

Mapa mental violación de derechos del trabajo



Presentado por:

William Pérez Muñoz

Instructor:

Diana Constanza Matallana Chaves

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Centro de Gestión de Mercados, Logística y Tecnologías de la Información

Regional Distrito Capital

Tecnología en Análisis y Desarrollo de Software

Ficha: 2758315.

2024

Introducción

En este trabajo se analizan los derechos humanos del trabajo, sus fundamentos históricos y los mecanismos establecidos para su protección. A través de una lluvia de ideas y un mapa mental, se exploran seis derechos laborales fundamentales: libertad sindical, trabajo digno, igualdad laboral, seguridad social, salud y seguridad ocupacional, y jornada laboral justa. Estos derechos son presentados en un marco tridimensional que incluye su definición, evolución histórica y vías de exigibilidad.

El mapa mental sintetiza las funciones y mecanismos de tres sistemas clave de protección laboral: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Constitucional. Este recurso visual permite comprender las interacciones entre los organismos y sus herramientas legales, destacando la importancia del conocimiento y la utilización de estos sistemas para la defensa efectiva de los derechos de los trabajadores.

Derechos Humanos del Trabajo: Origen, Naturaleza y Exigibilidad

Derecho a la Libertad Sindical

¿En qué consiste?

La libertad sindical representa el derecho fundamental de los trabajadores para organizarse colectivamente, formar sindicatos y participar en actividades sindicales sin interferencia. Este derecho incluye la capacidad de negociar colectivamente y ejercer acciones de huelga cuando sea necesario.

¿Cómo surgió?

Este derecho emergió durante la Revolución Industrial del siglo XIX, cuando los trabajadores comenzaron a organizarse para luchar contra las condiciones laborales precarias. La masacre de Haymarket en 1886 y otros eventos similares impulsaron el reconocimiento internacional de este derecho, culminando con su inclusión en el Convenio 87 de la OIT en 1948.

¿Ante quién se puede exigir?

La exigibilidad se puede ejercer ante:

- El Ministerio del Trabajo a nivel nacional
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Los tribunales laborales competentes
- La Corte Constitucional mediante acción de tutela

Derecho a un Trabajo Digno y Decente

¿En qué consiste?

Comprende el derecho a realizar un trabajo en condiciones dignas y justas, con una remuneración adecuada, seguridad social, estabilidad laboral y un ambiente de trabajo seguro y saludable.

¿Cómo surgió?

Este derecho se consolidó después de la Segunda Guerra Mundial con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. La OIT lo fortaleció en 1999 con el concepto de "trabajo decente", que integra aspectos como la dignidad humana y el desarrollo personal.

¿Ante quién se puede exigir?

Se puede exigir ante:

- Inspecciones de Trabajo
- Juzgados laborales
- Defensoría del Pueblo
- Ministerio del Trabajo

Derecho a la Igualdad y No Discriminación Laboral

¿En qué consiste?

Garantiza la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, prohibiendo la discriminación por razones de género, raza, origen nacional, religión, opinión política, orientación sexual o cualquier otra condición social.

¿Cómo surgió?

Este derecho se desarrolló progresivamente durante el siglo XX, especialmente después de las luchas por los derechos civiles. Los convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951) y discriminación (1958) fueron hitos fundamentales.

¿Ante quién se puede exigir?

La exigibilidad se puede realizar ante:

- Comisiones de igualdad en las empresas
- Ministerio del Trabajo
- Defensoría del Pueblo
- Corte Constitucional

Derecho a la Seguridad Social

¿En qué consiste?

Incluye la protección integral del trabajador mediante sistemas de salud, pensiones, riesgos laborales y prestaciones sociales que garanticen su bienestar y el de su familia.

¿Cómo surgió?

Sus orígenes se remontan a la Alemania de Bismarck en el siglo XIX con la creación del primer sistema de seguridad social. Se consolidó internacionalmente con el Convenio 102 de la OIT en 1952 sobre seguridad social.

¿Ante quién se puede exigir?

Se puede exigir ante:

- Entidades administradoras de seguridad social
- Superintendencia Nacional de Salud
- Ministerio del Trabajo
- Juzgados laborales

Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo

¿En qué consiste?

Garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables, incluyendo la prevención de riesgos laborales, la provisión de equipos de protección y la formación en seguridad laboral.

¿Cómo surgió?

Este derecho evolucionó con la industrialización y las luchas obreras del siglo XIX. La creación de la OIT en 1919 y sus convenios sobre seguridad y salud laboral han sido fundamentales para su desarrollo.

¿Ante quién se puede exigir?

La exigibilidad se puede ejercer ante:

- Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Administradoras de Riesgos Laborales
- Ministerio del Trabajo
- Inspecciones de trabajo

Derecho a la Jornada Laboral Justa

¿En qué consiste?

Establece límites a la jornada de trabajo, garantiza el derecho al descanso, vacaciones remuneradas y la compensación por trabajo extra o en días festivos.

¿Cómo surgió?

La lucha por la jornada de 8 horas fue uno de los primeros logros del movimiento obrero internacional. El Convenio 1 de la OIT en 1919 sobre las horas de trabajo marcó un hito histórico en su reconocimiento.

¿Ante quién se puede exigir?

