral 1, literal c.

²¹² Convenio 169 de la OIT, artículo 20, ordinal 2, literal a.

3.4. El Salario o Remuneración Adecuada

La remuneración debe proporcionar como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ningún tipo, y unas condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias, conforme lo dispone el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador.

i) Convenio 26 de la OIT

Son varios los Convenios de la OIT que imponen obligaciones al Estado con el fin de garantizar a todos los trabajadores el derecho a una remuneración adecuada. Entre tales convenios ratificados por Colombia se tiene, en primer lugar, el Convenio 26 de la OIT relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos²¹³. Este convenio establece, entre otras obligaciones, la de establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias y aplicar un sistema de control y de sanciones, con el fin de asegurar que se conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

ii) Convenio 95 de la OIT

En segundo lugar, el Convenio 95 de la OIT relativo a la protección del salario²¹⁴ establece, entre otras, las obligaciones de: garantizar que el pago del salario se haga directamente al trabajador interesado; prohibir que los empleadores limiten en alguna forma la libertad de las personas trabajadoras de disponer de su salario; considerar a los trabajadores empleados en una empresa en quiebra o liquidación judicial como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios debidos; establecer en la legislación los intervalos regulares en que se debe pagar el salario; y prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador o a un representante con objeto de obtener o conservar un empleo, así como indicar a los trabajadores las condiciones y los límites que deben observarse para poder efectuar descuentos a los salarios.

²¹³ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²¹⁴ Ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963. Aprobado en virtud de la Ley 54 de 1962.

iii) Convenio 99 de la OIT

En tercer lugar, el Convenio 99 de la OIT relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura²¹⁵ fija la obligación de establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas o en ocupaciones afines.

iv) Convenio 100 de la OIT

Finalmente, el Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor²¹⁶ establece obligaciones relacionadas con la promoción y garantía de aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la remuneración del trabajo de los hombres y el trabajo de las mujeres por un trabajo de igual valor.

Según lo señalan los diferentes instrumentos internacionales, el principio de “a trabajo igual salario igual” debe garantizarse especialmente frente a los sujetos y grupos poblacionales que generalmente son discriminados en el pago y monto del salario, como es el caso de la mujer, las personas con discapacidad y la población perteneciente a pueblos indígenas o tribales.

3.5. La Seguridad e Higiene en el Trabajo

El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias implica, como lo señalan el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador y la Constitución Política, la obligación de garantizar condiciones seguras y sanas en el lugar de trabajo. En consecuencia, se deben adoptar medidas preventivas en lo que respecta a los accidentes laborales y enfermedades profesionales y contar con una política nacional sobre la seguridad y la salud en el empleo o servicios de salud en el empleo²¹⁷.

Son varios los convenios de la OIT relacionados con este asunto que imponen claras obligaciones al Estado en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, los cuales se relacionan a continuación.

²¹⁵ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 18 de 1968.

²¹⁶ Ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963. Aprobado en virtud de la Ley 54 de 1962.

²¹⁷ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.14 sobre el derecho al más alto nivel posible de salud*, párrafos 15 y 49.

- El **Convenio 3 de la OIT**, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto²¹⁸, impone la obligación de garantizar a la mujer unas condiciones favorables de acuerdo con su estado de embarazo.
- El **Convenio 12 de la OIT**, relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura²¹⁹, señala que debe extenderse a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.
- El **Convenio 13 de la OIT** sobre el empleo de la cerusa en la pintura²²⁰ prohíbe el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos de pintura interior.
- El **Convenio 17 de la OIT** referente a la indemnización por accidentes de trabajo²²¹; el **Convenio 18 de la OIT** relativo a la indemnización por enfermedades profesionales²²² y el **Convenio 19 de la OIT** sobre la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo²²³, incorporan obligaciones en cada una de sus materias.
- El **Convenio 24 de la OIT** se refiere al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico²²⁴. Por su parte, el **Convenio 25 de la OIT** establece el seguro de enfermedad de los trabajadores agrícolas²²⁵.
- El **Convenio 136 de la OIT**, relativo a la protección y contra los riesgos de contaminación por el benceno²²⁶, prohíbe el empleo de benceno o de productos que

²¹⁸ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²¹⁹ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²²⁰ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²²¹ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²²² Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²²³ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²²⁴ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²²⁵ Ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Aprobado en virtud de la Ley 129 de 1931.

²²⁶ Ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976. Aprobado en virtud de la Ley 44 de 1975.

contengan benceno en ciertos trabajos que deben estar determinados por la legislación y obliga a tomar las medidas apropiadas para que todo trabajador expuesto al benceno o a productos que contengan benceno reciba instrucciones adecuadas sobre las precauciones para proteger su salud y evitar accidentes.

- El **Convenio 161 de la OIT** sobre servicio de salud en el trabajo²²⁷ establece la obligación de formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, que incluye establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores tanto en el sector público como privado, de acuerdo con los riesgos específicos de cada empresa.

- El **Convenio 162 de la OIT** establece obligaciones en materia de utilización del asbesto en condiciones de seguridad²²⁸.

- El **Convenio 167 de la OIT**, referente a la seguridad y salud en la construcción²²⁹, fija obligaciones relacionadas con la adopción de medidas que aseguren la seguridad y la salud a los trabajadores en la construcción.

- El **Convenio 170 de la OIT**, sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo²³⁰, impone la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, así como prohibir o restringir la utilización de ciertos productos químicos peligrosos o exigir una notificación y una autorización previas a la utilización de dichos productos.

- Finalmente, el **Convenio 174 de la OIT**, sobre la prevención de accidentes industriales mayores²³¹, señala obligaciones encaminadas a la protección de los trabajadores, la población y el medio ambiente contra los riesgos de accidentes mayores. En efecto, el Estado debe formular, adoptar y revisar periódicamente una política nacional en esta materia, mediante disposiciones preventivas y de protección para las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores. Así mismo debe velar porque se establezcan

²²⁷ Ratificado por Colombia el 25 de enero de 2001. Aprobado en virtud de la Ley 378 de 1997.

²²⁸ Ratificado por Colombia el 25 de enero de 2001. Aprobado en virtud de la Ley 436 de 1998.

²²⁹ Ratificado por Colombia el 6 de septiembre de 1994. Aprobado en virtud de la Ley 52 de 1993.

²³⁰ Ratificado por Colombia el 6 de septiembre de 1994. Aprobado en virtud de la Ley 55 de 1993.

²³¹ Ratificado por Colombia el 9 de diciembre de 1999. Aprobado en virtud de la Ley 320 de 1996.

y actualicen planes y procedimientos de emergencia para proteger a la población, y se difunda la información sobre las medidas de seguridad en caso de accidente mayor.

3.6. La Estabilidad en el Empleo

El Estado debe garantizar en la legislación la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa terminación de la relación laboral, así lo dispone el artículo 7° del Protocolo de San Salvador. De esta forma, en casos de despido injustificado el trabajador tiene derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

El artículo 53 de la Constitución Política establece la obligación de garantizar mediante legislación la estabilidad en el empleo y el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

En este aparte toma especial relevancia la estabilidad de la mujer embarazada toda vez que puede ser discriminada por razones de matrimonio o maternidad. En efecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 10, señala que debe concederse especial protección a las madres durante un período razonable, antes y después del parto. Durante este período a las madres que trabajen se les debe conceder licencia remunerada o con prestaciones adecuadas de seguridad social. De la misma manera, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer establece la obligación de tomar medidas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Igualmente, se debe implantar la licencia de maternidad remunerada sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

3.7. La Igualdad de Trato o No Discriminación en el Empleo

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial impone la obligación al Estado de prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, en el marco de la eliminación de la discriminación contra

la mujer en la esfera del empleo, dispone la obligación de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, el derecho a todas las prestaciones y otras condiciones del servicio, así como el derecho a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

El Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación señala concretas obligaciones para garantizar la aplicación y desarrollo de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

El Convenio 169 de la OIT impone la obligación de garantizar a los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales el derecho a la igualdad de oportunidades, de trato y de protección en el empleo.

