

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	2
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 1 de 23

INSTRUCTIVO: el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año).

En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

Ficha de Identificación

Facultad: Ciencias Sociales y Humanas		Colectivo Docente JORGE MEJIA TURIZO	Asignatura DER. TRIBUTARIO
Programa: Derecho Barranquilla			
Semestre: Decimo	Periodo académico: 1 PA 2022	HELMER AGUALIMPIA ROMERO	PROFUNDIZACION 3 DERECHOS HUMANOS Y ESTADOS DE EXCEPCION
		CARLOS CARDONA GAVIRIA	CONSULTORIO JURIDICO LABORAL - PROFUNDIZACIÓN 3 DER. PROCESAL LABORAL ORAL
		FERNANDO BARRERO	ETICA
		WENDY GALVAN CONSUEGRA	PROFUNDIZACION III – ARBITRAJE
Docente Orientador del seminario			
Jorge Mejia Turizo			
Título del PAT Colectivo			
Importancia del trabajo decente en Colombia como objetivo del desarrollo sostenible			
Núcleo Problémico			
Desafíos del derecho en el marco del cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible			
Línea de Investigación			
Conflicto, postconflicto, sociedad, política y educación			

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 2 de 23

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

Descripción del Problema

Justificación

Objetivos

Marco Teórico o Referente Teórico

Metodología

Consideraciones éticas y de propiedad intelectual

Resultados (análisis y discusión)

Conclusiones y Recomendaciones

Bibliografía

RESUMEN

Colombia como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, se fundamenta en la promoción del trabajo decente, además de que su carta magna, establece en su Art 1º, “Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la Dignidad Humana, en el Trabajo y en la solidaridad en general.....”,y en el Art 25 destaca el derecho al trabajo, considerando el trabajo como un derecho y una obligación social, el que goza de la protección del Estado, por tanto toda persona tiene el derecho de trabajar en condiciones dignas que respeten su dignidad.

Es importante mencionar que el grado de desarrollo y de civilización de cualquier civilización, es el mejor indicador de su democracia y nivel de participación y respeto a la dignidad de sus conciudadanos. El trabajo está ligado a la calidad de vida, a la igualdad y a la libertad en su pleno ejercicio. El individuo necesita de un salario adecuado, para acceder de igual manera a una canasta familiar digna.

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. De otra parte, el trabajo no es cuestión que pertenezca exclusivamente a sindicatos y gremios de empleadores, sino que involucra a todos los individuos y sectores sociales. Además de los trabajadores, los estudiantes, los desempleados, las personas vinculadas a la economía informal y los jubilados han expresaron a través de mesas de trabajo sus intereses y aspiraciones. Sobre tal condición abordamos los aspectos esenciales del ordenamiento laboral, procurando armonizar los criterios de la justicia conmutativa y redistributiva, sin perder el sentido de la realidad social colombiana.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAIGNE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 3 de 23

La presente investigación, reviste de mucha importancia ya que es fundamental conocer y profundizar como estudiantes del área jurídica, todo sobre las problemáticas sociales existentes en la sociedad, tales como la falta de un trabajo digno a un alto porcentaje de la población apta para desempeñarse laboralmente, buscando alternativas de solución a esta problemática.

PALABRAS CLAVE

Trabajo decente, Desarrollo sostenible

ABSTRACT

Colombia as a member of the International Labor Organization, is based on the promotion of decent work, in addition to its Magna Carta, which establishes in its Article 1, "Colombia is a Social State of Law, founded on respect for Human Dignity, at Work and in solidarity in general...", and in Art 25 highlights the right to work, considering work as a right and a social obligation, which enjoys the protection of the State, therefore every person has the right to work in decent conditions that respect their dignity.

It is important to mention that the degree of development and civilization of any civilization is the best indicator of its democracy and level of participation and respect for the dignity of its fellow citizens. Work is linked to quality of life, equality and freedom in its full exercise. The individual needs an adequate salary, to equally access a decent family basket.

Work is a right and a social obligation and enjoys, in all its forms, the special protection of the State. Every person has the right to work in decent and fair conditions. On the other hand, work is not a matter that belongs exclusively to unions and employers' associations, but involves all individuals and social sectors. In addition to workers, students, the unemployed, people linked to the informal economy and retirees have expressed their interests and aspirations through work groups. On such a condition we address the essential aspects of labor law, trying to harmonize the criteria of commutative and redistributive justice, without losing the sense of Colombian social reality.

