**FORMATO PARA EL DESARROLLO DE COMPONENTE FORMATIVO**

| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Transversal - Derechos fundamentales del trabajo. |
| --- | --- |

| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 01 |
| --- | --- |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Derechos fundamentales del trabajo. |
| BREVE DESCRIPCIÓN | En los distintos procesos del desarrollo de la humanidad, el trabajo ha ejercido un papel determinante, como factor clave en la construcción de las relaciones sociales, de habilidades individuales y colectivas, de la promoción de la dignidad humana.  Pero, ¿qué tanto se reconocen los derechos del trabajo en la actualidad? ¿Se respetan y reconocen los derechos del trabajo en los modelos productivos que se desarrollan en la región y el país?  Por consiguiente se ofrecerán los elementos de análisis, para que como aprendices construyan su propia lectura sobre el papel del trabajo en su vida diaria y la forma como se reconocen o no los derechos que emergen de las relaciones de trabajo. |
| PALABRAS CLAVE | Dignidad, principios, nación, patria, pueblo, Estado, poder, ordenamiento jurídico, bloque constitucional, sindicato. |

| COMPETENCIA | 210201501- Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | * 210201501-01- Reconocer el trabajo como factor de movilidad social y transformación vital con referencia a la fenomenología y a los derechos fundamentales en el trabajo. * 210201501-02- Valorar la importancia de la ciudadanía laboral con base en el estudio de los derechos humanos y fundamentales en el trabajo. * 210201501-03- Practicar los derechos fundamentales en el trabajo de acuerdo con la constitución política y los convenios internacionales. * 210201501-04- Participar en acciones solidarias teniendo en cuenta el ejercicio de los derechos humanos, de los pueblos y de la naturaleza. |
| --- | --- | --- | --- |

| ÁREA OCUPACIONAL | No aplica. |
| --- | --- |
| IDIOMA | Español |

1. **TABLA DE CONTENIDO:**

Introducción

1. Trabajo, sociedad y dignidad humana
   1. La democracia.
   2. Derechos humanos.
   3. Constitución política de Colombia.
   4. El trabajo como derecho humano fundamental
   5. Los derechos del trabajo y en el trabajo
2. Ciudadanía laboral
   1. Función social del trabajo
   2. Derechos relacionados con el trabajo
   3. Concepto de trabajo
   4. Convenio colectivo
   5. Libertad sindical.
   6. La negociación colectiva
   7. Organizaciones sindicales
3. Mecanismos de materialización de los derechos fundamentales
   1. La acción de tutela.
   2. El derecho de petición.
   3. Acción de cumplimiento.
   4. Acciones populares y de grupo.
   5. Mecanismos legales de protección de derechos laborales.
4. Desarrollo para una vida digna
5. **DESARROLLO DE CONTENIDO:**

**Introducción**

Entre las Centrales de trabajadores y el gobierno nacional se llegó al acuerdo de incorporar en los programas de formación que imparte el SENA, el desarrollo de capacidades entorno al ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, la política pública del trabajo decente y la construcción de una ciudadanía activa, consciente, participativa e incidente, como expresión tangible de las aspiraciones humanísticas que trascienda la mera información hacia niveles de pensamiento y acción complejas, autónomas y propositivas, como parte constitutiva del desarrollo integral del trabajador.

Dicho acuerdo se expresa en el marco de la Constitución Política y los Convenios Internacionales que posibilite a la persona el empoderamiento en sus relaciones laborales y ciudadanas respecto del ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo. Otorgando una comprensión básica acerca de la importancia, de un estado social de derecho, de las garantías ciudadanas, deberes y responsabilidades para el ejercicio pleno de la Ciudadanía Laboral.

Esta competencia se enmarca en la evolución histórica y defensa de los derechos laborales que señala el camino a una visión integradora del trabajador en el mundo y con el mundo, hecho que genera una dinámica multidimensional, es decir: antropológica, política, social, ecológica, cultural y económica, todo ello en mutua interdependencia, la que brinda un sentido de optimismo acerca del devenir humano y del planeta.

La intencionalidad específica es que en el marco de los Derechos Fundamentales en el trabajo la persona ejerza la Ciudadanía Laboral valorando sus principios fundamentales y apropiando las herramientas que le permitan protegerla y defenderla

1. **Trabajo, sociedad y dignidad humana**

La dignidad como valor intrínseco de la persona, por lo que permite no obedecer a ninguna otra ley salvo que ésta máxima se convierta al mismo tiempo en una ley universal frente a los demás, reconociendo a cada ser racional el mismo valor bajo la determinación consistente en que cada uno debe tenerse a sí mismo como un fin y no como un simple medio. Bajo estas premisas, se plantea la dignidad como base fundamental de los derechos humanos.

Los distintos conflictos y guerras a lo largo de la historia de la humanidad, han traído como consecuencia las violaciones a los derechos humanos, impulsando la reflexión ante la necesidad inminente del reconocimiento, tanto de la dignidad como de los derechos humanos, generando un desarrollo en el devenir histórico de formas y mecanismos como garantías para proteger y sancionar su efectivo cumplimiento.

* 1. **La democracia**

Término referido para designar a una de las formas de gobierno en que puede ejercerse el poder político del y para el pueblo, siendo la democracia la forma de gobierno de las mayorías o los muchos, a diferencia de las monarquías o las aristocracias.

Es entonces que, según Hoyos Morales (como se citó en Pares Fundación pares y reconciliación, 2019)

El sindicalismo es fundamental para la democracia por varias razones: primero porque, precisamente, en la democracia lo que se busca es que haya un equilibrio de poderes, que el Estado no tenga mucha más fuerza que los ciudadanos, y que los ciudadanos tengan mecanismos para reclamar sus derechos, y es a través de las organizaciones sindicales como se expresa ese mecanismo de control, es decir, la fuerza y el poder del Estado y de las empresas frente a la fuerza y el poder de los ciudadanos para reclamar sus derechos laborales. Es un equilibrio, un contrapeso frente al poder de las empresas en una democracia (párr.6). Es a través de la organización sindical que en Colombia históricamente, no sólo se reclama el derecho a un mejor salario, a un salario justo, a jornadas de trabajo justas, sino que los sindicalistas en Colombia han dado una pelea más allá.

* 1. **Derechos humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia, elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales. Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 como un ideal común para todos los pueblos y naciones.

En Colombia la Corte Constitucional en la sentencia T-401 de 1992 plantea en sus fundamentos jurídicos, que la dignidad humana “[…] es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del sistema de derechos y garantías contemplado en la Constitución y se la considera como principio fundante del Estado, que tiene valor absoluto no susceptible de ser limitado ni relativizado bajo ninguna circunstancia,[de manera que] “(…) el respeto de la dignidad humana debe inspirar todas las actuaciones del Estado […]” y, por tanto, la integridad del ser humano se constituye en razón de ser, principio y fin último de la organización estatal.

El Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos –Planedh- nos recuerda que la jurisprudencia de la Corte define tres lineamientos claros y diferenciables en relación con la dignidad humana: “(…)

1. La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera)
2. La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien)
3. La dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones) (…)”

Así, desde el mismo enunciado normativo la dignidad humana es entendida como valor, como principio constitucional y como derecho fundamental autónomo.

En el mismo sentido, la educación debe ser un proceso basado en el respeto de los derechos y la dignidad humana. Tal como lo plantea la Ley General de Educación, la educación “(…) se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, La dignidad humana de sus derechos y de sus deberes”. Ello nos exige ambientes de aprendizaje participativos y respetuosos de los derechos humanos, requiere del “[…] compromiso de reconocer y respetar los derechos humanos de los niños [y de todos los actores de la comunidad educativa] […] comprendiendo el respeto de su identidad, su autonomía y su integridad […]”. MAGISTRADO CIFUENTES MUÑOZ, Eduardo. Colombia (1992). Corte Constitucional: Sentencia T-401/92. Bogotá.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática visualizar el siguiente video: declaración Universal de Derechos Humanos |
| https://www.youtube.com/watch?v=u6rTKLa1RJk |

* 1. **Constitución política de Colombia.**

El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la Constitución política de Colombia de 1991 vigente hasta la actualidad.

A partir de lo preceptuado en el Artículo 93 de la Constitución de 1991, la jurisprudencia de la Corte Constitucional construyó el concepto de bloque de constitucionalidad, según el cual en el ordenamiento jurídico deben prevalecer los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos cuya limitación está prohibida en los Estados de excepción, como los convenios de la OIT y las recomendaciones de sus órganos de control. ((Corte Constitucional (como se citó en La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia, 2017))

En consecuencia, la fuente principal del ordenamiento laboral colombiano es la Constitución Política, que instituye en su Artículo 2 que los fines esenciales del Estado son proteger la vida, la honra, los bienes, las creencias y libertades de las personas residentes en Colombia. Más adelante señala: *Artículo 38, los derechos de asociación; Artículo 39, el derecho de asociación sindical y reconocimiento sin intervención del Estado; Artículo 53, los derechos de los trabajadores; Artículo 55, negociación colectiva; Artículo 56, derecho de huelga; Artículo 57, participación de los trabajadores en la gestión de empresa*.

De lo anterior se deduce que el derecho del mundo del trabajo en Colombia debe ser leído, interpretado y analizado a partir de las Cartas sociales de derechos humanos del Sistema de Naciones Unidas, que incluye a la OIT y al Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Como exigencia democrática, la Constitución Política de Colombia consagra la libertad de las organizaciones sindicales. Solo así se logra compensar y eliminar la desigualdad social, mediante el ejercicio del derecho de asociación sindical.

En tal sentido, el derecho del trabajo debe expulsar la larga sombra de la codificación, para entrar a un nuevo derecho laboral con justicia social. Si esta justicia no existe, el neoliberalismo congelará cada día más las condiciones generales de trabajo y conformará un sistema laboral complejo pretendidamente ajeno a la justicia social, con claras tendencias a un sistema neocorporativo. Sin embargo, al violentar los derechos laborales, desintegrar los derechos sociales, proscribir y aniquilar los sindicatos y la autonomía colectiva del trabajo, no habrá otra reacción que la resistencia obrera y la lucha sindical.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática hacer la lectura del documento: La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. |
| <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf> |

* 1. **El trabajo como derecho humano fundamental**

En primer lugar, se busca reconocer el trabajo como derecho fundamental, en su relación con la satisfacción de las necesidades básicas humanas, el desarrollo de la persona y la consolidación de la democracia. Socialmente se han diferenciado los espacios en los cuáles se realiza el trabajo y se les asigna distinto valor. El trabajo productivo, realizado por hombres en su mayoría, los ha puesto en el lugar de proveedores gracias a la remuneración recibida por el mismo, se ubica en el espacio público y las relaciones sociales, en correspondencia directa con la empresa o empleador/a. Por su parte, al trabajo reproductivo, casi siempre desempeñado por mujeres, se le atribuye el espacio privado, el hogar y las actividades que corresponden a la crianza y cuidado de la familia y de las personas desprotegidas, éste trabajo, aunque aporta igual o mayor contribución al bienestar social y económico, no ha sido lo suficientemente valorado. (Didácticas para la ciudadanía laboral, Escuela Nacional Sindical, 2011).

**Dimensiones del trabajo**

“El trabajo tiene una dimensión objetiva como acción y producto, también subjetiva como proyecto y reconocimiento social” (Cardona y Vera, 2003). Las relaciones que tejen las personas con respecto al trabajo, son el sustento de la configuración de la identidad colectiva e individual, las personas identifican su rol social en comparación con su quehacer, es así como se hace la división social del trabajo. Por este motivo, el trabajo también es eje estructurante de jerarquías y poderes. La relación trabajo/capital y el valor de cambio, tiene estrecha relación con el acceso a esferas como la cultura, la educación y la satisfacción de necesidades, esto significa que la remuneración por el trabajo realizado mejora la calidad de vida y que la valoración social y económica del mismo dignifica la vida de las personas trabajadoras.

Por tanto, las diferencias entre trabajo y empleo pueden conceptuarse como: el trabajo transforma recursos y les da valor social, el empleo se mezcla en la relación con el capital, es decir, ya no es una producción social de transformación, sino de flujo de capitales. El/la empleado/a tiene un rol determinado de su quehacer social, el trabajo por su parte es una acción que es o no remunerada, mientras el empleo está inmerso en una relación contractual, el trabajo es la posibilidad de creación y transformación de todas las personas.

El sistema económico capitalista de libre mercado ha cambiado el trabajo, desde la flexibilización laboral, deja de ser el esfuerzo aunado para el logro de un objetivo de desarrollo económico y social, y se convierte en la búsqueda individual por la supervivencia. La precariedad laboral elimina los derechos fundamentales y despoja al trabajo de su potencia para la autorrealización y la emancipación propia de la persona trabajadora. El capitalismo ha convertido a los/as trabajadores/as en seres desprotegidos social, económica y culturalmente con manifestaciones como el subempleo y la informalidad.

| Enlace a |
| --- |
| Insertar video |
| Anexo\_DH\_fundamentales\_trabajo |

* 1. **Los derechos del trabajo y en el trabajo**

La relación del derecho al trabajo con la vida social, económica, política y cultural de las personas constituye el núcleo de desarrollo de su autonomía y en razón de esto el trabajo puede ser definido como un derecho fundamental, integrante de los derechos de segunda generación denominados Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) Desde mediados de 1980 se inicia en Colombia, como en otras partes del mundo, el desmonte paulatino del modelo de trabajo protegido. Este esquema surgido luego de la segunda guerra mundial en el marco de una política proteccionista y de expansión del mercado interno, incentiva el desarrollo de la industria manufacturera colombiana (Didácticas para la ciudadanía laboral, Escuela Nacional Sindical, 2011).