También, la Observación General No.5 sobre personas con discapacidad exige la adopción de medidas para evitar la discriminación de los trabajadores con discapacidad en las condiciones de trabajo si su labor es igual a la de los demás trabajadores. Además, se debe velar porque no se utilice la discapacidad como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral.

La igualdad en el trato también supone garantizar la protección especial a otros sujetos generalmente discriminados en el trabajo como el adulto mayor, así lo señala la Observación General No.6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre las personas mayores.

4. LA ADAPTABILIDAD EN EL TRABAJO

El componente de adaptabilidad en el trabajo hace énfasis en la obligación del Estado de garantizar que las condiciones de trabajo de las personas respeten y permitan la consolidación de todos los derechos humanos sin ningún tipo de discriminación. De ahí, que se deban implantar medidas para que se adapten las condiciones de trabajo de los sujetos con necesidades especiales, tales como las personas con discapacidad, las niñas y niños trabajadores, las mujeres embarazadas y lactantes, y los trabajadores migrantes.

Los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, las observaciones generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios de la OIT fijan obligaciones concretas para el Estado relacionadas con la adaptabili-

dad en el trabajo de los grupos poblacionales antes mencionados.

Un aspecto relevante en el componente de la adaptabilidad en el trabajo es la estabilidad, sin ningún tipo de discriminación, de los trabajadores en el trabajo. Por esta razón, al Estado le asisten obligaciones para garantizar la estabilidad de todos los trabajadores; especialmente frente a aquellas personas o grupos vulnerables que por su condición se han visto discriminadas en el acceso y permanencia en el empleo, como las personas con discapacidad y las mujeres embarazadas y lactantes.

En efecto, el Estado tiene obligaciones concretas con relación a la mujer embarazada. El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece la obligación de garantizar que se conceda licencia remunerada o con prestaciones adecuadas de seguridad social a las madres que trabajen. Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer señala también la obligación de tomar medidas adecuadas para implantar la licencia de maternidad remunerada sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

Así mismo, esta Convención dispone la obligación de tomar medidas adecuadas para prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos por razones del estado civil de las trabajadoras. Por lo anterior, el Estado debe “examinar periódicamente, revisar, derogar o ampliar según corresponda, a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos, la legislación protectora relacionada con las cuestiones del derecho de la mujer a no ser discriminada por razones del matrimonio o la edad”²³².

Con relación a las personas con discapacidad, el Convenio 88 de la OIT impone al Estado la obligación de satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo como lo son las personas con discapacidad.

El Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, establece obligaciones para el Estado a partir de la formulación, aplicación y revisión de una política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad.

Entre otros sujetos que requieren especial atención por parte del Estado para garantizar la adaptabilidad de las condiciones de trabajo y así asegurar sus derechos laborales, hay que mencionar a los niños y las niñas, las personas privadas de la liber-

²³² Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, artículo 11, numeral 3.

tad y los adultos mayores.

Con relación a los menores de dieciocho años, la Convención de los Derechos de los Niños impone la obligación de adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del derecho del niño a estar protegido contra la explotación en el trabajo. Así mismo, el Estado debe tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional, tal como lo dispone el Convenio 88 de la OIT. Por su parte el Convenio 138 de la OIT establece la obligación de seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y las niñas y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos imponen el deber de garantizar que el trabajo de las personas privadas de la libertad no tenga carácter aflictivo, que no cause sufrimiento físico, tristeza o pena. También, el Estado debe proporcionarles un trabajo productivo, que contribuya a mantener o aumentar la capacidad de los reclusos y las reclusas para ganar honradamente su vida después de su liberación. Además, debe permitirles a las personas privadas de la libertad escoger la clase de trabajo que quieren realizar y garantizarles condiciones y garantías de trabajo adecuadas y similares a las de los trabajadores libres.

Según lo señala la Observación General No.6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Estado debe garantizar que los trabajadores mayores gocen de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, para permitirles poder trabajar sin riesgos hasta su jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de Colombia. Editorial Legis. Bogotá, 2004.

Defensoría del Pueblo de Colombia. *El derecho a la educación en la Constitución, la jurisprudencia y los instrumentos internacionales*, Bogotá, Defensoría del Pueblo, Programa de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas en Derechos Humanos, ProSeDHer, Serie DESC, 2003.

Defensoría del Pueblo de Colombia. *El derecho a la salud en la Constitución, la jurisprudencia y los instrumentos internacionales*, Bogotá, Defensoría del Pueblo, Programa de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas en Derechos Humanos, ProSeDHer, Serie DESC, 2003.

Defensoría del Pueblo de Colombia. *Sistema de seguimiento y evaluación de la política pública educativa a la luz del derecho a la educación*, Bogotá, Defensoría del Pueblo, Programa de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas en Derechos Humanos, ProSeDHer, Serie DESC, 2004.

Defensoría del Pueblo de Colombia. *Sistema de seguimiento y evaluación de la política pública alimentaria a la luz del derecho a la alimentación*, Bogotá, Defensoría del Pueblo, Programa de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas en Derechos Humanos, ProSeDHer, Serie DESC, 2004.

Defensoría del Pueblo de Colombia. *Derecho al trabajo*, Bogotá, Defensoría del Pueblo, Serie Red de Promotores de Derechos Humanos, Derechos Económicos Sociales y Culturales, 2004.

Gros Espiel, Hector. *La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina*, Buenos Aires, EUDEBA, 1986.

Guerrero Figueroa, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral, Tomo I Introducción y parte general*. Bogotá, Editorial Leyer, 1995.

International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). *Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales*. IHRIP y Forum Asia, 2000.

Lafont, Francisco. *Tratado de Derecho Laboral Internacional, Tomo III. Ediciones Ciencia y Derecho*. Bogotá, 1996.

López, Medina Diego. *El derecho de los jueces*. Editorial Legis. Bogotá, 2001.

Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A(III), de 10 de diciembre de 1948.

Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Naciones Unidas. Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, aprobada por la Asamblea General en su Resolución 2542 (XXIV) del 11 de diciembre de 1969.

Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.

Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer adoptada por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.

Naciones Unidas. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, *Recomendación General No. 13 relativa a la igual remuneración por trabajo de igual valor*. 8° período de sesiones, 1989. A/44/38.

Naciones Unidas. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, *Recomendación General No. 16 sobre las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas*. 10° período de sesiones, 1991. A/46/38.

Naciones Unidas. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, *Recomendación General No. 17 relativa a la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto*. 10° período de sesiones, 1991. A/46/38.

Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No. 3 relativa a la índole de las obligaciones de los Estados Partes*. 5° período de sesiones, 1990. E/1991/23.

Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.4 relativa al derecho a una vivienda adecuada*. 6° período de sesiones, 1991. E/1992/23.

Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No.5 relativa a los derechos de las personas con discapacidad*. 11° período de sesiones, 1994. E/1995/22.

Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.6 relativa a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores*. 13° período de sesiones, 1995. E/1996/22.

Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.13 relativa al derecho a la educación*. 21° período de sesiones, 1999. E/C.12/1999/10.

Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No.14 relativa al derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*. 22° período de sesiones, 2000. E/C.12/2000/4.

O'donnell, Daniel. *Introducción al Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. En: Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Normativa, jurisprudencia y doctrina de los Sistemas Universal e Interamericano. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Bogotá, 2004.

Organización de Estados Americanos. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia, 1948.

Organización de Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.

Organización de Estados Americanos. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador, suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.

República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Colombia. Bogotá, 2000.

Saidov, Akmal. *El derecho al trabajo: Hacia una observación general sobre el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Documento de antecedentes presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6° del Pacto, 24 de noviembre de 2003. E/C.12/2003/10.

