

Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos*



Angélica Molina Higuera**

Recibido: 25 de octubre de 2006

Aprobado: 8 de noviembre de 2006

RESUMEN

El derecho al trabajo es un derecho humano consagrado, tanto en su dimensión individual como colectiva, en múltiples instrumentos del sistema internacional de los derechos humanos. La Constitución Política colombiana de 1991 reconoce también el trabajo como principio, como deber y como derecho. A partir del sistema normativo internacional y nacional constitucional se presenta un concepto de trabajo que, desde una perspectiva de derechos humanos, debe ser digno. En esta dirección, con base en lo señalado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General No.18 sobre el derecho al trabajo, se identifica el contenido básico de este derecho y se refieren algunas obligaciones jurídicas del Estado para su efectiva realización.

Palabras clave: derecho al trabajo; contenido normativo; elementos esenciales; obligaciones del Estado.



* El presente artículo está parcialmente basado en el documento *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*, elaborado por la autora en el marco del Programa de Seguimiento de Políticas Públicas en Derechos Humanos y que fue publicado por la Defensoría del Pueblo de Colombia en el año 2005.

** Abogada especialista en derecho laboral, investigadora en derechos humanos. Correo electrónico: angelicamolina77@yahoo.com.

ABSTRACT

The right to work is a human right recognized in the individual as well as in the collective dimension in multiple international legal instruments of the international system of human rights. The Colombian Political Constitution (1991) recognizes work as a principle, as a duty and as a right. The concept of work, from the perspective of international regulation, the national constitutional system and of human rights, is more than the simple meaning of the word; this right involves necessarily the dignity of work. Taking this into account and on the basis of General Comment No. 18 issued by the Committee on Economic, Social and Cultural Rights related to the right to work, the main content of this right was identified and some legal obligations of States were established in order to insure its effectiveness.

Key words: right to work; normative content; essential elements; State's obligations.

1. INTRODUCCIÓN

El sistema internacional de los derechos humanos y la Constitución Política de 1991 constituyen el marco conceptual básico desde el cual debe abordarse el estudio tanto de los derechos económicos, sociales y culturales como de los civiles y políticos. Los instrumentos internacionales ofrecen un conjunto de principios y reglas organizadas y coherentes para la realización efectiva del derecho humano al trabajo y fijan obligaciones para los Estados que los ratificaron. Por su parte, la Constitución Política también consagra derechos y establece obligaciones en materia de trabajo, los cuales han sido desarrollados por la Corte Constitucional.

Entre los instrumentos jurídicos del sistema universal de derechos humanos que consagran el derecho al trabajo se destaca el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). El órgano del sistema de las Naciones Unidas que tiene a su cargo la vigilancia del cumplimiento de dicho pacto por los Estados partes es el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), quien emite observaciones generales para precisar el contenido normativo de los derechos consagrados en el PIDESC, así como para definir con mayor precisión las principales obligaciones derivadas de este. El 24 de noviembre del 2005, el Comité en referencia aprobó la Observación General N° 18 que desarrolla el artículo 6° del PIDESC sobre el derecho al trabajo.¹



¹ Véase CDESC. *Observación General N° 18*, relativa al derecho al trabajo, 35° período de sesiones, 2005. E/C.12/GC/18, 6 de febrero del 2006. Aunque el Comité aclara que los artículos 6°, 7° y 8° del PIDESC son interdependientes, la Observación General N° 18 solo aborda lo pertinente al artículo 6°; los artículos 7° y 8° serán abordados en observaciones generales independientes, según se indica en la misma observación.

En tal sentido, este escrito revisa de forma general el marco normativo internacional más relevante del derecho al trabajo y el marco constitucional colombiano sobre el derecho al trabajo, con algunas breves referencias a la jurisprudencia constitucional sobre el tema.

A partir de este marco normativo se plantea un concepto de trabajo que, en un enfoque de derechos humanos, debe, necesariamente, dilucidarse desde la dignidad del ser humano. Por consiguiente, se refiere la noción conceptual no solo de derecho al trabajo, sino de derecho al trabajo digno. Además, es necesario aclarar qué significa tener derecho al trabajo, por lo que se esbozarán los componentes o elementos del contenido básico de este derecho en su concepción individual y se procurará relacionar las principales obligaciones básicas a cargo del Estado para alcanzar su efectiva realización, todo esto a partir de la ya señalada Observación General N° 18 emitida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Se debe aclarar que el derecho al trabajo tiene dos dimensiones, una individual y otra colectiva. La primera se refiere al trabajador individualmente considerado, a que tenga disponibilidad de trabajo, que pueda acceder a él y que pueda desarrollarlo en condiciones justas, satisfactorias y dignas. La segunda dimensión se concreta en el grupo de trabajadores, los cuales tienen derecho a fundar sindicatos, a afiliarse al de su elección, a negociar colectivamente y a ejercer el derecho de huelga. En este escrito se harán breves referencias a la dimensión colectiva y se tratará de ahondar un poco más en la dimensión individual.

Se espera que de este marco normativo y conceptual se puedan desprender elementos valiosos para reflexionar sobre la importancia de la realización efectiva de todos los derechos humanos y en particular del derecho al trabajo.

