

El trabajo decente en Colombia, una aproximación desde los derechos humanos

Decent work in Colombia, an approach from human rights

Rafaela Sayas-Contreras¹

Universidad de Cartagena – Cartagena, Colombia
rsayasc@unicartagena.edu.co

Rafael Zúñiga-Mercado²

Universidad de Cartagena – Cartagena, Colombia
rafaelzunigamercado@gmail.com

Cómo citar/How to cite: Sayas, R. & Zúñiga, R. (2023). El trabajo decente en Colombia, una aproximación desde los derechos humanos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 18(1), 157 – 193. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2023v18n1.10008>

Resumen

El concepto de trabajo decente encuentra vinculación profunda con los derechos humanos, categoría que no excluye la productividad ni el desarrollo de las naciones, sin embargo en Latinoamérica y en particular en Colombia, su implementación constituye todo un desafío. El presente texto da cuenta de un análisis del ODS 8 ‘Trabajo Decente y Crecimiento Económico’ y su desarrollo jurisprudencial desde la perspectiva de las Altas Cortes Colombianas, primero desde las metas específicas que permiten configurar el trabajo decente y segundo, mediante la revisión de las diferentes decisiones judiciales que aluden a los conceptos de libertad

Fecha de recepción: 5 de septiembre de 2022 Este es un artículo Open Access bajo la licencia BY-NC-SA
Fecha de evaluación: 9 de octubre de 2022 (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)
Fecha de aceptación: 30 de noviembre de 2022 Published by Universidad Libre

Informe de Avance de investigación “Operatividad del trabajo decente en Colombia”, Universidad de Cartagena, Doctorado en Administración de Empresas.

- 1 Abogada, investigadora de la Universidad de Cartagena, docente en grado y posgrado, autora de diversos libros, capítulos de libros y ponente magistral nacional e internacional. Especialista en Derecho Financiero por la Universidad del Rosario, Magíster en Derecho por la Universidad Nacional de Colombia, Ph. D. en Sociología por la Universidad de Belgrano (Buenos Aires), Directora del Grupo de Investigación Conflicto y Sociedad de la Universidad de Cartagena, Categoría A Minciencias.
- 2 Abogado especialista en Instituciones Jurídicas de la Seguridad Social por la Universidad Nacional de Colombia, Magíster en Derecho y estudiante del Doctorado en Administración de la Universidad de Cartagena. Docente de la Universidad de Córdoba (Colombia), Conjuez del tribunal Administrativo de Córdoba.

sindical, trabajo seguro, trabajo infantil, salud y bienestar en el trabajo. Para tales efectos se utilizó como categoría transversal “trabajo decente” para un abordaje metodológico de corte cualitativo que permitió explorar la apropiación de concepto en entornos institucionales.

Palabras clave

Derechos Humanos; trabajo decente; empleo; protección social; desarrollo.

Abstract

The concept of decent work finds a deep bond with human rights, a category that does not exclude the productivity or development of nations, however in Latin America and particularly in Colombia, its implementation constitutes a challenge. This text reports on an analysis of SDG 8 ‘Decent Work and Economic Growth’ and its jurisprudential development from the perspective of the Colombian High Courts, first from the specific goals that allow decent work to be configured as a concept and second, through the review of judicial decisions that refer to the concepts of syndical freedom, safe work, child labor, health and well-being at work. For such purposes, “decent work” was used as a transversal category for a qualitative methodological approach that allowed exploring the appropriation of the concept in institutional settings.

Keywords

Human rights; decent work; employment; social protection; development.

Introducción

El trabajo en Colombia de acuerdo con la Constitución Política (Art. 25) es un derecho y una obligación social, goza de la protección del Estado y se alinea con la categoría otorgada en la declaración de Derechos Humanos, con fuerza vinculante para Colombia, sin embargo, más allá de que la Carta taxativamente lo señale, resaltamos el derecho de toda persona a tener un trabajo en condiciones “dignas y justas”, es un concepto abstracto que debe ser construido. Un trabajo connotado con estas dos categorías en un Estado Social como Colombia, es un desafío.

En las últimas tres décadas, a propósito de la expedición de la Constitución de 1991 y la declaración del Estado Social de Derecho, el panorama económico, jurídico y político Colombiano se ha complejizado, polarizando a la sociedad en un debate interminable entre sectores tradicionales y sectores más progresistas, que ha ganado adhesiones en ambos frentes, desbordándose en lo que se ha denominado “el estallido social”³, marcando un profundo cambio que fue evidente con la elección democrática del primer gobierno de izquierda en cabeza del presidente Gustavo Petro para el período 2022- 2026.

Es en este contexto histórico, donde la exigencia de condiciones de trabajo “dignas y justas”, han permitido introducir la categoría de análisis de “trabajo decente”, promovida desde organismos supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Sistema de Naciones Unidas, esta primero con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y luego con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Término acuñado por vez primera en junio de 1999, en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra (Suiza), como racero que posibilita vincular el desarrollo económico de los países con los derechos laborales de las personas, en especial con la dignidad y la libertad. Parámetro que permitirá hacer un análisis desde los ODS y la jurisprudencia de las Altas Cortes en Colombia, primero desde las metas específicas que permiten configurar el trabajo decente y segundo desde las diferentes decisiones judiciales que aluden a los conceptos de libertad sindical, trabajo seguro, salud y bienestar en el trabajo, trabajo infantil y trabajo decente en razón de los fines del Estado.

En lo que atañe al aspecto formal, la concepción legal del trabajo en Colombia ha sido definida en el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo y se reconoce dentro de un contexto económico, jurídico y social bajo los principios de coordinación económica y equilibrio social con el siguiente tenor “ *toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo*”, quiere decir ello que la definición de trabajo, presupone la de libertad, aspecto un tanto problemático y abstracto en su delimitación.

3 El Comité Nacional de Paro insistió en que la lucha iniciada el 28 de abril iba contra la Reforma Tributaria y por la negociación del Pliego de Emergencia que ya había sido presentado al gobierno en junio de 2020, y cuya negociación fue exigida en tres movilizaciones nacionales, llevadas a cabo en septiembre, octubre y noviembre del año anterior. Este pliego corto expone propuestas para atender necesidades básicas y urgentes, y “aliviar la grave situación de miseria en que se está hundiendo el pueblo colombiano”, y no implica la renuncia a los 194 puntos que motivaron las movilizaciones iniciadas el 21 de noviembre de 2019 (21 N), que fueron expuestos y discutidos en la “gran conversación nacional”, realizada entre noviembre de 2019 y marzo de 2020, y coordinada por Diego Molano (actual Ministro de Defensa), que no produjo resultado efectivo alguno, pese a sumar 45 reuniones y 11 encuentros regionales, durante los cuales se recogieron 1.200 propuestas y se pronunciaron 13.000 participantes. por Martha Cecilia García y Santiago Garcés En: <https://www.revistaciendiascinep.com/home/notas-sobre-un-estallido-social-en-colombia-el-paro-nacional-28a/>, consultado julio de 2022.

En este contexto, Guerra (2011) concibe el trabajo como “aquella actividad propiamente humana que hace uso de facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad” (pág. 54), concepto relacionado con la noción dada por la Corte Constitucional cuando precisa que el trabajo es toda “actividad libre y lícita del hombre, que no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada” (Corte Constitucional, 2002).

Ahora bien, el *trabajo decente* según Virgilio Levaggi(2004) es aquel que en un mundo globalizado permite el desarrollo de las propias capacidades, que se realiza bajo el respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo que se realiza, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el que se lleva a cabo con una protección social, y que no excluye el dialogo social y tripartismo. Quiere ello decir que debe respetar los cuatro pilares básicos que connotan al trabajo decente: Derechos en el trabajo, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social, además es el que garantice la dignidad humana de la persona que ejerce sus actividades (Levaggi, 2004). Así las cosas, se busca responder el siguiente cuestionamiento: ¿De qué forma pueden apropiarse los pilares del ODS 8 ‘trabajo decente y crecimiento económico’ como parámetro ético basado en los Derechos Humanos en los entornos judiciales e institucionales en Colombia?

Para abordar el desarrollo de la pregunta problematizadora, en primer lugar se hace un acercamiento a la reconstrucción del concepto de trabajo decente desde la perspectiva planteada por la OIT y su contraste con la Constitución Política de Colombia y con el Código Sustantivo del Trabajo, reconstrucción que se hará tomando como referente los pilares establecidos: *i.* Empleo *ii.* Protección social *iii.* Derechos de los trabajadores y *iv.* Dialogo social, posteriormente se explorarán estas categorías en la implementación de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las decisiones de las Altas Cortes en la materia y por último se elaborarán las conclusiones.

Metodología

El abordaje de la investigación se hace desde el enfoque cualitativo, concretando una investigación jurídica, descriptiva, de corte documental, con fundamento en información secundaria que implica el relevamiento de información para su pos-

terior análisis. La categoría de análisis transversal es el “*trabajo decente*”, tomado como parámetro para el análisis teórico del concepto trabajo, que permita orientar el desarrollo económico sin sacrificar la dignidad y libertad de los trabajadores. La revisión documental se orienta por las subcategorías que vienen dadas por los indicadores establecidos en los ODS: libertad sindical, trabajo seguro, solidaridad y bienestar en el trabajo, trabajo forzoso e infantil. Jugando un papel importante la producción institucional, específicamente el documento CONPES 3918 y el rastreo de información con corte temporal de 1991 a 2021 de las Altas Cortes en Colombia, y en el caso de la Corte Constitucional de 1992 a 2021.

Las fuentes secundarias que nutrieron el análisis jurídico documental, comprenden normas supranacionales, legislación y jurisprudencia creando un marco de referencia para el posterior contraste y comprensión de datos estadísticos establecidos en las metas de los ODS y en las decisiones judiciales de las Altas Cortes que resuelven conflictos jurídicos derivados de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Es relevante para este análisis el objetivo número ocho que busca “*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*”.

Marco conceptual. Una aproximación a la categoría trabajo y de trabajo decente.

Derechos sociales y trabajo decente: el enfoque de Derechos Humanos.

Los derechos humanos fungen hoy como legitimador de órdenes políticos, es el racero que permite que reivindicaciones morales pasen por el tamiz político y se conviertan en derechos positivizados.

No hay duda de que en la actualidad, los derechos humanos se han convertido en el centro radial de toda teoría de la justicia, y además son el límite de todo el derecho y de toda voluntad democrática por muy mayoritaria que sea, de tal manera como señala Adela Cortina, “el poder político es ilegítimo si no tiene su última razón de ser en respetarlos y garantizar su satisfacción”, es decir, los derechos humanos, en terminología rawlsiana, vendrían a ser “la condición necesaria de la legitimidad de todo régimen y de la decencia de su ordenamiento jurídico” (Martínez, 2009, p.115).