The present investigation is of great importance since it is essential to know and deepen as students of the legal area, all about the existing social problems in society, such as the lack of a decent job to a high percentage of the population able to work. , looking for alternative solutions to this problem.

KEYWORDS

Decent work, Sustainable development

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 4 de 23

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización de Naciones Unidas, ONU (2015) define el trabajo como "el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana." (p. 1).

Al hablar de trabajo decente se entiende de un desarrollo en las condiciones laborales que justamente aplicadas se complementan con la dignidad de la persona, esto implica remuneraciones justas y adecuadas, libertad para ejercer, equidad en la aplicación de las condiciones laborales, todo acompañado de seguridad y protección social. Por lo que las diferencias y las desigualdades se presentan en el ámbito laboral como un inconveniente que debe ser removido para poder avanzar y obtener un trabajo decente (OIT, 2015).

El trabajo decente no es una concepción que se practique únicamente en el territorio colombiano, sino que aparece mencionado con frecuencia en instrumentos internacionales de derecho cabe mencionar, que los desarrollos del concepto en la jurisprudencia constitucional son de los más avanzados que se encuentran en la materia, pues por medio del bloque de constitucionalidad han ido recogiendo elementos nuevos que aparecen en los instrumentos internacionales de derechos humanos, e interpretando los ya existentes de acuerdo a esas mismas herramientas.

El derecho al trabajo es la base para una vida digna. Significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes de la dignidad humana. Se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida digna a ellos/ellas y sus familias. No se debe discriminar en el empleo y los ascensos, o en el goce de derechos relacionados con el trabajo, en base al género, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. El mismo trabajo debe ser compensado con el mismo salario

Es importante mencionar datos emitidos por el Dane, citado por Calderón H (2018) el cual expresó lo siguiente: en un país como Colombia existen aproximadamente más de 24.350.000 de mujeres y 23.715.000 hombres sin embargo estas cifras no se ven manifestadas en el panorama laboral colombiano, siguiendo a esto y aunque el número de mujeres es superior, con respecto a la inclusión laboral es por el contrario inferior, en el mismo hecho los porcentajes de la población económicamente activa arrojaron que las mujeres ocupaban un 43.3% frente a los hombres con el 56.7% lo que reiteró que la población desempleada en mayoría pertenecen al género femenino.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÍE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 5 de 23

Con base en los datos dados a conocer por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la formalidad laboral nacional medida como ocupados que cotizan a pensión, se ubicó en 37,1% en el trimestre enero-marzo de 2019, 0.2 puntos porcentuales por encima respecto al mismo periodo del año anterior. Asimismo, con base en las últimas estadísticas que los ocupados formales incrementaron en un poco más de 65 mil (en el primer trimestre 2018 había 8 millones 38 mil ocupados formales y para el primer trimestre de 2019 se registraron 8.104.000).

De la misma manera se pudo observar en estas cifras emanadas por el DANE, que el 37,7% de las mujeres ocupadas son formales por cotización al Sistema de Seguridad Social (0,7 puntos porcentuales por encima del mismo periodo del año 2018). En el caso de los hombres, este porcentaje se ubica en 36,7%.

De acuerdo a lo mencionado, se puede inferir que la estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

Es importante mencionar que el concepto de trabajo decente en Colombia, se ha limitado a generar políticas que afronten problemas de la oferta de empleo. La Procuraduría General de la Nación (2011) analizó fenómenos laborales asociados a altas tasas de desempleo, brechas de ingreso por el nivel educativo, violaciones a los derechos laborales mediante modalidades de contratación irregulares, evasión, bajos mecanismos de inspección, trabajos por cuenta propia que no garantizan la seguridad social y violaciones a la libertad sindical y a los derechos de asociación, entre otros. Esta problemática en unión a las condiciones idóneas de la generación de empleo en condiciones decentes, permiten entender que se requieren áreas y procesos de gestión humana que comprendan de manera más integral la construcción de sociedad y cumplimiento al Estado Social de Derecho que se hace desde la planeación de un cargo hasta el retiro de un colaborador.

Entonces, el principio de estabilidad indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo.

A continuación, se profundizará sobre el tema del derecho al trabajo decente consagrado en nuestra Constitución Política en el Artículo 25, así mismo, reconocido universalmente como Derechos Humanos, pues instrumentos como la Declaración

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÍE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 6 de 23

Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (ratificado en 1977) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado en 1978), así lo manifiestan.