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO

Tanto en el sistema universal de los derechos humanos como en el sistema interamericano se encuentran instrumentos jurídicos de carácter general y relativos a grupos poblacionales específicos que consagran derechos relacionados con el trabajo. Así mismo, los Convenios Internacionales del Trabajo emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son normas internacionales del

trabajo que generan obligaciones jurídicas a los Estados que las ratifican,² en esta oportunidad se hará referencia únicamente a los convenios calificados como fundamentales.

En el **sistema universal de carácter general**, la Carta Internacional de Derechos Humanos agrupa tres importantes instrumentos: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos³ consagra, en el artículo 23, el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección del mismo, a la protección contra el desempleo, a salario igual por trabajo igual, a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo y a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y su familia una vida digna.

Lo anterior es reiterado en el artículo 25 de la declaración, cuando se reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que incluye salud, bienestar, alimentación, vivienda, vestido y seguridad social, aun en los casos en que pierda los medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad, como desempleo, enfermedad, viudez y vejez. También el artículo 24 de la declaración reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas remuneradas.

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos⁴ proscribe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio, es decir, se prohíbe cualquier situación que vulnere el derecho a escoger o aceptar libremente un trabajo. En el artículo 8º se prohíben todas las formas de esclavitud y de trata de esclavos, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio. La misma norma aclara que tal prohibición



² Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna en virtud del inciso tercero del artículo 53 de la Constitución Política. En la Sentencia C-401 del 2005 la Corte Constitucional señaló que, si bien todos los convenios de la OIT que han sido ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno, no todos los convenios hacen parte del bloque de constitucionalidad en razón a que algunos no reconocen ni regulan derechos humanos en el ámbito laboral, sino que se concentran en cuestiones administrativas, estadísticas o de otra índole no constitucional.

³ Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

⁴ Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigencia el 23 de marzo de 1976. Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969.

no puede ser interpretada en el sentido de que se prohíbe el “cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente” en aquellos países en donde este tipo de penas es permitido.

Igualmente, en el artículo 8º se aclara que no se consideran como trabajos forzosos u obligatorios: los trabajos o servicios que se exijan a una persona privada de su libertad en virtud de una decisión judicial; el servicio de carácter militar y el servicio que de acuerdo con la ley deben prestar quienes se oponen al servicio militar por razones de conciencia; el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenacen o afecten el bienestar de la comunidad; y el trabajo o servicio correspondiente a las obligaciones cívicas normales.

Por su parte, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵ reconoce en el artículo 6º “*el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado*”. Así mismo, señala esta norma algunas medidas que debe adoptar el Estado para alcanzar el cumplimiento del derecho: “*La orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana*”.

En el artículo 7º del PIDESC se reconoce que el trabajo implica también el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias, que deben garantizar por lo menos una remuneración que proporcione como mínimo un salario igual por trabajo de igual valor sin ningún tipo de diferenciación y condiciones de existencia dignas; seguridad e higiene en el trabajo, oportunidades de promoción y ascenso que no tengan en cuenta sino el tiempo de servicio y la capacidad; y, el disfrute del tiempo libre, el descanso remunerado y las vacaciones periódicas remuneradas.

El artículo 8º del PIDESC consagra el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al que se elija; el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin más limitaciones que las



⁵ Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigencia el 3 de enero de 1976. Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969.

que establezca la ley, así como a formar federaciones y confederaciones; y el derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley. Se hace salvedad sobre las restricciones que por ley pueden imponerse al ejercicio de estos derechos por parte de miembros de las fuerzas armadas, la policía y la administración del Estado.

El PIDESC también reconoce el derecho a la seguridad social en el artículo 9º. Y en el artículo 10 reconoce el derecho de las mujeres a gozar de una licencia de maternidad remunerada después del parto. Del mismo modo, se deben garantizar medidas de protección y asistencia en favor de los niños, las niñas y los adolescentes, como la fijación de edad por debajo de la cual no pueden trabajar y la sanción de su empleo en trabajos nocivos para su salud, su moral o que pongan en peligro su vida o su normal desarrollo.

Entre los principales instrumentos jurídicos internacionales del **sistema universal relativos a grupos poblacionales específicos** se tienen: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,⁶ la cual establece la obligación de adoptar medidas para evitar la discriminación contra la mujer en el acceso al empleo y en el disfrute de los derechos laborales. Por su parte, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial⁷ prohíbe la discriminación racial en el disfrute del derecho de todas las personas al trabajo, a su libre elección, a que sea desarrollado en condiciones equitativas y satisfactorias, así como el derecho a fundar sindicatos y sindicarse.

De otro lado, la Convención sobre los Derechos del Niño⁸ reconoce en el artículo 32 el derecho de los niños y las niñas a estar protegidos *“contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”*. La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares⁹ propende por la no discriminación en el reconocimiento de los



⁶ Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entró en vigencia el 3 de septiembre de 1981. Ratificada por Colombia en virtud de la Ley 51 de 1981.

⁷ Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Entró en vigencia el 4 de enero de 1969. Ratificada por Colombia el 2 de septiembre de 1981.

⁸ Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Entró en vigencia el 2 de septiembre de 1990. Ratificada por Colombia en virtud de la Ley 12 de 1991.

⁹ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990, en Nueva York. Ratificada por Colombia el 24 de mayo de 1995.

derechos para los trabajadores migratorios, especialmente en el ejercicio de los derechos laborales.