Sin embargo sigue existiendo una brecha que se agiganta cuando se asumen desde un parámetro ético, los Derechos Humanos como norte, en contraste con la pobreza y desigualdad que campea en Latinoamérica y especialmente en Colombia. En la discusión de los presupuestos axiológicos y la clasificación de los derechos humanos, ocupa un lugar importante las reflexiones en torno de los derechos sociales, también denominados ampliamente derechos económicos sociales y culturales (DESC), o derechos de segunda generación, si aludimos a la perspectiva cronológica de su conquista, luego del reconocimiento de los derechos civiles y políticos como límite necesario al ejercicio de las libertades de las personas. El trabajo “decente” encuentra vinculación profunda con los derechos humanos, de hecho, los parámetros decantados de trabajo decente, tienen como antecedentes las conquistas de la clase obrera y el reconocimiento paulatino de los derechos sociales.

Con el desarrollo experimentado por la sociedad clasista durante el s. XIX, aparece una nueva clase social, el proletariado, que va a tomar conciencia de su situación y va a requerir una sociedad más igualitaria que le permita satisfacer unas necesidades básicas y elementales, para poder así realizar su dignidad personal[...] De este modo se empiezan a sentir ciertas necesidades cuya satisfacción se cree como exigencias de la más elemental justicia social, porque se entiende como algo ineludible para el desarrollo libre e igual de todo ser humano, cualquiera que haya sido su lugar de nacimiento. Se amplía la nómina de los derechos humanos y se comienza a hablar del derecho al trabajo, al salario digno, a las vacaciones, a la vivienda, a la seguridad social, a la salud, a la educación, al disfrute de ciertas prestaciones por enfermedad, incapacidad, jubilación, viudedad, etc.” (Martínez , 2009, p.132).

La discusión de los derechos sociales como derechos humanos es amplia, y ha venido siendo reforzada por normativas supranacionales como por ejemplo el Pacto internacional de Nueva York de 1966 y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) expedido en el marco del Sistema de Naciones Unidas (1966). No en vano estas normativas supranacionales y su correlato al interior de los diferentes Estados establecen sendas disposiciones constitucionales o legales, las cuales tienen mayor o menor cumplimiento, en términos de eficacia, aspecto que va marcando un derrotero definitorio de trabajo respetuoso de la dignidad y de la libertad de los trabajadores en perspectiva de Derechos Humanos como piso social y moral.

Los pilares del trabajo decente.

Desde la O.I.T, se ha venido impulsando el concepto de trabajo decente como parámetro ético que guíe el desarrollo. Virgilio Levaggi quien fuera director regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, afirmaba:

“Promover el trabajo decente contribuirá a estabilizar un modelo de desarrollo -en democracia- que ponga al centro a la persona humana y resulte, por ende, promotor de la inclusión. Así crecerá el número de satisfechos con el régimen democrático que hoy caracteriza al hemisferio” (2004).

En este orden de ideas, la conceptualización del trabajo decente se erige sobre cuatro objetivos estratégicos que son: oportunidades de empleo, protección social, derechos de los trabajadores y dialogo social, introducidos por Juan Somavía (1999), los cuales deben tener su apropiación en las relaciones laborales al interior de los Estados nacionales, a través de su promoción y garantía normativas y desde el desarrollo en las políticas sociales. En términos generales este es el escollo difícil, precisamente porque el sector económico y los gremios, si bien promueven el empleo, no puede ser cualquier clase de empleo, sino un empleo que posibilite el cierre de brechas sociales, de tal suerte que se privilegie la dignidad del trabajador y su familia, que excluya la discriminación por género, se desarrolle en un entorno seguro y que promueva la asociatividad y la libertad sindical. De hecho hay serias dificultades para reconfigurar unos indicadores que permitan medir en términos cuantitativos y cualitativos los parámetros de trabajo decente. Tenemos por ejemplo el estudio realizado por Dharam Ghai (2002) a partir de *Decent work: Concepts, models and indicators*, documento de trabajo núm. 139 del Instituto Internacional de Estudios Laborales (Ginebra, 2002), estudio que revela las limitaciones para determinar indicadores que consolidan unos resultados en países industrializados.

Si bien para este análisis hemos tomado como referencia el ODS 8, hay discusiones importantes sobre los indicadores de medición de los pilares de trabajo decente en el entendido de que estos tienen, *“por finalidad medir el grado en que se ha alcanzado determinado objetivo o resultado”*, pero siempre hay lagunas cuando se trata de medir la realidad, y en los países en vía de desarrollo muchas veces los indicadores oficiales difieren de los datos de otro tipo de organizaciones bien sea de cooperación internacional o del tercer sector.

A continuación precisaremos algunos aspectos de los pilares de trabajo decente para una mayor comprensión de las categorías, reiterando desde la perspectiva de la OIT, y como plantea Levaggi (2004) *“Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal”*.

El empleo, o la oportunidad del mismo, de acuerdo al estudio de configuración de indicadores realizado por Ghai (2002), cobija tres categorías: **a.** Posibilidad de empleo **b.** Empleo remuneratorio **c.** Condiciones de trabajo. La posibilidad de empleo se desdobra en tasa de empleo y tasa de desempleo, la primera alude a la relación entre las personas en edad de trabajar y de estos los que están efectivamente ocupados, a partir de allí se puede apreciar si aumenta o disminuye el porcentaje de personas ocupadas, la cual contrasta con la tasa de desempleo, relacionada con las personas que no lo tienen, pero que están en capacidad de hacerlo y de hecho lo buscan activamente. Otros autores señalan la responsabilidad estatal y la libertad en su escogencia:

El primer aspecto fundamental que se plantea es la oportunidad de empleo. Se trata de una cuestión propia de los mercados del trabajo y que se refiere a la cantidad de oferta y demanda de trabajo disponible en un contexto determinado. En concreto, la idea apunta a la garantía y compromiso estatal de creación de pleno empleo (productivo y libremente escogido), y al soporte en el ingreso para aquellos que enfrentan la situación de desempleo. Así el trabajo decente constituye empleo suficiente, productivo, y libremente escogido. La idea implícita a su existencia, implica además el reconocimiento de garantías frente a la pérdida del ingreso que sobreviene como consecuencia del desempleo. (Camargo, 2020, p. 57)

Sobre el particular las cifras son bastante dicientes, en Colombia de manera particular entre la población joven sobre los cuales se ha acuñado el término NiNis:

Por su parte, la población con edades entre los 15 y 28 años se enfrenta a un mercado laboral con casi el 50 % de informalidad y una tasa de desempleo de alrededor del 11 % para julio de 2022. En la intersección de estos fenómenos se encuentran los llamados “NiNis”, jóvenes que ni trabajan ni estudian. El DANE registró una cifra de 24,6 % de “NiNis” en el trimestre móvil de abril a junio de 2022 (Upegui & Martínez, 2021).

La categoría de trabajo remunerador es aún más compleja, ya que alude a la calidad del trabajo. Que el trabajo sea o no remunerador depende de cada país, algunos establecen una cifra promedio, dependiendo de los “valores prevalecientes en la sociedad y a la prosperidad material del país de que se trate. Los países industrializados se valen generalmente de dos índices para calcular si la remuneración es o no suficiente: uno relativo, que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional, y otro referente a la pobreza absoluta” (Ghai, 2002, p.132). Tomemos como referencia el salario mínimo en Colombia y los datos indicativos de las personas que viven con menos de este, o que no devengan ingreso alguno:

El Dane reportó las cifras de pobreza monetaria del país. Esto reveló que 39,30% de los habitantes viven en situación de pobreza, es decir, con menos de \$354.031 en promedio cada mes. A esto se suma 31% de personas que el ente reconoce como vulnerables, es decir, viven con menos de \$690.524 en el mismo periodo. De esta forma, más de 70% de la población colombiana vive con menos del salario mínimo mensual legal vigente para este año, que quedó fijado para en \$1 millón. Esta no es una situación nueva. Desde 2012, el país ha tenido un historial de tener más 60% de su población en una de estas condiciones, cuya característica es ganar menos del mínimo (La República, 2022).

Estos parámetros en Colombia están muy por debajo de los parámetros internacionales y son notorias las discusiones anuales sobre la tasación de salario mínimo, el cual por regla general termina siendo impuesto por decreto sin concertación con las centrales obreras y en el contexto latinoamericano es uno de los más bajos, fijados sin consideración al aumento de los precios de la canasta familiar. En ese sentido,

Además de que en la región los salarios mínimos no son muy altos, América Latina tiene las tasas de informalidad más altas del mundo, según el informe de la Organización Internacional para el Trabajo, 50% de los empleados de la región trabajan en condiciones de informalidad, es decir, 140 millones de personas. Colombia es uno de los países con la tasa de informalidad más alta del mundo, de acuerdo con la OIT, la cifra más alta entre la región es la del país con, 53,1%, seguida por la de Brasil (33%) y México (31,8%). Esta situación junto con los bajos salarios demuestran los retos que tiene Latinoamérica en cuanto al tema laboral.⁴

4 <https://www.elcolombiano.com>, septiembre 9 de 2022.

Respecto de los países en desarrollo, un buen indicador del trabajo remunerador son los datos acerca de la pobreza absoluta. Muchos países han concebido sus propios umbrales de pobreza (p. 132). Para Colombia los datos no son muy alentadores y se proyecta el aumento de la pobreza absoluta por efectos de la pandemia y la inestabilidad de los mercados por las actividades bélicas mundiales (Rusia vs. Ucrania) lo cual genera una alta inflación por la subida del dólar. Mirando los datos, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),

Entre los países de la región, Colombia será la economía en la que más aumentará la pobreza en el peor escenario posible. Según la Cepal, la tasa de pobreza en el país fue de 36,3% en 2021 y proyecta que subirá a 39,2% en 2022 en un ambiente de más inflación, lo que representa un incremento de 2,9 puntos porcentuales frente al año pasado. A Colombia le sigue, en términos de aumento de pobreza, México con un incremento de 2,3 puntos porcentuales a una tasa de 37,2%. Después seguirían Paraguay y Brasil, con 1,6 puntos cada uno; Nicaragua (1,5 p.p.); Costa Rica (1,2 p.p.), Honduras (1,1 p.p.) y Perú (1 p.p.). (La República, 2022)

Entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo están el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones [...] seguridad y salud en el trabajo, el más conocido de los cuales es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Otros convenios tratan de determinados riesgos como las sustancias y los agentes tóxicos o la protección de los trabajadores de algunos sectores, por ejemplo, la construcción (OIT, 1985, 135)

No hay suficientes datos sobre el ambiente de trabajo en Colombia, por ejemplo en trabajadores rurales o exposición a agentes tóxicos que permitan de una manera concluyente medir si hay avances o no en este indicador.

