**FORMATO PARA EL DESARROLLO DE COMPONENTE FORMATIVO**

|  |  |
| --- | --- |
| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Derechos fundamentales en el trabajo |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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. |

|  |  |
| --- | --- |
| 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. |
| PALABRAS CLAVE | Constitución, derechos humanos, trabajo, normativa laboral, trabajo, equidad. |

|  |  |
| --- | --- |
| ÁREA OCUPACIONAL | 4 - CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN, SERVICIOS GUBERNAMENTALES Y RELIGIÓN |
| IDIOMA | Español |

1. **TABLA DE CONTENIDOS:**

**Introducción**

* 1. **Trabajo, sociedad y dignidad humana**
  2. La democracia
  3. Derechos humanos
  4. Constitución política de Colombia
  5. El trabajo como derecho humano fundamental
  6. Los derechos del trabajo y en el trabajo
  7. **Ciudadanía laboral**
  8. **Mecanismos de materialización de los derechos fundamentales**
  9. **Desarrollo para una vida digna**

1. **INTRODUCCIÓN**

Los derechos fundamentales son esenciales en el ámbito laboral, ya que garantizan la dignidad, la igualdad y la justicia en el entorno de trabajo. A lo largo de este componente formativo, se analizará la evolución histórica de estos derechos, así como los desafíos que enfrentan en el contexto actual; con el objetivo de comprender cómo estos derechos no solo protegen a los individuos, sino que también promueven un ambiente laboral más justo y equitativo.  **Video de introducción**

1. **DESARROLLO DE CONTENIDOS:** 
   * + 1. **Trabajo, sociedad y dignidad humana**

La dignidad se concibe como un valor intrínseco de la persona, lo que implica que no debe obedecer a ninguna otra ley, a menos que esta pueda convertirse en una ley universal que reconozca a cada ser racional el mismo valor. Cada individuo debe ser considerado un fin en sí mismo y no simplemente un medio para alcanzar otros objetivos. En este sentido, la dignidad se erige como la base fundamental de los derechos humanos, tal como lo plantea Kant (1785) en su Fundamentación de la metafísica de las costumbres, donde sostiene que el ser humano posee un valor absoluto y no relativo, por lo cual debe ser tratado siempre como un fin en sí mismo.

A lo largo de la historia, los diversos conflictos y guerras han dado lugar a violaciones de los derechos humanos, lo que ha llevado a una reflexión profunda sobre la necesidad de reconocer tanto la dignidad humana como los derechos que de ella se derivan. Este reconocimiento ha impulsado el desarrollo de formas y mecanismos que actúan como garantías para proteger y asegurar el cumplimiento efectivo de estos derechos.

## **La democracia**

La Real Academia Española (s. f.) define la democracia como un sistema político en el que la soberanía reside en el pueblo, quien la ejerce directamente o por medio de representantes. Como afirma Sartori (1998), “la democracia es el poder del pueblo, por el pueblo y para el pueblo”, lo cual implica que las decisiones colectivas deben reflejar la participación y la soberanía popular.

La democracia moderna no solo implica la participación del pueblo en la elección de sus representantes, sino también la existencia de un marco institucional que garantice los derechos fundamentales, la división de poderes y el Estado de derecho. Según Robert Dahl (2001), para que un sistema político sea considerado democrático debe contar con instituciones como elecciones libres y competitivas, sufragio universal, libertad de expresión, acceso a fuentes alternativas de información y asociaciones políticas autónomas. De igual forma, Norberto Bobbio (1987) subraya que la democracia no puede reducirse a una técnica de votación, sino que debe consolidarse como un régimen en el que el poder esté controlado por normas jurídicas y exista un efectivo respeto por las libertades individuales y colectivas. Así, la democracia contemporánea es tanto un mecanismo de decisión colectiva como una garantía de derechos y procedimientos que protegen la dignidad humana.

En Colombia, la democracia se desarrolla dentro de un marco constitucional que reconoce amplios derechos y mecanismos de participación, especialmente a partir de la Constitución de 1991. Así, la democracia en Colombia muestra avances importantes en términos normativos, pero su consolidación sigue siendo un proceso en construcción que requiere fortalecer la cultura política, la transparencia institucional y la inclusión social.

* 1. **Derechos humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que representa un hito en la historia de la humanidad. Elaborada por representantes de diversas regiones del mundo, con distintos antecedentes jurídicos y culturales, fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948. Este documento establece un ideal común para todos los pueblos y naciones, promoviendo el respeto y la protección de los derechos fundamentales.

En el contexto colombiano, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-401 de 1992, destacó la centralidad de la dignidad humana dentro del orden constitucional. En dicha sentencia, se afirmó que la dignidad "es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del sistema de derechos y garantías contemplado en la Constitución", lo que la convierte en un principio fundante del Estado colombiano. Este valor posee un carácter absoluto, por lo que no puede ser limitado ni relativizado bajo ninguna circunstancia. La Corte subraya que “el respeto de la dignidad humana debe inspirar todas las actuaciones del Estado”, lo que implica que la integridad del ser humano constituye la razón de ser, el principio y el fin último de la organización estatal (Corte Constitucional, Sentencia T-401 de 1992).

El Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos (Planedh) resalta que la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana ha desarrollado tres lineamientos fundamentales y diferenciables en torno a la dignidad humana, los cuales son esenciales para comprender su protección y promoción en el marco de los derechos humanos en Colombia:

1. La dignidad humana es un principio fundamental que debe ser respetado y garantizado en todas las actuaciones del Estado.
2. La dignidad humana se considera un valor absoluto, lo que implica que no puede ser limitada ni relativizada bajo ninguna circunstancia.
3. El respeto por la dignidad de cada individuo debe inspirar todas las políticas y decisiones del Estado, asegurando así la integridad y el bienestar de la población.

Estos lineamientos reflejan una visión integradora de la dignidad humana como eje central del Estado social de derecho, en concordancia con los estándares constitucionales e internacionales de derechos humanos (Planedh, s.f.).

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

La educación debe concebirse como un proceso integral que se fundamenta en el respeto por los derechos humanos y la dignidad de la persona. En este marco, la Ley General de Educación de Colombia establece que la educación "se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes" (Ley 115 de 1994, art. 5). Esta disposición implica la necesidad de promover entornos de aprendizaje participativos, inclusivos y respetuosos de los derechos fundamentales, donde se fomente el desarrollo pleno del ser humano en condiciones de libertad y equidad.

Además, se requiere un compromiso por parte de todos los actores de la comunidad educativa para reconocer y respetar los derechos humanos de los niños y de cada miembro de la comunidad. Este compromiso incluye la comprensión y el respeto por la identidad, la autonomía y la integridad de cada individuo. Esta perspectiva se refuerza en la Sentencia T-401 de 1992 de la Corte Constitucional, en la cual el magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz enfatiza que la dignidad humana es un valor absoluto que no puede ser limitado ni relativizado bajo ninguna circunstancia (Corte Constitucional, 1992).

Para profundizar esta temática, le invitamos a consultar el siguiente video titulado “**Declaración Universal de Derechos Humanos**”.

* 1. **Constitución política de Colombia**

La Constitución Política de Colombia de 1991 constituye el marco normativo fundamental que rige la vida política, social y jurídica del país. Fue promulgada el 4 de julio de 1991 como resultado de un proceso constituyente amplio que buscó superar las limitaciones de la Constitución de 1886, en un contexto de transformación democrática y de búsqueda de paz y justicia social. Su preámbulo recoge el espíritu de unidad, respeto por los derechos humanos y voluntad de consolidar un orden justo, reafirmando el papel del pueblo colombiano como titular de la soberanía (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Uno de los elementos centrales de esta Carta Magna es su carácter garantista y participativo, al establecer un extenso catálogo de derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales. A diferencia de constituciones anteriores, la de 1991 reconoce explícitamente la pluralidad étnica y cultural, y promueve mecanismos de participación ciudadana como el plebiscito, el referendo, la consulta popular y la iniciativa legislativa, fortaleciendo así la democracia directa (Cepeda Espinosa, 2004).

Además, la Constitución introdujo la acción de tutela, una figura innovadora que permite a cualquier persona acudir ante los jueces para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Este mecanismo ha sido ampliamente valorado por su accesibilidad y efectividad, y ha contribuido significativamente al desarrollo de una jurisprudencia garantista por parte de la Corte Constitucional (Uprimny, 2006). Asimismo, el bloque de constitucionalidad, basado en el artículo 93, incorpora al orden interno los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, ampliando el espectro de protección jurídica.

La Corte Constitucional, creada con la Constitución de 1991, ha sido un actor clave en la interpretación y aplicación de los principios constitucionales. Su jurisprudencia ha profundizado en la defensa de la dignidad humana, la igualdad, la libertad y el acceso a la justicia, consolidando el papel del Estado como garante de los derechos de todos los ciudadanos. En este sentido, la Corte ha desarrollado una doctrina robusta en torno a temas como el derecho a la salud, la educación, el trabajo digno y la protección de las minorías.

La Constitución de 1991 representa un avance significativo en la historia constitucional colombiana al promover un modelo de Estado social de derecho, pluralista, participativo y respetuoso de los derechos humanos. Si bien enfrenta desafíos en su implementación, su contenido normativo y los mecanismos institucionales que establece ofrecen herramientas fundamentales para la consolidación de una sociedad más equitativa y democrática.

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

Es fundamental reconocer el trabajo como un derecho humano esencial, estrechamente vinculado a la satisfacción de necesidades básicas, al desarrollo integral de las personas y al fortalecimiento de los sistemas democráticos. Desde una perspectiva social, los espacios en los que se ejerce el trabajo han sido diferenciados históricamente, asignándoles valores distintos en función del tipo de actividad realizada.

El trabajo productivo, tradicionalmente asociado al ámbito público y a las relaciones mercantiles, mantiene una vinculación directa con entidades como las empresas o empleadores. En este contexto, las personas trabajadoras son reconocidas como proveedoras de bienes o servicios, lo cual se materializa mediante una remuneración económica.

**Dimensiones del trabajo**

El trabajo posee una doble dimensión: por un lado, una dimensión objetiva, en tanto acción concreta y producto generado; por otro, una dimensión subjetiva, vinculada al proyecto vital de las personas y al reconocimiento social que este implica (Cardona & Vera, 2003).