Como instrumentos del **sistema regional interamericano** que reconocen aspectos relacionados con el derecho al trabajo se encuentran: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,¹⁰ la cual consagra el derecho al trabajo y a una remuneración justa que permita un nivel de vida conveniente para el trabajador y su familia; la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica,¹¹ que prohíbe la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas y proscribe el trabajo forzoso u obligatorio, con las mismas aclaraciones que hace el Pacto de Derechos Civiles y Políticos sobre lo que no se entiende como tal; y, el Protocolo Adicional a esta convención, conocido como Protocolo de San Salvador,¹² que consagra el derecho de todas las personas al trabajo y a que se garantice su ejercicio en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Este protocolo enfatiza en la obligación de los Estados de adoptar medidas que garanticen la plena efectividad del derecho, en especial frente a las personas con discapacidad y la mujer, y establece garantías para el caso de menores trabajadores. Consagra también el Protocolo de San Salvador los derechos sindicales y el derecho a la seguridad social.

Con relación a los **Convenios de la OIT** debe señalarse que hasta la fecha se han emitido 187 sobre diversidad de asuntos del mundo del trabajo, unos técnicos, otros administrativos y otros sobre derechos humanos. Como ya se dijo, en esta oportunidad solo se referirán los ocho convenios señalados por la OIT como fundamentales a partir de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo,¹³ los cuales han sido todos debidamente ratificados por el Estado colombiano.

Estos convenios se han clasificado de acuerdo con cuatro categorías de principios relativos a los derechos fundamentales: i) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; ii) la



¹⁰ Aprobada en la *Novena Conferencia Internacional Americana*, en Bogotá (Colombia), 1948.

¹¹ Suscrita en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la *Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos*. Ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973.

¹² Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988. Entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999. Ratificado por Colombia el 23 de diciembre de 1997.

¹³ Adoptada por la OIT, en junio de 1998. La declaración obliga a todos los Estados miembro de la OIT a respetar y poner en práctica los principios y derechos fundamentales allí reconocidos y que fueron aceptados al formar parte de la organización, con independencia de si los convenios fundamentales han sido ratificados o no.

eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y iv) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Con relación a la eliminación del trabajo forzoso y el derecho fundamental al trabajo libremente escogido o aceptado se cuenta con el Convenio 29 de 1930 sobre el trabajo forzoso¹⁴ y el Convenio 105 de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso.¹⁵ En cuanto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y el derecho fundamental a la igualdad, se tiene el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 1951,¹⁶ y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de 1958.¹⁷

Sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños y las niñas, se tiene el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, de 1973,¹⁸ y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999.¹⁹ En torno a la libertad sindical y la negociación colectiva se cuenta con el Convenio 87 de 1948 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación²⁰ y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949.²¹

Estos convenios de la OIT consagran derechos humanos fundamentales sobre el trabajo, todos relacionados entre sí y a partir de los cuales se constituyen claras obligaciones para los Estados que deben ser cumplidas de forma inmediata con independencia de su grado de desarrollo.

3. MARCO CONSTITUCIONAL COLOMBIANO DEL DERECHO AL TRABAJO

Desde el preámbulo y el artículo 1º de la Constitución Política de 1991 el trabajo se entiende como uno de los fines esenciales del



¹⁴ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 23 de 1967.

¹⁵ Ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963. Aprobado en virtud de la Ley 54 de 1962.

¹⁶ Ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963. Aprobado en virtud de la Ley 54 de 1962.

¹⁷ Ratificado por Colombia el 4 de marzo de 1969. Aprobado en virtud de la Ley 22 de 1967.

¹⁸ Ratificado por Colombia el 2 de febrero del 2001. Aprobado en virtud de la Ley 515 de 1999.

¹⁹ Ratificado por Colombia el 28 de enero del 2005. Aprobado en virtud de la Ley 704 del 2001.

²⁰ Ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976. Aprobado en virtud de la Ley 26 de 1976.

²¹ Ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976. Aprobado en virtud de la Ley 27 de 1976.

Estado social de derecho, tan importante como los principios de dignidad humana, solidaridad y prevalencia del interés general.

Al concretar cada uno de los aspectos relacionados con el trabajo en la normatividad constitucional, debe referirse, en primera medida, sobre el trabajo libremente escogido o aceptado, la prohibición que se hace en el artículo 17 de la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Así mismo, el reconocimiento en el artículo 26 a la libertad de toda persona de escoger profesión u oficio y el señalamiento que se hace en el artículo 53 sobre que ni la ley, ni los contratos, ni los acuerdos y convenios de trabajo pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores. Es de precisar que esta dimensión de libertad del trabajo no se contrapone al deber de trabajar establecido en el artículo 25 de la Constitución.

El mismo artículo 25 de la Carta consagra el derecho al trabajo, a que este sea desarrollado en condiciones dignas y justas y a que sea protegido por el Estado en todas sus modalidades. La Corte Constitucional en la reiterada Sentencia T-475 de 1992 hizo una precisión importante en el sentido de que *“no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad”*. Esto significa que las garantías constitucionales deben ser aplicadas tanto a los trabajadores que tienen una relación contractual o reglamentaria de trabajo, como a los trabajadores que realicen su labor de manera independiente o sin subordinación.

Sobre las condiciones dignas y justas en el trabajo son abundantes las sentencias de tutela que ha revisado el Alto Tribunal Constitucional y que han sido resueltas a favor de los trabajadores, en virtud fundamentalmente, de los principios de dignidad humana y no discriminación y de los derechos al mínimo vital, al trabajo en condiciones dignas y justas y de petición.