Los regímenes de seguridad social de los países industrializados fueron desarrollados a lo largo de los cien años últimos y tienen por objeto proteger a los trabajadores de riesgos y circunstancias como el desempleo, la enfermedad, la maternidad, la incapacidad y la miseria en la vejez. El Convenio de la OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), establece nueve clases de prestaciones (atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido). Los países mencionados procuran, además, paliar las privaciones que sufre la población, sobre todo las personas de colectivos indefensos, mediante diversos programas de asistencia social (p. 136).

El Estado Colombiano dispone de un sistema de Seguridad Social considerada como un derecho y servicio público conformada por un “conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” (Ley 100 de 1993).

Como antecedente de la fijación de la seguridad social como derecho, deber y servicio público, se resaltan los fines del Estado prescritos en la Constitución de 1991 que incluyen, entre otros, la promoción y aseguramiento de la vigencia de un orden social justo que permita el ejercicio del trabajo, la vida y la igualdad dentro de un marco jurídico, democrático y participativo (Función Pública, 1991).

El diálogo social se desenvuelve en uno de los tres planos siguientes: entre los empleadores y los trabajadores a propósito de las condiciones de contratación y de trabajo; entre la dirección y los trabajadores de una empresa, sobre el funcionamiento de ésta; y entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas, sobre la política social y económica. Es evidente que el derecho a la libertad de sindicación está estrechamente relacionado con el diálogo social. (Ghai, 2002, p.146).

Sobre esta categoría, históricamente en Colombia las relaciones entre centrales obreras, gobierno y empresarios en lo que concierne a condiciones de trabajo, determinación de salarios mínimos y últimamente la protección a líderes sindicales debido a la muerte sistemática de líderes sociales, ha sido siempre tensa, no puede decirse que en efecto haya dialogo social, cuando los intentos de acercamiento en su mayoría fracasan. Por ejemplo, solo hay concertación cuando se acuden a vías de hecho, como movilizaciones y protestas. Un ejemplo de ello es el Comité del Paro (Paro Nacional de Colombia 2021).

Como se afirmó en un principio, las movilizaciones nacionales y el establecimiento del Comité del Paro, marcan un punto de inflexión en lo que se denomina el “estallido social” en Colombia. De conformación heterogénea, tuvo representatividad de muchos sectores de la sociedad civil, especialmente trabajadores y estudiantes. Destaca la participación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación Nacional del Trabajo (CGT), Confederación de trabajadores

de Colombia(CTC), Confederación de Pensionados de Colombia (CPC), Federación Colombiana de Trabajadores por la Educación (FECODE), Dignidad Agropecuaria, Cruzada Camionera, entre otros.

Por último los indicadores de trabajo decente que se relacionan con los derechos fundamentales, que tienen que ver con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, discriminación en el trabajo y libertad sindical. De estos tomaremos algunos datos de trabajo infantil y discriminación por género, teniendo en cuenta que desde la perspectiva de los derechos humanos están dotados de fundamentalidad (derecho a la igualdad y no discriminación) y se erigen como derechos reforzados para poblaciones vulnerables.

Según el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario LaboUR y la Alianza EFI, el cual señala que, si bien la tasa de trabajo infantil se ha reducido en las últimas dos décadas, aún se presentan rasgos marcados entre grupos de población. Según el análisis, “el trabajo infantil se origina como parte de la necesidad de generación de ingresos. En su informe más reciente, el Dane evidencia que un 40,1% de los niños y niñas que trabajan lo hacen como parte de una actividad familiar, lo cual es consistente con el hecho de que un 46,3% se desempeña como un trabajador sin remuneración[...]Esto implica, de acuerdo con el estudio, que la incidencia del trabajo infantil se debe en buena medida *“a las condiciones de precariedad del empleo de los demás miembros del hogar, lo que puede también relacionarse con altas tasas de desempleo e informalidad”* (Portafolio, 2022)

El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), enuncia del modo siguiente los posibles motivos de discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (artículo 1, párrafo 1, apartado a) (p.140)

Por otra parte, las mujeres se ven más afectadas por este fenómeno en el que la brecha de género supera los ocho puntos porcentuales. Si bien este no es un fenómeno nacional, Colombia presenta una de las cifras más altas entre los países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), en el que ocupa la segunda posición después de Sudáfrica. Si bien el promedio nacional es del 29,8 %, esta cifra es mayor entre las mujeres, -40,6 % con respecto del 19 % entre los hombres-. Una diferencia equivalente al 53.2%.

Entre los países de la OCDE, la brecha de género se ubicó en el 27.8% (Razón Pública, 2022).

Los datos a los que aludimos muestran una realidad en Colombia que contrasta con los indicadores de trabajo decente cuyo racero y parámetro ético se erige desde la dignidad del trabajador, piedra angular de los Derechos Humanos.

Trabajo decente y crecimiento económico: objetivo de desarrollo sostenible #8

La Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, firmada en septiembre de 2000, buscó comprometer a los líderes de los Estados a combatir la pobreza y la desigualdad. Derivando de esta declaración el establecimiento de ocho propósitos de desarrollo humano que debían alcanzarse en quince años, denominados Objetivos de Desarrollo del Milenio -ODM- que llegarían para “ofrecer un marco amplio de valores, principios para la seguridad y, el desarrollo y los derechos humanos” (Urbina y otros, 2017, pág. 698). El trabajo decente se encontraba señalado en la meta 1b “lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”, del objetivo No. 1, denominado “Erradicar la pobreza extrema y el hambre” con el que se pretendía mostrar la estrecha relación que existía entre el mercado de trabajo y el mejoramiento de los aspectos materiales del bienestar de las personas y reconocía la importancia del empleo como mecanismo potenciador del progreso de los restantes ODM” (CEPAL, 2018). Como antecedente de las metas de trabajo decente, se logró la reducción de la tasa de pobreza extrema de países en desarrollo de un 47% en 1990, a un 14% en 2015. Asimismo, hubo una reducción global de la pobreza extrema, siendo de 1751 millones de personas en 1999 a 836 millones.

Finalizados los 15 años de vigencia de los ODM, Naciones Unidas presentó un informe final de los logros mundiales⁵ que expresó la progresividad de estos dependiendo de la sostenibilidad en el desarrollo de los países. Una de las dificultades radicó en que son metas globales con resultados locales, aspecto que pone de manifiesto las asimetrías y contrastes entre el norte y el sur, especialmente en Latinoamérica. Sin embargo, a pesar de las miradas pesimistas, fue evidente el compromiso político de los líderes mundiales y los resultados globales, aspecto que da pie a una nueva hoja de ruta enmarcada en nuevos compromisos como “Agenda 2030”, a partir de las lecciones aprendidas de los ODM y marcando nuevos pro-

5 Durante los últimos 15 años, 700 millones de personas han salido de la pobreza, se ha salvado la vida de 48 millones de niños menores de 5 años y 5,9 millones de niños han escapado de las garras de la malaria. www.unicef.es. Consultada 1 de junio de 2022.

pósitos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son 18, cada uno con metas específicas. En esta nueva agenda de desarrollo, el trabajo decente pasaría de ser una meta a un objetivo a alcanzar, concretamente, el Objetivo #8, al que se le denominó “*Trabajo decente y crecimiento económico*”. Estos objetivos basados en que la erradicación de la pobreza, precepto en el que se desarrollaba el trabajo decente en los ODM, solo se logra con empleos estables y bien remunerados (ONU, 2022).

Colombia fue uno de los países que se decidió por adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el marco de la Agenda 2030, decisión fundamentada en los resultados satisfactorios de la progresividad de los ODM. Por ejemplo, el objetivo No 1 relacionado con la pobreza extrema, pues en el informe 2014 presentó unos avances significativos de dicho objetivo del 97,4% relacionado con porcentaje de personas en pobreza extrema que, para 1991 se situaba en el 20,4%. Significó que hubo avances del 91,7% con una tasa de 30,6% a comparación con 1991 con un 53,8%, lo cual muestra que la pobreza logró reducirse y, finalmente, en el porcentaje de personas con ingresos inferiores a 1,25 dólares con paridad de poder adquisitivo el avance fue de 77,8%, situándose para 2013 en 3,7% (DNP, 2014, pág. 16). Para 2015, año en el que estaba fijada la finalización de los ODM, Colombia presenta su informe final y esta se comprometió unas metas a cumplir en el informe anterior. En el indicador de pobreza extrema Colombia finalizaría con el porcentaje de 8,1%, cumpliendo con la meta determinada que era de 8,8%. En los índices de pobreza, tendría un porcentaje en zonas urbanas de 24,6% para 2014, finalizando con un año de anticipación la meta que se establecía en los ODM respectivo a la tasa de pobreza que debía ser de 28,5% (PNUD, 2015). El compromiso asumido y los resultados progresivos a nivel global y local, plantean un nuevos escenarios, como se ha venido indicando, con lo cual Colombia como País miembro de Naciones Unidas también se compromete y para ello fija una estrategia para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible y sus 169 metas, que se concreta en el Documento CONPES 3918 DE 2018:

Los ODS constituyen un elemento integrador de todas las agendas que actualmente adelanta el país en materia de desarrollo, así como un marco que permite alinear de manera coherente acciones tanto públicas como privadas alrededor de un objetivo común. En este sentido, el Gobierno nacional ha aunarado esfuerzos con diferentes sectores de la sociedad para el alistamiento y efectiva implementación de la Agenda 2030 y la articulación de los ODS con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018 Todos por un nuevo país;

el proceso de ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE); el Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera; el Acuerdo de París para la lucha contra el cambio climático y la estrategia de Crecimiento Verde. Lo anterior, como apuesta transversal para el desarrollo de las políticas del país. (CONPES, 2018).