Siegel, Richard L. *Hacia la formulación de una observación general sobre el derecho a trabajar: elementos básicos*. Documento informativo presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6 del Pacto, 24 de noviembre de 2003. E/C.12/2003/8.

Von Potobsky, Geraldo W., Héctor Bartolomei De La Cruz. *La Organización Internacional del Trabajo, el Sistema Normativo Internacional Instrumentos Sobre Derechos Humanos Fundamentales*. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990.

Texier, Philippe. *Proyecto de observación general sobre el derecho al trabajo (artículo 6°) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Documento presentado por el señor Philippe Texier, miembro del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día de debate general sobre el artículo 6° del Pacto, 24 de noviembre de 2003. E/C.12/2003/7.

Tomasevski, Katarina. *Human rights obligations: making education available, accessible, acceptable and adaptable*, Gothenburg, Novum Grafiska AB, 2001.

<http://www.ilo.org>

<http://www.ilo.org/declaration>

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>

http://www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm

<http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf>

http://www.ramajudicial.gov.co:7777/csj_portal/jsp/frames/index.jsp?idsitio=2

ANEXO

**MATRIZ DE OBLIGACIONES DEL ESTADO
RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL
AL TRABAJO**

La matriz que se presenta a continuación recoge de manera esquemática las obligaciones del Estado en materia del derecho individual al trabajo, a partir de lo señalado por los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT ratificados por Colombia, la Constitución Política y algunas subreglas de la Corte Constitucional.

Como se señaló en el texto, se diferencia entre las dos dimensiones identificadas del derecho individual al trabajo: el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo. A cada una de estas dimensiones corresponden los elementos esenciales del derecho: Disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad, y adaptabilidad.

Cada elemento o componente del derecho se subdivide en varios aspectos así:

- Disponibilidad:
 - Política de empleo y ocupación.
 - Orientación y formación técnica profesional para el trabajo.
 - Trabajo libremente escogido o aceptado.
- Accesibilidad:
 - No discriminación.
 - Accesibilidad física y geográfica.
 - Accesibilidad a la información.
- Aceptabilidad y calidad:
 - Jornada, descanso, vacaciones, remuneración de días festivos.
 - Regímenes disciplinarios adecuados.
 - Ascenso y promoción en el empleo.
 - Salario / Remuneración adecuada.
 - Seguridad e higiene en el trabajo.
 - Estabilidad en el empleo.
 - Igualdad en el trato/ No discriminación en el empleo.
- Adaptabilidad:
 - Adaptación de las condiciones de trabajo de sujetos con necesidades especiales.

Las obligaciones se diferencian entre las generales que se aplican a todos los trabajadores, y las referidas a sujetos y grupos de especial protección. Al final de cada obligación se indica entre paréntesis la fuente, con las abreviaturas señaladas en la primera página de la matriz.

MATRIZ DE OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO
 OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Política de empleo y ocupación</p>	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva con el fin de garantizar el logro del pleno empleo (PIDESC, Art. 6; PSS, Art.6). 2. Garantizar que el personal del servicio del empleo esté compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida y que, a reserva de las necesidades del servicio, les garanticen la estabilidad de su empleo (Convenio 88 OIT, Art. 9). 3. Formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (Convenio 111 OIT, Art.2). 4. Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (Convenio 111 OIT, Art.3). 5. Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y el cumplimiento de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Convenio 111 OIT, Art.3). 	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo (CEDAW, Art. 11 num.1 Lit.b). 2. Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos económicos, sociales y culturales, en particular el derecho a la protección contra el desempleo (CEDR, Art. 5 Lit.e)). 3. Formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad (Convenio 159 OIT, Art. 2). 4. Garantizar que la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad asegure que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con discapacidad y promueva oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el mercado regular del empleo (Convenio 159 OIT, Art. 3). 5. Adoptar medidas, mediante la legislación nacional y por otros métodos, para la aplicación y desarrollo de la política nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad (Convenio 159 OIT, Art. 6). 6. Crear servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas o tribales para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la parte III del Convenio 169 de la OIT (Convenio 169 de la OIT, Art. 20; Num. 4).

• Abreviaturas empleadas: CP (Constitución Política de Colombia), PIDESC (Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales), PSS (Protocolo de San Salvador), CDN (Convención sobre los derechos del niño), OIT (Organización Internacional del Trabajo), CEDAW (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), RIMPR (Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos), PRDI (Principios rectores de los desplazamientos internos), OG4 (Observación General No.4 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho a la vivienda adecuada), OG5 (Observación General No.5 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre personas con discapacidad), OG6 (Observación General No.6 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el adulto mayor), OG12 (Observación General 12 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho a la alimentación adecuada), OG13 (Observación General No. 13 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho al más alto nivel posible de salud), C.CnaI (Corte Constitucional).