El artículo 53 ordena al Congreso de la República expedir el estatuto del trabajo, el cual debe consagrar los principios mínimos fundamentales de igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los be-

neficios mínimos laborales; situación más favorable a los trabajadores; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y la lactancia y al trabajo de los niños, las niñas y los adolescentes. Infortunadamente, en perjuicio de los trabajadores y las trabajadoras colombianas, después de 15 años de expedida la Constitución aún no se ha concretado tan importante estatuto.

Otra disposición significativa sobre el derecho al trabajo en la Constitución es el artículo 54, que fija la obligación al Estado y a los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Además, el Estado tiene la obligación de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y debe garantizar a las personas con discapacidad un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

De otro lado, la Constitución de 1991 también consagra en el artículo 39 el derecho de asociación sindical y en el artículo 55 se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales. Se fija la obligación del Estado de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo.

A pesar de las garantías constitucionales, el sector sindicalista ha denunciado que la realidad muestra serias restricciones a la dimensión colectiva del derecho al trabajo. El asesinato de sindicalistas, procesos judiciales manipulados con testigos falsos, discriminación sindical, negación del fuero sindical, violación de las convenciones colectivas de trabajo y criminalización de la protesta son situaciones de violación a los derechos de sindicalizarse y negociar colectivamente alegadas por los sindicatos.²²

El derecho de huelga, salvo para los servicios públicos esenciales definidos en la ley, se encuentra consignado en el artículo 56 constitucional, que además ordena la creación y funcionamiento de una comisión nacional de concertación de políticas salariales y labora-



²² *El derecho laboral como parte de los derechos económicos, sociales y culturales. El caso colombiano. Intervención al tema 10: Derechos económicos, sociales y culturales.* Exposición escrita conjunta presentada por el CETIM, la AAJ y la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos en la Comisión de Derechos Humanos, 2001. E/CN.4/2001/NGO/104.

les que contribuya a la solución de los conflictos colectivos de trabajo. A pesar de que tal comisión ha funcionado con interrupciones, es de rescatar que con la misma se pretende abrir un espacio de reconocimiento a las asociaciones sindicales como parte de la democracia colombiana, en desarrollo de espacios de diálogo tripartito: gobierno, empleadores y trabajadores.

Finalmente, cabe identificar entre otros artículos constitucionales relacionados de alguna forma con el trabajo los siguientes: el artículo 43 de la Carta señala que la mujer y el hombre tienen iguales derechos, la mujer no puede ser discriminada y debe gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto. Por su parte, el artículo 44 sobre los derechos fundamentales de los niños dispone la obligación de protegerlos contra toda forma de explotación laboral o económica y de trabajos riesgosos y el artículo 45 consagra el derecho de los adolescentes a la protección y la formación integral.

De otro lado, el artículo 64 de la Constitución establece la obligación de promover el acceso a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios y a servicios de educación, salud y vivienda con el fin de mejorar el ingreso y la calidad de vida de los campesinos.

Un artículo de la Carta Constitucional que da cuenta de la trascendencia de la protección que el Estado debe al trabajo es el 215, el cual dispone en su inciso final que incluso en los estados de excepción le está vedado al gobierno desmejorar los derechos sociales de los trabajadores.

En último lugar, el artículo 334 constitucional, al referirse a la intervención del Estado en la economía, establece que el Estado de manera especial debe intervenir para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos.

Como se puede ver, la Constitución de 1991 es rica en disposiciones sobre el derecho al trabajo, el cual se consagra como un principio, como un deber y como un derecho fundamental que debe garantizarse para todas las personas, sin ningún tipo de distinción. Es oportuno aquí precisar que todas estas normas en virtud del inciso segundo del artículo 93 de la Constitución deben interpretarse de

conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

4. EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO

Como lo reconocen los diferentes instrumentos internacionales del derecho internacional que han sido reseñados y la propia Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, íntimamente ligado a la dignidad humana y necesario para la realización de otros derechos humanos.

Pero, ¿qué significa tener derecho al trabajo? Para responder esta pregunta, inicialmente debe partirse de lo que se entiende por trabajo. A lo largo de la historia, el concepto de trabajo se ha visto influenciado por contenidos variados sobre las estructuras sociales, los sistemas económicos y las ideologías políticas, asuntos que en mayor o menor medida generan discusión en torno a la noción de trabajo.

Sin detenerse en tales controversias, que no son objeto de este escrito, corresponde defender, desde la perspectiva de los derechos humanos, un concepto amplio de trabajo, como una vía que permite la autonomía y la autorrealización del individuo, así como la generación de solidaridad social. El trabajo es entonces, una actividad útil para el ser humano y para la sociedad, pues le permite garantizar su supervivencia con la satisfacción de necesidades básicas individuales y familiares. Además, es un medio de bienestar, de desarrollo personal y social y de reconocimiento en la comunidad.

Para continuar, y dejando de lado cuestiones de fundamentación de los derechos, se parte de la base de que el derecho al trabajo es un derecho económico y social, positivizado y exigible judicialmente con base en su contenido normativo y el cumplimiento de sendas obligaciones jurídicas, que, además, como ya se señaló, comprende un derecho individual y a la vez un derecho colectivo y abarca tanto el trabajo subordinado como el que se realiza de forma independiente o por cuenta propia.