La protección del mercado interno, de sus industrias y del trabajo formal se caracteriza por la creación de nuevas empresas y la promoción de su crecimiento, derivado de ello se produce la ampliación del trabajo formal protegido y una proporción de las personas en edad de trabajar encuentran un mecanismo de acceso a los derechos sociales: salud, pensión, vivienda, recreación, que así mismo significa trayectorias laborales estables y de larga duración.

Si bien este tipo de empresas absorbe sólo a una parte modesta de la población económicamente activa, su existencia se asocia a la configuración de un ideal de trabajo estable y bien remunerado. Tal ideal también es el referente de los empleados directos del Estado. Desde mediados de 1980 la posibilidad de acceder a ese derecho es cada vez más incierta, como resultado del aumento del subempleo, la subcontratación y la desregulación laboral.

Las dinámicas económicas recientes ligadas a mercados abiertos y altamente competidos son el marco en que cambia el mundo del trabajo, donde el predominio del mercado como mecanismo de coordinación social obedece a un cambio político estructural en el que el estado social y de derecho pierde vigencia y centralidad. Son economías con alta incidencia y peso del sector financiero.

La división internacional del trabajo se basa en el valor agregado, patentes, diseños y comercialización. El crecimiento económico no es sinónimo ni de más ni de mejores empleos, y el aparato productivo no absorbe toda la mano de obra necesitada de empleo. El modelo empresarial útil a esta dinámica se basa en el autocontrol, el uso intensivo de tecnologías de información y comunicación, en nuevas formas de organizar la producción y en otro tipo de trabajador/a. Se hace el tránsito del modelo industrialista, verticalidad, jerarquización, homogeneidad, externalidad, disciplina, hacia horizontalidad, voluntad individual, diversidad, particularidad. Menos vigilancia directa y más autorregulación de trabajadores y trabajadoras. Valores e imaginarios se difunden alrededor de las dinámicas económicas y empresariales que niegan la ciudadanía en el trabajo. Hay una marcada tendencia a creer que tener trabajo no es un derecho sino un privilegio. La dificultad de acceder a un trabajo implica que exigir derechos dentro de este mundo sea desconsiderado y riesgoso. A ello se suma un clima de atomización e individualismo, la competitividad y búsqueda del éxito individual y el percibirse más como consumidores que como ciudadanos y ciudadanas.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática hacer la lectura del siguiente anexo: cambios en el mundo del trabajo (Anexo\_cambios\_en\_el\_mundo\_del\_trabajo)  Anexo\_DERECHOS\_LABORALES.pdf |

1. **Ciudadanía laboral**

Según Alonso, (como se citó en Escuela Nacional Sindical, 2011) La ciudadanía laboral entendida como el reconocimiento de los derechos laborales y el trabajo como centro de la vida social, económica y política, deriva en la integración del conflicto social y de ciudadanía total de manera orgánica (Alonso, 2007), lo que da a la ciudadanía un matiz de demanda, lucha y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en la sociedad.

| Enlace a… |
| --- |
| Anexo\_TRABAJO Y CIUDADANÍA |

* 1. **Función social del trabajo**

Para Ramírez, (2015) Los derechos relacionados directamente con el trabajo son como la relación transformadora entre las personas y el mundo, la naturaleza y el entorno, es decir, la cotidianidad de las personas está configurada en buena medida por el trabajo, o mejor, por las condiciones de protección o no en el que se realiza. Es importante destacar la interrelación que tienen las condiciones de y en el trabajo con los principios de justicia social y la paz mundial, las necesidades humanas y las posibilidades de autorrealización. Según lo que se ha expuesto, el trabajo protegido tiene relación directa con la dignidad humana, contribuye a crear las condiciones materiales para vivir bien, habilita medios y escenarios para la realización personal de acuerdo a un proyecto de vida deseable y por último aporta a la democracia y la igualdad en tanto el trabajo se realice en ambientes participativos, respetuosos de la diferencia donde las personas sean valoradas y tenidas en cuenta sin discriminación alguna.

| Vídeo |
| --- |
| Anexo\_trabajo decente-oit |

* 1. **Derechos relacionados con el trabajo**

Los derechos relacionados directamente con el trabajo son: el derecho al trabajo; la abolición de la esclavitud, servidumbre o cualquier forma de trata de personas, trabajo forzoso u obligatorio; el ejercicio del trabajo en condiciones de libertad, legalidad y libre escogencia; la posibilidad de acceso a servicios gratuitos de empleo, la formación para el trabajo y la protección contra el desempleo (Didácticas para la ciudadanía laboral, .2011).

De éstos, se derivan otros como condiciones justas y equitativas en el trabajo en términos de la jornada, la remuneración, las vacaciones y tiempos de descanso, la protección en trabajos insalubres o peligrosos, la salud ocupacional, la vinculación a la seguridad social, la protección especial a mujeres y jóvenes, el derecho de pensión, la licencia de maternidad, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los derechos básicos y la primacía de la realidad sobre las formalidades, así como el derecho de asociación y sindicalización. Para lo cual le invitamos a ver el siguiente vídeo:

| Vídeo |
| --- |
| Anexo\_Derechos laborales individuales  Anexo\_Los\_derechos\_fundamentales\_en\_el\_trabajo |

Una de las principales luchas de los movimientos sociales, a la cabeza el movimiento de mujeres, es el derecho al acceso en condiciones de no discriminación y de igualdad de oportunidades, en términos de la remuneración y oportunidades. Junto a esta nueva exigencia laboral se encuentra la protección de las personas jóvenes que trabajan y la erradicación del trabajo infantil.

En consecuencia se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundada en 1919, es la única superviviente del Tratado de Versalles que estableció la Sociedad de Naciones, y se convirtió en el primer organismo especializado de la ONU en 1946.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática visualizar el siguiente video sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como único organismo tripartito de la ONU que reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros para elaborar normas, formular políticas y establecer programas que promuevan el trabajo decente para todos. |
| https://www.youtube.com/watch?v=VzXwkDHtRXc |

* 1. **Concepto de trabajo**

El trabajo, además de ser actividad creativa y transformadora, es la posibilidad que tiene cada ser humano para su autorrealización y el fortalecimiento de las relaciones sociales, así mismo su desempeño como ser social se cristaliza tanto en el trabajo productivo como en el reproductivo. Por tal motivo, el trabajo tiene distintas dimensiones: social, económica, cultural, sexual y espacio/temporal (Didácticas para la ciudadanía laboral, 2011).

| Enlace a |
| --- |
| Vídeo |
| Anexo\_evolucion\_historica\_del\_trabajo |

* 1. **Convenio colectivo**

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los mismos. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.), esto último, como se expresa en (Didácticas para la ciudadanía laboral, .2011).