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Política de empleo y ocupación</p>	<p>6. Indicar en la memoria anual sobre la aplicación del Convenio 111 de la OIT las medidas adoptadas para llevar a cabo la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, y los resultados obtenidos (Convenio 111 OIT, Art.3).</p> <p>7. Dar especial protección al trabajo en todas sus modalidades y reconocer el derecho de toda persona al trabajo en condiciones dignas y justas (CP, Art.25).</p> <p>8. Propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (CP, Art. 54).</p> <p>9. Formular y aplicar la estrategia nacional para el derecho a la alimentación, la cual deberá ocuparse de medidas en materia de empleo y seguridad social (OG 12, Párr.25).</p> <p>10. Comunicar a la OIT, a intervalos lo más cortos posible, todos los datos estadísticos o de otra clase disponibles sobre el desempleo, comprendida cualquier información relativa a las medidas tomadas o en proyecto destinadas a luchar contra el desempleo (Convenio 2 OIT, Art. 1).</p> <p>11. Establecer un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central. Se nombrarán comités, en los que deberán figurar representantes de los trabajadores y de los empleadores, que serán consultados en todo lo que concierne al funcionamiento de dichas agencias (Convenio 2 OIT, Art. 2).</p> <p>12. Mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales, aplicable a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión (Convenio 81 OIT, Art. 1, 2).</p> <p>13. Adoptar medidas pertinentes para fomentar la cooperación efectiva de los servicios de inspección del trabajo con otros servicios gubernamentales y con instituciones que ejerzan actividades similares, así como garantizar que el personal de inspección sea independiente de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida (Convenio 81 OIT, Art.5).</p>	<p>- Cumplimiento progresivo:</p> <p>1. Satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como las personas con discapacidad (Convenio 88 OIT, Art. 7).</p> <p>2. Tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores de edad en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional (Convenio 88 OIT, Art. 8).</p> <p>3. Adoptar medidas especiales para garantizar a los trabajadores de los pueblos indígenas y tribales una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general (Convenio 169 OIT, Art.20 Num. 1).</p> <p>4. Consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de la política nacional, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Consultar asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas con discapacidad o que se ocupan de dichas personas (Convenio 159 OIT, Art.5).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Política de empleo y ocupación</p>	<p>14. Prescribir en la legislación nacional sanciones adecuadas que deben ser aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones (Convenio 81 OIT. Art. 18).</p> <p>15. Organizar el servicio del empleo de suerte que garantice la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores (Convenio 88 OIT. Art.6).</p> <p>16. Ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y más especialmente deberá, de conformidad con las reglas formuladas de acuerdo con un plan nacional: i) llevar un registro de las personas que soliciten empleo, tomar nota de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos; interrogarlas a los efectos de su empleo; evaluar, si fuere necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarlas a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales; ii) obtener de los empleadores una información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar estos empleos; iii) dirigir hacia los empleos vacantes a los candidatos que posean las aptitudes profesionales y físicas exigidas; iv) organizar la compensación de las ofertas y demandas de empleo de una oficina con otra, cuando la oficina consultada en primer lugar no pueda colocar convenientemente a los candidatos o cubrir adecuadamente las vacantes, o cuando otras circunstancias lo justifiquen (Convenio 88 OIT. Art.6).</p> <p>17. Tomar las medidas pertinentes para: i) facilitar la movilidad profesional, a fin de ajustar la oferta de la mano de obra a las posibilidades de empleo en las diversas profesiones; ii) facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra, a fin de ayudar a que los trabajadores se trasladen a las regiones que ofrezcan posibilidades de obtener un empleo conveniente; iii) facilitar los traslados temporales de trabajadores de una región a otra, a fin de atenuar el desequilibrio local y momentáneo entre la oferta y la demanda de mano de obra; iv) facilitar cualquier traslado de trabajadores, de un país a otro, que haya sido convenido por los gobiernos interesados (Convenio 88 OIT. Art.6).</p>	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Política de empleo y ocupación</p>	<p>18. Recoger y analizar, en colaboración, si fuere oportuno, con otras autoridades, y con los empleadores y los sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución, tanto en lo que se refiere al país en general como respecto a las diferentes industrias, profesiones o regiones, y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general (Convenio 88 OIT, Art.6).</p> <p>19. Colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados (Convenio 88 OIT, Art.6).</p> <p>20. Ayudar, siempre que fuere necesario, a otros organismos públicos o privados en la elaboración de planes sociales y económicos que puedan influir de modo favorable en la situación del empleo (Convenio 88 OIT, Art. 6).</p> <p>21. Mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura y tomar medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección (Convenio 129 OIT, Arts. 3, 14).</p> <p>22. Prescribir en la legislación sanciones adecuadas, que deben ser aplicadas, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo en la agricultura y para los casos en que se obstaculice a los inspectores del trabajo el desempeño de sus funciones (Convenio 129 OIT, Art. 24).</p> <p>23. Garantizar que toda medida, bien sea la adopción de una política pública, la regulación de las relaciones en las empresas del Estado o las decisiones de los empresarios privados que afecten las condiciones de trabajo se ajusten al artículo 25 de la Constitución Política (C-041, Sentencias SU-519 de 1997, T-677 de 2001, T-395 de 2004).</p> <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <p>1. Garantizar el derecho a la protección contra el desempleo (DUDH, Art.23).</p>	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Política de empleo y ocupación</p>	<p>2. Garantizar a toda persona el derecho a los seguros en caso de desempleo (DUDH, Art. 25).</p> <p>3. Inspeccionar los establecimientos con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes (Convenio 81 OIT, Art. 16).</p> <p>4. Garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo (Convenio 88 OIT, Art. 1).</p> <p>5. Celebrar los acuerdos necesarios, por intermedio de comisiones consultivas, para obtener la cooperación de representantes de los empleadores y de los trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio del empleo, así como en el desarrollo del programa del servicio del empleo (Convenio 88 OIT, Art. 4).</p> <p>6. Facilitar, dentro de las diferentes oficinas del empleo, la especialización por profesiones y por industrias, tales como la agricultura y todas las demás ramas de actividad donde dicha especialización pueda ser útil (Convenio 88 OIT, Art.7).</p> <p>7. Llevar a cabo la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional (Convenio 111 OIT, Art.3).</p> <p>8. Adoptar medidas apropiadas para garantizar el servicio de inspección del trabajo en la agricultura. Entre algunas medidas se tienen la de asegurar que expertos y técnicos calificados colaboren en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura; promover una cooperación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo en la agricultura y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o reconocidas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas; y, promover la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo en la agricultura y los empleadores y trabajadores o sus organizaciones (Convenio 129 OIT, Arts. 11, 12, 13).</p> <p>9. Inspeccionar las empresas agrícolas con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes (Convenio 129 OIT, Art. 21).</p>	<p>-</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Política de empleo y ocupación</p>	<p>10. Publicar como informe separado o como parte de su informe anual general un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección en la agricultura. Estos informes deben ser publicados dentro de un plazo razonable que no puede exceder de doce meses desde la terminación del año a que se refieren. Debe remitirse dentro de los tres meses siguientes a su publicación; copias a la OIT (Convenio 129 OIT, Art. 26).</p> <p>11. Recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias: a) población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible; b) estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia; c) ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo; d) estructura y distribución de los salarios; e) costo de la mano de obra; f) índices de precios del consumo; g) gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias; h) lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales; i) conflictos del trabajo (Convenio 160 OIT, Art. 1).</p> <p>12. Tener en cuenta las últimas normas y directivas establecidas bajo los auspicios de la OIT al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del Convenio 160 de la OIT (Convenio 160 OIT, Art. 2).</p> <p>13. Consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores con el fin de tener en cuenta sus necesidades y garantizar su colaboración al elaborar o revisar los conceptos, definiciones y metodología utilizados en el acopio, compilación y publicación de las estadísticas requeridas en virtud del Convenio 160 de la OIT (Convenio 160 OIT, Art. 3).</p> <p>14. Comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto como sea posible, las estadísticas publicadas y compiladas de conformidad con el Convenio 160 e información relativa a su publicación, y en particular: a) la información de referencia apropiada a los medios de difusión utilizados (títulos y números de referencia, en caso de publicaciones impresas; o descripciones correspondientes, en caso de datos difundidos por otros conductos); b) las fechas o períodos más recientes de las diferentes clases de estadísticas disponibles, y las fechas de su publicación o difusión (Convenio 160 OIT, Art. 5).</p>	<p>-</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Orientación y formación técnica profesional para el trabajo</p>	<p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar medidas para la orientación y formación técnico-profesional (Pacto DESC, Art. 6). 2. Adoptar medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional (PSS, Art. 6). 3. Garantizar mediante la legislación la capacitación y el adiestramiento (CP, Art.53). 4. Garantizar que la instrucción técnica y profesional sea generalizada (DUDH, Art. 26). 5. Asegurar la aplicación de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional. (Convenio 111 OIT, Art.3). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (CP, Art. 54) 	<p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico (CEDAW, Art. 11 num.1 Lit.c). 2. Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos económicos, sociales y culturales, en particular el derecho a la educación y la formación profesional (CEDR, Art. 5 Lit.e y)). 3. Adoptar medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a las personas con discapacidad (PSS, Art. 6). 4. Tomar y perfeccionar medidas especiales para los niños y las niñas en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional (Convenio 88 OIT, Art.8). 5. Tomar medidas para que los miembros de los pueblos indígenas y tribales puedan disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos (Convenio 169 OIT, Art.21). 6. Adoptar medidas para la orientación y formación técnica profesional de todas las personas con discapacidad, las cuales deben tener lugar en condiciones integradas y deben planificarse y llevarse a la práctica con la plena participación de representantes de personas con discapacidad (OGS, Párrafo 24). 7. Velar por las condiciones generales de trabajo de los docentes (OG13, Párrafo 27). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tomar medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos indígenas y tribales en programas de formación profesional de aplicación general, los cuales deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos interesados (Convenio 169 OIT, Art. 22).