Es importante resaltar que en Colombia, existe un alto índice de personas que no poseen un trabajo decente, pues muchos se desempeñan en labores de reciclaje, vendedores en las calles, en los buses, entre otros, sin disfrutar de la estabilidad laboral que debe tener una persona para tener una vida digna, asimismo que de los beneficios de un trabajo decente, como son las prestaciones sociales, el derecho a una poder disfrutar de una pensión en un futuro, considerándose este en una gran problemática, puesto que también existe un importante el número de personas que se encuentran desempleadas.

Siendo el empleo una de las mayores problemáticas del país no se escapa a ello el hecho de que la informalidad se ha convertido en el eje principal de la economía, el cual se encuentra concentrada en personas con un grado de educación medio, y en algunos casos, con un grado de educación superior, debido a la inestabilidad laboral existente, el cual ha obligado que estas personas se dediquen a la informalidad, ya que el estado no les garantiza un trabajo decente. Se necesita por tanto una propuesta encaminada a fortalecer y corregir las distorsiones existentes en el mercado laboral, generadoras de inequidad, desigualdad y falta de oportunidades.

OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis socio jurídico de la situación de trabajo digno en Colombia como cumplimiento a los objetivos del desarrollo sostenible.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar las condiciones de trabajo decente en Colombia.

Describir las características del trabajo decente en Colombia.

Exponer las necesidades existentes de un trabajo decente en la población colombiana como objetivo del desarrollo sostenible.

MARCO TEÓRICO

A más de veinte años de la implementación de la primera y principal iniciativa de flexibilización laboral, la Ley 50 de 1990, las circunstancias se han conjugado para que un

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 7 de 23

gobierno regional, en este caso, la Administración Distrital, replantee la orientación de la política laboral en sus campos de competencia. En lugar de privilegiar la generación de empleo precario a partir de la reducción de los costos laborales, este gobierno se ha propuesto estimular un enfoque integral de política social, en el cual la temática laboral sea medio y no fin de las iniciativas por desarrollar

En América Latina es más claro y aceptado el término de dignidad que el de decencia, que se expresa en la idea de trabajo digno.¹ No obstante, en el contexto europeo el término de decencia (decency) o digno (decent), tiene una importante tradición que lo ha llevado a convertirse en concepto. Así, antes de profundizar en los contenidos y el análisis del trabajo digno, resulta importante revisar la definición de este adjetivo, digno, para entender sus fundamentos desde las discusiones en el campo la filosofía moral y política, en forma previa a su utilización por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. En la primavera de 1997, la revista Social Research publicó un número dedicado a discutir temas alrededor de la equidad, el respeto, la humillación, el reconocimiento y la decencia.

Sobre la sociedad digno, el filósofo judío Avishai Margalit (1997) señala: “A decent society is a society that does not humiliate. More precisely, it is a society whose institutions do not humiliate people who depend on them” (p. 147).² Esto es lo que sostiene en su libro titulado La sociedad digna (The Decent Society, 1996). En el artículo que se cita, explora hasta qué punto una sociedad digna debe ser igualitaria y la relación entre dicha sociedad y una sociedad justa. Señala que algunas veces manifestaciones de desigualdad son ejemplos de humillación, aunque no todos los casos de desigualdad son humillantes. Actos y gestos de desigualdad son, en parte, actos comunicativos que expresan una cierta actitud hacia aquellos que no son iguales. En general, la desigualdad simbólicamente expresa una actitud de degradación, la visión de que el otro es inferior en la jerarquía social. Hay manifestaciones severas de desigualdad que expresan una actitud de degradación del otro y que hieren la dignidad humana. Sin embargo, al señalar que una sociedad digna es aquella en la que no hay desigualdad institucional humillante, una sociedad digno puede tolerar desigualdad en la medida en que esta no sea humillante, incluso si estas sociedades son injustas.

Margalit (1997) señala que la desigualdad humillante son actos simbólicos y como tal dependen de la cultura y la interpretación. La ausencia de criterios universales para identificar la humillación en la desigualdad no implica que no haya nada que decir acerca de las condiciones bajo las cuales la desigualdad está acompañada de la humillación. Sin considerar otros factores, la pobreza en una sociedad igualitaria no es tan grave como la pobreza en una sociedad muy desigual. Aunque el sufrimiento de los pobres en ambas sociedades es similar, la humillación se presenta con claridad en la sociedad desigual.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÍE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 8 de 23

Por su parte, Amélie Okseberg (1997) señala que “la humillación no es necesariamente experimentada como un sentimiento psicológico: es expresada en las condiciones que objetivamente disminuyen el autorrespeto” (p. 112). Sostiene que, aunque condiciones sistemáticas de humillación pueden presentarse y aceptarse sin cuestionamiento, la indignación que produce el experimentar el sentimiento de humillación es la semilla del autorrespeto.