*El trabajo decente como meta del Objetivo de Desarrollo Sostenible #8 no es predado, implica gestiones y compromisos nacionales, regionales y sectoriales, aspecto nada fácil en la gobernanza e impulso de la agenda 2030. El CONPES 3918 definió 4 lineamientos para ejecutarlos, el primero de estos fue el esquema de seguimiento y reporte, en este sentido el DANE fue el encargado de liderar el proceso de definición de los indicadores nacionales ODS desde 2016, adicionalmente se trazarían los 16 indicadores que permitirían el monitoreo particular y seguimiento a la financiación de los ODS, en el caso del Objetivo de Desarrollo Sostenible #8, el indicador nacional correspondería a la tasa de **formalidad laboral**.*

El segundo lineamiento se basaría en un *plan de fortalecimiento estadístico* dada la necesidad de contar con un proceso sistemático de seguimiento y revisión durante la implementación de los ODS, este lineamiento contaría con tres líneas de acción: (i) la articulación del Sistema Estadístico Nacional (SEN) para los ODS; (ii) el trabajo articulado con el Sistema de Naciones Unidas en Colombia; y (iii) el trabajo en el marco del *Global Partnership for Sustainable Development Data*. El primero tenía la finalidad de brindar información estadística del seguimiento, el segundo de cerrar las brechas de los indicadores y construir condiciones adecuadas para la generación de información que hasta el momento no existía en Colombia y el tercero de construir un entorno propicio para aprovechar la revolución de los datos para el desarrollo sostenible. El tercer lineamiento se basaba en la importancia de volver realidad los ODS en las ciudades y regiones donde también se haría un seguimiento. Por último, el cuarto lineamiento estaba cimentado en la *interlocución y promoción de alianzas con actores no gubernamentales* para lograr la concurrencia del conjunto de actores del desarrollo sostenible uno de los retos principales para la implementación de los ODS (DNP, 2018).

Los principales retos en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible No.8 están en las metas 8.5, 8.7 y 8.8 por ser relativas al trabajo decente y por guardar correspondencia con los principios del Estatuto del Trabajo, pero los Objetivos 8.3 y 8.6 también se ajustan al mejoramiento del trabajo, por tanto, serán ob-

jeto de estudio de este artículo. Así las cosas, en adelante se harán un análisis de la progresividad a nivel nacional en la implementación del ODS #8, tomando como referencia el informe anual de dichos objetivos (2021) el cual se ha encaminado a estimular los niveles de productividad y de innovación tecnológica, además de la puesta en marcha de políticas que fomenten el empleo y el fortalecimiento del espíritu empresarial, de manera que con estas estimulaciones se logre el objetivo de trabajo decente para hombres y mujeres. De igual forma el informe reconoció los avances en las metas de este objetivo, concretamente en las 8.2, 8.5 y 8,7 (DNP, 2021).

Asimismo, este informe presentó una tabla perteneciente al progreso de las metas del objetivo en cuestión, en este caso las importantes para el estudio son las tocantes al concepto de trabajo de decente, estas son las 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8. Se muestran los resultados de estas, a saber:

Nombre del Indicador	Meta ODS	LB 2015	Último dato disponible	Año	% Avance último dato disponible	%Avance 2030 normalizado
Tasa de formalidad laboral	8.3	50,83%	51,99%	2020	97,54%	86,65%
Tasa de Desempleo	8.5	8,90%	15,92%	2020	100,00%	0,00%
Tasa de jóvenes que no estudian y no tienen empleo	8.6	21,30%	29,12%	2020	0,00%	0,00%
Tasa de trabajo infantil	8.7	9,10%	4,86%	2020	100,00%	100,00%
Tasa de población afiliada a Administradora de riesgos laborales	8.8	34,30%	37,50%	2019	98,68%	78,13%

Fuente: Tabla basada en datos del DNP. 2021

El DNP también se ha encargado de hacer un seguimiento de la realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, basados en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE mostrando un balance igual al presentado anteriormente en la implementación de estas metas como lo veremos a continuación:

Meta 8.3 *Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.*

Respecto a esta meta con la que se mide la tasa de formalidad laboral se evidencia que Colombia no ha tenido progresos notables, puesto que el porcentaje de formalidad que se presentaba para 2020 solo era un 1,2% superior al porcentaje de 2015, año en que se ejecutaron los ODS. De este modo, se confirma nuevamente la conclusión de López-Mera (2021) cuando afirma que la formalidad en el campo laboral no sería alcanzable, esto debido a que el progreso de la implementación de los ODS es nulo. Aunque no se evidencia un progreso, Colombia de continuar con un aumento anual de 1%, podría alcanzar la meta propuesta que es 60%, pero estas posibilidades quedan descartadas al demostrar que en 5 años solo se avanzó un 1% en esta propuesta. Los datos antes estudiados se basan en la siguiente gráfica.

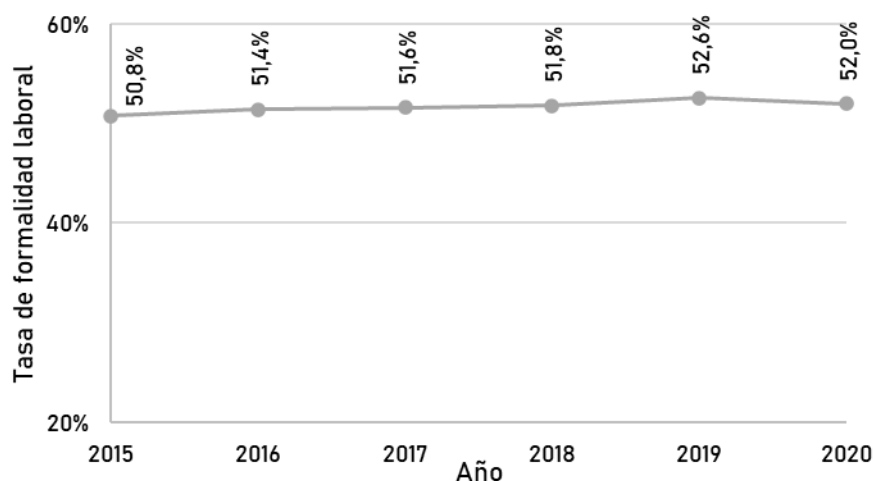


Figura 1: Tasa de formalidad en Colombia 2015-2020

Fuente: Elaboración basada en datos del DNP, 2020.

Estos datos muestran que las medidas implementadas por Colombia en la búsqueda por formalizar el trabajo han sido insuficientes en su aplicación hasta 2020. No obstante, a partir de esta gráfica se puede notar que Colombia presenta un aumento leve en los años 2018-2019 y nuevamente cae este porcentaje, también de manera leve, pero son los años seguidos a la pandemia del Covid-19 abriendo la posibilidad de que esta influyera en esta caída, sin embargo, realizando las comparaciones de los porcentajes de la tasa de formalidad laboral en Colombia entre el año 2020 y 2021 las variaciones son significativas. La tasa de formalidad en los meses de junio y diciembre cambian mucho en los dos años, demostrando que lo sucedido en los primeros 5 años fue estancamiento en la implementación de estas metas.

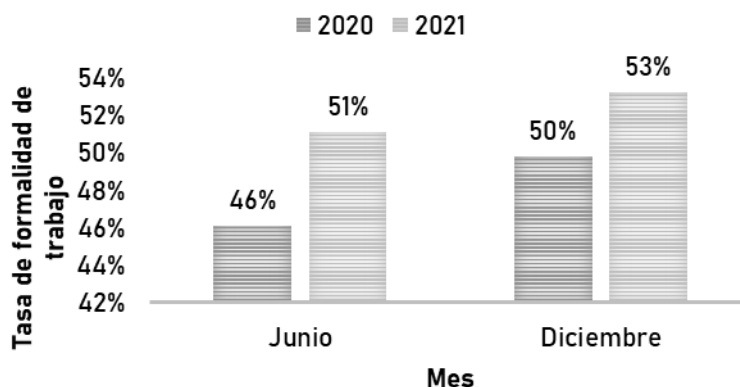


Figura 2: Variaciones de la tasa de formalidad entre 2020 y 2021 en los meses de junio y diciembre

Fuente: Elaboración propia con información de la GEIH del DANE

De lo anterior se deduce que las medidas que ha adoptado Colombia para lograr la meta de una tasa de formalidad en el trabajo de 60% a 2030 debido a la insuficiencia de su aplicación, posiblemente es imposible alcanzarla a 8 años de finalizar los ODS. Pero este panorama no solo lo vive Colombia, en todo el mundo se ha retardado la implementación de este objetivo debido a la pandemia del Covid-19. Esta situación es presentada en el último informe de los ODS de las Naciones Unidas de 2021, aunque aclara que esta había comenzado antes de la pandemia, pero empeora con la emergencia sanitaria (ONU, 2021). Estos datos muestran que Colombia debe apostar más por la implementación de los ODS, en específico el No.8, pues en el CONPES 3918 se indicó que el medidor nacional de este objetivo radicaría en la formalidad laboral, cuya implementación se ha retrasado.

Meta 8.5: *De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*

En este aspecto se tomó como indicador nacional la tasa de desempleo y los datos sobre su implementación no son nada prometedores. Para 2015 la tasa de desempleo en Colombia se encontraba en 8,90%, para 2018, esta tendencia se debía de mantener para que Colombia estuviera en la ruta de la búsqueda de un porcentaje de desempleados a 2030 de 6,8%. Sin embargo, desde el mismo año este indicador siguió aumentando, llegando a un incremento sin precedentes en 2020, ya que este llegó a un porcentaje mayor del que se había presentado en

2001, siendo este último de 15,6%. Esto demuestra que otro de los indicadores respecto al trabajo decente en Colombia no se logrará materializar en 2030. Este crecimiento de 2019-2020 tendría su explicación con la emergencia sanitaria del COVID-19, pero el incremento se evidencia desde 2015.

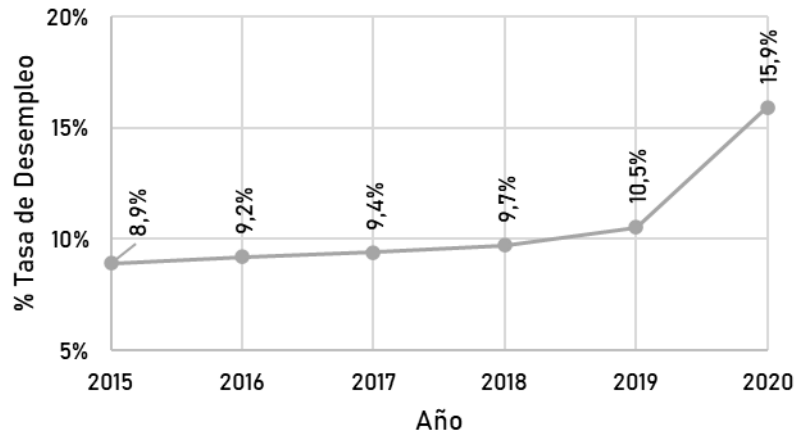


Figura 3: Tasa de desempleo en Colombia 2015-2020

Fuente: Elaboración basada en datos de DNP, 2020.