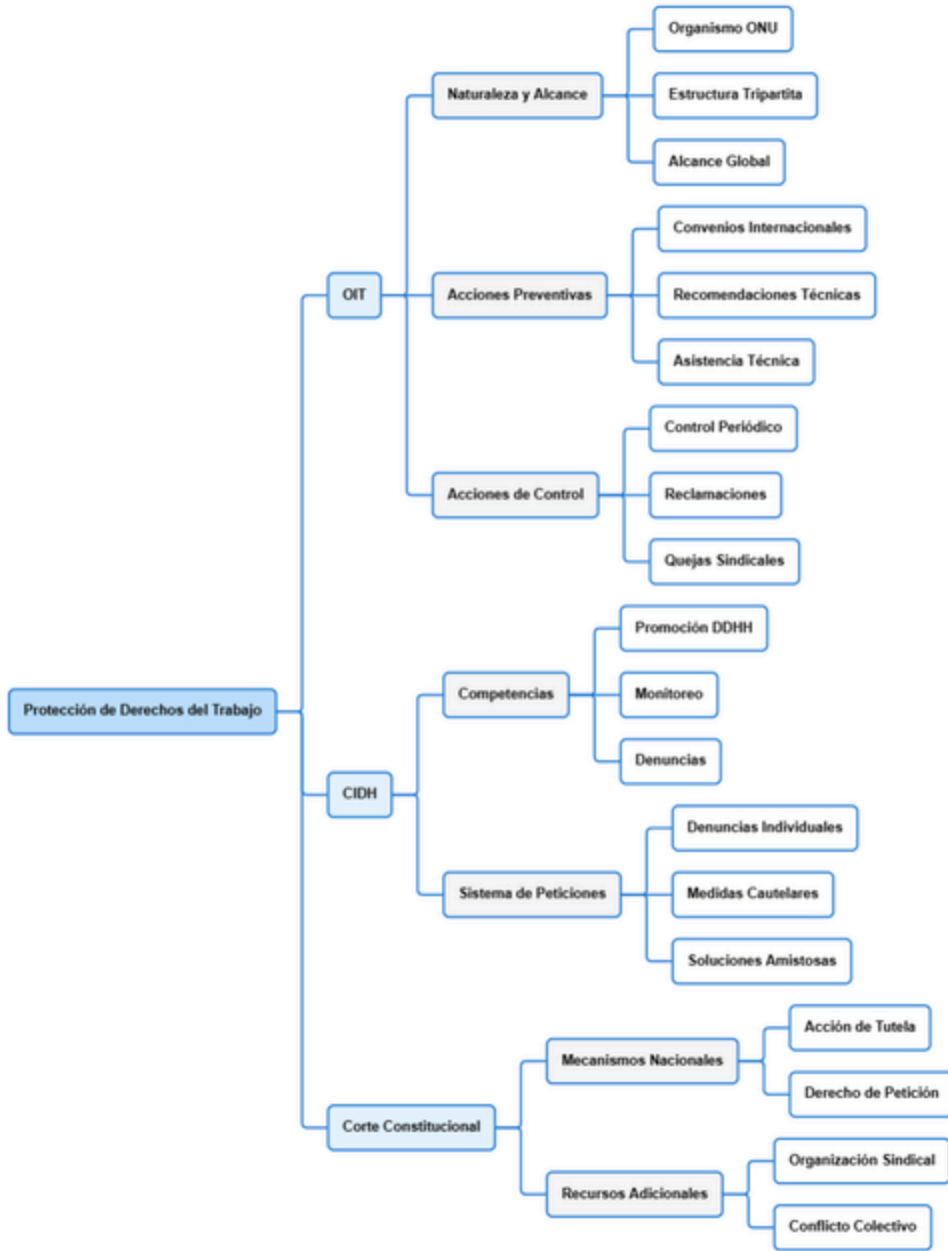
Se puede exigir ante:

- Inspecciones de Trabajo
- Juzgados laborales
- Ministerio del Trabajo
- Procuraduría del Trabajo

Reflexión

La comprensión de estos derechos humanos del trabajo, su origen histórico y los mecanismos para exigir su cumplimiento es fundamental para construir relaciones laborales justas y equitativas. Cada derecho representa una conquista histórica del movimiento trabajador y su protección requiere la participación activa de trabajadores, empleadores y Estado.

Mapa Mental



Conclusiones

El análisis de los derechos laborales demuestra su naturaleza interconectada y su importancia en la construcción de un entorno laboral digno y justo. La evolución histórica de estos derechos evidencia que su desarrollo ha sido fruto de luchas sociales continuas y de un entendimiento creciente de la dignidad humana.

La representación mediante un mapa mental ha permitido identificar las funciones preventivas y reactivas de los sistemas de protección, mostrando cómo la OIT, CIDH y Corte Constitucional trabajan de manera complementaria para salvaguardar los derechos laborales. Además, instrumentos como el Derecho de Petición y la Acción de Tutela se destacan como herramientas clave a nivel nacional.

Finalmente, este estudio subraya la importancia de la educación y la difusión del conocimiento sobre los derechos laborales y sus mecanismos de protección. Solo mediante un conocimiento amplio y la activación adecuada de estos recursos es posible garantizar la promoción y el respeto de los derechos laborales fundamentales.