Okseberg (1997) parte de los diagnósticos más elocuentes de sociedades indignos que realizaron en el siglo XIX autores tan diferentes como Marx y Disraeli. Considerando el antagonismo de clase en Marx y el antagonismo entre naciones de Disraeli, a partir de una crítica a la política de la identidad cultural, la autora señala que Tocqueville sugiere la solución: “If men are to remain civilized, the art of association must develop and improve among them (1969, p. 517)” (p. 122).³ Tocqueville acierta en decir que una amplia variedad de asociaciones sociales puede mitigar el antagonismo que surge de una economía indigno. Concentrarse en un esencialismo cultural, racial, de género o de identidad religiosa tiende a hacer énfasis en sus diferencias y genera el peligro de elevarlas a diferencias en las condiciones para la decencia. La autora considera que resulta más prometedor el no saber quién será el próximo aliado y el pensamiento ético que parte de respetar la oposición que tú puedes necesitar como tu próximo aliado.

En su debate sobre si es posible una sociedad digna en el mundo contemporáneo, Okseberg (1997) señala que los cambios en la economía global y sus crisis han producido cambios en las relaciones sociales que generan dudas acerca de la posibilidad de una sociedad digno, como la define Margalit. La alternativa política que considera viable es la del fortalecimiento de una sociedad civil multicultural. Aunque las experiencias de empleo y desempleo difieren entre los profesionales de las multinacionales que cambian el empleo y los capitales a lo largo del globo y las de aquellos que viven con menores esperanzas, considera que las divisiones políticas existen tanto dentro de los distintos grupos civiles como entre ellos. Considera que debemos depender de una ética del compromiso, la cual es posible en las alianzas y asociaciones híbridas a nivel global.

Podría decirse que una sociedad digna es una sociedad más justa, pero, a diferencia de esta, la sociedad digna tiene un alcance más limitado. Una sociedad digna es aquella que combate las condiciones para que quienes hacen parte de ella no se sientan humillados. En tal sentido, una sociedad digna es un tránsito o un primer paso hacia una sociedad más justa. No obstante, una sociedad más justa, a partir por ejemplo de la teoría de la justicia de Rawls, no necesariamente es una sociedad digna. Esto en la medida en que pueden subsistir prácticas institucionales que ejerzan un trato humillante hacia ciertos grupos de personas.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 9 de 23

Las dos fuentes de humillación que explora Margalit como impedimentos para una sociedad digno, la desigualdad y la coerción, son elementos sustancialmente ligados hoy en día al mundo del trabajo. Las condiciones de trabajo que pueden causar humillación, además de las propias de la desigualdad y la coerción, pueden ser múltiples y estar ligadas a los ambientes de trabajo y el acoso laboral, el despido, el trato injusto o discriminante, la impotencia frente al abuso, etcétera. Ciertamente este tipo de condiciones pueden presentarse en cualquier tipo de trabajador y en cualquier nivel socioeconómico, no obstante, su incidencia va a ser mayor entre ciertos grupos de trabajadores. Las nuevas generaciones se enfrentan a un contexto institucional de alta flexibilidad e inestabilidad laboral, que permite o facilita la humillación. Volver a pensar el mercado de trabajo como institución social que disciplina, segmenta y jerarquiza el trabajo, pero que sobre todo desinstitucionaliza a través de la individualización de las relaciones laborales, es una consecuencia ligada al concepto de decencia.

La primera referencia al trabajo digno, se encuentra en la Memoria del director general de la OIT con ocasión de su 87.^a reunión, realizada en Ginebra en junio de 1999. Aunque no se encuentran en estas memorias, ni en otros documentos posteriores, referencias a la obra de este filósofo judío, las reflexiones de Margalit sobre lo que significa una sociedad digno brindan un fundamento sustancial al trabajo digno. En estas memorias se encuentra la posición, que a partir de ese momento va a dominar la política de la oit con respecto al trabajo:

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo digno es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años (OIT, 1999).