Meta 8.6: *De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.*

En cuanto a esta meta los resultados encontrados han sido los mismos que los anteriores. El objetivo de esta meta era reducir la proporción de jóvenes que no trabajaban ni estudiaban en relación con el 2015. A partir de los datos consultados del DNP esta meta tampoco se llevó a cabo como se pretendía. El tiempo en el que se debía alcanzar terminó y los balances que deja no eran los esperados. En 2015, esta proporción de jóvenes antes mencionada ascendía a un porcentaje de 21,3% y luego de los 5 años en los que se buscaba lograr esta meta fue de 29,1% siempre manteniendo una tendencia incremental por año.

Meta 8.7 *Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.*

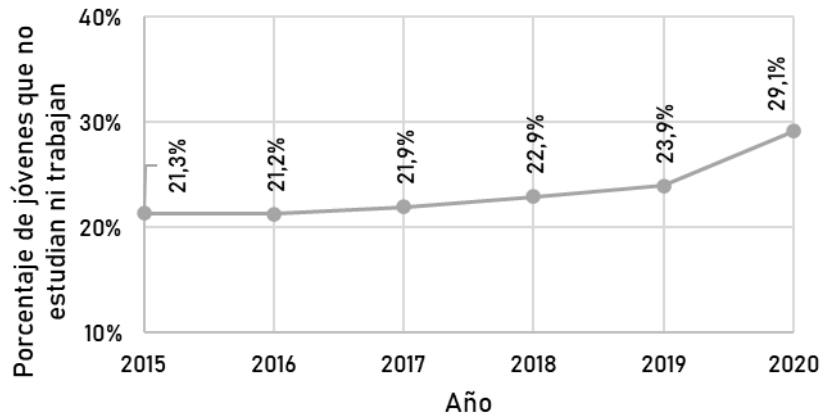


Figura 4: Proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan
Fuente: Elaborada con base en (DNP, 2020)

En esta meta el indicador nacional es el trabajo infantil y las tendencias en esta cambian con relación a las demás. La tasa de trabajo infantil era del 9,1%, con la implementación de los ODS, este porcentaje decreció desde ese mismo año, hasta llegar al porcentaje de 4,86% en 2020. El cumplimiento de esta meta es de vital importancia ya que guarda relación con principios del Estatuto del Trabajo, que de cierta manera cubre el vacío legislativo de la norma, dejando en estado vulneración a los niños.

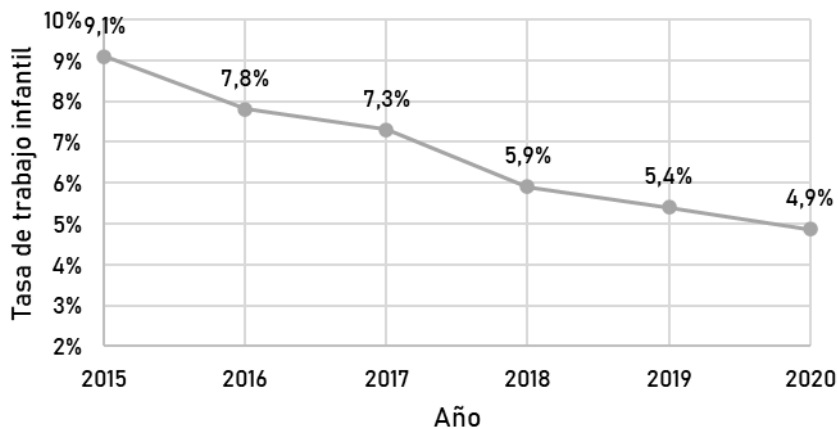


Figura 5: Tasa de trabajo infantil 2015-2020
Fuente: Elaborado con base en datos de DNP, 2020.

Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Se tomó como indicador para esta meta, la tasa de población afiliada a las administradoras de riesgos laborales, en este caso, los balances sobre el progreso de Colombia son más prometedores debido, principalmente a que la tendencia de este indicador es de incremento anual y dado que Colombia mínimamente ha cumplido con las metas que se establecen en un año determinado, por ejemplo, la meta de Colombia a 2018 era de 37,1% y en esta anualidad el porcentaje fue de 36,7%. Esta meta es de gran importancia, al igual que la meta anterior, dado el vacío legislativo en la promulgación del Estatuto del trabajo, ya que garantiza que los trabajadores puedan realizar sus actividades en un entorno seguro.

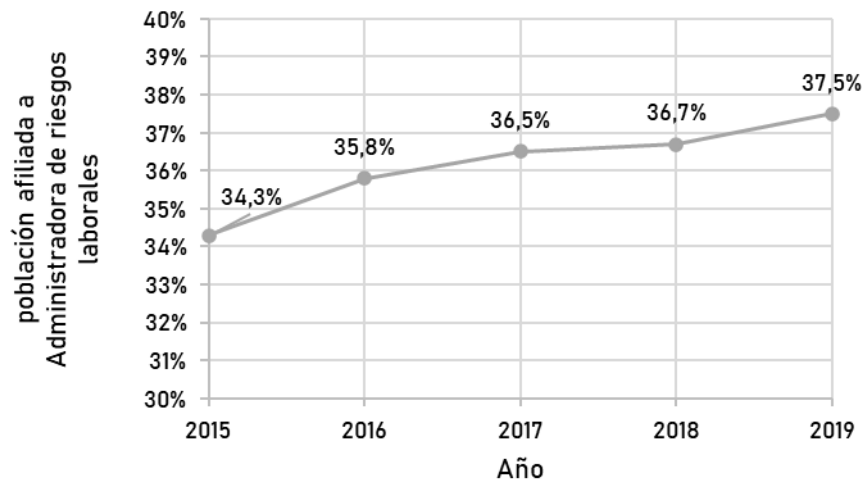


Figura 6: Tasa de población afiliada a Aseguradora de riesgos laborales
Fuente: Elaborado con base en (DNP, 2020)

Lo anterior justifica que respecto a las metas de Trabajo Decente se debe reconocer la participación de agentes de la sociedad como lo son las empresas, es decir, que desde las organizaciones se les dé una implementación a las metas de trabajo decente con el fin de impulsar los avances de estas. Puesto que, la obligación que recae sobre el Estado Colombiano no es solo garantizar el trabajo dentro de un marco jurídico, democrático y participativo, sino que implica que el trabajador realice sus actividades en un entorno seguro, así como se debe asumir, desde el trabajo decente una perspectiva hacia el contratante de los servicios tomando en consideración teoría que son propias de las ciencias administrativas como lo son las teorías de la Dirección Estratégica.

Trabajo decente en las sentencias de las Altas Cortes

Las decisiones de las Altas Cortes permiten reconfigurar el panorama de los conflictos sometidos a consideración y sentar su postura de acuerdo con la Carta Política y las normativas vinculantes de Derechos Humanos. En este aparte se hace una exploración en torno de los elementos que configuran el trabajo decente en Colombia de acuerdo con los ODS. Para tales efectos se tomó en consideración las notas de relatoría en el marco temporal 1991-2021 relacionada con conflictos entre particulares, entre particulares y el Estado o en materia de jurisdicción constitucional en la que se cuestiona la fundamentación de un derecho.

Siendo más específicos, la Corte Suprema de Justicia tiene por objeto atender conflictos surgidos entre particulares y aquellos asuntos que no estén atribuidos por la Constitución o la ley a otra jurisdicción, la Corte Constitucional tiene por función la guarda de la integridad de la Constitución (Art. 241) y el Consejo de Estado tiene como función conocer sobre medios de control de nulidad y de nulidad y restablecimiento del derecho, de los procesos relacionados con asuntos administrativos laborales, tiene competencia en materia del ejercicio de la función pública (Rama Judicial, 2003). Las tres jurisdicciones tienen facultades para decidir sobre asuntos contenciosos laborales de carácter privado o público, o por vulneración de derechos fundamentales. La exploración se hizo tomando como referencia los siguientes conceptos: ‘Trabajo Decente’, ‘Libertad sindical’, ‘Trabajo seguro’, ‘Salud y bienestar en el trabajo’, ‘Salud ocupacional’, y ‘Trabajo forzoso’.

Por lo que en sus sentencias proferidas de 1991 a 2021 debieron tratar los conceptos de trabajo decente o los principios que trae consigo, esto fundamentado en que la Constitución Política reconoce el concepto de *trabajo decente* en el preámbulo y su parte dogmática.

A continuación analizaremos los resultados de dicha exploración en el siguiente orden: Corte suprema de justicia, Corte constitucional y por último Consejo de Estado.

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia

Se hará el análisis relacionado con los siguientes descriptores: libertad sindical, trabajo seguro y salud y bienestar en el trabajo.

Libertad Sindical

La Corte Suprema de Justicia, en su sala laboral, ha establecido siguiendo directrices constitucionales, que la libertad sindical se reconoce como un valor y un principio fundamental del ordenamiento jurídico, por tanto todos los trabajadores pueden fundar las agremiaciones que estimen convenientes, sin autorización o control del Estado, asimismo, estos pueden afiliarse a las que existan sin distinción alguna y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo (Corte Suprema de Justicia, 2021).

Se encontraron 149 sentencias tal como se observa en la gráfica que sigue, aspecto que es indicativo de que si bien la Corte Suprema no ha emitido concepto sobre el Trabajo Decente, si se ha pronunciado en muchas ocasiones respecto a los principios del trabajo decente.

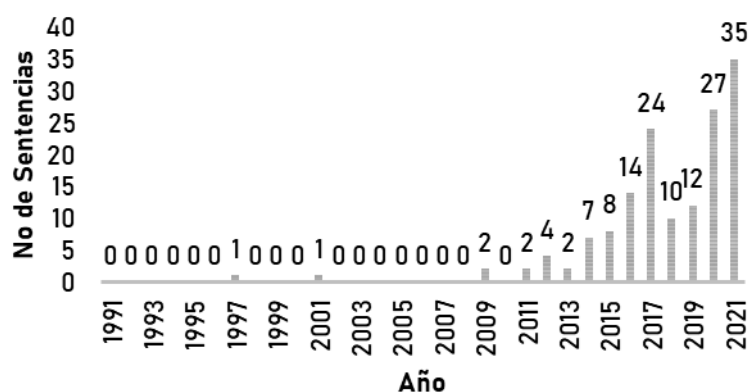


Figura 7: Sentencias relativas a la libertad sindical de la Corte Suprema de Justicia
Fuente: Elaboración propia con información de la relatoría de C.S.J

Trabajo seguro

Aunque la Corte Suprema de Justicia no tiene un concepto de trabajo seguro, la Organización Internacional del Trabajo se ha encargado de definir un ambiente de trabajo seguro como “aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional. Identificar los peligros y evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo es esencial para crear un entorno laboral seguro y saludable” (OIT, 2020).