Le invitamos a visualizar el video a continuación que ilustra sobre el convenio colectivo laboral:

| Vídeo |
| --- |
| Colocar un llamado a la acción que lleve a este link https://www.youtube.com/watch?v=y2nPDbPtgzs  Anexo\_Sobre prestaciones sociales y obligaciones economicas del empleador |

* 1. **Libertad sindical**

La libertad sindical es un derecho humano y fundamental que permite a los trabajadores la defensa y promoción de sus derechos para asegurar condiciones dignas de salario, de vida y de trabajo. Es un derecho humano porque es consustancial a la dignidad en el trabajo y porque es una condición indispensable para el progreso económico y social. Su incumplimiento por parte de los empleadores y del gobierno puede ser denunciado ante organismos nacionales e internacionales

| Llamado a la acción a |
| --- |
| Para profundizar sobre el tema en mención consulte la guía conductas atentatorias contra el derecho de asociación sindical del Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se encuentra a continuación: |
| Anexo\_Libertad\_Sindical |

| Te invitamos a visualizar los siguientes video: |
| --- |
| Anexo\_La\_Libertad\_Sindical\_Un\_derecho\_fundamental(OIT)  Anexo\_Que\_es\_un\_sindicato\_CF |

* 1. **La negociación colectiva**

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT (1976) como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. El contrato colectivo se define en la Recomendación núm. 91 como:

Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (p.95)

| Las normas Nacionales e internacionales que amparan la negociación Colectiva: |
| --- |
| * Constitución política, artículo 19, artículo 60 y artículo 62. |
| * Código del trabajo, artículo 303 y siguientes |
| * Convenio OIT No. 98 (Derecho de sindicación y Negociación Colectiva) |

| Visualiza los siguientes videos que ampliar su conocimiento de la temática |
| --- |
| Anexo\_La\_negociacin\_colectiva\_-\_parte\_1  Anexo\_La\_negociacin\_colectiva\_-\_parte\_2 |

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática hacer la lectura de los siguientes anexos |
| Anexo\_negociacion\_colectiva  Anexo\_negociacion\_colectiva\_s xxi  Anexo3\_NegociacioncolectivaOIT  Anexo\_importancia Negic colectiva |

* 1. **Organizaciones sindicales.**

La Constitución de 1991, en su artículo 39, establece el derecho de asociación sindical, de acuerdo con el cual se garantiza a los trabajadores y a los empleadores el derecho de constituir organizaciones sindicales sin intervención del Estado, reflejando los principios y garantías establecidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT. La Carta Fundamental ha determinado, de igual manera, que los sindicatos pueden establecer libremente las reglas de su estructura interna y funcionamiento; y se les ha reconocido la personería jurídica de manera inmediata.

Al desarrollar este precepto constitucional, la Corte, ha establecido que la función que cumplen las organizaciones sindicales, de defender los intereses de la clase obrera, constituye una de los fundamentos del Estado Social de Derecho, pues los sindicatos se constituyen en el único intermediario idóneo entre los trabajadores individualmente considerados y los empleadores.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática hacer la lectura de la guía OIT conductas atentatorias derecho de asociación sindical |
| Anexo\_GUIA OIT CONDUCTAS ATENTATORIAS DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL |

Entre ellos también se encuentra el derecho a la huelga. Razón por la cual se le sugiere hacer lectura del siguiente anexo “Apuntes sobre el derecho de huelga en Colombia”

| Anexo |
| --- |
| anexo\_LOPEZ-MORENO- derecho a huelga  Anexo\_Huelga-Derecho- OIT.pdf |

1. **Mecanismos de materialización de los derechos fundamentales**

Son los mecanismos creados por la Constitución Nacional de Colombia para garantizar los derechos de los ciudadanos. Estos son:

* 1. **La acción de tutela**

La acción de tutela es un mecanismo que tiene por objeto la protección de los derechos constitucionales fundamentales, aún aquellos que no se encuentren consagrados en la constitución, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. El fallo que se produce de esta acción es de inmediato cumplimiento. Se encuentra consagrada en el Art. 86 de la Constitución Nacional y ha sido reglamentada por los decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000.

**¿Cuándo Procede?**

Cuando resulten vulnerados o amenazados los derechos constitucionales fundamentales, aun aquellos que no se encuentren textualmente consagrados en la constitución, pueden invocarse aduciendo una conexidad con los derechos fundamentales, por la acción u omisión de cualquier autoridad pública.

Cuando no haya ningún otro medio que permita proteger el derecho.  Aunque es procedente la tutela en aquellas circunstancias en las cuales se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, aun cuando existan otros medios de protección.

Cuando por acción u omisión de un particular en el caso que éste preste un servicio público, o cumpla funciones públicas.

Cuando el actor se encuentre en situación de indefensión o subordinación respecto del particular contra quien se interpone la acción de tutela.



Nota. https://bit.ly/3kQJkM7

* **¿Qué derechos protege la acción de tutela?**

La acción de tutela protege los derechos fundamentales. Algunos de éstos derechos fundamentales son la vida, la integridad personal, la igualdad, el reconocimiento de la personalidad jurídica, la libertad de conciencia, de religión, de expresión, de circulación, de escogencia de profesión u oficio, de enseñanza y aprendizaje y de investigación y de cátedra, los derechos a la honra y al buen nombre, al debido proceso, a la defensa y a elegir y a ser elegido. También son derechos fundamentales el derecho de petición (ya estudiado) de asociación y los derechos de los niños.

* **¿Cuál es el término que el juez tiene para resolver la solicitud de tutela?**

En ningún caso podrán transcurrir más de 10 días entre la solicitud de tutela y su resolución

* **¿Cómo se debe presentar la acción de tutela?**

La acción de tutela se puede presentar tanto de forma verbal como escrita. Puede presentarse en nombre propio o en nombre de la persona perjudicada. No es necesario recurrir a un abogado para presentar la acción.

La tutela puede presentarse verbalmente en los siguientes casos:

  Cuando el solicitante no sabe escribir

  Cuando sea menor de edad

  Cuando exista urgencia de protección.

