

## CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

La presente nota tiene por objeto ofrecer algunos elementos relacionados con el derecho al trabajo, con el fin de establecer un contexto normativo para el desarrollo y exposición de las acciones adelantadas por las entidades distritales en el marco de la Feria Colombia Responsable, de la cual hace parte el derecho al trabajo<sup>1</sup>.

### 1. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO

De acuerdo con el Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”<sup>2</sup>.

En cuanto al trabajo abordado como derecho humano, se entiende como “el derecho a participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y el derecho a participar en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado.

En síntesis, el derecho al trabajo busca la participación en el mercado laboral de todas las personas que quieran trabajar, lo que supone la distribución del trabajo de una manera que permita la participación de todos en la economía, de acuerdo con el nivel de educación, la capacitación, el acceso a los recursos y las preferencias de la persona en cuanto al modo de ganarse la vida.

Cabe señalar que según la Declaración de Viena de 1993, todos los derechos están interrelacionados, son universales, indivisibles e interdependientes. En este contexto, el derecho al trabajo está ligado a otros derechos tanto sociales como civiles y políticos, y tiene una importancia fundamental para el ejercicio de otros derechos como la vida, la dignidad humana, la igualdad, la alimentación, la vivienda y la educación, entre otros. Por lo mismo, resulta evidente que el trabajo es un medio para alcanzar el desarrollo y satisfacer las necesidades básicas del ser humano.

El derecho al trabajo es inescindible de la dignidad humana. Por ello, es claro que no se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de

---

<sup>1</sup> El contenido de estas notas se inspira en los resultados del estudio titulado “Contenido y Alcance del Derecho Individual al Trabajo – Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos” publicado por la Defensoría del Pueblo y la Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional -USAID. Angélica Molina Higuera, 2005.

<sup>2</sup> *Círculo de Derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales*. International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and development, 2000, página 20.

actividad económica, sino al trabajo que no se encuentre sometido a condiciones de explotación, de peligro o sea impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumpla con un mínimo de condiciones que permitan la realización de todos los derechos de los trabajadores.

En este contexto, la Asamblea General de las Naciones Unidas señaló en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social<sup>3</sup> que el progreso y el desarrollo social exigen que se garantice el derecho de toda persona a trabajar y a la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil. Esto, de conformidad con los derechos humanos, las libertades fundamentales y los principios de justicia, en aras de crear condiciones que lleven a una auténtica igualdad entre todos los hombres y mujeres.

## 2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

A diferencia de lo que ocurre con otros derechos económicos, sociales y culturales, tales como la educación, la salud, la vivienda y la alimentación, el derecho internacional de los derechos humanos no ha precisado el contenido normativo específico para el derecho al trabajo.

Por esta razón, el estudio de este derecho debe abordarse a partir de las disposiciones de los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Colombia, las normas constitucionales, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y los Convenios de la OIT los cuales, según lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución una vez ratificados hacen parte de la legislación interna.

En este marco, cabe señalar que existen por lo menos dos dimensiones del derecho individual al trabajo: a) el derecho al trabajo o el derecho a trabajar, y b) los derechos en el trabajo.

El derecho a trabajar se entiende como el derecho que tiene toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que le garanticen a ella y a su familia una vida digna, lo que supone la existencia de dos requisitos: la **disponibilidad de trabajo y la accesibilidad al mismo**, teniendo en cuenta que la garantía del derecho a trabajar se orienta principalmente hacia las personas que no tienen trabajo.

Los derechos en el trabajo incluyen aspectos tales como jornada laboral, descanso, vacaciones, ascenso y promoción, salario, seguridad e higiene en el trabajo, estabilidad en el empleo e igualdad de trato en el empleo.

---

<sup>3</sup> Resolución 2542 (XXIV) del 11 de diciembre de 2006, artículo 6º.

Como requisitos esenciales podemos destacar la aceptabilidad y la calidad en el trabajo. El primero de ellos establece que el Estado debe garantizar condiciones en el trabajo que sean justas, equitativas y satisfactorias.

La observancia de estas condiciones mínimas conducen al aseguramiento de la calidad en el trabajo de todas las personas.

Así, los *elementos esenciales* de este derecho son los siguientes:

### **a) Disponibilidad en el trabajo**

Corresponde al Estado poner en marcha servicios especializados que ayuden y apoyen a las personas para que puedan acceder al mercado de trabajo y encuentren un empleo o desarrollen un oficio; así mismo, que las personas tengan la libertad de escoger el trabajo que va a desarrollar o que acepte libremente el trabajo que le es ofrecido.

De esta manera, el componente disponibilidad de trabajo se subdivide en tres elementos básicos: política de empleo y ocupación; orientación y formación técnica profesional para el trabajo y, trabajo libremente escogido o aceptado.