Sin embargo, la falta de concepto legal de ‘trabajo seguro’ se suple en Colombia bajo la noción de ‘salud ocupacional’ que mediante la Ley 1562 de 2012 pasó a llamarse Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese sentido, el principio de trabajo seguro es considerado en Colombia como ‘Salud y bienestar en el trabajo’ y la Ley 1562 de 2012 la definió en los siguientes términos:

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

Ante esto, se presentarán las gráficas que se refieren al Trabajo Seguro en las sentencias de las Altas Cortes y las referidas a la salud y bienestar en el trabajo y salud ocupacional.

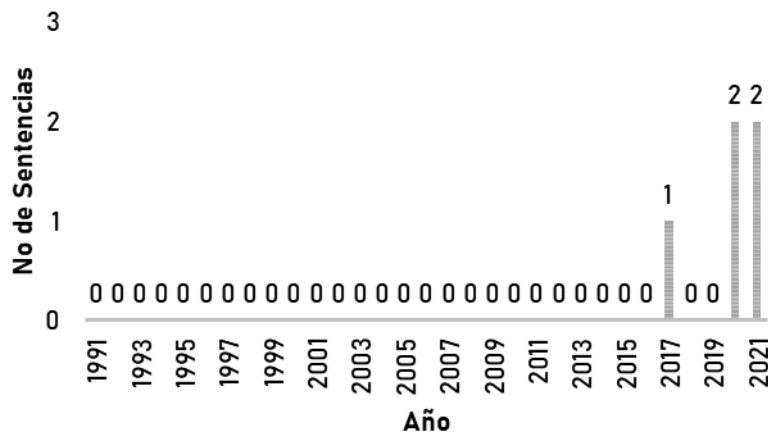


Figura 8: Sentencias relativas al trabajo seguro de la Corte Suprema de Justicia
Fuente: Elaboración propia con información de la relatoría de C.S.J

Salud y bienestar en el trabajo y salud ocupacional

La Corte Suprema de Justicia considera que la Seguridad y Salud en el Trabajo “El empleador está obligado a adoptar todas las acciones y medidas factibles para proteger en el mayor grado posible la salud y vida de los trabajadores, lo cual implica la ejecución de actividades concretas según la clase de labor, tales como la eliminación de las operaciones peligrosas, su sustitución por otras que sean menos

riesgosas, su control mediante medidas técnicas de ingeniería y administrativas, o su minimización con el uso de elementos de protección personal y colectivo” (Corte Suprema de Justicia, 2018)

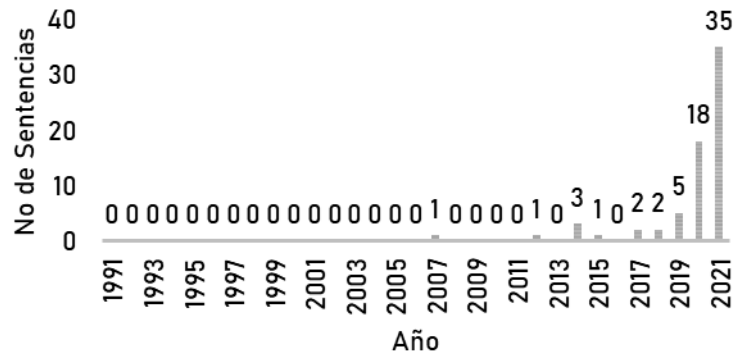


Figura 9: Sentencias relativas a la Salud y Bienestar en el Trabajo de la Corte Suprema de Justicia

Fuente: Elaboración propia con información de la relatoría de C.S.J

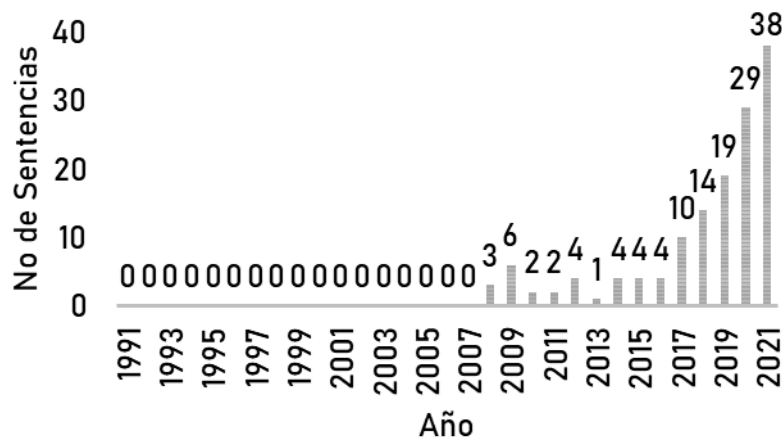


Figura 10: Sentencias relativas a la Salud Ocupacional de la de la Corte Suprema de Justicia

Fuente: Elaboración propia con información de la relatoría de C.S.J

Corte Constitucional

Teniendo en cuenta la protección constitucional del trabajo en Colombia y considerando que la Constitución reconoce el trabajo decente, por ello se esperaba que los pronunciamientos de la Corte Constitucional deberían ser mayores a las demás jurisdicciones- y en efecto lo fueron- que integran la rama judicial, puesto que esta es la única que tiene como función salvaguardar la Carta Magna. En cuan-

to al concepto de trabajo decente, la Corte lo incorpora en sus sentencias a partir de 2007, concretamente en 64 sentencias que van hasta 2021. No obstante, esta también se ha pronunciado sobre los principios del trabajo decente.

Respecto a la libertad sindical se ha declarado en 410 sentencias desde 1992, esto debido que la Constitución de 1991 ya consagraba el derecho a la huelga y este se enmarca en esta libertad que ha sido consagrada en la Declaración Universal de los Derechos humanos y luego tiene un incremento en el número de sentencias a partir de 1999, año en que se comienza a hablar de trabajo decente y sus principios. En relación con el trabajo forzoso la Corte ha tenido pronunciamientos en 107 sentencias hasta 2021 y al trabajo infantil en 137 sentencias. Respecto a un entorno de trabajo seguro no ha tenido pronunciamientos.

Trabajo decente

La Corte Constitucional se ha pronunciado en sentencias sobre la protección constitucional del trabajo en Colombia y ha establecido que el trabajo, incluye “*la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada*” (Corte Constitucional, 2014), definición acorde a lo que caracteriza al Trabajo Decente: garantizar la dignidad del trabajador.

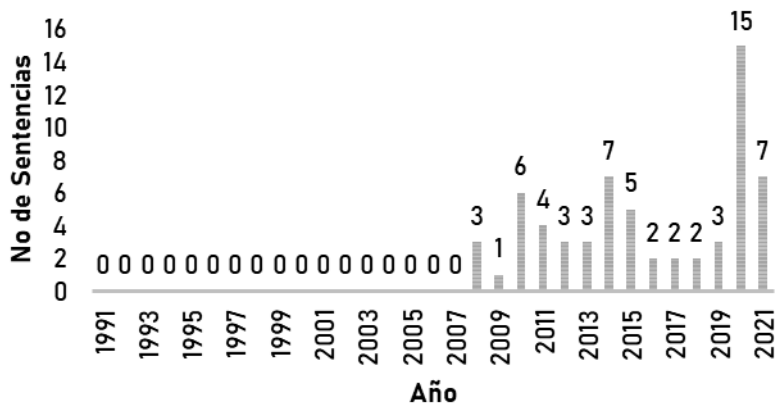


Figura 11: Sentencias relativas al trabajo decente de la Corte Constitucional
Fuente: Elaboración propia con información de la relatoría de C.C

Libertad sindical

Aunque la Corte constitucional no ha expresado un amplio concepto sobre la libertad sindical, ha acogido la definición de esta como “la facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo que implica potestad para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el orden legal y los principios democráticos” (Corte Constitucional, 2008)

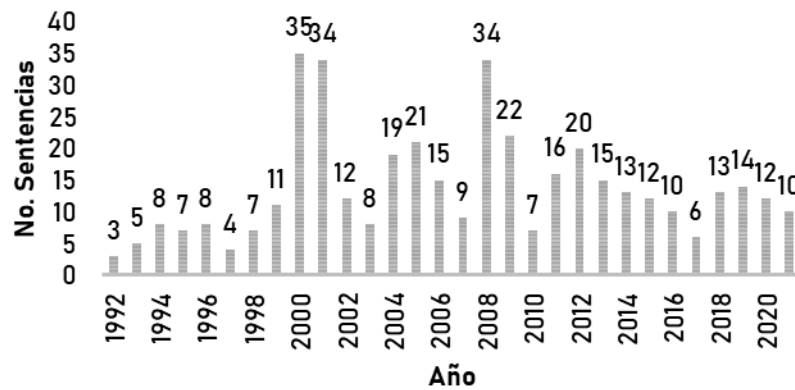


Figura 12: Sentencias relativas a la libertad sindical de la Corte Constitucional
Fuente: Elaboración propia con la información de la relatoría de la C.C

Trabajo forzoso

La Corte Constitucional ha señalado que la prohibición de los trabajos forzados tiene un fundamento en los derechos fundamentales que lesionan. Por tanto, la proscripción de esas prácticas parte del reconocimiento de que envuelven graves y serias violaciones de derechos fundamentales que ameritan respuestas estatales tan extremas como las de tipo penal. En este sentido, esta Corporación ha indicado que el artículo 17 de la Carta protege los derechos a la libertad física y a la dignidad, los cuales proscriben que una persona sea reducida a la condición de un objeto sobre el que se ejerce dominio y se limite su autonomía para determinar su proyecto de vida y su cuerpo.