* **¿Ante quién se presenta la acción de tutela?**

La acción de tutela se puede interponer, en principio, ante cualquier juez que tenga jurisdicción en el lugar de los hechos que causan la amenaza o la vulneración del derecho. Sin embargo existen unas reglas de competencia establecidas por el Decreto 1382 de 2000, que durante algún tiempo fueron inaplicadas por la Corte Constitucional, pero que ahora son de obligatorio cumplimiento.

Dichas competencias se establecen de la siguiente manera: Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad pública del orden nacional, salvo lo dispuesto en el siguiente inciso, serán repartidas para su conocimiento, en primera instancia, a los tribunales superiores de distrito judicial/ administrativo y consejos seccionales de la judicatura.

1.    A los jueces de circuito o con categoría de tales, le serán repartidas para su conocimiento, en primera instancia, las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier organismo o entidad del sector descentralizado por servicios del orden nacional o autoridad pública del orden departamental.

2.    A los jueces municipales les serán repartidas para su conocimiento en primera instancia, las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad pública del orden distrital o municipal y contra particulares.

3.    Cuando la acción de tutela se promueva contra más de un  
funcionario o corporación judicial, le será repartida al respectivo  
superior funcional del accionado. Si se dirige contra la Fiscalía  
General de la Nación, se repartirá al superior funcional del juez al  
que esté adscrito el fiscal.

* **¿Quién puede interponer la acción?**

La persona que considere que sus derechos fundamentales se encuentren vulnerados o amenazados y/o por intermedio de apoderado judicial, el defensor del pueblo y el personero.

A continuación puede consultar el formato de acción de tutela:

| Llamado a la acción |
| --- |
| Anexo\_Formato\_Acción\_de\_Tutela |

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática puede hacer la lectura del texto: mecanismos constitucionales y legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de la Escuela de Liderazgo Sindical Democrático en su página 12. |
| https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/Escuela-de-Liderazgo-Sindical-Democr%C3%A1tico-Mecanismos-Const-y-Legales-para-la-def-de-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-2007.pdf |

* 1. **El derecho de petición**

Es un derecho fundamental que consiste en la facultad que tiene toda persona de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, por motivos de interés general o particular, y de obtener pronta resolución. También procede contra particulares, para garantizar los derechos fundamentales, o cuando ejerzan funciones públicas, o cuando presten servicios públicos, o frente a quien el peticionario se encuentre en estado de subordinación (empleador)

Para profundizar sobre estos temas le invitamos a visualizar los siguientes videos:

| Vídeos |
| --- |
| Anexo\_ Derecho de Petición |
| Anexo\_derecho de peticion y accion de tutela |

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática puede hacer la lectura del texto: mecanismos constitucionales y legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de la Escuela de Liderazgo Sindical Democrático en su página 11. |
| https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/Escuela-de-Liderazgo-Sindical-Democr%C3%A1tico-Mecanismos-Const-y-Legales-para-la-def-de-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-2007.pdf |

* 1. **Acción de cumplimiento**

La acción de cumplimiento es el instrumento directo y rápido con el que cuentan todas las personas, asociaciones, sociedades y fundaciones para exigir que se hagan efectivos los deberes que surgen de las leyes y de las decisiones provenientes de la administración que no han sido cumplidos en virtud de la negligencia de las autoridades públicas.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática puede hacer la lectura del texto: mecanismos constitucionales y legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de la Escuela de Liderazgo Sindical Democrático en su página 14. |
| https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/Escuela-de-Liderazgo-Sindical-Democr%C3%A1tico-Mecanismos-Const-y-Legales-para-la-def-de-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-2007.pdf |

* 1. **Acciones populares y de grupo**

Consiste en la posibilidad que tienen todas las personas de solicitar la protección de los derechos e intereses colectivos, relacionados con el patrimonio, el espacio, la seguridad y la salubridad públicos, la moral administrativa, el ambiente, la libre competencia económica y otros derechos de similar naturaleza.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática puede hacer la lectura del texto: mecanismos constitucionales y legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de la Escuela de Liderazgo Sindical Democrático en su página 16. |
| https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/Escuela-de-Liderazgo-Sindical-Democr%C3%A1tico-Mecanismos-Const-y-Legales-para-la-def-de-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-2007.pdf |

* 1. **Mecanismos legales de protección de derechos laborales**

El estado Colombiano preserva la protección a los derechos de los trabajadores a través de los mecanismos legales de protección tales como: la conciliación como alternativa de protección de derechos desde la resolución de conflictos (ley 23/91, ley 446/98, decreto 2511/98, decreto 1818/98, ley 640/01 y artículos 19-22 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social —CPTy SS) la demanda laboral y el arbitramento.

| Enlace a |
| --- |
| Para profundizar esta temática puede hacer la lectura del texto: mecanismos constitucionales y legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores de la Escuela de Liderazgo Sindical Democrático en su página 20. |
| https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/Escuela-de-Liderazgo-Sindical-Democr%C3%A1tico-Mecanismos-Const-y-Legales-para-la-def-de-los-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores-2007.pdf |

1. **Desarrollo para una vida digna**

| Vídeo |
| --- |
| Anexo\_DERECHO a la SOLIDARIDAD |

| Vídeo |
| --- |
| Anexo\_derechos de tercera generacion |

Según Marquardt (2009):

El Estado Democrático reposa en la soberanía popular, y esta debe entenderse como un procedimiento igualitario de formación del poder con base en el predominio del principio de la mayoría.

Frente al concepto de Democracia podemos decir que se identifica con el bien absoluto, entendido en la perspectiva popular como el autogobierno del pueblo. Rousseau es el pensador político que rein- troduce este concepto de Democracia. Su primera experiencia política ocurre en la Revolución Francesa junto con un concepto burgués de libertad y supone la identidad de gobernantes y gobernados, ya que somos libres en tanto nos damos las leyes que obedecemos.

---------

Hasta mediados del siglo XIX, el concepto de Democracia es unívoco y tajante, significando gobierno del pueblo por el pueblo desde el supuesto que la libertad de gobernarse a sí mismo sólo se puede alcanzar con la igualdad. La libertad entendida como autonomía responsable es inconcebible sin la igualdad social. Estado Social La historia de la realización del concepto de Estado Social tuvo su punto de partida en el imperio alemán con sus tradiciones.

El Estado bienestar surgió a principios de siglo en Europa como respuesta a las demandas sociales; el movimiento obrero europeo, las reivindicaciones populares provenientes de las revoluciones Rusa y Mexicana, y las innovaciones adoptadas durante la república de Weimar, la época del New Deal en los Estados Unidos, sirvieron para transformar el reducido Estado liberal en un complejo aparato político-administrativo jalonador de toda la dinámica social.