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCION
Derecho al trabajo	Disponibilidad	Orientación y formación técnica profesional para el trabajo	<p>2. Reconocer como factores importantes del mantenimiento de la cultura, autosuficiencia y desarrollo económico de los pueblos indígenas y tribales, la artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección. Velar con la participación de esos pueblos, porque se fortalezcan y fomenten dichas actividades (Convenio 169 OIT, Art. 23).</p> <p>3. Poner en práctica programas de preparación para hacer frente a la jubilación de los trabajadores mayores, con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados (OG6, Párrafo 24).</p> <p>4. Adoptar programas encaminados a promover la enseñanza destinada a las mujeres, las niñas, los jóvenes no escolarizados, los jóvenes sin empleo, los hijos de los trabajadores migrantes, los refugiados, las personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos (OG13, Párrafo 16 Lit. e).</p> <p>5. Adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas con discapacidad puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo (Convenio 159 OIT, Art. 7).</p> <p>6. Adoptar medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas con discapacidad en las zonas rurales y en las comunidades apartadas (Convenio 159 OIT, Art. 8).</p> <p>7. Esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la colocación y el empleo de las personas con discapacidad (Convenio 159 OIT, Art. 9).</p>
Derecho al trabajo	Disponibilidad	Trabajo libremente escogido o aceptado	<p>- Efecto Inmediato:</p> <p>1. Sancionar por medio de la ley, el empleo de los niños, las niñas y los adolescentes en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal (PIDESC, Art. 10, CDN, Art.32 Num.2, Lit. a).</p> <p>2. Garantizar en la legislación nacional la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral (PSS, Art.7).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Trabajo libremente escogido o aceptado</p>	<p>4. Fijar una edad o edades mínimas para trabajar (CDN, Art.32 Num.2 Lit. a).</p> <p>5. Prohibir que los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo menoscaben la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores (CP, Art.53).</p> <p>6. Prohibir que se imponga el trabajo forzoso en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado (Convenio 29 OIT, Art.4).</p> <p>7. Reconocer el derecho de toda persona 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 (PSS, Art.6).</p> <p>8. Garantizar en la legislación nacional 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 (PSS, Art. 7).</p> <p>9. Prohibir la esclavitud o servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio y garantizar que nadie será conscripto a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio (CADH, Art. 6. PIDCP, Art. 8).</p> <p>10. Garantizar la libertad de toda persona de escoger profesión u oficio (CP, Art.26).</p> <p>11. Suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (Convenio 29 OIT, Art. 1).</p> <p>12. Dictar una reglamentación completa y precisa sobre el empleo del trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 29 OIT, Art. 23).</p> <p>13. Tomar medidas adecuadas para garantizar la estricta aplicación de los reglamentos relativos al empleo del trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 29 OIT, Art. 24).</p>	<p>3. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular el derecho a elegir libremente profesión y empleo (CEDAW, Art. 11 num.1 Lit.c).</p> <p>4. Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos económicos, sociales y culturales, en particular el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo (CEDR, Art. 5 Lit.e)i).</p> <p>5. Reconocer el derecho de los niños y las niñas a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social (CDN, Art.32 Num. 1).</p> <p>6. Prohibir los trabajos forzados de las personas con discapacidad y eliminar todos los obstáculos artificiales que impiden la integración de las personas con discapacidad al empleo (OG5, Párrafos 21 y 22).</p> <p>7. Proteger a los desplazados contra la violación, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes y de cualquier forma de esclavitud como la explotación sexual o el trabajo forzado de los niños (PRDI, Principio 11).</p> <p>8. Garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidos todas las formas de servidumbre por deudas (Convenio 169 OIT, Art. 20 Num.3 Lit. c).</p> <p>9. Adoptar medidas, en materia de educación, para la eliminación del trabajo infantil (Convenio 182 OIT, Art. 7).</p> <p>10. Velar porque ni las comunidades ni las familias dependan del trabajo infantil (OG13, Párrafo 55).</p> <p>11. Seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores (Convenio 138 OIT, Art. 1).</p> <p>12. Garantizar que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no sea inferior a dieciocho años (Convenio 138 OIT, Art. 3).</p> <p>13. Tomar todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir: a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal. b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales. c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos (CDN, Art.34).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Trabajo libremente escogido o aceptado</p>	<p>14. Suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:</p> <p>a) como medio de coacción o educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;</p> <p>b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;</p> <p>c) como medida de disciplina en el trabajo;</p> <p>d) como castigo por haber participado en huelgas;</p> <p>e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa (Convenio 105 OIT, Art. 1).</p> <p>15. Tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 105 OIT, Art. 2).</p> <p>- Cumplimiento Progresivo:</p> <p>1. Tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del Convenio 182 de la OIT, por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal (Convenio 182 OIT, Art.8).</p>	<p>14. Proteger a los niños y niñas contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos (CP, Art. 44).</p> <p>15. Adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del derecho del niño y la niña a estar protegido contra la explotación en el trabajo (CDN, Art.32 Num.2).</p> <p>16. Adoptar todas las medidas apropiadas para promover la recuperación física y psicológica y la reintegración social de todo niño y niña víctima de: cualquier forma de abandono, explotación o abuso; tortura u otra forma de tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; o conflictos armados (CDN, Art.39).</p> <p>17. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia (Convenio 182 OIT, Art. 1).</p> <p>18. Determinar por la legislación nacional o por la autoridad competente los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (Convenio 182 OIT, Art.4).</p> <p>19. Localizar dónde se practican los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (Convenio 182 OIT, Art.4).</p> <p>- Cumplimiento Progresivo:</p> <p>1. Examinar periódicamente y, en caso necesario, revisar la lista de los tipos de trabajo determinados que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas (Convenio 182 OIT, Art.4).</p> <p>2. Elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil (Convenio 182 OIT, Art.6).</p> <p>3. Adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de: a) Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil; b) Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; c) Asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional; d) Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos; y e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas. (Convenio 182 OIT, Art.7).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Accesibilidad</p> <p>No discriminación</p>	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar mediante la legislación la igualdad de oportunidades para los trabajadores (CP, Art.53). 2. Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (Convenio 111 OIT, Art.3). 3. Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. (Convenio 111 OIT, Art.3). 4. Llevar a cabo la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional (Convenio 111 OIT, Art.3) 5. Asegurar la aplicación de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional. (Convenio 111 OIT, Art.3). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir en la estrategia nacional para el derecho a la alimentación medidas para respetar y proteger el trabajo por cuenta propia y los trabajos remunerados de modo que aseguren una vida digna para los asalariados y sus familias, en el marco de prestar atención a la necesidad de prevenir la discriminación en el acceso a los alimentos o a los recursos destinados a alimentos (OG12, Párr.26). 	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general (Convenio 159 OIT, Art.4). 2. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar a la mujer el derecho al trabajo y a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo (CEDAW, Art. 11 num.1 Lit.b). 3. Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce del derecho al trabajo (CEDR, Art. 5 Lit.e i). 4. Adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo al acceso al empleo, incluidos los empleos calificados (Convenio 169 OIT, Art.20 Num. 2 Lit. a). 5. Adoptar medidas para evitar toda discriminación fundada en la edad, en materia de empleo y ocupación (OG 6, Párrafo 22). 6. Adoptar medidas para eliminar las distinciones basadas en el desplazamiento para el disfrute del derecho a buscar libremente oportunidades de empleo y a participar en las actividades económicas (PRD), Principio 22, Lit.b). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar y 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 (PSS, Art.6). 2. Apoyar activamente la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario (OG5, Párrafo 20).

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Accesibilidad</p> <p>Accesibilidad física y geográfica</p>	<p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar que la vivienda adecuada se encuentre en un lugar que permita el acceso a las opciones de empleo. Asegurar que el acceso geográfico a los lugares de trabajo no imponga exigencias excesivas en los presupuestos de las familias pobres (OG4, Párrafo 8 Lit. f). 	<p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a las personas con discapacidad (PSS, Art. 6). 2. Considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad (Convenio 159 OIT, Art. 1). 3. Aplicar las disposiciones del Convenio 159 de la OIT a todas las categorías de personas con discapacidad (Convenio 159 OIT, Art. 1). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (CP, Art.54). 2. Asegurar que las personas con discapacidad, tanto si viven en zonas rurales como si viven en zonas urbanas, tengan las mismas oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo (OG5, Párrafo 22). 3. Desarrollar políticas que promuevan y regulen disposiciones laborales flexibles y alternativas que permitan atender razonablemente las necesidades de los trabajadores con discapacidad (OG5, Párrafo 22). 4. Ofrecer medios de transporte que sean accesibles a las personas con discapacidad. Adoptar medidas para permitir el acceso a formas de transporte apropiadas y, cuando sea necesario, adaptadas especialmente, para que las personas con discapacidad puedan realizar en la práctica su derecho al trabajo (OG5, Párrafo 23).
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Accesibilidad a la información</p>	<p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a todos los trabajadores sobre los riesgos para la salud que pueda entrañar su trabajo (Convenio 161 OIT, Art.13). 	<p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen (Convenio 169 OIT, Art. 20 Num. 3 Lit. a).