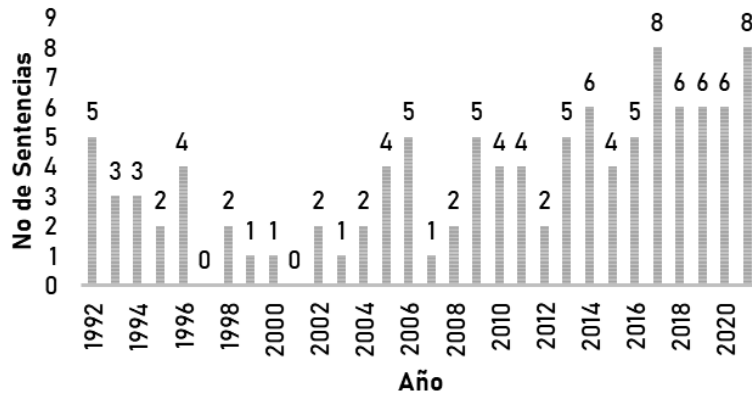


Figura 13: Sentencias relativas al trabajo forzoso de la Corte Constitucional
 Fuente: Elaboración propia con información de la relatoría de C.C

Trabajo infantil

Frente al trabajo infantil la Corte Constitucional ha determinado que pese a existir la obligación de erradicación del trabajo infantil, dada su vocación progresiva, el ordenamiento jurídico colombiano, en atención a la realidad social, económica y cultural que involucra a los menores de edad en el mundo laboral, se ha encargado de regular su prestación, estableciendo una edad mínima de admisión generalizada del menor al empleo (Corte Constitucional, 2016)

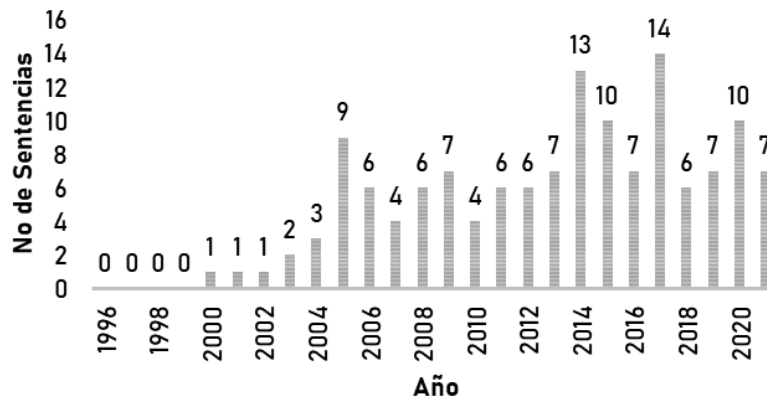


Figura 14: Sentencias relativas al trabajo infantil de la Corte Constitucional
 Fuente: Elaboración propia con la información de la relatoría de la C.C.

Salud y bienestar en el trabajo y salud ocupacional

2

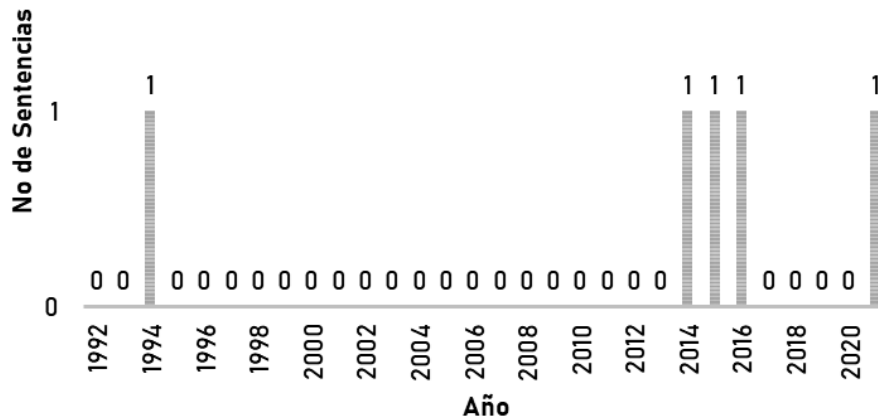


Figura 15: Sentencia relativas a la Salud y Bienestar de la Corte Constitucional
Fuente: Elaboración propia con la información de la relatoría de la C.C.

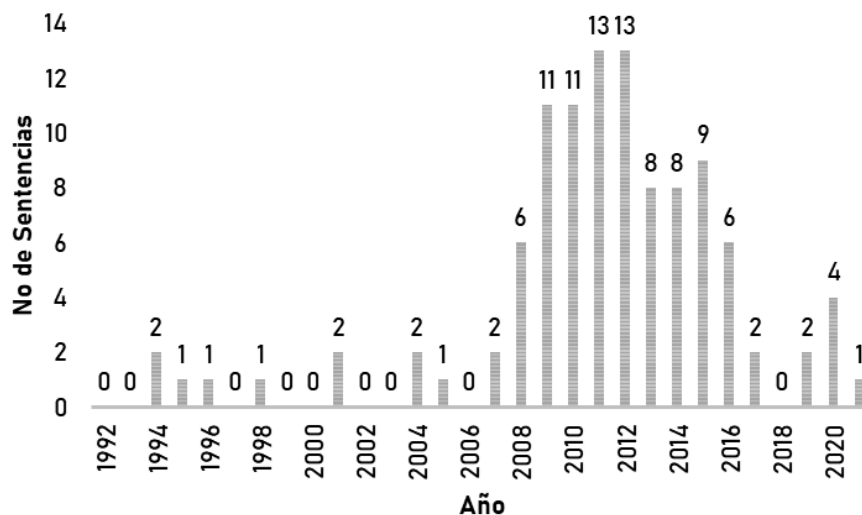


Figura 16: Sentencias relativas a la Salud Ocupacional de la Corte Constitucional
Fuente: Elaboración propia con la información de la relatoría de la C. C.

Consejo de Estado

Los pocos pronunciamientos del Consejo de Estado se fundamentan en que este conoce los procesos laborales cuando son llevados a cabo en el marco de procesos de nulidad o de nulidad y restablecimiento de derecho, dado que el primero se caracteriza porque se ejerce exclusivamente en interés general con el fin de salva-

guardar el orden jurídico abstracto (Corte Constitucional de Colombia, 2002) y la segunda se ejerce por la persona que considere afectado un derecho suyo amparado por un precepto legal. Dicho esto, las sentencias que pueda proferir el Consejo Estado serán limitadas. En lo que respecta a el concepto de trabajo decente, esta Corte no se ha referido a él en ninguna sentencia, pero sí, aunque pocas veces, a los principios fundamentales del trabajo que integran este precepto.

Sentencias relativas a la libertad sindical del Consejo de Estado

El Consejo de Estado define la libertad sindical como un principio y/o derecho fundamental de los trabajadores para agruparse, defender sus intereses comunes y hacer efectivas sus garantías laborales, obteniendo así, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, el reconocimiento de nuevos beneficios y la reivindicación de prerrogativas emanadas de la Constitución, los convenios internacionales, la ley y los acuerdos celebrados con los empleadores (Consejo de Estado, 2019). Relativo a la libertad sindical, este se pronunció en 27 sentencias, respecto al trabajo infantil, en 4 sentencias, relacionado a los demás principios esta no se ha pronunciado.

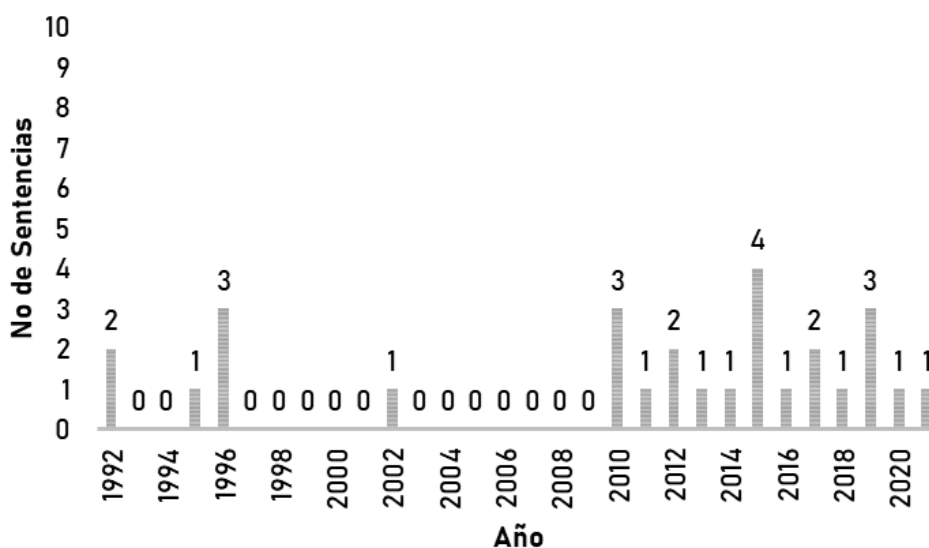


Figura 17: Sentencias relativas a la libertad sindical del Consejo de Estado
Fuente: Elaboración propia con la información de la relatoría de la C.d.E

Sentencias relativas a la salud y bienestar y salud ocupacional del Consejo de Estado

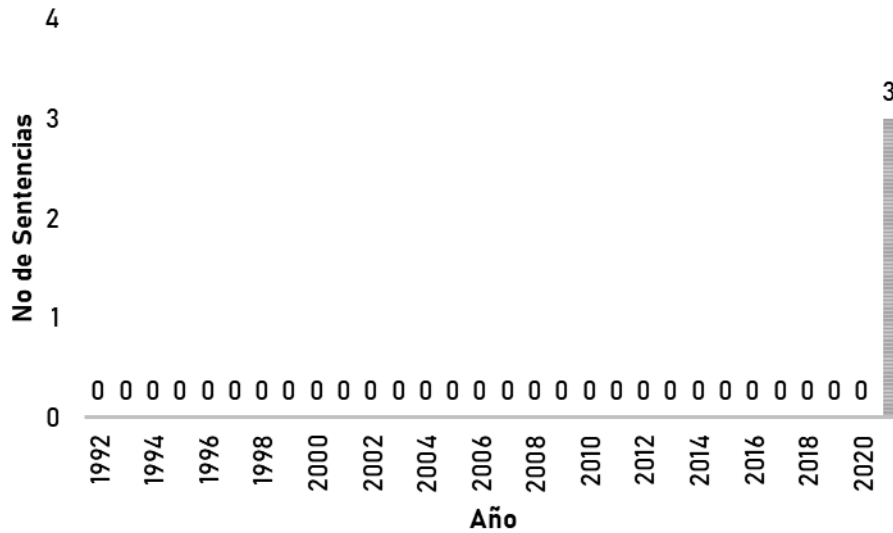


Figura 19: Sentencias relativas a la Salud y Bienestar en el Trabajo del Consejo de Estado