Sin duda, el concepto de trabajo tiene, en parte, una connotación política. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el inciso segundo del artículo 6º así lo confirma cuando señala que las medidas que deben adoptar los Estados para

alcanzar la plena efectividad del derecho al trabajo deben asegurar condiciones que garanticen “las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

En este sentido, y como segundo elemento de análisis corresponde preguntar: ¿a qué tipo de trabajo se refiere el derecho al trabajo? Es claro que, independientemente de la posición política-económica que se acoja, el derecho al trabajo no se refiere a cualquier tipo de actividad o labor, sino a aquella que permite la realización de todos los derechos humanos, incluidos los laborales. En otros términos, no es suficiente tener un trabajo u ocupación, también es necesario que ese trabajo sea digno.

En términos generales frente al trabajo, la palabra digno se refiere a lo que es mínimamente aceptable, tanto por sus condiciones como por su remuneración.²³

En una perspectiva de derechos humanos y en concordancia con lo señalado en la Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993 sobre la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, el derecho al trabajo debe garantizar la más plena realización de todos los derechos de la persona.

En definitiva, el trabajo es digno cuando se realiza en condiciones propicias que aseguran al trabajador el respeto de los derechos fundamentales del ser humano y se garantizan elementos básicos del derecho como escoger o aceptar libremente el trabajo, lo que supone la prohibición del trabajo forzoso, la igualdad, la no discriminación en todos los niveles, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos de condiciones laborales.

Quizá sea necesario comentar que la ilegalidad o legalidad de un trabajo no es un criterio que determine por sí mismo que el trabajo sea digno, ya que pueden existir trabajos que siendo lícitos violen normas laborales y vulneren los mínimos de dignidad del trabajador.

Finalmente, es importante aclarar aquí que *“el derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener*



²³ Véase Siegel, Richard L. *Hacia la formulación de una observación general sobre el derecho a trabajar: elementos básicos*. Documento informativo presentado al CDESC el día del debate general sobre el artículo 6º del Pacto, 24 de noviembre del 2003, p. 4.

empleo".²⁴ La obligación del Estado es la de desarrollar una política de empleo y ocupación que permita la ocupación plena y productiva de todas las personas que desean trabajar, 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.²⁵

En este sentido el profesor Rodolfo Arango anota que:

El derecho humano al trabajo, concebido como derecho subjetivo, no puede ser interpretado como un derecho a determinado trabajo, lo que resulta incompatible con un régimen democrático de derecho, sino como un derecho a tener oportunidades de empleo. El Estado solo puede disponer de un puesto de trabajo para cada persona en un sistema económico totalitario y de dirección centralizada. Otra cosa es el derecho a tener chances de empleo.²⁶

Así mismo, la Corte Constitucional ha señalado que el derecho al trabajo no supone una expectativa absoluta de tener una vinculación concreta o cargo específico, en un lugar determinado, sino en la facultad, en general, de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinados.²⁷ También ha aclarado que uno es el derecho al trabajo como derecho subjetivo y otro es la política de empleo que constituye un derecho programático.²⁸

5. CONTENIDO BÁSICO DEL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

Una vez se tiene claridad sobre el concepto de trabajo, mejor, de trabajo digno, es menester profundizar en el contenido básico del derecho al trabajo, con la aclaración de que en esta oportunidad solo se referirá el contenido de la dimensión individual, siguiendo lo dicho por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General N° 18.²⁹



²⁴ CDESC. *Observación General N° 18*, op. cit., párr. 6.

²⁵ International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). *Círculo de derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales*. IHRIP y Forum Asia, 2000, p. 20.

²⁶ Arango, Rodolfo. Protección nacional e internacional de los derechos humanos sociales. En: *Ciudadanía y Derechos Humanos Sociales*. Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2001, pp. 151-152.

²⁷ Véase Corte Constitucional. *Sentencia T-047 de 1995*.

²⁸ Véase Corte Constitucional. *Sentencia SU-250 de 1998*.

²⁹ Como lo señalan Víctor Abramovich y Christian Courtis, el CDESC "ha asumido la práctica de emitir observaciones generales, procurando definir con mayor precisión las principales obligaciones de los Estados en relación al Pacto y la sustancia de los derechos económicos, sociales y culturales, con el fin de darles un contenido normativo comparable al de los civiles y políticos. (...) Las observaciones generales dictadas por el Comité equivalen a su jurisprudencia en relación con el contenido del Pacto, del cual es el único órgano de aplicación". Véase Abramovich, Víctor y Courtis, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta, 2004, pp. 67 y 68.

La propuesta de contenido básico se desarrolla de forma armónica con lo señalado por los instrumentos jurídicos internacionales de los derechos humanos y la Constitución Política. Justamente, a partir de tales normas y con el fin de precisar el alcance y contenido del derecho individual al trabajo, es posible señalar que existen por lo menos dos dimensiones o aspectos del derecho individual al trabajo: el derecho a trabajar y los derechos en el trabajo o derechos laborales.

El derecho a trabajar se entiende como el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que le garanticen a ella y a su familia una vida digna. En tal sentido, esta dimensión se dirige hacia las personas que no tienen trabajo. Los derechos en el trabajo apuntan a que el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos humanos, y de esta forma se orienta hacia las personas que poseen un trabajo o desarrollan una labor.