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el adjetivo digno presenta seis definiciones: “1. Honesto, justo, debido; 2. Correspondiente, conforme al estado o calidad de la persona; 3. Adornado, aunque sin lujo, con limpieza y aseo; 4. Digno, que obra dignamente; 5. Bien portado; 6. De buena calidad o en cantidad suficiente”. Aplicado al trabajo, como actividad, proceso o relación, este adjetivo lo califica en diferentes sentidos, que en general concuerdan con lo que Egger y Sengenberger (2001) llaman el anhelo básico de la gente, es decir, lo que ha sido las aspiraciones de los trabajadores y sus organizaciones a lo largo de la historia.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 10 de 23

Así, de acuerdo con las distintas definiciones del adjetivo, se puede señalar que se hace referencia al trabajo digno cuando se trata de un trabajo que es de cantidad suficiente, es de buena calidad y se corresponde con la dignidad intrínseca de la persona. Los elementos sustantivos de calidad y dignidad son importantes en la medida en que van más allá de la consideración del trabajo en su carácter productivo y remunerativo. La calidad abre la puerta a múltiples dimensiones y la dignidad al reconocimiento intrínseco de la persona con voz y capacidad de participación y decisión, lo cual se va a reflejar en los elementos del diálogo social.

Dejusticia (2011) realiza una extensa revisión de los conceptos de trabajo digno y de trabajo digno. Para este estudio, la noción de trabajo digno tiene importantes antecedentes y es mencionado con frecuencia en instrumentos internacionales de derecho, pero es revisado a partir del ordenamiento constitucional colombiano. Los autores consideran que las nociones de trabajo digno y trabajo digno, aunque tienen orígenes y énfasis diferentes, presentan elementos de complementariedad y convergencia. Mientras el trabajo digno es un concepto más amplio e incluye elementos de la relación con la economía y con la democracia en el ámbito del trabajo, esto es, una mirada desde lo colectivo, el trabajo digno se concentra en las condiciones de relación directa de los trabajadores, considerados de manera individual. En tal sentido, pareciera que la especificación realizada en el Programa de Trabajo Digno y Digno estipulado en el artículo 19 del Plan de Desarrollo para Bogotá D. C. 2012-2016, Bogotá Humana— resulta correcta, en la medida en que integra estos dos énfasis.

Ahora bien, en términos de medición, en la medida en que los indicadores de trabajo digno están dirigidos a conocer y monitorear sus dimensiones en un determinado territorio, incorpora muchos de los elementos constitutivos del trabajo digno, como remuneración, estabilidad, seguridad social, capacitación, etcétera, pero también en su dimensión colectiva, teniendo presente que, como lo señala Dejusticia (2011), “el concepto de trabajo digno se compone de un catálogo de garantías laborales más amplio que el referido al de los convenios fundamentales de la OIT” (p. 47).

El concepto de trabajo digno plantea entonces un enorme desafío a los enfoques: Estos autores incluyen en el trabajo digno, como anhelo de la gente, diez criterios: acceso al empleo, trato justo y equitativo, remuneración laboral digno, condiciones laborales justas, ámbito de trabajo seguro, protección en caso de desempleo, protección social, oportunidades y formación, participación y motivación y voz en la participación colectiva (Egger y Sengenberger, 2001, pp. 30-31).

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 11 de 23

El concepto de trabajo digno y los retos para Bogotá. (Cap.1) 19 y políticas de desarrollo, toda vez que supera una visión limitada del trabajo desde ciertas escuelas económicas, cuya centralidad se encuentra en el mercado y los precios salarios como su mecanismo central o exclusivo de ajuste. El trabajo digno implica un rescate del mercado como mecanismo de operación de las instituciones, es decir, las formas de actuar consuetudinariamente de las empresas y la interacción entre individuos y grupos sociales. Estas instituciones se presentan dentro de normas y valores que las soportan, y se concretan a través de roles y jerarquías en las organizaciones de todo tipo, en medio de relaciones desiguales de poder (Portes, 2006).

En la medida en que las múltiples dimensiones del trabajo digno se encuentran estrechamente relacionadas, el mercado opera a partir de las formas de vinculación laboral (por ejemplo, para discriminar o no según criterios de presentación y belleza, etc.), de presencia o no de organizaciones de trabajadores, de los arreglos de los hogares para liberar o no energías y tiempo disponible para el trabajo remunerado, de la opción y experiencia del trabajo independiente, del uso y disputa del espacio público, etcétera.

