

## **Derechos fundamentales del trabajo.**

Veronica Usma Garzon

Instructor:

Paola Andrea Escobar Giraldo

Actividad de aprendizaje:

GA11-210201501-AA2-EV01

GA11-210201501-AA2-EV03

GA11-210201501-AA2-EV04

Ficha:2820835

Análisis y Desarrollo de software

Centro de comercio y servicios

Regional Bolívar

13/06/2025

**Evidencia de producto: GA11-210201501-AA2-EV01 sobre trabajo decente, ciudadanía laboral, derechos individuales y colectivos en el trabajo.**

1. Consulte información sobre el trabajo decente y el trabajo digno. Observe la presentación del video Trabajo decente que se encuentra en el componente formativo para contestar las siguientes preguntas:

**I. ¿Qué es trabajo decente?**

El trabajo decente es un concepto promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que hace referencia a oportunidades laborales productivas, justamente remuneradas, ejercidas en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Además, incluye el acceso a la protección social, los derechos laborales y el diálogo social.

**II. ¿Cuáles son los principios del trabajo decente?**

Los principios fundamentales del trabajo decente son:

- **Acceso al empleo:** Todas las personas deben tener oportunidades para trabajar.
- **Derechos en el trabajo:** Protección de los derechos laborales fundamentales.
- **Protección social:** Acceso a sistemas de seguridad social, salud, pensión, etc.
- **Diálogo social:** Participación de trabajadores y empleadores en decisiones laborales.
- **Equidad de género y no discriminación.**

### **III. ¿Cómo definiría trabajo digno?**

El trabajo digno es aquel que no solo cumple con las condiciones del trabajo decente, sino que también considera el reconocimiento humano del trabajador, su bienestar integral, su autorrealización y el sentido de justicia social. Implica que el empleo no sea solo un medio de subsistencia, sino también una forma de vivir con dignidad.

### **IV. ¿Por qué hablar de trabajo digno más allá de la noción de trabajo decente?**

Hablar de trabajo digno va más allá porque incorpora una mirada más humana y cultural. Mientras que el trabajo decente tiene un enfoque técnico y normativo, el trabajo digno considera la dimensión ética, emocional y social del empleo. Es decir, no basta con tener condiciones legales adecuadas; se necesita también que el trabajador se sienta valorado, respetado y realizado en su labor.

### **V. ¿Cómo influye la falta de trabajo con la pobreza, la violencia y la falta de desarrollo? Explique su respuesta.**

La falta de empleo limita el acceso a ingresos, lo cual perpetúa la pobreza y la exclusión social. Esta situación puede generar desesperanza, frustración y conflictos sociales, aumentando la violencia, el crimen o la migración forzada. Además, al no aprovechar el potencial humano, se retrasa el desarrollo económico, educativo y cultural de una sociedad.

### **VI. ¿Por qué el trabajo es un derecho humano fundamental?**

El trabajo permite a las personas satisfacer sus necesidades básicas, desarrollarse como individuos y participar en la vida social y económica de su territorio. Está consagrado en documentos como la Declaración Universal de los Derechos

Humanos, donde se establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones justas y favorables, y a protección contra el desempleo.

## **VII. ¿Cómo se lograría un mundo laboral con trabajo decente?**

Se lograría a través de políticas públicas integrales que fomenten el empleo formal y sostenible en las que se garanticen los derechos laborales y la seguridad social.

Además, se necesita promover la equidad y la inclusión. También fortaleciendo las instituciones de control y el diálogo entre trabajadores, empleadores y gobiernos.

## **VIII. ¿Qué principios promueve la OIT en el mundo del trabajo?**

La OIT promueve los siguientes principios fundamentales:

- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso.
- Abolición del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- Promoción del empleo productivo y trabajo decente para todos.
- Protección social y diálogo social efectivo.

**Evidencia de conocimiento: GA11-210201501-AA2-EV03 sobre la negociación colectiva.**

### **I. ¿Qué tipos de negociación existen?**

Existen varios tipos de negociación, pero en el contexto laboral, se destacan principalmente:

- **Negociación colectiva a nivel de empresa:** Se da entre los representantes de los trabajadores y el empleador de una sola empresa.
- **Negociación colectiva a nivel sectorial o de rama:** Involucra a sindicatos y asociaciones de empleadores en un sector específico (por ejemplo, salud, educación, transporte).
- **Negociación colectiva a nivel nacional:** Incluye a organizaciones sindicales y empleadores a nivel país, y puede tratar temas generales como salarios mínimos o políticas laborales nacionales.