En este contexto, y con el fin de ahondar en el contenido de la dimensión individual del derecho al trabajo, se identifican tres componentes básicos e interdependientes: 1. disponibilidad; 2. accesibilidad; 3. aceptabilidad y calidad. A continuación, y con la intención de reflejar una estructura integral de la dimensión individual del derecho al trabajo, se describen sucintamente cada uno de estos elementos básicos:

1. La **disponibilidad** se refiere a que el Estado cuente con “*servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él*”.³⁰

Este componente de disponibilidad puede subdividirse a su vez en tres aspectos básicos: i) trabajo libremente escogido o aceptado; ii) política de empleo y ocupación; y iii) orientación y formación técnica-profesional para el trabajo.

i) El derecho al trabajo comprende que el trabajo sea libremente escogido o al menos aceptado. Es decir, que la persona cuente con la libertad de escoger el trabajo que va a desarrollar o que acepte libremente el trabajo que le es ofrecido. Con el fin de alcanzar tal objetivo, el Estado debe disponer de medidas para evitar la esclavitud,



³⁰ CDESC. *Observación General N° 18, op. cit., párr. 12.*

la servidumbre y el trabajo forzoso. Entendido este último, como toda actividad o servicio que se exige a un individuo sin que se ofrezca voluntariamente para ello o lo acepte bajo la amenaza de una pena.

ii) El derecho al trabajo supone la existencia de una política nacional que promueva el empleo y la ocupación, en igualdad de oportunidades y de trato que permita el acceso de todas las personas al mercado de trabajo. 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, como lo señala el PIDESC y el Protocolo de San Salvador. Es decir, que se propicie la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, como lo establece la Constitución Política.

iii) El derecho al trabajo supone la disponibilidad de una política de orientación y formación técnica y profesional para el trabajo. Como lo señala el PIDESC y el Protocolo de San Salvador, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas para la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional. Así mismo, la Constitución Política establece para el Estado la obligación de garantizar la capacitación y el adiestramiento de todas las personas y debe ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

2. La **accesibilidad** apunta a que el mercado de trabajo sea accesible a todas las personas, sin ninguna discriminación y con igualdad de oportunidades. A su vez este componente se subdivide en tres elementos: i) no discriminación; ii) accesibilidad física; y, iii) acceso a la información.

i) El derecho al trabajo implica que no se realice ningún tipo de discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por los motivos de discriminación internacionalmente prohibidos: raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, nacimiento, estado civil, estado de salud, entre otros. El Estado tiene la obligación de garantizar la aceptación y el cumplimiento de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Igualmente, debe derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones administrativas que sean incompatibles con dicha política, tal y como lo señala el Convenio 111 de la

OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Este elemento es particularmente relevante frente a sujetos o grupos que por lo general son discriminados en el acceso al empleo como las mujeres, las personas con discapacidad, los adultos mayores, los indígenas, los afrodescendientes, las personas en situación de desplazamiento y las personas infectadas por el VIH/sida.

ii) El derecho al trabajo supone la garantía para todos los trabajadores de tener accesibilidad física al sitio de trabajo. Esta dimensión es relevante para las personas con discapacidad, quienes pueden ver limitado su derecho al trabajo por dificultades en el acceso al mismo. En efecto, el Estado tiene la obligación de velar por su integración a la sociedad, lo que incluye adoptar medidas para garantizar a este grupo poblacional obtener y conservar un empleo adecuado a sus necesidades especiales.

iii) El derecho al trabajo incluye la posibilidad de *“procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional”*.³² La accesibilidad a la información también implica la garantía de los trabajadores a ser plenamente informados sobre sus derechos y sobre los riesgos que para su salud pueda entrañar su trabajo.

3. La **aceptabilidad** y la **calidad** significan garantizar el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo. Tales condiciones mínimas deben permitir asegurar a los trabajadores la calidad adecuada en el trabajo para la satisfacción de todos los derechos humanos. En este sentido, el Estado debe garantizar a todas las personas su derecho a condiciones adecuadas en el trabajo. Particularmente, estas condiciones deben respetar los derechos humanos de las minorías, grupos poblacionales específicos y sujetos de especial atención.

Siguiendo lo dicho en los instrumentos internacionales de derechos humanos, las condiciones adecuadas pueden agruparse por materias, de la siguiente manera: i) derechos relacionados con la limitación razonable de la jornada, el disfrute del descanso, el tiempo libre y las vacaciones periódicas pagadas; ii) la existencia de regímenes disciplinarios adecuados; iii) el ascenso y la promoción



³¹ *Ibid.*, párr. 12, lit. b).

en el empleo con base únicamente en la capacidad y tiempo de servicio; iv) el salario o la remuneración adecuada, que incluye la aplicación del principio de “a trabajo igual salario igual”; v) el desarrollo del trabajo en condiciones seguras y de higiene laboral; vi) la estabilidad en el empleo; y vii) la igualdad en el trato o no discriminación en el trabajo.

La Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales enuncia en particular como condiciones dignas y favorables de trabajo las “condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo”.

Todos los componentes señalados son esenciales e interdependientes para la realización del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo. Son esenciales porque, si falta alguno de ellos, el derecho humano se desnaturaliza, y son interdependientes toda vez que la observancia de uno de los elementos determina el cumplimiento de los otros y en últimas, afecta la realización integral del derecho. En definitiva, la inexistencia de uno de los elementos esenciales conlleva una violación del derecho al trabajo, pues estos elementos recogen las garantías mínimas necesarias para la satisfacción plena del derecho al trabajo como derecho humano fundamental.