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derecho al trabajo</p>	<p>Accesibilidad</p>	<p>2. Facilitar a los trabajadores, de manera suficiente y adecuada: a) información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que pueden estar expuestos en el lugar de trabajo; b) instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse de ellos (Convenio 167 OIT, Art. 33).</p> <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <p>1. Adoptar medidas para recoger y analizar toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo, y para que dicha información esté a disposición del público (Convenio 88 OIT, Art.6).</p> <p>2. Tomar las medidas adecuadas para promover la difusión de informaciones y la educación de todas las personas interesadas acerca de los riesgos que entraña para la salud la exposición al asbesto, así como de los métodos de prevención y control (Convenio 162 OIT, Art. 22).</p>	<p>- Cumplimiento progresivo:</p> <p>1. Garantizar que los programas de preparación para hacer frente a la jubilación de los trabajadores mayores proporcionen información sobre sus derechos y obligaciones como pensionistas, posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, o de emprender actividades con carácter voluntario, medios de combatir los efectos perjudiciales del envejecimiento, facilidades para participar en actividades educativas y culturales y sobre la utilización del tiempo libre (O36, Párrafo 24).</p>
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Accesibilidad y Calidad</p>	<p>- Efecto Inmediato:</p> <p>1. Reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le permitan asegurar: el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (PIDESC, Art.7).</p> <p>2. Garantizar en la legislación nacional 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. Así mismo, se debe garantizar en la legislación el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales (PSS, Art.7, CP, Art.53).</p> <p>3. Garantizar que en las empresas industriales, públicas o privadas, la duración del trabajo del personal no exceda de 8 horas diarias y 48 semanales, salvo algunas excepciones (Convenio 1 OIT, Art. 2).</p> <p>4. Garantizar que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, disfrute, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas (Convenio 14 OIT, Art. 2).</p> <p>5. Garantizar que las horas de trabajo del personal del comercio y oficinas no exceda de 48 horas por semana y 8 por día, a reserva de algunas excepciones (Convenio 30 OIT, Art. 3). Las horas de trabajo por semana podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de 10 horas (Convenio 30 OIT, Art. 4).</p>	<p>- Efecto Inmediato:</p> <p>1. Garantizar en la legislación que 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 (PSS., Art.7).</p> <p>2. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer el derecho a vacaciones pagadas (CEDAW, Art. 11 num.1 Lit.e).</p> <p>3. Disponer la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo del niño y la niña (CDN, Art.32 Num.2 Lit.b).</p> <p>4. Prohibir emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia, salvo las excepciones previstas en el artículo 2 del Convenio 6 de la OIT (Convenio 6 OIT, Art. 2).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Derecho al trabajo	Accesibilidad Jornada, descanso, vacaciones, remuneración de días festivos	<p>6. Garantizar el derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días (Convenio 106 OIT, Art. 6).</p> <p>7. Garantizar el derecho a vacaciones anuales pagadas de por lo menos seis días laborables, después de un año de servicio continuo. Las personas menores de 16 años, incluidos los aprendices, tendrán derecho a 12 días de vacaciones anuales pagados (Convenio 52 OIT, Art. 2).</p> <p>8. Garantizar el derecho de los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines de disfrutar vacaciones anuales pagadas después de un servicio continuo con un mismo empleador (Convenio 101 OIT, Art. 2).</p> <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <p>1. Tomar medidas para garantizar una inspección adecuada sobre la jornada de trabajo y el descanso semanal (Convenio 30 OIT, Art. 11; Convenio 106 OIT, Art. 10).</p> <p>2. Mantener un sistema apropiado de inspección y de control que garantice la aplicación de las disposiciones del Convenio 101 relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura, o cerciorarse de que existe un sistema de esta naturaleza (Convenio 101 OIT, Art. 10).</p>	
Derechos en el trabajo	Aceptabilidad y Calidad	<p>Efecto inmediato:</p> <p>1. Garantizar mediante la legislación la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho (CP, Art.53).</p>	
Derechos en el trabajo	Aceptabilidad y Calidad	<p>- Efecto Inmediato:</p> <p>1. Reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le permitan asegurar una igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (PIDESC, Art. 7).</p>	<p>- Efecto Inmediato:</p> <p>1. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar el derecho al ascenso en el empleo (CEDAW, Art. 11 num.1 Lit.c).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Derechos en el trabajo	Aceptabilidad y Calidad	<p>2. Garantizar en la legislación nacional 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 (PSS. Art. 7).</p> <p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar en la legislación nacional 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 (PSS. Art.7). 2. Reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le permitan asegurar una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones 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 los trabajadores y para sus familias conforme a las disposiciones del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC. Art.7). 3. Garantizar en la legislación una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo (CP. Art.53). 4. Promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Convenio 100 OIT. Art. 2). 5. Establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos (Convenio 26 OIT. Art. 1). 6. Adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables (Convenio 26 OIT. Art. 4). 	<p>2. Adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a las medidas de promoción y de ascenso (Convenio 169 OIT. Art.20 Num. 2 Lit. a).</p> <p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, particularmente en el derecho a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria (CEDR. Art. 5 Lit.e) i)). 2. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo en particular el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor (CEDAW. Art. 11 num.1 Lit.d). 3. Adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a remuneración igual por trabajo de igual valor (Convenio 169 OIT. Art.20 Num. 2 Lit. b). 4. Adoptar medidas para evitar que los trabajadores con discapacidad sean objeto de discriminación por lo que se refiere a sus salarios si su labor es igual a la de los demás trabajadores (OG5. Párrafo 25). 5. Establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines (Convenio 99 OIT Art. 1). 6. Adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores empleados en las empresas agrícolas tengan conocimiento de las tasas mínimas de salarios vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarias y que mejor se adapten a las condiciones de la agricultura del país interesado (Convenio 99 OIT. Art. 4). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por que no se utilice la discapacidad como disculpa para pagar salarios inferiores al salario mínimo (OG5. Párrafo 25).
Derechos en el trabajo	Aceptabilidad y calidad	<p>Salario/ Remuneración adecuada</p>	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Derechos en el trabajo	<p>Aceptabilidad y Calidad</p> <p>Salario/ Remuneración adecuada</p>	<p>7. Indicar a los trabajadores las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar descuentos de los salarios (Convenio 95 OIT, Art. 8).</p> <p>8. Prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo (Convenio 95 OIT, Art. 9).</p> <p>9. Garantizar que el pago del salario se haga directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente (Convenio 95 OIT, Art. 5).</p> <p>10. Prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario (Convenio 95 OIT Art. 6).</p> <p>11. Garantizar que el salario esté protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia (Convenio 95 OIT, Art. 10).</p> <p>12. Considerar a los trabajadores empleados en una empresa, en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional (Convenio 95 OIT, Art. 11).</p> <p>13. Establecer en la legislación nacional los intervalos regulares en que se debe pagar el salario (Convenio 95 OIT, Art. 12).</p> <p>14. Tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicarseles; b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyen el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones (Convenio 95 OIT, Art. 14).</p>	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO		OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES
Derechos en el trabajo	<p>Aceptabilidad y Calidad</p> <p>Salario/ Remuneración adecuada</p>	<p>15. Garantizar que los empleadores no discriminen a los trabajadores en la asignación y el aumento de los salarios o que aleguen condiciones o circunstancias particulares para no efectuar los pagos laborales debidos (C.Chal. Sentencias SU-519 de 1997, SU- 547 de 1997, C-051 de 1995). Garantizar que los entes públicos no discriminen a los trabajadores con el no pago de ciertas prestaciones laborales aduciendo falta de disponibilidad presupuestal (C.Chal. T-875 de 2002).</p> <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> Colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del Convenio 100 de la OIT (Convenio 100 OIT, Art. 4). Tomar medidas pertinentes para garantizar que, en los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie: Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable (Convenio 95 OIT, Art. 4).
Derechos en el trabajo	<p>Aceptabilidad y Calidad</p> <p>Seguridad e higiene en el trabajo</p>	<p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> Reconocer el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le permitan asegurar la seguridad y la higiene en el trabajo (PIDESC, Art.7). Garantizar en la legislación nacional la seguridad e higiene en el trabajo (PSS, Art. 7). Garantizar condiciones seguras y sanas en el trabajo. Proteger a los trabajadores contra las prácticas perjudiciales para la salud (OG14, Párrafos 4, 11, 51). Adoptar medidas preventivas en lo que respecta a los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Adoptar medidas contra los peligros que para la salud representan las enfermedades profesionales. Formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como formular una política nacional coherente en materia de seguridad en el empleo y servicios de salud. Hacer cumplir las leyes sobre la seguridad y la salud en el empleo o servicios de salud en el empleo (OG14, Párrs.15, 36, 49). <p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso salvaguardia de la función de reproducción (CEDAW, Art. 11 num.1 Lit.f). Tomar medidas adecuadas para prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella (CEDAW, Art.11 Num.2 Lit.d). Adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo (Convenio 169 OIT, Art.20 Num. 2 Lit. c). Garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas (Convenio 169 OIT, Art.20 Num. 3 Lit.b).