Así, por ejemplo, la ubicación de un déficit de trabajo digno en el diálogo social tiene un decisivo impacto en los déficits de las demás dimensiones; y viceversa, el déficit de estabilidad o de oportunidades afecta las posibilidades de organización y expresión de los trabajadores. Esto no es fácil de apreciar en la medida en que los déficits se presentan de manera diferenciada entre grupos sociales, es por eso que el rescate de la universalidad y un concepto integral del trabajo constituyen dos elementos que permitirán visibilizar la idea de que las personas “no viven ni trabajan en compartimentos estanco” (Sen, 2000, p. 138).

La universalidad en el concepto de trabajo digno ha estado presente en casi toda la literatura sobre el tema en la última década. Sen (2000) lo resaltó con claridad al señalar que la declaración de la OIT abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector donde trabajen: como asalariados, cuenta propia, a domicilio, sea en la economía regulada o no. Pero además resalta de paso una contradicción: el hecho de que hay personas que trabajan demasiado mientras otras se encuentran en desempleo.

El trabajo digno plantea entonces preguntas hacia los arreglos institucionales que generan estas contradicciones, las cuales han estado presentes por mucho tiempo en las economías capitalistas. Esta universalidad en la cobertura y esta concepción vasta y global de los propósitos marca una diferencia bien pensada respecto de los planes que sólo benefician a algunas categorías de trabajadores, bien sean los del sector organizado o los que tienen un empleo o En el campo laboral se pueden encontrar muchas contradicciones, pero esta es central en cuanto a la universalización de los derechos del trabajo. Otra

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 12 de 23

contradicción es aquella que resulta del hecho de que las personas que trabajan lo hacen en condiciones muy diferentes y dispares de derechos, lo que confronta cantidad con calidad del trabajo.

“La universalidad en el concepto de trabajo digno ha estado presente en casi toda la literatura sobre el tema en la última década... abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector donde trabajen: como asalariados, cuenta propia, a domicilio, sea en la economía regulada o no.”

Sen (2000) señala que: “Con frecuencia se ha dicho que las organizaciones sindicales a veces defienden sólo las aspiraciones de colectivos muy reducidos” (p. 130), para argumentar que debe prestarse atención simultánea a las aspiraciones de los distintos grupos de trabajadores y ver las relaciones económicas y sociales más amplias, para integrar intereses aparentemente contradictorios. Esto lo argumenta con detalle para el trabajo de los mayores, los informales y los desempleados, como para el trabajo infantil y los ingresos familiares.

El carácter universal del trabajo digno, al incorporar todas las formas de trabajo en un claro propósito incluyente, fortalece los esfuerzos históricos de grupos de población por hacer reconocer ciertas actividades como trabajo. Es decir, el trabajo ha sido históricamente un concepto en conflicto en su definición y entendimiento. Un ejemplo de esto ha sido el caso del trabajo doméstico de cuidado, el cual apenas empieza a ser reconocido pero que tradicionalmente ha sido subvalorado.

La universalidad no se refiere entonces exclusivamente a superar el tradicional dualismo entre empleo asalariado y trabajo independiente o por cuenta propia. Si bien lo incluye, va mucho más allá de este dualismo. Gerry Rodgers (2002) lo plantea en los siguientes términos:

El término dice trabajo porque tiene un sentido más amplio que empleo u ocupación. El trabajo abarca no solo el empleo asalariado sino también el autoempleo y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de la economía informal y las tareas domésticas, como la cocina y la limpieza, que para mucha gente significan trabajo. Dicho de otro modo, el trabajo digno no refiere solo al empleo asalariado en grandes empresas, por ejemplo, sino que transmite una idea más completa de participación en la economía y la comunidad (p. 14).

En América Latina la superposición de diversos sistemas de organización productiva y del trabajo, tanto modernos como premodernos, y la gran diversidad de expresiones de

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAIGUE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 13 de 23

trabajo han llevado desde hace varios años a importantes discusiones y aportes sobre el trabajo y la necesidad de un concepto ampliado del trabajo. De la Garza (2006) desarrolla este aporte conceptual al hacer una revisión del concepto de trabajo en las dos concepciones modernas predominantes.

Desde el objeto del trabajo, la pérdida de importancia del trabajo material en la producción agrícola y manufacturera, así como el incremento del comercio y los servicios, hace que la producción inmaterial y simbólica tome relevancia, y transforma el proceso productivo de sus fases tradicionales de producción, circulación y consumo, en un solo acto productivo (MacDowell, 2009). Desde la actividad de trabajar, la centralidad del trabajo como desgaste de energía física es en gran medida desplazada por el trabajo como energía psíquica e intelectual, donde se pone en juego no solo el conocimiento, sino también valores, sentimientos, prácticas, formas estéticas y discursos que definen el trabajo mismo (Hochschild, 1983). Como proceso social, el trabajo construye sujetos sociales a partir de la intensidad subjetiva y material de la interacción social que crea lazos y construye identidades sociales, lo que con los espacios de vida contribuye a construir sujetos históricos diversos (De la Garza y Neffa, 2010). Finalmente, como relación social, el trabajo se puede presentar en relaciones de subordinación, cooperación, explotación o autonomía.