#### **ai) Política de Empleo y Ocupación**

El Estado tiene la obligación de *adoptar medidas, programas, normas y técnicas dirigidas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva que garantice el logro del pleno empleo*<sup>4</sup>. Es decir, que se propicie la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Lo anterior implica el ***deber de los gobiernos de formular y ejecutar una Política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación***, como lo dispone el Convenio 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>5</sup>.

#### **a ii) Política de orientación y formación técnica -profesional para el trabajo**

En este caso, deben adoptarse *medidas para la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional*.

Para proteger los derechos de las personas con discapacidad, el Estado debe proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación de empleo para que puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo.

<sup>4</sup> Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 6º; Protocolo de San Salvador Art. 6º.

<sup>5</sup> Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 22 de 1967.

De igual manera, adoptar programas encaminados a la enseñanza destinada a las mujeres, las niñas, los jóvenes no escolarizados, los jóvenes sin empleo, entre otros grupos desfavorecidos.

### **aiii) Trabajo libremente escogido y aceptado**

Lo anterior, de acuerdo con las posibilidades físicas e intelectuales, las necesidades materiales y espirituales y las circunstancias naturales y sociales que rodean a las personas.

### **b) Accesibilidad al trabajo**

Este concepto se enmarca dentro de la necesidad de que el mercado de trabajo sea accesible a todas las personas. En esa medida, el Estado debe *garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas en el acceso al trabajo*. Este componente reviste, por lo menos, tres dimensiones:

#### **bi) No discriminación**

Supone igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y de trato en materia de empleo y ocupación. Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones administrativas que sean incompatibles con esta política.

Deberá también prohibir cualquier forma de discriminación contra la mujer, los grupos étnicos, raciales, religiosos, personas mayores, discapacitados, desplazados, entre otros.

#### **bii) Accesibilidad física y geográfica al trabajo**

Busca garantizar que todos los trabajadores tengan accesibilidad física al trabajo, en especial los discapacitados.

#### **biii) Accesibilidad a la información**

Se trata de garantizar a las personas los medios para que las personas puedan acceder a un empleo y a ser informadas sobre los mismos. También incluye la garantía de los trabajadores de estar plenamente informados sobre los derechos y sobre los riesgos que para la salud pueda ocasionar el trabajo.

### **c) Aceptabilidad y calidad en el trabajo**

Incluye aspectos tales como jornada laboral, descanso, vacaciones, ascenso y promoción, salario, seguridad e higiene en el trabajo, estabilidad en el empleo e igualdad de trato en el empleo.

#### d) Adaptabilidad

Este componente enfatiza en la obligación del Estado de garantizar que las condiciones de trabajo de las personas respeten y permitan la consolidación de todos los derechos humanos sin ningún tipo de discriminación. Por esta razón, se deben determinar medidas que adapten las condiciones de trabajo de los sujetos con necesidades específicas como mujeres embarazadas, lactantes, personas con discapacidad y trabajadores migrantes. Cabe señalar que el aspecto más relevante de este componente es la estabilidad sin discriminación alguna de los trabajadores en el trabajo.

### 3. DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1991

Al respecto se distinguen tres ópticas: como principio, deber y derecho.

**Como principio**, porque el preámbulo de la Constitución lo anuncia como uno de los fines esenciales del Estado Social de derecho, al asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz.

Sobre el particular, la Corte Constitucional expresó en Sentencia C-221 de 1992 que “la consagración del derecho al trabajo es no solo un principio básico de la organización social sino un principio axiológico de la carta que constituye la actividad libre y lícita del hombre, la cual no solo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada”.

Aspecto fundamental del derecho al trabajo lo constituyen los artículos 17 y 26 de la Constitución en virtud de los cuales se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas y se consagra la libertad de escoger profesión u oficio respectivamente. Esta última libertad se encuentra estrechamente ligada al derecho al libre desarrollo de la personalidad mediante el cual las personas autónomamente llevan a cabo su proyecto de vida personal, laboral y social.

Como **deber social** se encuentra previsto en el artículo 25 de la Constitución y en opinión de la Corte “es, en su esencia, un postulado de armonía social y de racionalización de los recursos humanos que impone a todos los asociados, en condiciones de producir y de aportar sus capacidades al proceso económico o social, la carga de contribuir al bienestar colectivo mediante su activa participación”<sup>6</sup>.

Como **derecho**, tiene dos componentes: un núcleo esencial o intangible, que no puede ser condicionado o alterado y que debe ser protegido y respetado por las

---

<sup>6</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-588 de 1997.

autoridades y los particulares, y una zona de desarrollo progresivo que está sometido a las regulaciones legales de aspectos que pueden ser contingentes o accidentales.