Las relaciones que los individuos establecen en torno al trabajo resultan fundamentales en la configuración de su identidad, tanto en el plano individual como en el colectivo. A través de las prácticas laborales, los sujetos asumen roles sociales específicos, lo que contribuye a estructurar la división social del trabajo. En este sentido, el trabajo actúa como un eje articulador de jerarquías y relaciones de poder.

Asimismo, la relación entre trabajo y capital, junto con la noción de valor de cambio, se encuentra estrechamente asociada al acceso a bienes simbólicos y materiales, tales como la cultura, la educación y la satisfacción de necesidades básicas.

La remuneración que se percibe por la actividad laboral no solo incide en la mejora de la calidad de vida, sino que, al ser social y económicamente valorada, contribuye a la dignificación de quienes trabajan.

**Las diferencias entre trabajo y empleo pueden entenderse de la siguiente manera:** El trabajo puede definirse como una actividad mediante la cual los seres humanos transforman recursos, dotándolos de valor tanto material como social. En contraste, el empleo se refiere a una relación específica dentro del sistema económico, vinculada al capital, en la que el trabajo se convierte en un flujo de capitales más que en una práctica de transformación social (Castel, 1997). Desde esta perspectiva, el/la trabajador/a cumple un rol determinado dentro de la estructura social, siendo el trabajo una categoría más amplia, que abarca tanto actividades remuneradas como no remuneradas.

Mientras que el empleo implica una relación contractual formalizada, sujeta a normativas legales y económicas, el trabajo, en sentido amplio, representa la capacidad humana para la creación, la transformación y la producción de sentido. Esta distinción resulta fundamental para comprender cómo ciertas formas de trabajo —como el doméstico o el comunitario— pueden quedar invisibilizadas dentro de las métricas del empleo formal (Federici, 2013).

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

En el contexto colombiano, los derechos del trabajo y en el trabajo representan una dimensión esencial de la protección social y de la consolidación del Estado social de derecho. Estos derechos comprenden tanto el acceso al trabajo como actividad digna y libremente escogida, como las garantías que deben ser respetadas en el desarrollo de la actividad laboral. Su reconocimiento se encuentra consagrado en la Constitución Política de 1991, especialmente en los artículos 25 al 39, los cuales establecen el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado.

Los derechos del trabajo aluden al derecho de toda persona a acceder a un empleo en condiciones de equidad, sin discriminación y con posibilidades reales de desarrollo.

Esto incluye:

-El derecho a la orientación profesional.

-Derecho a la formación para el trabajo y al empleo digno.

Por su parte, los derechos en el trabajo hacen referencia a las condiciones en las que este se realiza: salario justo, jornada laboral limitada, descanso remunerado, estabilidad laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, así como libertad sindical y negociación colectiva, conforme a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la práctica, sin embargo, el cumplimiento de estos derechos enfrenta importantes desafíos. La informalidad laboral, que en Colombia afecta a más del 50 % de la población ocupada, limita el acceso efectivo a prestaciones sociales y condiciones laborales dignas. Adicionalmente, fenómenos como el desempleo contribuyen a la vulneración de derechos fundamentales, particularmente entre jóvenes, mujeres y trabajadores rurales.

El Estado colombiano, por medio del Ministerio del Trabajo y otras instituciones, ha implementado diversas medidas orientadas a la promoción del trabajo decente, el fortalecimiento de los mecanismos de inspección, vigilancia y control, así como la ampliación de la cobertura en materia de seguridad social. Sin embargo, en el panorama laboral aún se evidencian desafíos relacionados con brechas estructurales que podrían abordarse mediante políticas integrales, sostenidas y con enfoque de equidad, con el fin de favorecer el acceso a condiciones laborales adecuadas y la protección de los trabajadores en los distintos sectores productivos.

## 

* + - 1. **Ciudadanía laboral**

La ciudadanía laboral hace referencia al ejercicio pleno de los derechos y deberes de los trabajadores dentro del ámbito del trabajo, así como a su capacidad de participar activamente en la vida laboral y social en condiciones de igualdad y dignidad. Este concepto trasciende la mera relación contractual para incluir dimensiones políticas, sociales y culturales, en las que el trabajador es reconocido como sujeto de derechos dentro de una sociedad democrática (Marshall, 1998; Antunes, 2009).

Para profundizar esta temática, le invitamos a consultar el siguiente documento titulado “**Trabajo y ciudadanía**”.

## **Concepto de trabajo**

## El trabajo, entendido como una actividad humana orientada a la producción de bienes o servicios, constituye un elemento central en la organización social y económica de las sociedades. Más allá de su función económica, el trabajo permite a los individuos participar activamente en la vida comunitaria y desarrollar sus capacidades personales. Según Castel (1997), el trabajo no solo representa una fuente de ingreso, sino también un espacio de integración social, identidad y reconocimiento. En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) subraya que el trabajo decente es fundamental para alcanzar un desarrollo inclusivo y sostenible, al garantizar condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

## **Función social del trabajo** Según Ramírez (2015), los derechos relacionados directamente con el trabajo representan una relación transformadora entre las personas, el mundo, la naturaleza y su entorno. La cotidianidad de las personas está configurada en gran medida por el trabajo, especialmente por las condiciones de protección en las que se lleva a cabo. Es fundamental destacar la interrelación entre las condiciones laborales y los principios de justicia social y paz mundial, así como su conexión con las necesidades humanas y las posibilidades de autorrealización.