De acuerdo a Wilensky (1975):

Desde este punto de vista el Estado social puede ser definido como el Estado que garantiza estándares mínimos de salario, alimentación, salud, habitación, educación, asegurados para todos los ciudadanos bajo la idea de derecho y no simplemente de caridad.

En 1848 aparece el Manifiesto del partido comunista, ejerciendo una fuerte influencia en el desarrollo histórico de los siglos XIX y XX, ya que planteó dos ideas básicas: la primera, que no son las ideas y las creencias las que determinan las relaciones y las condiciones sociales de vida, sino que por el contrario, son las condiciones sociales de vida las que definen las ideas, y la segunda es que las cosas son cambiantes, se transforman y no tienen esencia; con esto se plantea la naturaleza dialéctica de la doctrina del socialismo científico. Así, el método del materialismo dialéctico será aplicado a la historia por medio de una especie de transposición de la dialéctica científica al campo de las ciencias sociales.

Marx y Engels consideraban que la burguesía había revolucionado profundamente los modos y las relaciones de producción, reduciendo la sociedad feudal a la existencia de dos clases: la de los capitalistas o propietarios de los medios de producción y la de los proletarios o trabajadores, considerando también que la lucha de clases es la que definiría los cambios en la historia. A partir de las ideas de Marx y Engels, y de varios grupos socialistas, se organizan movimientos sindicales en Europa que, en algunos países, se convirtieron en partidos políticos, y bajo este escenario se da un enfrentamiento entre estos grupos y los sectores liberales en el poder, e incluso, contra sectores democráticos.

En 1848 en Europa se presentan una serie de levantamientos populares impulsados en su mayoría por las doctrinas socialistas. Los partidos social - demócratas jugaron un papel preponderante en el desarrollo del debate político entre liberalismo y socialismo, y el problema que se plantearon fue el de encontrar el camino más adecuado para la inevitable revolución; entonces dieron a esperar a que se desarrollaran las contradicciones internas dentro del sistema, haciendo uso de las garantías y libertades que ofrecía el constitucionalismo liberal mientras llegaba el día en que el mismo sistema explotara internamente. Este momento de crisis es aprovechado por los social - demócratas para llegar al poder y establecer un Estado Socialista.

En 1864 tiene lugar la reunión de la Internacional de trabajadores que fracasa ante las presiones de la guerra franco prusiana; en 1887 se reúne la Segunda Internacional para buscar la unidad de los partidos socialdemócratas europeos, a fin de lograr mayor capacidad política; pero fracasa nuevamente en 1914 al estallar la guerra mundial, ya que los partidos socialistas apoyaron el otorgamiento de créditos para la guerra y convocaron a sus copartidarios a participar en ella, presentándose así, una fuerte contradicción al interior del movimiento socialista porque mientras consideraba como gran enemigo al capitalismo, actuaba al interior de sus instituciones democráticas a través de los partidos de masas, para esperar la autodestrucción natural del Estado burgués producto de sus propias contradicciones.

Se deja entonces de lado la acción violenta y se concentran fuerzas en la acción política. En 1903, Vladimir Lenin afirma que en ciertos países como, por ejemplo, en la Rusia de esos años, caracterizada por el atraso económico y por la pobreza, no es posible esperar el desarrollo de un capitalismo que ni siquiera se ha iniciado y por ello se hace necesario ensayar el socialismo sin tener que esperar que el capitalismo desarrolle sus contradicciones, para lo cual se hace necesario que los partidos socialistas debían convertirse en partidos revolucionarios de masas que no continúen en el juego de la burocracia burguesa parlamentaria.

En 1917 la revolución Bolchevique conduce al derrocamiento del régimen Zarista que estaba en muy malas condiciones, fundamentalmente por las derrotas militares en la primera guerra mundial. Todos estos acontecimientos generan una fuerte división en el socialismo: por una parte los partidos social demócratas, que consideran que son los representantes de las masas trabajadoras y que es necesario esperar el máximo desarrollo del capitalismo para poder pasar al socialismo, y por la otra, los partidarios de las ideas de Lenin que creen que no se debe esperar el desarrollo del capitalismo sino precipitar la revolución violenta y la aparición de la dictadura del proletariado para lo cual se hace necesario crear partidos comunistas que estarán a la vanguardia de la clase obrera y que son los que llevaran a la revolución.

La división al interior del socialismo continuará hasta 1957, después de lo cual, muchos partidos comunistas leninistas de Europa Occidental decidieron marcar una línea divisoria con el partido comunista soviético e instalar el Eurocomunismo. Después de la Segunda Guerra Mundial los partidos socialistas europeos deciden aceptar la democracia parlamentaria, colocando límites a la propiedad privada y al mercado, pues el objetivo es lograr una mejor distribución de la riqueza y de los ingresos. Los eurocomunistas siguieron siendo críticos de la propiedad privada y del mercado, pero se alejaron del Leninismo en la medida en que no consideraban necesaria la vía violenta para llegar al poder, ni creían en el partido comunista como vanguardia, así como tampoco consideraban necesaria la dictadura del proletariado. La división entre comunistas, leninistas, social - demócratas y eurocomunistas se prolongará hasta 1990 cuando se produce la crisis profunda de los partidos comunistas y se da un acercamiento entre las ideas socialistas y las eurocomunistas. Hoy son los partidos socialdemócratas la tendencia sobreviviente del socialismo que tiene una fuerza importante en varios países de Europa y se sustenta en la idea de que el poder político debe lograr una justicia material mínima para sus asociados.

**--------**

Es preciso tener claro que, cuando se define un Estado como Constitucional y Democrático de Derecho no se hace referencia solo al actual momento de la progresión histórica del Estado, sino fundamentalmente a un sistema político y económico orientado hacia la realización de la justicia por medio de la libertad política y la igualdad económica, mediante la configuración democrática y pluralista del poder público.

Se trata de un Estado Constitucional, Republicano – Democrático, con cuatro elementos clave: una república, que ha roto el tipo de reino dinástico con un republicanismo democrático; una ley fundamental que legitima y limita el poder estatal, la Constitución, creada normalmente por una asamblea constituyente que reclama una prioridad frente a otras leyes; una estructura basada en la división de poderes y un catálogo de derechos fundamentales.



Según García (1987);

El Estado de Derecho en su formulación originaria es un concepto polémico orientado contra el Estado absolutista, cuya función es crear y mantener el Derecho

Un elemento clave del Estado Constitucional y Democrático de Derecho es la Justicia Constitucional que intenta concretar los límites del poder estatal en expansión; ella es como una república, que ha roto con el tipo dinástico dominante en los cinco milenios de las organizaciones agrarias.