6. SOBRE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO EN MATERIA DEL DERECHO INDIVIDUAL AL TRABAJO

Una vez se ha precisado el alcance y contenido de la dimensión individual del derecho al trabajo, corresponde enseguida determinar el alcance de las obligaciones en cabeza del Estado para la efectiva realización del derecho.

La realización de los derechos demanda el cumplimiento de obligaciones. Así, el Estado tiene como principal obligación “*velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo*”.³²

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha manejado ciertos criterios de clasificación de las obligaciones de los Estados partes del PIDESC³³ y la doctrina maneja unas tipologías de



³² *Ibid.*, párr. 19.

³³ Véase CDESC. *Observación General N° 3*, relativa a la índole de las obligaciones de los Estados partes, 5° período de sesiones, 1990, E/1991/23.

obligaciones que dependen, en primera medida, del momento en que se exige su cumplimiento: obligaciones de efecto inmediato y obligaciones de cumplimiento progresivo; y en segundo lugar, del tipo de actividad, acción o no acción que debe desplegar el Estado para cumplir la obligación: obligaciones de respetar, de proteger y de aplicar o cumplir.³⁴

Las obligaciones de efecto inmediato son aquellas que pueden exigirse actualmente, con independencia del grado de desarrollo, limitaciones económicas u otros obstáculos que tenga el Estado. Mientras que las obligaciones de cumplimiento progresivo son aquellas que pueden ser satisfechas con el transcurso del tiempo, lo cual significa que tienen un carácter progresivo en atención a que no pueden cumplirse en un breve período de tiempo.

Sin embargo, el hecho de que algunas obligaciones para la realización del derecho al trabajo sean progresivas y tengan lugar a lo largo del tiempo no puede ser interpretado como una facultad para aplazar indefinidamente el cumplimiento del derecho, o que se prive a las obligaciones de todo contenido significativo, toda vez que el Estado tiene la obligación de “proceder lo más expedita y eficazmente posible” hacia la plena realización del derecho al trabajo.³⁵ Asimismo, en principio no deben adoptarse medidas regresivas en relación con el derecho al trabajo, y si el Estado las adopta, debe demostrar que se hizo después de considerar todas las alternativas posibles.³⁶

Las obligaciones de respetar el derecho al trabajo imponen al Estado abstenerse de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho, es decir, son obligaciones de no hacer. El Estado no puede impedir o limitar el derecho de todas las personas al trabajo. Según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre las obligaciones de respetar que tiene el Estado se incluyen: prohibir el trabajo forzoso u obligatorio, abstenerse de denegar o limitar



³⁴ El sentido de las obligaciones de los Estados ha sido clarificado en dos documentos: 1) Los *Principios de Limburgo sobre la implementación del PIDESC*, adoptado por las Naciones Unidas E/CN.4/1987/17, y 2) los *Principios de Maastricht sobre violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales*, los cuales pese a no ser adoptados formalmente por las Naciones Unidas, sí han sido empleados por el CDESC para revisar los informes de los Estados y desarrollar las observaciones generales. Véase Abramovich y Courtis, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, op. cit., p. 69.

³⁵ Véase CDESC. *Observación General N° 3*, op. cit., párr. 9.

³⁶ *Ibid.*

el acceso igualitario al trabajo digno a todas las personas, especialmente a aquellas desfavorecidas o marginadas, en particular presos o detenidos, miembros de minorías, trabajadores migratorios, mujeres y jóvenes.³⁷ Al mismo tiempo, el Estado debe adoptar medidas efectivas para prohibir el trabajo de niños menores de 16 años, además de prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños y niñas.³⁸

Las obligaciones de proteger el derecho al trabajo exigen al Estado adoptar medidas para impedir que terceros interfieran en el disfrute de este derecho. Señala el Comité que tales obligaciones

incluyen, entre otras, los deberes de los Estados partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socavan los derechos de los trabajadores. Las medidas específicas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador.³⁹

Las obligaciones de cumplir, denominadas en la Observación General N° 18 de aplicar, son obligaciones de hacer que incluyen, a su vez, las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover el derecho al trabajo. Implican que el Estado adopte medidas administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por la plena realización del derecho en cuestión.⁴⁰

En concreto, las obligaciones de aplicar-proporcionar incluyen

“la obligación de reconocer el derecho al trabajo en los sistemas jurídicos nacionales, y de adoptar una política nacional sobre el derecho al trabajo, así como un plan detallado para su aplicación”;⁴¹ “adoptar medidas efectivas para aumentar los recursos asignados a la reducción de la tasa de desempleo, en particular entre las mujeres, las personas desfavorecidas y los marginados”;⁴² “establecer un mecanismo de indemnización en caso de pérdida de empleo”;⁴³ “adoptar medidas apropiadas para la creación de servicios de empleo (públicos o privados) en los planos nacional y local”;⁴⁴ y, la aplicación “de planes para luchar contra el desempleo”.⁴⁵



³⁷ Véase CDESC. *Observación General N° 18, op. cit.*, párr. 23.

³⁸ *Ibid.*, párr. 24.

³⁹ *Ibid.*, párr. 25.

⁴⁰ *Ibid.*, párr. 22.