## El trabajo guarda una estrecha relación con la dignidad humana, en tanto permite el acceso a condiciones materiales que posibilitan una vida digna. Asimismo, constituye un medio para la realización personal, en función de los proyectos de vida que cada individuo se propone alcanzar. Desde esta perspectiva, el trabajo no solo tiene un valor económico, sino también social y simbólico, al fomentar el desarrollo integral de las personas. Además, cuando se ejerce en contextos caracterizados por la participación, el respeto por la diversidad y la ausencia de discriminación, el trabajo puede contribuir significativamente al fortalecimiento de la democracia y la promoción de la igualdad.

## **Derechos relacionados con el trabajo** Según la Organización Internacional del Trabajo (s. f.), los derechos laborales fundamentales comprenden diversas garantías esenciales para la dignidad y el bienestar de los trabajadores, entre las cuales se destacan:

## 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.

El respeto y la promoción de los derechos laborales son fundamentales para el desarrollo de una economía equitativa e incluyente. Como sostiene Sen (2000), el trabajo no solo tiene valor instrumental, sino también intrínseco, en tanto permite a las personas ampliar sus libertades y capacidades. En este sentido, garantizar los derechos laborales fortalece la democracia, mejora la calidad de vida y contribuye a una ciudadanía más activa.

En respuesta a las transformaciones sociales y económicas derivadas de la industrialización y la creciente necesidad de regular las condiciones laborales, se creó en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del Tratado de Versalles. Esta institución, fue concebida con el propósito de promover la justicia social y los derechos laborales. En 1946, la OIT fue incorporada como el primer organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, consolidando su mandato de establecer normas internacionales del trabajo y fomentar condiciones dignas y equitativas para las personas trabajadoras en todo el mundo.

Para profundizar esta temática, le invitamos a consultar el siguiente video “**La labor de la OIT**”.

**Los sindicatos**

La libertad sindical y el derecho a conformar organizaciones sindicales constituyen pilares fundamentales de los derechos laborales reconocidos a nivel internacional. Este derecho permite a los trabajadores y trabajadoras asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses comunes en el ámbito laboral, incluyendo la negociación colectiva, la mejora de condiciones de trabajo y la participación en decisiones que los afectan directamente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad sindical es esencial para garantizar la justicia social y constituye una condición previa para el diálogo social efectivo (OIT, 2021). En Colombia, la Constitución Política de 1991 consagra este derecho en su artículo 39, asegurando la autonomía de las organizaciones sindicales y su protección frente a actos de injerencia o represalia. Como señalan López y Rojas (2018), el fortalecimiento del sindicalismo es clave para equilibrar las relaciones laborales, especialmente en contextos donde persisten desigualdades estructurales y precarización del empleo.

## **Deberes y responsabilidades laborales**

En el ámbito laboral, además del reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, es igualmente relevante considerar los deberes y responsabilidades que les corresponden en el desarrollo de sus funciones. El cumplimiento de las obligaciones contractuales representa uno de los pilares esenciales en la relación laboral, ya que garantiza la coherencia entre lo acordado por las partes y lo efectivamente ejecutado en el entorno de trabajo. Esta responsabilidad incluye realizar las tareas asignadas con diligencia, respetar los tiempos establecidos y colaborar de manera efectiva con los objetivos de la organización (Mallarino, 2005).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), un entorno laboral saludable depende tanto de la gestión empresarial como del involucramiento consciente de los trabajadores en su mantenimiento y mejora; por ello, la participación activa en la mejora del entorno laboral constituye una manifestación concreta del compromiso ético de los trabajadores con su lugar de trabajo. Esta participación no se limita al cumplimiento individual de funciones, sino que también se refleja en la disposición para contribuir al bienestar colectivo, proponer soluciones a problemas comunes, fomentar la comunicación y apoyar iniciativas que promuevan la salud ocupacional, la sostenibilidad y la productividad.

El respeto por la normatividad y la convivencia en el espacio laboral también es un componente esencial de la responsabilidad individual. Este deber implica la observancia de las políticas internas, las normas legales y los principios éticos que regulan la vida organizacional.

A través del respeto mutuo, la tolerancia y el diálogo, se fortalece la cultura laboral y se previenen conflictos que pueden afectar la eficiencia, la seguridad y el clima institucional.

De acuerdo con la Corte Constitucional de Colombia (Sentencia T-406 de 1992), el trabajo no solo es un derecho, sino también una actividad que se desarrolla dentro de un marco normativo que exige corresponsabilidad entre las partes para alcanzar un equilibrio justo.

**Educación y cultura para la ciudadanía laboral**

Según la UNESCO (2020), la educación para la ciudadanía global debe preparar a las personas no solo para el empleo, sino también para participar activamente en la sociedad, con conciencia de derechos y deberes. La construcción de una ciudadanía laboral sólida requiere procesos educativos que integren tanto la formación en competencias laborales como en competencias ciudadanas. Esta formación no se limita al desarrollo técnico o profesional, sino que incluye habilidades relacionadas con la comunicación, la resolución de conflictos, el pensamiento crítico, la toma de decisiones éticas y el trabajo colaborativo. En el ámbito laboral, estas competencias permiten que los trabajadores interactúen de manera respetuosa, eficiente y responsable, promoviendo un ambiente productivo y armónico.