Con base en este criterio, la Corte Constitucional ha sostenido que no todas las posibles situaciones en las que está de por medio el trabajo son susceptibles de ser amparadas desde la órbita constitucional mediante la acción de tutela. Así, se han precisado aspectos que no hacen parte del núcleo esencial del derecho, como por ejemplo la aspiración a ocupar un puesto o cargo determinado o específico porque ésta también puede ser una expectativa legítima de otros, con igual derecho<sup>7</sup>.

Aclaró que en el sector privado “el derecho al trabajo se ejercita dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas circunstancias”.

Por otra parte, la Corte también ha dicho que el derecho al trabajo depende de elementos objetivos como las posibilidades fiscales del Estado y las variables económicas y sociales generadoras de empleo.

Como se ha precisado, en un estado social de derecho el trabajo es un derecho individual y una obligación social que goza de especial protección del Estado en todas sus modalidades (público, privado, subordinado e independiente) y no se detiene solamente en garantizar el acceso a un trabajo sino que lo extiende a que éste deba darse en condiciones dignas y justas.

Una de las garantías para la realización del derecho al trabajo es el artículo 53 de la Constitución que establece los *principios mínimos fundamentales* que deben orientar el estatuto del trabajo a saber:

- 3.1 *Igualdad de oportunidades*: la Corte Constitucional plantea en su jurisprudencia que el principio de igualdad se traduce en el derecho fundamental a que se de un trato idéntico a los iguales y diferente a los desiguales y a que no se consagren excepciones o privilegios para unas personas con respecto de lo que se concede en idénticas circunstancias a otras. Establecer si existe un tratamiento diferenciado que sea contrario a los valores, los principios y los derechos constitucionales dependerá de si el trato dado carece o no de una justificación objetiva y razonable, es decir, si persigue o no un fin legítimo, y si carece o no de una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Corte Constitucional. Sentencias T-008 de 1992, T-014 de 1992 y T-047 de 1995.

<sup>8</sup> Corte Constitucional. Sentencia C- 677 de 2001.

Resultado concreto de este ejercicio propuesto por la Corte es la sentencia T-024 de 2002 en la cual reconoció que de manera específica la legislación contractual vigente, y demás normas reglamentarias “...no contiene ningún desarrollo del artículo 13 de la Constitución, en el sentido de que las autoridades públicas en los procesos de contratación administrativa adopten medidas afirmativas a favor de tales grupos, lo que redundaría en su perjuicio, pues, como sucedió, en este caso, las autoridades se limitan a dar cumplimiento a lo preceptuado en el Actual Estatuto de la Contratación Administrativa, que al no consagrar medidas de esa especie, conduce a que se desconozca el mandato previsto en el segundo inciso del artículo 13 Superior”.

De lo anterior se deduce que la adopción de acciones afirmativas en los procesos de contratación para garantizar la participación de grupos marginados o discriminados no solamente se encuentra plenamente ajustada al ordenamiento jurídico sino que constituye una obligación para las autoridades del Estado con miras a dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2º de la Constitución Política.

Testimonio del interés de esta administración en la materialización de este principio lo constituye la Directiva N° 007 de 2007, a través de la cual se imparten algunas directrices que las entidades distritales deben adoptar en los procesos de contratación que adelantan y cuyo objetivo principal es fortalecer la participación en el mercado generado por el funcionamiento de las mismas, de los bienes y servicios ofrecidos en igualdad de condiciones técnicas y de calidad por poblaciones especialmente vulnerables.

A través de este tipo de acciones se busca garantizar que las entidades públicas den participación al mayor número de oferentes superando así el problema de la concentración en la contratación.

Finalmente, debe precisarse que las empresas privadas no pueden imponer a las personas limitaciones adicionales a las establecidas en las normas legales de carácter general. Es obligación del Estado velar porque en materia laboral las determinaciones de las empresas estén en consonancia con las disposiciones constitucionales. Especial atención merece velar porque no haya: discriminación salarial; discriminación por sexo<sup>9</sup>; discriminación por orientación sexual; iv) discriminación a personas con discapacidad.

### 3.2 Remuneración mínima, vital y móvil<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Las experiencias del Programa de Mujer y Género de la Alcaldía Mayor son una materialización de esta garantía.

<sup>10</sup> Para el caso del Distrito Capital el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital da las directrices a las entidades distritales para que en el caso de los funcionarios de planta y contratistas de apoyo al cumplimiento de las funciones de la entidad se garantice este principio a través del reconocimiento y pago de incrementos salariales, Programación Anual de Caja para el pago oportuno de salarios, entre otros).