Fuente: Elaboración propia con la información de la relatoría de la C.d.E

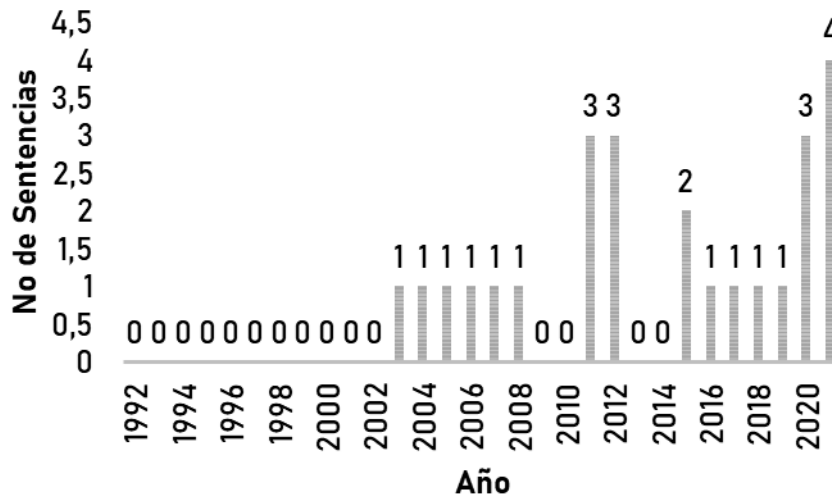


Figura 20: Sentencias relativas a la Salud Ocupacional del Consejo de Estado

Fuente: Elaboración propia con la información de la relatoría de la C.d.E

Conclusiones

El establecimiento de la concepción de “*trabajo decente*” por Juan Somavía en 1999, permitió dar un enfoque de derechos humanos al trabajo, desde una concepción ética y política que generara desarrollo en las naciones, colocando al centro la libertad y la dignidad de los trabajadores a partir de cuatro objetivos: oportunidades de empleo, protección social, derechos de los trabajadores y dialogo social. La configuración del trabajo como “trabajo decente” al interior de los Estados nacionales, es atravesada primero por la voluntad política y luego por fenómenos políticos, sociales y de salud pública que restringen su avance. En el caso de Colombia, se pueden apreciar datos significativos que ponen en evidencia el retroceso en materia de empleo para la población, los cuales pueden ser rastreados a partir de los indicadores de desarrollo humano, pobreza, informalidad laboral y afectación de derechos fundamentales de niños y niñas que trabajan o brechas de género en las relaciones de trabajo.

La apropiación del trabajo decente, categoría transversal de análisis, considerado como concepto autónomo, con fuerza vinculante en Colombia, ha sido mínima, principalmente, porque el indicador nacional que se estableció para el seguimiento del ODS #8 en el que se incluyó este concepto, era la formalidad laboral, indicador que para 2021 no tenía avances significativos. No obstante, dos de las metas que en este, se consideraron de especial protección constitucional, fundamentada en la relación con los principios del Estatuto del Trabajo, si tuvieron progresos desde la implementación de los ODS, que de cierta manera cubre el vacío legislativo que se torna alrededor de este y el poco avance puede encontrar explicación en la emergencia sanitaria mundial por SARS COVID-19.

En lo que respecta a las Altas Cortes, se aprecia que la Corte Constitucional ha emitido más pronunciamientos relacionados con los pilares del Trabajo Decente y sus principios, a la luz de la naturaleza de Derechos Humanos fijados para el Trabajo y la Seguridad Social, dentro de un contexto económico, jurídico y social. Esto demuestra que el concepto ha sido acogido por la institución judicial al que se le ha confiado proteger la guarda e integridad de la Constitución y la emisión de sentencias en las que se protejan los derechos fundamentales a los ciudadanos, como así lo enuncia la Carta Magna, al reconocer el tratamiento digno y justo del trabajo como fin del Estado en sí mismo, permitiendo rastrear los principios del Trabajo Decente como un derecho y una obligación social intrínsecamente relacionado con los derechos inherentes al ser humano, en la prestación de sus servicios personales, por lo que, la apropiación del concepto en la Corte Constitucional es satisfactorio.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado en razón de los conflictos jurídicos que abordan, respecto a contratistas, trabajadores y/o servidores públicos y a pesar de conocer sobre los conflictos en las relaciones de trabajo y las metas del ODS 8, a las que se ha obligado el Estado Colombiano, son pocas las sentencias proferidas respecto de los principios del trabajo decente.

Estas conclusiones ponen de manifiesto la limitaciones de las estrategias que busquen llevar a cabo los objetivos que se dirigen a formalizar el trabajo en Colombia y hacerlo decente desde la perspectiva de la apropiación en los entornos institucionales. El fomento de empleo y emprendimiento a la que se hacía mención, en el informe 2021 de los ODS, no se ha visto reflejado el progreso de las metas orientadas a la materialización del trabajo decente en Colombia, sumado a los pocos pronunciamientos y precedentes judiciales donde se reconozca la fuerza vinculante del Trabajo Decente como derecho, valor y como principio, pues esta función pública que cumple el Estado de administrar justicia es la competente para ello dentro la materia de resolución de conflictos, puesto que se encarga “de hacer efectivos los derechos, obligaciones, garantías y libertades para lograr la convivencia social”. Así las cosas, trabajo decente no solo significa fomentar empleo y emprendimiento, también es trabajo decente la protección y seguridad para todos los trabajadores en términos de dignidad y justicia dentro un marco jurídico que propicie la consecución de los fines del Estado colombiano, de manera que de presentarse conflictos entre empleador-trabajador-Estado la fundamentación fáctica, jurídica y probatoria de las decisiones judiciales debe partir de la noción de trabajo decente como manifestación de los Derechos Humanos y la Agenda 2030, fijadas para los Estados, acorde con el ODS 8 al momento de adoptar decisiones judiciales con *efecto erga omnes o inter partes* según la competencia asignada por la Constitución Colombiana. Surge entonces la necesidad de considerar el análisis de las instituciones como organizaciones atendiendo sus respectiva naturaleza bien sea en el sector público o privado para la implementación de las metas y los pilares del trabajo decente en las relaciones jurídicas y contractuales, con el fin de darle una implementación válida, legítima y eficaz a las metas del ODS 8 y con ello fomentar que las metas de trabajo decente sean apropiadas e implementadas por el contratante de los servicios, desde el contexto empresarial, de las autoridades Estatales y el propio trabajador, lo que implica el desarrollo de un nuevo concepto de trabajo, que reconozca el tripartismo de las relaciones y una perspectiva del contratante bajo los principios de coordinación económica y equilibrio social.

Referencias

- Becerra, X. (7 junio 2022). Según la Cepal, Colombia es el país donde más crecerían niveles de pobreza en 2022. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-el-pais-en-donde-mas-aumentarian-los-niveles-de-pobreza-durante-este-ano-3378484>
- Camargo, A. (2020). Gobernanza del trabajo decente. Perspectivas desde la seguridad y salud en el trabajo. Tesis doctoral upf/2020.Universitat Pompeu Fabra. Barcelona.
- CEPAL. (2018). Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/objetivos-desarrollo-milenio>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Art. 5 [Título preliminar]*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Consejo de Estado. (2019). *Sentencia 00716 de 2019* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100073>
- Constitución Política. (1991). *Art. 25 [Título II]*. Editorial Marfil.
- Corte Constitucional. (2002). *Sentencia C-107/2002*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/>
- Corte Constitucional. (2008). *Sentencia C-621/2008*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-621-08.htm>
- Corte Constitucional. (2014). *Sentencia C-593/2014*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>
- Corte Constitucional. (2016). *Sentencia T-546/2016*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-546-13.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2002). *Sentencia C-426/2002*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-426-02.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (2018). *Sentencia SL1450-2018*. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2018/SL1450-2018.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. (2021). *Sentencia SL415-2021*. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL415-2021.pdf>

- Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Informe de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Obtenido de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Informe%20ODM_ver%20final.pdf
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *CONPES 3918*. Obtenido de Estrategias para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%20micos/3918.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (2020). Obtenido de <https://ods.dnp.gov.co/es/data-explorer>
- Departamento Nacional de Planeación. (2021). *Informe anual de la implementación de los ODS en Colombia*. Obtenido de https://assets.ctfassets.net/27p7ivvbl4bs/7myPrzLxNgtrIV0ZZ9PLS6/4fcaa686e86371ab12de75c69f382571/2021-12-29_Informe_final_2021.pdf
- García, M.C., Garcés, S. (julio de 2022). Recuperado de: <https://www.revistacienciasinep.com/home/notas-sobre-un-estallido-social-en-colombia-el-paro-nacional-28a/>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente, conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, Recuperado de :<https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Guerra, P. (2011). *Sociología del Trabajo*. Editorial Kolping.
- Levaggi, V. (2004). *OIT*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo decente?: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Ley 100 de 1993. (23 de Diciembre de 1993). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. DO: 41.148.
- López-Mera, S. F. (2021). ¿Qué tan lejos están el ods #8 de Colombia? Una década de medición del trabajo decente. *Sociedad y Economía*(43). doi:<https://doi.org/10.25100/sye.v0i43.10914>
- Martínez, R. (2009). Los derechos sociales como Derechos Humanos y como derechos constitucionales. En: *Los derechos sociales como una exigencia de justicia*. España: Universidad de Alcalá.
- Morales, D.(2022). Más del 70% de la población colombiana sigue viviendo con menos de un mínimo al mes. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/economia/mas-de-70-de-poblacion-colombiana-sigue-viviendo-con-menos-de-un-minimo-al-mes-3355797>.

- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- OIT. (1999). *Memorias del Director General: Trabajo Decente*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT. (2020). *Entornos seguros y saludables*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf
- OIT. (s.f.). *Convenios de la OIT ratificados por Colombia*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::no:11200:p11200_country_id:102595
- ONU. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
- ONU. (2016). Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- ONU. (2021). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021_Spanish.pdf
- ONU. (2022). *Informe de los objetivos de desarrollo sostenible 2022*. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf
- PNUD. (2015). *Objetivos de desarrollo del Milenio Informe de 2015*. Obtenido de https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/archivos_usuario/publicaciones/undp-co-odminformeultimo-2015_2.pdf
- Portafolio (2022). Más de 500.000 niños están en condición de trabajo infantil en el país. En <https://www.portafolio.co/economia/empleo/trabajo-infantil-en-colombia-mas-de-500-000-ninos-en-esta-condicion-566819>
- Rama Judicial. (2003). Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1468683/estructura+y+funciones+de+la+administracion+de+la+justicia.pdf/d016a449-f9c7-44ed-b1fc-fbdac24b6575>
- Urbina, M., Jasso, L., Schiavon, R., Lozano, R., & Finkelman, J. (2017). La transición de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la perspectiva de los determinantes sociales de la salud y la equidad en salud. *Gaceta médica de México*, 153(6), 697-730. doi:<https://doi.org/10.24875/GMM.M17000017>

Upegui, A. , Martínez, C. (2021). Los Ninis: desempleo y brecha de género. Recuperado de: <https://razonpublica.com/los-ninis-desempleo-brecha-genero/>

Venezuela y Brasil tienen los salarios mínimos más bajos de América Latina, ¿cómo está Colombia?. (septiembre 9 de 2022). Recuperado de: <https://www.elcolombiano.com>