Fomentar una cultura del respeto, la legalidad y la corresponsabilidad en el trabajo implica reconocer que el entorno laboral es un espacio de convivencia social, donde los principios democráticos deben estar presentes. El respeto por las normas, los acuerdos contractuales y los derechos de los demás no solo fortalece la legalidad, sino que también contribuye a la confianza organizacional. La corresponsabilidad, por su parte, exige que empleadores y trabajadores asuman compromisos compartidos en la mejora del bienestar laboral, en la prevención de riesgos y en la sostenibilidad de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

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

La garantía y realización efectiva de los derechos fundamentales en Colombia constituye un pilar para la consolidación de la dignidad humana y el fortalecimiento de las libertades individuales. En este contexto, el ordenamiento jurídico colombiano ha dispuesto diversas herramientas legales, como la acción de tutela, los recursos administrativos y la labor de organismos de control, que permiten a los ciudadanos exigir el cumplimiento de sus derechos ante posibles vulneraciones. Estos mecanismos no solo operan como instrumentos de protección inmediata, sino que también contribuyen a la construcción de una cultura jurídica basada en el respeto por los derechos humanos. Como lo señala Uprimny (2011), la acción de tutela, en particular, ha sido un instrumento clave para la justiciabilidad de los derechos fundamentales en el país.

**La acción de tutela**

La acción de tutela en Colombia constituye un mecanismo judicial de protección inmediata de los derechos fundamentales cuando estos se consideran vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o, en ciertos casos, de particulares. Este recurso, consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, ha sido ampliamente valorado por su accesibilidad, informalidad y eficacia, especialmente en contextos donde otros medios judiciales resultan insuficientes o ineficaces. Según Uprimny (2011), la tutela representa una innovación jurídica relevante en América Latina, al consolidarse como un instrumento que democratiza el acceso a la justicia y fortalece el Estado de Derecho, aunque también enfrenta desafíos relacionados con su uso excesivo y la seguridad jurídica. En este sentido, la tutela no solo protege derechos individuales, sino que ha contribuido a moldear la cultura constitucional del país.

* **¿Cuándo Procede la Acción de Tutela?**La acción de tutela procede en las siguientes circunstancias: **-** **Vulneración de Derechos Fundamentales:** cuando se vean vulnerados o amenazados los derechos constitucionales fundamentales, incluso aquellos que no están textualmente consagrados en la Constitución Política, siempre que se pueda establecer una conexión con los derechos fundamentales. Esto puede ocurrir por la acción u omisión de cualquier autoridad pública.  
  **- Falta de Otros Medios de Protección:** la tutela es procedente cuando no existen otros mecanismos disponibles para proteger el derecho en cuestión. Sin embargo, también puede utilizarse como recurso transitorio para evitar un perjuicio irremediable, incluso si hay otros medios de protección disponibles.  
  **- Acción u Omisión de Particulares**: la acción de tutela puede ser invocada cuando la vulneración de derechos se deriva de la acción u omisión de un particular, siempre que este esté prestando un servicio público o cumpliendo funciones públicas.

**-** **Situación de indefensión:** proceder cuando el solicitante se encuentre en una situación de indefensión o subordinación respecto del particular contra quien se interpone la acción de tutela.

* **¿Qué derechos protege la acción de tutela?**  
  La acción de tutela tiene como objetivo proteger los derechos fundamentales, que incluyen, entre otros, el derecho a la vida, la integridad personal, la igualdad, el reconocimiento de la personalidad jurídica, y las libertades de conciencia, religión, expresión, circulación, elección de profesión u oficio, enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. Asimismo, se consideran derechos fundamentales la honra, el buen nombre, el debido proceso, el derecho a la defensa, y el derecho a elegir y ser elegido. También se incluyen el derecho de petición, el derecho de asociación y los derechos de los niños, todos los cuales son esenciales para garantizar la dignidad y el bienestar de los individuos en la sociedad.
* **¿Cuál es el término que el juez tiene para resolver la solicitud de tutela?**  
  En ningún caso podrá transcurrir un plazo superior a 10 días entre la presentación de la solicitud de tutela y la emisión de su resolución.
* **¿Cómo se debe presentar la acción de tutela?**  
  La acción de tutela puede ser presentación de manera verbal o escrita, y puede hacerse en nombre propio o en representación de la persona afectada. No es necesario contar con la asistencia de un abogado para interponer esta acción.  
    
  La acción de tutela puede ser presentada de forma verbal en los siguientes casos:  
  **-** Cuando el solicitante no sabe escribir.  
  **-** Cuando el solicitante sea menor de edad.  
  **-** Cuando se requiera una protección urgente.
* **¿Ante quién se presenta la acción de tutela?**La acción de tutela puede ser interpuesta, en principio, ante cualquier juez que tenga jurisdicción en el lugar donde ocurrieron los hechos que amenazan o vulneran el derecho. Sin embargo, existen reglas de competencia establecidas por el Decreto 1382 de 2000, que, aunque fueron inaplicadas por la Corte Constitucional durante un tiempo, ahora son de obligatorio cumplimiento.