Nota. <https://bit.ly/3oiO27q>

La democracia es el elemento más ideologizado; se entiende en la perspectiva popular como el autogobierno del pueblo y es un Estado Constitucional en el sentido de poseer una constitución formal con una codificación amplia y comprensible para todos que limita y legitima al poder Estatal y es creada normalmente por una Asamblea Constituyente (Marquardt, 2009).

Para profundizar la temática anteriormente mencionada visualiza el siguiente video:

| Vídeo (colocar un enlace a ese link) |
| --- |
| https://www.youtube.com/watch?v=9hf6b4by2Z4 |

| Enlace a |
| --- |
| Anexo\_ESTADO SOCIAL DE DERECHO |

Y finalmente una reflexión sobre el cambio de mentalidad que requerimos ante lo que está pasando actualmente en el mundo

| Vídeo |
| --- |
| Anexo\_Carl Sagan- Cambio de mentalidad |

| Llamado a la acción |
| --- |
| ACTIVISMO JUDICIAL TERRITORIAL\_CF |

1. **GLOSARIO**

**Acción de Tutela**: es la garantía constitucional que tiene toda persona a la protección judicial de sus derechos fundamentales a través de un recurso efectivo. La constitución señala claramente que: "La protección consistirá en una orden para aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo".

**Acción Pública:** se definen como acciones públicas, aquellas acciones jurídicas que las personas pueden presentar por su propia cuenta sin que medie necesariamente la representación de un abogado. Este tipo de acciones pueden ser elevadas por cualquier ciudadano, en las entidades de control y garantía de los derechos fundamentales.

**Activismo Judicial Territorial:** consiste en una práctica específica de los grupos y las comunidades para promover el acceso a la justicia frente a vulneraciones de sus derechos, mediante la utilización de acciones públicas, y otros mecanismos de exigibilidad de los derechos. La movilización y la acción colectiva para la exigibilidad de los derechos es una de las prácticas que más crece en la demanda de derechos en América Latina, Estados Unidos y Europa, en el entendido que el derecho le pertenece a las personas y que las instituciones locales tienen la responsabilidad de protegerlos y garantizarlos.

**Derecho de petición**: es aquel derecho que tiene toda persona individual o jurídica, grupo, organización o asociación para solicitar información, documentación, o reclamar ante las autoridades competentes -normalmente los gobiernos o entidades públicas-, o ante quien se encuentre en estado de subordinación, como el empleador, por razones de [interés público](https://es.wikipedia.org/wiki/Inter%C3%A9s_p%C3%BAblico) o particular, ya sea que se haga de forma individual, general o colectivo.

**Derecho Laboral**: el derecho laboral (también conocido como derecho del trabajo o derecho social​) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

**Derechos de solidaridad o de los pueblos:** los derechos de solidaridad, o también llamados derechos de los pueblos, son las exigencias más recientes en el tiempo, son derechos que optimizan el desarrollo de una persona en un ambiente apropiado. Son caracterizados porque se vinculan con la solidaridad, cubren a pueblos o la humanidad entera y no solamente a individuos, contemplan al ser humano en su universalidad y buscan garantías para la humanidad como un todo. Según la clasificación de las tres generaciones de derechos humanos, se los denomina como derechos de tercera generación.

**Derechos de tercera generación:** los Derechos de Tercera Generación también conocidos como Derechos de Solidaridad o de los Pueblos contemplan cuestiones de carácter supranacional como el derecho a la paz y a un medio ambiente sano. Surgen como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones y los distintos grupos que las integran. Comprende tres tipos de derechos: civiles y políticos; económicos, sociales y culturales; y de cooperación entre los pueblos. Pertenecen a los distintos grupos que conforman una nación y a las naciones entre sí. Su titular es el Estado, pero también pueden ser reclamados ante el propio Estado por los grupos pertenecientes al mismo, y ante otro Estado, en el caso de la comunidad internacional: de nación a nación.

**Derechos de territorialidad:** hacen relación a los derechos de los pueblos indígenas, negritudes, raizales, palenqueros, en estos derechos se establece el reconocimiento y el respeto de las costumbres, las tradiciones y los sistemas de tenencia de la tierra de estos pueblos. En el caso de Colombia, como nación multiétnica y pluricultural, se ha establecido que estas comunidades tienen derecho a decidir sobre sus territorios. En este sentido, el Estado debe tomar las medidas necesarias para determinar las tierras ocupadas y garantizar la protección efectiva de sus derechos de propiedad y posesión.

**Desarrollo sostenible**: se define «el desarrollo sostenible como la satisfacción de «las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades». (Informe titulado «Nuestro futuro común» de 1987, Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo) el desarrollo sostenible ha emergido como el principio rector para el desarrollo mundial a largo plazo. Consta de tres pilares, el desarrollo sostenible trata de lograr, de manera equilibrada, el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente.

**Dignidad de los pueblos:** una variable construida a partir del reconocimiento de la materialización de los derechos y la línea de redistribución de los mismos asociada a la equidad, igualdad e identidad en los derechos fundamentales en el trabajo.

**Equidad laboral:** la equidad laboral  hace referencia a la igualdad en lo que a raza, origen o religión se refiere, en un mundo en el que las oleadas migratorias son el pan de cada día. De hecho, el objetivo final es que cualquier trabajador tenga los mismos derechos en una empresa o institución sea cual sea su origen, sus creencias o su sexo/ sexualidad. En conclusión, la equidad laboral es aquello que debería regir los puestos de trabajo de todos los ciudadanos del mundo.

**Identidad cultural:** es un conjunto de valores, tradiciones, símbolos, creencias y modos de comportamiento que funcionan como elementos dentro de un grupo social y que actúan para que los individuos que lo forman puedan fundamentar su sentimiento de pertenencia que hacen parte a la diversidad al interior de las mismas en respuesta a los intereses, códigos, normas y rituales que comparten dichos grupos dentro de la cultura dominante.

**Identidad nacional:** se entiende por identidad nacional aquella identidad de una persona que se relaciona con la nación a la cual pertenece, sea esta por haber nacido en tal territorio, por formar parte de una comunidad o por sentir lazos de pertenencia con las costumbres y tradiciones de tal nación.

**Igualdad laboral:** hace referencia a que todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley” Documento recuperado 06 – 06 – 2018, <http://www.eluniversal.com.co/consultorio/laboral/> derecho-la-igualdad-y-proteccion-especial-de-trabajadores-sindicalizados

**Libertad sindical**: la libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones para agruparse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son *organización*, *regulación*, *representación, negociación* y *huelga*, y su objeto, que es la *defensa de los intereses comunes*. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano fundamental, y así lo establece el artículo 39 de la Constitución Colombiana.