Además, desde el enfoque técnico, los tipos de negociación pueden clasificarse como:

- **Negociación distributiva:** Cada parte busca maximizar sus beneficios, común en negociaciones salariales.
- **Negociación integradora:** Se busca una solución beneficiosa para ambas partes (ganar-ganar), promoviendo la cooperación.

## II. ¿Cuáles son las características de la negociación colectiva?

Las características de la negociación colectiva son:

- Es un proceso voluntario entre empleadores y trabajadores o sus representantes.
- Tiene como objetivo llegar a acuerdos sobre condiciones de trabajo (salarios, jornada, beneficios, etc.).
- Requiere diálogo, respeto mutuo y buena fe de ambas partes.

- Puede terminar en la firma de un convenio colectivo, que tiene fuerza legal.
- Fortalece la representación sindical y la participación democrática en el mundo laboral.

### **III. ¿Cuál es la finalidad de la negociación colectiva?**

La finalidad principal es regular las condiciones laborales y de empleo de manera consensuada, equilibrando los intereses de empleadores y trabajadores. En los que sus objetivos son la mejora del bienestar de los trabajadores, promover la justicia social y la paz laboral, establecer reglas claras que eviten conflictos y garantizar un entorno laboral justo, seguro y digno.

### **IV. ¿Qué promueve la OIT respecto a la negociación colectiva?**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve:

- La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, establecidos en el Convenio 98.
- El fortalecimiento de los sindicatos y el respeto por sus funciones en la defensa de los derechos laborales.
- El diálogo social como base para una gobernanza laboral democrática y estable.
- La negociación en condiciones de igualdad, sin interferencias o represalias.
- El desarrollo de políticas que fomenten el uso efectivo de la negociación colectiva como instrumento de justicia social.

## **Evidencia de conocimiento: GA11-210201501-AA2-EV04 sobre la huelga**

### **I. ¿Qué es el derecho a la huelga?**

El derecho a la huelga es una garantía fundamental de los trabajadores para interrumpir colectivamente sus labores como medida de presión frente al empleador, generalmente con el objetivo de mejorar condiciones laborales, exigir el cumplimiento de derechos o apoyar reivindicaciones sindicales. Es una herramienta legítima de protesta y negociación en el marco de las relaciones laborales.

### **II. ¿Cuáles son las condiciones para el ejercicio del derecho a la huelga?**

Las condiciones pueden variar según el país, pero en general incluyen:

- Que sea pacífica, no debe implicar violencia, sabotaje o destrucción de bienes.
- Convocada por una organización sindical o asamblea de trabajadores.
- Que se hayan agotado previamente las vías de conciliación o negociación colectiva.
- En muchos países, se debe notificar con anticipación al empleador o autoridad competente.
- Que no afecte servicios esenciales de forma desproporcionada, como salud, agua o energía, salvo que se garantice un mínimo de funcionamiento.
- Debe respetar los procedimientos establecidos en la legislación nacional para ser considerada legítima.

### **III. ¿Cuáles son las normas nacionales e internacionales que amparan el derecho a la huelga?**

Las normas que ampara el derecho a la huelga son:

### **Normas internacionales:**

- **Convenio 87 de la OIT:** Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- **Convenio 98 de la OIT:** Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- **Comité de Libertad Sindical de la OIT:** Ha afirmado reiteradamente que la huelga es un elemento esencial del derecho de los trabajadores.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8):** Reconoce el derecho de huelga.

### **Normas nacionales (ejemplo Colombia):**

- **Artículo 56 de la Constitución Política:** Reconoce el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales.
- **Código Sustantivo del Trabajo (Título XIII):** Regula el procedimiento legal para declarar y llevar a cabo una huelga.
- **Sentencias de la Corte Constitucional:** Han protegido el derecho a la huelga como un pilar de la democracia y los derechos laborales.