Estas reglas de competencia se definen 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 asignadas para su conocimiento, en primera instancia, a los tribunales superiores de distrito judicial o administrativo, así como a los consejos seccionales de la judicatura.

1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier organismo o entidad del sector descentralizado por servicios del orden nacional, así como contra autoridades públicas del orden departamental, serán asignadas para su conocimiento, en primera instancia, a los jueces de circuito o a aquellos que tengan categoría de tales.
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 acción de tutela puede ser presentada por cualquier persona que considere que sus derechos fundamentales están siendo vulnerados o amenazados. También puede ser interpuesta a través de un apoderado judicial, así como por el defensor del pueblo o el personero.

**El derecho de petición**

El derecho de petición es un derecho fundamental que otorga a toda persona la facultad de presentar solicitudes respetuosas a las autoridades, ya sea por motivos de interés general o particular, y de recibir una pronta respuesta. Este derecho también se extiende a situaciones en las que se interpone una petición contra particulares, con el fin de garantizar los derechos fundamentales. Esto incluye casos en los que los particulares ejercen funciones públicas, prestan servicios públicos o cuando el peticionario se encuentra en una situación de subordinación, como en el caso de un empleador.

**Acción de cumplimiento**

La acción de cumplimiento es un mecanismo ágil y directo que permite a todas las personas, asociaciones, sociedades y fundaciones exigir el cumplimiento de los deberes establecidos por las leyes y las decisiones de la administración que no han sido ejecutadas debido a la negligencia de las autoridades públicas.

Para profundizar esta temática, le invitamos a consultar la página 14 del siguiente documento titulado “**Mecanismos Constitucionales y Legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores**”.

**Acciones populares y de grupo**

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

Para profundizar esta temática, le invitamos a consultar la página 16 del siguiente documento titulado “**Mecanismos Constitucionales y Legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores**”.

**Mecanismos de divulgación de derechos y rutas de atención**

Los mecanismos de divulgación de derechos y las rutas de atención constituyen herramientas fundamentales para el ejercicio efectivo de la ciudadanía, ya que permiten que las personas conozcan sus derechos y los procedimientos establecidos para su protección. Estos mecanismos, que incluyen campañas pedagógicas, servicios de orientación jurídica gratuita y plataformas digitales, buscan reducir las barreras de acceso a la justicia y promover una cultura de legalidad y corresponsabilidad (Vásquez & Molina, 2020). En contextos como el colombiano, la Corte Constitucional ha reiterado que la garantía de los derechos fundamentales no se limita a su consagración normativa, sino que exige una acción institucional dirigida a su promoción y conocimiento por parte de la ciudadanía (Corte Constitucional, Sentencia T-406 de 1992). Por tanto, la divulgación de derechos no solo cumple una función informativa, sino también preventiva y formativa dentro de un Estado social de derecho.

1. **Desarrollo para una vida digna**

El concepto de desarrollo para una vida digna se vincula con la posibilidad de que todas las personas accedan a condiciones materiales, sociales y culturales que les permitan ejercer plenamente sus derechos fundamentales. Según Sen (2000), el desarrollo debe entenderse como un proceso de expansión de las libertades reales de las personas, más allá del crecimiento económico. Este enfoque reconoce que el bienestar humano se encuentra relacionado con múltiples dimensiones, como la salud, la educación, la participación social y la seguridad personal.