⁴¹ *Ibid.*, párr. 26.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

Las obligaciones de aplicar-facilitar exigen al Estado, entre otras cosas, adoptar medidas positivas *“para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo”*.⁴⁶

La obligación de aplicar-promover implica para el Estado emprender, *“por ejemplo, programas educativos e informativos para crear concienciación pública sobre el derecho al trabajo”*.⁴⁷

En aplicación de lo señalado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General N° 3, sobre la obligación de los Estados de asegurar como mínimo la satisfacción de niveles esenciales de los derechos, en la Observación General N° 18, el Comité indica que para el derecho al trabajo las obligaciones básicas o fundamentales incluyen como mínimo los requisitos que se muestran a continuación:⁴⁸

- a) Garantizar el derecho de acceso al empleo, en especial por lo que respecta a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, de forma que ello les permita llevar una existencia digna;
- b) Evitar las medidas que tengan como resultado el aumento de la discriminación y del trato desigual en los sectores público y privado de las personas y grupos desfavorecidos y marginados o que debiliten los mecanismos de protección de dichas personas y grupos;
- c) Adoptar y aplicar una estrategia y un plan de acción nacionales de empleo sobre la base de las preocupaciones del conjunto de los trabajadores, para responder a estas preocupaciones, en el marco de un proceso participativo y transparente que incluya a las organizaciones patronales y los sindicatos. Esta estrategia y plan de acción en materia de empleo deberán prestar atención prioritaria a todas las personas y los grupos desfavorecidos y marginados, en particular, e incluir indicadores y criterios mediante los cuales puedan medirse y revisarse periódicamente los avances conseguidos en relación con el derecho al trabajo.



⁴⁶ *Ibid.*, párr. 27.

⁴⁷ *Ibid.*, párr. 28.

⁴⁸ *Ibid.*, párr. 31.

Finalmente, debe aclararse que la enunciación que se hace de las obligaciones del Estado para la realización del derecho al trabajo es meramente enunciativa y no taxativa.

7. CONCLUSIONES

El derecho al trabajo es un derecho ampliamente reconocido en el sistema internacional de los derechos humanos y en la Constitución Política de Colombia. Las normas internacionales y constitucionales determinan el contenido normativo fundamental del derecho al trabajo y fijan obligaciones para el Estado colombiano, como parte que es de múltiples tratados internacionales, particularmente del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Aun reconociendo que la realización del derecho al trabajo, como derecho económico, social y cultural, está determinado por el grado de desarrollo del país y por factores económicos como políticos, es claro que existe un contenido básico del derecho al trabajo, el cual refiere unos elementos mínimos que no pueden ser desconocidos y que deben ser siempre garantizados, en una visión integral, a todas las personas. Así mismo, derivadas del reconocimiento del derecho, surgen varias obligaciones que el Estado debe cumplir de forma inmediata y no contemplan la progresividad, como sucede con las obligaciones de garantizar la igualdad y la no discriminación en el disfrute del derecho.

Con todo, las obligaciones que admiten progresividad no deben entenderse como facultades para aplazar indefinidamente la realización del derecho al trabajo, más bien, deben asumirse como compromisos que involucran necesidades vitales de los colombianos y colombianas, cuyo cumplimiento permitirá concretar todos sus derechos humanos.

Para finalizar, se reafirma que la protección efectiva del derecho al trabajo como derecho fundamental de todas las personas, sin ningún tipo de distinción, obliga una interpretación sistemática e integral de todas las normas y principios de la Constitución Política, del derecho internacional de los derechos humanos y de los convenios internacionales del trabajo, los cuales tienen plenos efectos vinculantes para el Estado colombiano.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Abramovich, Víctor y Courtis, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta, 2004.
- Arango, Rodolfo. Protección nacional e internacional de los derechos humanos sociales. En: *Ciudadanía y Derechos Humanos Sociales*. Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2001.
- Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Editorial Legis, 2004.
- Defensoría del Pueblo de Colombia. *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*. Bogotá: Defensoría del Pueblo-Programa de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas en Derechos Humanos (Prosedher), Serie DESC, 2005.
- Gros Espiel, Héctor. *La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en América Latina*. Buenos Aires: Eudeba, 1986.
- International Human Rights Internship Program y Asian Forum for Human Rights and Development (Forum-Asia). *Círculo de derechos, una herramienta de entrenamiento para el activismo en defensa de los derechos económicos, sociales y culturales*. IHRIP y Forum Asia, 2000.
- Naciones Unidas. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- . *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- . *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- . *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- . *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- . *Convención sobre los Derechos del Niño*. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.
- . Comité de derechos económicos, sociales y culturales. *Observación General N° 3*. Relativa a la índole de las obligaciones de los Estados partes. 5° período de sesiones, 1990. E/1991/23.

- Naciones Unidas. *Observación General N° 18*. Relativa al derecho al trabajo. 35° período de sesiones, 2005. E/C.12/GC/18, 6 de febrero del 2006.
- Organización de estados americanos. *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia, 1948.
- . *Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José de Costa Rica*. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos.
- . *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-Protocolo de San Salvador*. Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.
- Siegel, Richard L. *Hacia la formulación de una observación general sobre el derecho a trabajar: elementos básicos*. Documento informativo presentado al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el día del debate general sobre el artículo 6° del Pacto, 24 de noviembre del 2003.
- Von Potobsky, Geraldo W. y Bartolomei de la Cruz, Héctor. *La Organización Internacional del Trabajo, el sistema normativo internacional, instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1990.