El concepto ampliado del trabajo que surge de la revisión crítica de las conceptualizaciones clásicas y neoclásicas tiene implicaciones no solo teóricas sino también políticas, en la medida en que conlleva un entendimiento más complejo del mundo del trabajo y, en consecuencia, una actuación más diversa de los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empresarios. Si bien esta complejidad da continuidad a viejos problemas y conflictos, estos aparecen de manera transformada y en nuevos contextos. El trabajo digno como concepto presenta la suficiente amplitud teórica para integrarlos.

Después de más de una década de múltiples esfuerzos, el concepto de trabajo digno ha logrado aceptación y aplicación entre los constituyentes de la OIT (Gobiernos, empleadores y trabajadores), como entre organizaciones de la sociedad civil y agencias internacionales. El trabajo digno condensa tanto las aspiraciones laborales de las personas como las alternativas para reducir la pobreza en los territorios, alcanzar una globalización justa y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

El trabajo digno condensa tanto las aspiraciones laborales de las personas como las alternativas para reducir la pobreza en los territorios, alcanzar una globalización justa y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÍE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 14 de 23

En su presentación original por la OIT en 1999, el trabajo digno se entiende como el trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación en el trabajo, y en la promoción de cuatro objetivos estratégicos fundamentales de la OIT, a saber: oportunidades de empleo e ingresos, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social.

El primer objetivo del trabajo digno oportunidades de empleo e ingresos agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno a los mercados laborales, especialmente generar puestos de trabajo y velar por remuneraciones justas y crecientes. Pero, además, desde el trabajo digno este objetivo plantea que el trabajo debe ser accesible en condiciones de libertad y no discriminación para todos los individuos que buscan un trabajo, el cual debe conllevar una remuneración que permita al trabajador y a su familia satisfacer sus necesidades básicas.

El segundo objetivo del trabajo digno principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales resalta la necesidad de hacer cumplir los principios y los derechos básicos del trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano. Este objetivo se expresa en varias dimensiones e indicadores de trabajo digno analizados en el siguiente capítulo; especial mención merecen la tasa de trabajo infantil y la dimensión de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, que se valoran a partir de tres indicadores de equidad de género en el trabajo: la segregación ocupacional por sexo, la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y las brechas salariales.

El tercer objetivo del trabajo digno protección y seguridad social pretende que todas las personas que poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de seguridad social para garantizar así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador y su familia. Con este objetivo se relacionan no solo los elementos de la dimensión de seguridad social propiamente dichos, especialmente la cobertura de pensiones, sino también las dimensiones de entorno de trabajo seguro y de estabilidad y seguridad en el trabajo. En la primera dimensión aún se deben realizar importantes esfuerzos por acopiar mejor información y desarrollar acciones con respecto a las tasas de accidentes de trabajo mortales y no mortales, el tiempo de trabajo perdido a causa de dichos accidentes y la inspección laboral. La segunda dimensión, la tasa de empleo precario, es decir, la proporción de trabajadores en empleos temporales e inestables, continúa siendo un flagelo que afecta el trabajo digno en nuestro contexto y que por primera vez comienza a ser monitoreada de manera sistemática.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 15 de 23

El cuarto y último objetivo del trabajo digno diálogo social y tripartismo busca que los Gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constante y conjuntamente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas. Este objetivo de trabajo digno, que se expresa en la dimensión de diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores, merece una mención especial en este capítulo, para resaltar que el trabajo digno no consiste solamente en la formalización del trabajo, sino en múltiples dimensiones que incluyen una dimensión sociopolítica. La formalización es parte sustancial del avance hacia el trabajo digno, pero este requiere además del diálogo social.

La formalización laboral ha significado en Colombia básicamente el cumplimiento de las condiciones exigidas por la normatividad laboral en términos de las relaciones individuales de trabajo, especialmente el cubrimiento de las prestaciones de seguridad social, pero no en términos de las relaciones colectivas de trabajo. Si en el primer campo la informalidad laboral llega a cerca de la mitad de la población, en el segundo campo la informalidad laboral llega a casi la totalidad de la población trabajadora.