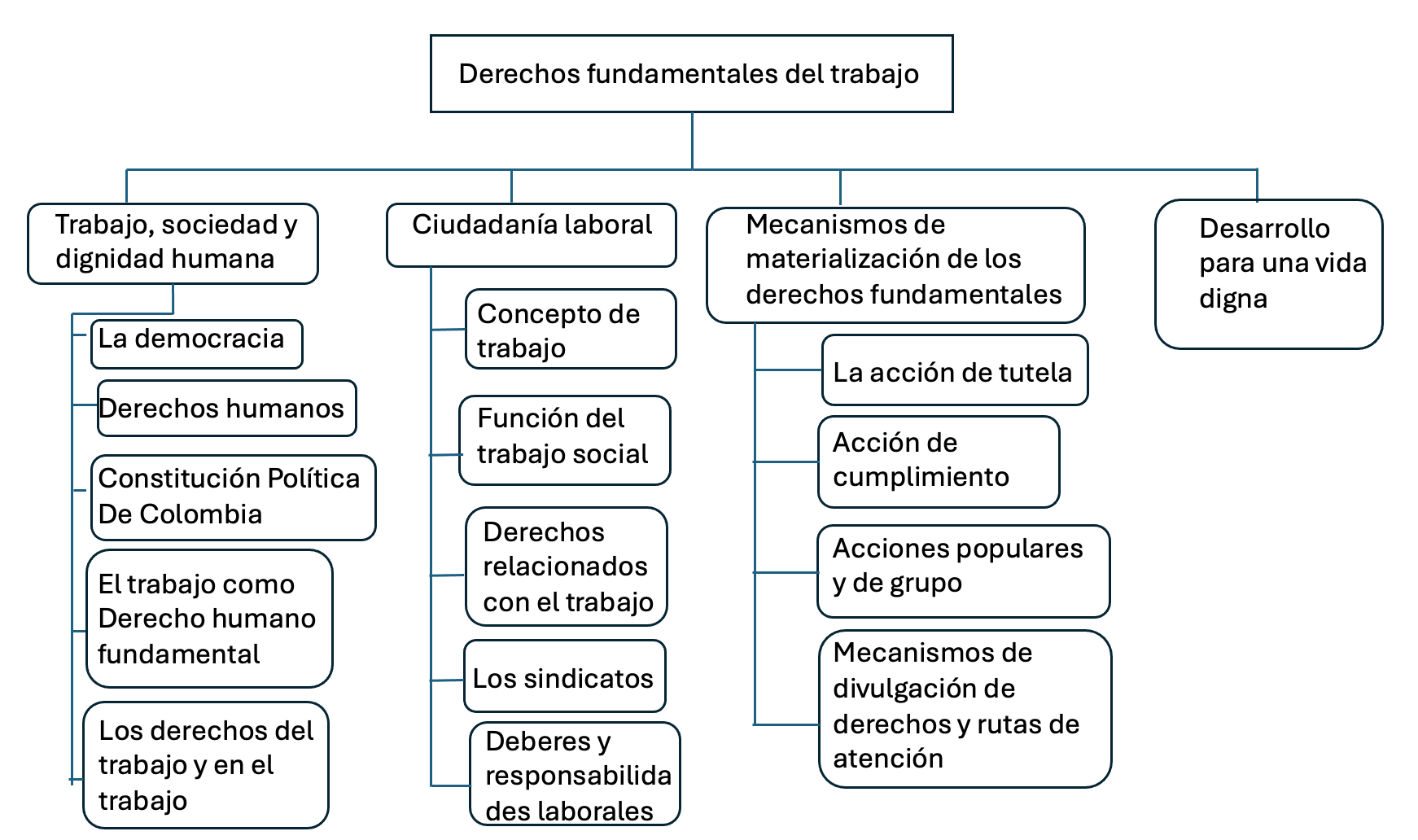
En el contexto colombiano, el artículo 1 de la Constitución Política establece que Colombia es un Estado social de derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana. A partir de este principio, el desarrollo no solo se limita a indicadores económicos, sino que se orienta también hacia la eliminación de barreras estructurales que impiden el ejercicio de los derechos. Como afirma Uprimny (2006), la dignidad humana opera como un eje articulador de los derechos fundamentales, lo cual implica que las políticas públicas deben considerar la inclusión y la equidad como ejes del desarrollo.

Finalmente, el papel del Estado, la sociedad civil y las instituciones educativas resulta fundamental en la promoción de una cultura que valore la dignidad humana como un principio orientador del desarrollo. Tal como señalan Nussbaum y Sen (1993), el desarrollo humano debe enfocarse en ampliar las capacidades de las personas, permitiéndoles elegir el tipo de vida que valoran. Este enfoque demanda una acción colaborativa que priorice la justicia social y la equidad en la distribución de oportunidades, sin privilegiar intereses particulares o visiones políticas específicas.

Para finalizar, le invitamos a consultar el siguiente video “Estado social de derecho”

1. **SÍNTESIS**

Los derechos fundamentales en el ámbito laboral son principios esenciales que garantizan la dignidad, la igualdad y la justicia de los trabajadores. Estos derechos han evolucionado a lo largo de la historia, reflejando cambios sociales y económicos, y se encuentran protegidos por diversas normativas y convenios internacionales. Sin embargo, en el contexto actual, enfrentan numerosos desafíos, como la precarización del trabajo y la desigualdad en el acceso a oportunidades. Comprender la importancia de estos derechos es crucial, ya que no solo protegen a los individuos, sino que también fomentan un entorno laboral más justo y equitativo, contribuyendo al bienestar general de la sociedad. El siguiente diagrama, menciona los conceptos y temas más relevantes tratados en este componente.



1. **ACTIVIDADES DIDÁCTICAS**
2. **MATERIAL COMPLEMENTARIO:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tema | Referencia APA del Material | Tipo de material  (Video, capítulo de libro, artículo, otro) | Enlace del Recurso o  Archivo del documento o material |
| * + - 1. c   1. Trabajo, sociedad y dignidad | CARLOS ARTURO GARCÍA CALERO. (2023, June 8). ¿Qué son los derechos fundamentales en el trabajo [Video]. YouTube. | Video | <https://www.youtube.com/watch?v=sDEwRetsBCw> |
| 4. Desarrollo para una vida digna | Canal Capital. (2021, June 30). ¿Qué significa el Estado Social de Derecho? | La promesa congelada | Especiales Capital [Video]. YouTube. | Video | <https://www.youtube.com/watch?v=EY-woQB8z8Q&t=35s> |