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p> <p>Acceptabilidad y Calidad</p> <p>Seguridad e higiene en el trabajo</p>		<p>5. Contar con una política nacional sobre la seguridad y la salud en el empleo o servicios de salud en el empleo (OG14, Párr.49).</p> <p>6. Prohibir el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes (Convenio 13 OIT, Art. 1).</p> <p>7. Prohibir el empleo de benceno o de productos que contengan benceno en ciertos trabajos, que deben determinarse en la legislación nacional y adoptar medidas de prevención técnica y de higiene en el trabajo para asegurar la protección eficaz de los trabajadores expuestos al benceno o a productos que contengan benceno (Convenio 136 OIT, Arts. 4 y 5).</p> <p>8. Prohibir o restringir la utilización de ciertos productos químicos peligrosos, o exigir una notificación y una autorización previas a la utilización de dichos productos (Convenio 170 OIT, Art. 5).</p> <p>9. Adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, con base en una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud (Convenio 167 OIT, Art. 4).</p> <p>10. Prever en la legislación nacional que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia estarán obligados a cumplir en el lugar de trabajo las medidas prescritas en materia de seguridad y salud (Convenio 167 OIT, Art. 7).</p>	<p>5. Garantizar que en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas; c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia (Convenio 3 OIT, Art. 3).</p> <p>6. Extender a todos los asalariados agrícolas el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevinidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo (Convenio 12 OIT, Art. 1).</p> <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <p>1. Tomar las medidas apropiadas para que todo trabajador expuesto al benceno o a productos que contengan benceno reciba instrucciones adecuadas sobre las precauciones que deba tomar para proteger su salud y evitar accidentes, y sobre el tratamiento apropiado en caso de que se manifiesten síntomas de intoxicación (Convenio 136 OIT, Art. 13).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Aceptabilidad y Calidad</p>	<p>11. Prever en la legislación nacional que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar la seguridad y la salud (Convenio 167 OIT, Art. 10).</p> <p>12. Estipular en la legislación nacional que los trabajadores tendrán la obligación de cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud y que todo trabajador tendrá el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y la obligación de informar de ello sin demora a su superior jerárquico (Convenio 167 OIT, Arts. 11 y 12).</p> <p>13. Adoptar todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Facilitar, mantener en buen estado y señalar, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo. Adoptar todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentran en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma (Convenio 167 OIT, Art. 13).</p> <p>14. Estipular en la legislación nacional que los accidentes y enfermedades profesionales se declaren a la autoridad competente dentro de un plazo (Convenio 167 OIT, Art. 34).</p> <p>15. Designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo y de asesorarlos (Convenio 161 OIT, Art. 16).</p> <p>16. Prescribir en la legislación nacional las medidas que habrán de adoptarse para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos (Convenio 162 OIT, Art. 3).</p> <p>17. Prever en la legislación nacional las medidas necesarias, incluyendo sanciones adecuadas, para garantizar la aplicación efectiva y el cumplimiento de las disposiciones del Convenio 162 de la OIT sobre la utilización del asbesto (Convenio 162 OIT, Art. 5).</p>	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Aceptabilidad y Calidad</p>	<p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar medidas para que la enseñanza técnica y profesional tenga en cuenta la higiene y la seguridad laborales (OG13. Párrafo 16 Lit. b). 2. Reducir al mínimo las causas de los peligros para la salud resultantes del medio ambiente laboral (OG14. Párr.15). 3. Formular, adoptar, revisar periódicamente y aplicar una política nacional coherente relativa a la protección de los trabajadores, la población y el medio ambiente, contra los riesgos de accidentes mayores (Convenio 174 OIT. Art. 4). 4. Establecer un sistema para la identificación de las instalaciones expuestas a riesgos de accidentes mayores, basado en una lista de sustancias peligrosas o de categoría de sustancias peligrosas, o de ambas, que incluya sus cantidades umbrales respectivas, de conformidad con la legislación nacional o las normas internacionales (Convenio 174 OIT. Art. 5). 5. Velar por que se establezcan, se actualicen y se coordinen con las autoridades y organismos interesados, los planes y procedimientos de emergencia que contengan disposiciones para proteger a la población y al medio ambiente fuera del emplazamiento en que se encuentre cada instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores (Convenio 174 OIT. Art. 15). 6. Velar por que se difunda entre la población que esté expuesta a los efectos de un accidente mayor, sin que tengan que solicitarlo, la información sobre las medidas de seguridad que han de adoptarse y sobre la manera de comportarse en caso de accidente mayor, y se dé la alarma al producirse un accidente mayor (Convenio 174 OIT. Art. 16). 7. Elaborar una política global de emplazamiento que prevea una separación adecuada entre las instalaciones en proyecto que estén expuestas a riesgos de accidentes mayores y las áreas de trabajo, las zonas residenciales y los servicios públicos, y adoptar disposiciones apropiadas al respecto en lo que atañe a las instalaciones existentes (Convenio 174 OIT. Art. 17). 	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Aceptabilidad y Calidad</p>	<p>8. Formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, a la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan (Convenio 161 OIT, Art. 2).</p> <p>9. Establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas (Convenio 161 OIT, Art. 3).</p> <p>10. Adoptar disposiciones para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo: a) por vía legislativa; b) por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o c) de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente (Convenio 161 OIT, Art. 6).</p> <p>11. Tomar medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud (Convenio 161 OIT, Art. 9).</p> <p>12. Revisar periódicamente la legislación adoptada para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto a la luz de los progresos técnicos y del desarrollo de los conocimientos científicos (Convenio 162 OIT, Art. 3).</p> <p>13. Formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo (Convenio 170 OIT, Art. 4).</p> <p>14. Organizar servicios de inspección apropiados para supervisar la aplicación de las medidas que se adopten de conformidad con el Convenio 167 de la OIT y dotar a dichos servicios de los medios necesarios para realizar su tarea, o cerciorarse de que se llevan a cabo inspecciones adecuadas (Convenio 167 OIT, Art. 35).</p>	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Aceptabilidad y calidad</p> <p>Estabilidad en el empleo</p>	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> Garantizar en la legislación nacional 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 (PSS, Art. 7). Garantizar en la legislación nacional 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 cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (PSS, Art. 7). Garantizar mediante la legislación la estabilidad en el empleo (CP Art. 53). Garantizar mediante la legislación el principio de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. (CP, Art. 53). Velar porque las modificaciones de ubicación y condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo que realice el empleador no pongan a los trabajadores en condiciones menos favorables de las que se encuentran (C. Cnal, Sentencias C-443 de 1997, T-503 de 1999, T-965 de 2000). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños (CEDAW, Art. 11 Num. 2, Lit. c). 	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> Conceder especial protección a las madres durante un período razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social (PDESC, Art. 10). Tomar medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil (CEDAW, Art. 11 Num. 2 Lit. a). Tomar medidas adecuadas para implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales (CEDAW, Art. 11 Num. 2 Lit. b). Velar por que a las personas trabajadoras con discapacidad, en estado de embarazo o lactancia, líderes sindicales con fuero o infectadas con el virus de VIH/sida se les garantice el principio a la estabilidad en el empleo mientras no exista una causal justificativa de despido (C. Cnal, Sentencias C-470 de 1997, C-551 de 2000, T-029 de 2004, T-469 de 2004). <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> Examinar periódicamente, revisar, derogar o ampliar según corresponda, a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos, la legislación protectora relacionada con las cuestiones del derecho de la mujer a no ser discriminada por razones de matrimonio o maternidad (CEDAW, Art. 11 Num. 3).
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Aceptabilidad y calidad</p> <p>Igualdad en el trato / No discriminación en el empleo</p>	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> Prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos económicos, sociales y culturales, en particular el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (CEDR, Art. 5 Lit. e) i)). 	<p>- Efecto Inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> Adoptar medidas para evitar la discriminación racial en todas sus formas, particularmente en el goce del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (CEDR, Art. 5 Lit. e) i)).