- 3.3 Estabilidad en el empleo (personas con discapacidad; con fuero sindical, mujer embarazada; personas infectadas con VIH/SIDA)
- 3.4 Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales
- 3.5 En caso de interpretación de dos normas aplicables a la misma controversia o cuando una norma da lugar a dos o más interpretaciones, debe aplicarse la que resulte más favorable a los intereses del trabajador.
- 3.6 Primacía de la realidad sobre aspectos formales
- 3.7 Capacitación y adiestramiento<sup>1112</sup>
- 3.8 Descanso<sup>13</sup>
- 3.9 Protección especial a la mujer, a la maternidad y a la lactancia<sup>1415</sup>
- 3.10 Protección especial al trabajo de las personas menores de edad<sup>1617</sup>

Finalmente el artículo 334 constitucional hace referencia a la intervención del estado en la economía y establece que éste debe intervenir de manera especial para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso a los bienes y servicios básicos<sup>18</sup>.

Al respecto señaló la Corte que “el derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en los artículos 25, 26 y 334 de la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas<sup>19</sup>. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una

<sup>11</sup> Artículo 54 Constitución Política

<sup>12</sup> Algunas entidades que adelantan acciones en este sentido: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (Dirección de Formación y Emprendimiento); Instituto para la Economía Social -IPES; Secretaría Distrital de Integración Social.

<sup>13</sup> Artículo 54 Constitución Política

<sup>14</sup> Artículos 42 y 43 Constitución Política

<sup>15</sup> Algunas entidades que adelantan acciones en este sentido: Secretaría Distrital de Integración Social; Secretaría de Salud

<sup>16</sup> Artículos 44, 45 y 67 Constitución Política

<sup>17</sup> Algunas entidades que adelantan acciones en este sentido: Instituto Distrital para la Protección de la Niñez –IDIPRON y Secretaría Distrital de Educación.

<sup>18</sup> Cabe resaltar la función desarrollada por la Secretaría de Hacienda Distrital; Secretaría Distrital de Desarrollo Económico –Dirección de Desarrollo Rural y Abastecimiento Alimentario; Secretaría Distrital de Salud; Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá; Empresa de Energía de Bogotá; Empresa de Teléfonos de Bogotá ETB.

<sup>19</sup> Algunas entidades que adelantan acciones en este sentido: Universidad Distrital Francisco José de Caldas y Secretaría Distrital de Educación



política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa<sup>2021</sup>.

En consecuencia, debe hacerse una lectura integrada de los artículos 25, 26 y 334 de la Constitución en el sentido de reconocer la obligación que tiene el Estado de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, en razón a su potestad de intervención en la economía y compaginada con la cláusula del estado social de derecho.

#### 4. OBLIGACIONES DEL ESTADO PARA LA REALIZACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

##### 4.1 Según el momento en que se exige su cumplimiento

- a) **Obligaciones de efecto inmediato:** son aquellas que pueden ser exigidas actualmente, independientemente de los problemas de tipo presupuestal u otros obstáculos que afronte el Estado. Concretamente, el Estado tiene obligaciones inmediatas para la realización del derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado, así como la de garantizar que ese derecho será ejercido sin ningún tipo de discriminación y la de adoptar medidas en aras de la plena realización del derecho al trabajo<sup>22</sup>.
- b) **Obligaciones de cumplimiento progresivo:** aquellas que pueden ser satisfechas a través del tiempo sin que ello suponga el aplazamiento indefinido en la realización del derecho, sino por el contrario el logro o avance en la reivindicación y reconocimiento del mismo.

##### 4.2 Según el tipo de acción que debe realizar el Estado

- c) **Obligaciones de respeto:** entendidas como obligaciones de no hacer. En este sentido los Estados deben abstenerse de denegar o restringir el acceso de todas las personas, especialmente de las más vulnerables y marginadas, a un trabajo digno. Esta obligación de respeto incluye la responsabilidad del Estado de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio.
- d) **Obligaciones de protección:** se traduce en el deber del Estado de regular el comportamiento de terceros, ya sean personas naturales,

<sup>20</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-611 DE 2001.

<sup>21</sup> Entidades con proyectos o políticas activas de empleo: Bogotá EMPRENDE; Misión Bogotá; Talentos y Oportunidades

<sup>22</sup> Philippe Texier. Proyecto de observación general sobre el derecho al trabajo (art. 6º) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Documento presentado el 24 de noviembre de 2003, página 14.

jurídicas, grupos y otras entidades. Comprende la adopción de medidas legislativas o de otra índole que sean necesarias para impedir la denegación del acceso igual a un trabajo digno; garantizar igualdad de oportunidades en el ejercicio del derecho al trabajo; crear planes de capacitación, formación y educación técnico-profesional que faciliten el acceso al empleo y la promoción y aplicación de políticas de lucha contra el desempleo.

- e) **Obligaciones de cumplimiento:** implica que el Estado adopte las medidas legislativas, administrativas, presupuestales, judiciales y de cualquier otra índole necesarias para la plena efectividad del derecho al trabajo. Se trata de **acciones positivas** con el fin de facilitar, proporcionar y promover la plena efectividad del derecho al trabajo, en especial de las personas o grupos que no pueden ejercer su derecho con los medios de que disponen.