1. **GLOSARIO:**

|  |  |
| --- | --- |
| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
| 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 o particular, ya sea que se haga de forma individual, general o colectivo. |
| 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 | 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 | 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 como la satisfacción de las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas. Este principio es fundamental para el desarrollo mundial a largo plazo y se basa en tres pilares: el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente, buscando un equilibrio entre ellos. |
| Dignidad de los pueblos | 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 | 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 | 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, gozando de las mismas protecciones y garantías, lo que elimina cualquier distinción jurídica basada en la naturaleza de su trabajo, su forma o retribución, salvo excepciones legales. |
| Libertad sindical | es un derecho fundamental que permite a los trabajadores y sus organizaciones agruparse para defender sus intereses comunes. Incluye aspectos individuales y colectivos, garantizando la formación de sindicatos y reconociendo pilares como organización, regulación, representación, negociación y huelga. Este derecho humano fundamental, protegido por el artículo 39 de la Constitución Colombiana, asegura que los trabajadores puedan crear y afiliarse a sindicatos sin interferencias del Estado o empleadores. |
| Normas Internacionales del Trabajo | 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 | asociación de trabajadores o empleadores que defiende sus intereses sociales, económicos y profesionales. Negocian en nombre de sus afiliados sobre salarios y condiciones laborales, buscando el bienestar de sus miembros y fomentando un diálogo social entre empleadores y trabajadores. |

1. **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

Antunes, R. (2009). Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Diario Oficial No. 40.965.

Bobbio, N. (1987). El futuro de la democracia. México: Fondo de Cultura Económica.

Cardona, C., & Vera, C. (2003). Modelo de producción, mundo del trabajo y cambio cultural. En C. Cardona & C. Vera (Eds.), Trabajo, sociedad y dignidad humana (pp. 13–36). Editorial Anthropos.

Castel, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado. Paidós.

Cepeda Espinosa, M. J. (2004). Derecho constitucional colombiano: Una introducción crítica. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho.

Constitución Política de Colombia. (1991). Asamblea Nacional Constituyente. Recuperado de <https://www.constitucioncolombia.com/>

Corte Constitucional. (1992). Sentencia T-401 de 1992. Magistrado ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz. Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/05/Sentencia-T-401-1992-Colombia-LPDerecho.pdf>

Dahl, R. A. (2001). La democracia: Una guía para los ciudadanos. Madrid: Taurus.

Federici, S. (2013). El patriarcado del salario. Traficantes de Sueños.

Feregrino Basurto, M. A. (2015). TRABAJO y CIUDADANÍA. In Iberofórum. Revista De Ciencias Sociales De La Universidad Iberoamericana: Vol. Año X (Issue No. 19, pp. 29–62) [Journal-article]. Universidad Iberoamericana A.C., Ciudad de México. <https://ibero.mx/iberoforum/19/pdf/ESPANOL/2.%20NOTAS%20PARA%20EL%20DEBATE%20FEREGRINO%20NO.%2019.pdf>

Kant, I. (1785/2007). Fundamentación de la metafísica de las costumbres (M. García Morente, Trad.). México: Ediciones Coyoacán. (Obra original publicada en 1785)

López, D., & Rojas, A. (2018). Derechos colectivos del trabajo en Colombia: avances y desafíos. Revista Derecho del Trabajo, 35(2), 45–62.

Mallarino, C. (2005). Relaciones laborales y principios del derecho del trabajo. Universidad del Rosario.

Marshall, T. H. (1998). Ciudadanía y clase social. Madrid: Alianza Editorial.

Nussbaum, M., & Sen, A. (Eds.). (1996). La calidad de vida (1.ª ed., traducción de Victoria Camps). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1993)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). La cultura del trabajo decente. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Entornos de trabajo saludables y productivos. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). La libertad sindical y la negociación colectiva: Principios y normas internacionales del trabajo. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Los derechos laborales son derechos humanos. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/article/los-derechos-laborales-son-derechos-humanos>

Procuraduría General de la Nación. (s.f.). Plan Estratégico Nacional en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (PLANEDH). Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.procuraduria.gov.co>

Ramírez, D. (2015). Trabajo decente y cultura del trabajo: Claves para una ciudadanía laboral en Colombia. Universidad Nacional de Colombia.

Real Academia Española. (s. f.). Democracia. En Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/democracia>

Sartori, G. (1998). ¿Qué es la democracia? México: Taurus.

Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad (1.ª ed., traducción de Joaquín Chamorro Mielke). Editorial Planeta.

UNESCO. (2020). Educación para la ciudadanía mundial: prepararse para el futuro. <https://www.unesco.org>

Uprimny, R. (2011). La tutela: origen, desarrollos y desafíos. Bogotá: Dejusticia.

Vásquez, M., & Molina, D. (2020). Ciudadanía y acceso a la justicia: estrategias pedagógicas para la divulgación de derechos. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

1. **CONTROL DEL DOCUMENTO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nombre | Cargo | Dependencia  *(Para el SENA indicar Regional y Centro de Formación)* | Fecha |
| Autor (es) | Fredy Gabriel Martínez Loza | Experto temático | Centro de Desarrollo Agroempresarial de Chía - Regional Cundinamarca | Agosto de 2017 |
| Josué Dario Niño Riaño | Experto temático | Centro de Desarrollo Agroempresarial de Chía - Regional Cundinamarca | Agosto de 2017 |
|  | José Adriano Valentín | Experto temático | Centro de Desarrollo Agroempresarial de Chía - Regional Cundinamarca | Agosto de 2017 |

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha | Razón del Cambio |
| Autor (es) | Andrea Ardila Chaparro | Evaluadora instruccional | Centro agroturístico – Regional Santander | Mayo de 2025 | Actualización a 2025 |