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Derechos en el trabajo	Aceptabilidad y Calidad	<p>2. Garantizar mediante la legislación la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (CP Art. 53).</p> <p>3. Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Convenio 111 OIT Art. 3).</p> <p>4. Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Convenio 111 OIT Art. 3).</p> <p>5. Llevar a cabo la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional (Convenio 111 OIT Art. 3).</p>	<p>2. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo en particular el derecho a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio (CEDAW, Art. 11 num. 1 Lit. c).</p> <p>3. Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, en particular el derecho a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo (CEDAW, Art. 11 Num. 1 Lit. d).</p> <p>4. Garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores (Convenio 169 OIT, Art. 20 Num. 3 Lit. a).</p> <p>5. Garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas o tribales gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual (Convenio 169 OIT, Art. 20 Num. 3 Lit. d).</p> <p>6. Velar por que no se utilice a la discapacidad como disculpa para instituir bajos niveles de protección laboral (OG5, Párrafo 25).</p> <p>7. Adoptar medidas para evitar toda discriminación fundada en la edad, en materia de empleo y ocupación (OG6, Párrafo 22).</p> <p>8. Adoptar medidas para evitar la discriminación de los trabajadores con discapacidad en las condiciones de trabajo si su labor es igual a la de los demás trabajadores (OG5, Párrafo 25).</p> <p>9. Garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores migratorios respecto de los trabajadores nacionales del Estado de empleo (CIPDTM, Arts. 25, 27, 54 y 55).</p> <p>10. Garantizar la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras con diferente orientación sexual (C. Chai, Sentencia C-481 de 1998).</p> <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <p>1. Velar por que el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se aplique a todos los trabajadores con discapacidad, tanto si trabajan en instalaciones protegidas como si trabajan en el mercado laboral libre (OG5, Párrafo 25).</p> <p>2. Prestar especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas o tribales, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones que sobre contratación y condiciones de empleo trae el Convenio 169 de la OIT (Convenio 169 OIT, Art. 20 Num. 4).</p>
Derechos en el trabajo	Igualdad en el trato / No discriminación en el empleo	<p>2. Garantizar que el derecho a condiciones dignas y justas en el trabajo se cumpla frente a los trabajadores vinculados contractual o reglamentariamente como a los trabajadores que no están vinculados bajo estas modalidades (C. Chai, Sentencia T-648 de 1999).</p> <p>7. Velar por que las determinaciones que se adopten en las empresas en materia laboral estén acordes con las disposiciones constitucionales (C. Chai, Sentencia T-394 de 1999).</p>	

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Adaptación de las condiciones de trabajo de sujetos con necesidades especiales</p>	<p>- Efecto inmediato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacer adecuadamente las necesidades de categorías especiales de solicitantes de empleo, tales como las personas con discapacidad (Convenio 88 OIT, Art. 7). 2. Apoyar activamente la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario (OG5: Párrafo 20). 3. Desarrollar políticas que promuevan y regulen disposiciones laborales flexibles y alternativas que permitan atender razonablemente las necesidades de los trabajadores con discapacidad (OG5, Párrafo 22). 4. Garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (CP, Art.54). 5. Tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional (Convenio 88 OIT, Art. 8). 6. Seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores (Convenio 138 OIT art. 1). 7. Adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del derecho del niño a estar protegido contra la explotación en el trabajo (CDN art.32 Num.2). 8. Adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de: a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil; b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional; d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y e) tener en cuenta la situación particular de las niñas (Convenio 182 OIT, art.7).

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Adaptación de las condiciones de trabajo de sujetos con necesidades especiales</p>	<p>9. Conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social (PIDESC. Art. 10).</p> <p>10. Tomar medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil (CEDAW. Art. 11 Num. 2 Lit. A).</p> <p>11. Tomar medidas adecuadas para implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales (CEDAW. Art. 11 Num. 2 Lit. B).</p> <p>12. Garantizar mediante la legislación la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (CP. Art.53).</p> <p>13. Garantizar que los trabajadores mayores gocen de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, para permitirles poder trabajar sin riesgos hasta su jubilación (OG6. Párrafo 22).</p> <p>14. Garantizar que el trabajo de las personas privadas de la libertad no tenga carácter aflictivo, que no cause sufrimiento físico, tristeza o pena (RMPTR. Párrafo 71, num. 1).</p> <p>15. Proporcionar a las personas privadas de la libertad un trabajo productivo, que contribuya a mantener o aumentar la capacidad de los reclusos y las reclusas para ganar honradamente su vida después de su liberación (RMPTR. Párrafo 71, num. 3 Y 4).</p>

OBLIGACIONES DEL ESTADO RELATIVAS AL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

DIMENSIONES DEL DERECHO	COMPONENTES DEL DERECHO	OBLIGACIONES GENERALES	OBLIGACIONES REFERIDAS A SUJETOS Y GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN
<p>Derechos en el trabajo</p>	<p>Adaptación de las condiciones de trabajo de sujetos con necesidades especiales</p>		<p>16. Permitirles a las personas privadas de la libertad escoger la clase de trabajo que quieren realizar (RMPTR, Párrafo 71, num. 6).</p> <p>17. Garantizar a las personas privadas de la libertad condiciones y garantías de trabajo adecuadas y similares a las de los trabajadores libres (RMPTR, Párrafos 74, 75, y 76).</p> <p>- Cumplimiento progresivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de la política nacional relativa a la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Consultar asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas con discapacidad o que se ocupan de dichas personas (Convenio 159 OIT, Art. 5). 2. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños (CEDAW, Art. 11 Num. 2 Lit.c). 3. Examinar periódicamente, revisar, derogar o ampliar, según corresponda, a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos, la legislación protectora relacionada con las cuestiones del derecho de la mujer a no ser discriminada por razones de matrimonio o maternidad (CEDAW, Art.11 Num. 3).