**Normas Internacionales del Trabajo:** las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes (gobiernos, empleadores y trabajadores) de la Organización Internacional del

Trabajo, en los que se sientan principios y derechos básicos en el trabajo.

**Sindicato:** el sindicato es una asociación integrada por trabajadores o empleadores que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción. Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, beneficios extralegales, etc.) dando lugar a la negociación y al contrato colectivo de trabajo. El sindicato de trabajadores tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros o sindicalizados y generar mediante la unidad, la suficiente fuerza y capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

1. **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Antunes, R. (2005). *Adiós al Trabajo?* Ediciones Pensamiento Crítico. Bogotá. Cárdenas Robinson, 2017. Flexibilización laboral y justicia distributiva.

Ávila, H. & Criado Sánchez, L. (2011). *Teoría de los principios*. Madrid: Marcial Pons.

Barona Betancourt, Ricardo. (2015). Principales violaciones al derecho de asociación sindical. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Baylos, Antonio. (2011). *Libertad sindical y representación de los trabajadores*. En Derecho del trabajo: hacia una carta sociolaboral latinoamericana. Montevideo. Buenos Aires. B de F.

Bernal Pulido, C. (2014). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales (4ta ed.)*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Blanco Zúñiga, G. (2010). *De la interpretación legal a la interpretación constitucional*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Bronstein, A. (2014). *Derecho internacional del trabajo*. Bogotá: Astrea.

Canessa Montejo, M. (2014). *Los Derechos Humanos Laborales en el Seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2da ed.)*. Lima: Ediciones PLADES.

Celis, J. (Ed.) (2012), la subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales. CLACSO – ENS, Buenos Aires, Argentina.

Conti Parra, Augusto. (1981). *El fuero sindical,* Bogotá, Colombia: Temis.

DE LA GARZA- E., NEFFA J. (2010) Trabajo, identidad y acción colectiva, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C.

DURAND, Jean Pierre (2014) La Cadena Invisible, flujo tenso y servidumbre voluntaria, Fondo de Cultura Económica,

Debido-proceso-en-las-relaciones-laborales. Manual de derechos Laborales. Escuela Nacional Sindical

Derecho de asociación en el mundo estudiantil: “La revolución de los pingüinos”. En https://www.youtube.com/watch?v=BRRMrZyQYxU

Documental sobre los esclavos modernos. En: https://www.youtube.com/watch?v=bO-u0w1Gx8E

El trabajo como derecho humano fundamental Retomado de “Didácticas para la ciudadanía laboral”, Escuela Nacional Sindical.

El-derecho-a-la-libertad-sindical-en-Colombia.- Manual de derechos Laborales. Escuela Nacional Sindical

Escuela Nacional Sindical (2015). Manual de derechos laborales. La Patria.

Francisco Serna Giraldo y Elver Herrera Arenas “Fundamentación y Defensa de los Derechos Laborales” – Escuela de Liderazgo Sindical democrático. Escuela Nacional Sindical.

La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control. OIT Año 2000

MARX, Karl. (1976). La ideología Alemana. En Obras Selectas, Tomo II. Editorial Progreso, Moscú. (1976). Crítica a la Economía Política. En Obras Selectas, Tomo II. Editorial Progreso, Moscú.

MENDEZ MORALES, JOSE SILVESTRE, Fundamentos de Economía, Mac Graw Hill, 1993 México.

Organización Internacional del Trabajo (2000). La negociación colectiva. OIT

Organización Internacional del Trabajo (2009). Conocer los derechos fundamentales del trabajo. OIT

OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. El Derecho internacional laboral. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. 2015.

PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO DE HUELGA. Bernard GERNIGON, Alberto

ODERO y Horacio GUIDO, Revista internacional del trabajo volumen 17, (1998 Num.4) Ginebra Suiza

Quinche Ramírez, M. (2014). *El control de convencionalidad*. Bogotá: Editorial Temis.

Ramírez, J (2015). Curso de Derecho del Trabajo. Tirant lo blanch.

RODRÍGUEZ, Cesar. (2010). El Derecho en América Latina. Siglo XXI editores. Bogotá D.C.

RODRÍGUEZ, Mauricio. (2015). La Desprotección legal de los derechos constitucionales del trabajo. Versión PDF.

RODRÍGUEZ, Mauricio. (2017). Activismo Judicial Territorial. Versión PDF.

SANTOS, Boaventura – MENECES, María Paula (2014). Epistemologías del Sur. Ediciones AKAL S.A. Madrid, España. SANTOS, Boaventura de Sousa, 1998. La Globalización del Derecho.

SANTOS, Boaventura de Sousa. (2009). Sociología Jurídica Crítica. ILSA, Bogotá D.C.

SARMIENTO, Libardo. (2003). Capitalismo y cambios estructurales en la economía Colombiana. En MARX VIVE. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

Sobre prestaciones sociales y obligaciones economicas del empleador . Manual de derechos Laborales.

Escuela Nacional Sindical

SOTELO, Adrián. (2012). Los rumbos del Trabajo, Superexplotación y precariedad social en el Siglo XXI. Porrua. México. TOURAINE, Alain. (2011), Podremos vivir juntos? Fondo de Cultura Económica. México.

Villegas Arbeláez, Jairo. (2014). *Negociación colectiva y sindicatos de empleados públicos (6ta ed.).* Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

WEISS, Anita. (1997), Modernización industrial: empresas y trabajadores. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá

1. **CONTROL DEL DOCUMENTO**

|  | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Autor (es) | Octavio Jaramillo Ossa | Experto disciplinar | Regional Cundinamarca - Centro de desarrollo agroempresarial de Chía | Diciembre de 2020 |
| Josué Dario Niño Riaño | Experto disciplinar | Diciembre | Diciembre de 2020 |
| Fredy Gabriel Martínez Loza | Experto disciplinar | Regional Cundinamarca - Centro de desarrollo agroempresarial de Chía | Diciembre de 2020 |
| José Adriano Valentín | Experto disciplinar | Regional Cundinamarca - Centro de desarrollo agroempresarial de Chía | Diciembre de 2020 |
| Silvia Milena Sequeda Cárdenas | Diseñadora Instruccional | Distrito Capital – Centro para La Industria de la Comunicación Gráfica | Diciembre de 2020 |
| Luis Fernando Botero | Evaluador Instruccional | Distrito Capital – Centro para La Industria de la Comunicación Gráfica | Diciembre de 2020 |
| Sandra Patricia Hoyos Sepúlveda | Revisión y corrección de estilo | Distrito Capital – Centro para La Industria de la Comunicación Gráfica | Septiembre de 2021 |

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

**(Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la Unidad Temática)**

|  | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha | Razón del cambio |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Autor (es) |  |  |  |  |  |