La inmensa desprotección colectiva del trabajo es el gran déficit del trabajo digno en Colombia. Los recientes esfuerzos del Gobierno Nacional por superar la informalización laboral en el campo de la protección social han estado ausentes de un esfuerzo semejante por avanzar en la inmensa desprotección colectiva del trabajo. Este déficit está relacionado con los elementos de la dimensión del trabajo digno que la oit ha agrupado en lo que denomina el diálogo social.

El diálogo social busca la participación democrática de trabajadores, empresarios y Gobiernos, con el fin de promover el consenso para resolver problemas económicos y sociales del mundo del trabajo y de promover el buen gobierno, la paz, la estabilidad y el desarrollo económico (oit, 2013a). El diálogo social busca que los trabajadores tengan voz para dicha participación democrática; escuchar la voz en forma libre e independiente de los trabajadores en espacios institucionales de concertación es una dimensión del trabajo digno. Esta voz se puede presentar en distintos ámbitos: en el lugar del trabajo para mejorar la productividad y la calidad del producto o servicio, en el ámbito de las relaciones laborales en la empresa, en el ámbito de la industria o sector económico en el que participa la empresa y en el ámbito de las políticas públicas. Es por esto que parte sustancial del diálogo social lo constituyen los derechos de libertad de asociación en los lugares de trabajo y de negociación colectiva. Si bien en Colombia existen instancias de concertación nacional (como, por ejemplo, a Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, artículo 56 de la Constitución), el 96% de los trabajadores no cuenta con una forma de asociación que represente su voz.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÍE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 16 de 23

Colombia es miembro constituyente de la OIT desde 1919 y ha ratificado a la fecha sesenta convenios de esta organización, los cuales pasan a constituir parte de la normatividad nacional. Relacionados con diálogo social y negociación colectiva, Colombia ha ratificado cinco de los ocho convenios con que cuenta la oit (oit, 2013b). No obstante, por un lado, aspectos relacionados con la competitividad en un contexto de liberación comercial y la globalización, la flexibilización en las formas de contratación laboral y el auge de la subcontratación, los procesos de desindustrialización, la primarización y terciarización de la economía y el trabajo, son condiciones del modelo de desarrollo que han limitado la organización de los trabajadores y el diálogo social. Por otro lado, en el “La inmensa desprotección colectiva del trabajo es el gran déficit del trabajo digno en Colombia.”

El objetivo visión del trabajo digno, impulsado por la OIT a partir de junio de 1999, constituye una propuesta que, desde la dimensión del diálogo social, les devuelve la iniciativa a los y las trabajadoras, al movimiento sindical y a la sociedad en general, para recomponer en los tiempos de la globalización una propuesta democrática para superar los problemas del trabajo. El mayor reto del trabajo digno en Colombia lo constituye la participación democrática de los y las trabajadoras en los espacios de trabajo, a través de organizaciones sindicales y otras formas de asociación democráticas y modernas que los representen, bien sean trabajadores asalariados o independientes, de grandes o pequeñas empresas, jornaleros del campo o profesionales de la ciudad. Darles a los y las trabajadoras el mismo estatus del director, gerente, propietario o accionista, implicará una transformación cultural en una sociedad profundamente jerarquizada y segregada.

Este ideal democrático aún no cabe en la cultura de muchos colombianos y dirigentes, en muchas organizaciones productivas y culturas organizacionales, pero habrá que forjarla en idearios nacionales, regionales y de los y las trabajadoras. Colombia es el país de desarrollo medio más desigual en América Latina, en buena parte debido a su mercado laboral: el decil más alto de ingresos laborales gana hasta cuarenta veces lo que devenga el decil más bajo (Pineda y Acosta, 2009), una diferencia que es diez veces mayor a la de las grandes economías de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La entrada de Colombia a este grupo de países deberá pasar por reducir esta brecha y hacer del mejoramiento laboral el principal mecanismo de su competitividad y clasificación. El giro hacia una sociedad cada vez más basada en el conocimiento, las demandas por el acceso a mayores niveles de educación, las nuevas competencias relacionales y comunicativas exigidas a los trabajadores, etcétera, junto con el contexto de los diálogos de paz y democratización de la sociedad colombiana, son algunos elementos que podrán facilitar una sociedad más tolerante y espacios en los

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 17 de 23

distintos niveles del mundo del trabajo para escuchar la voz de los y las trabajadoras y el diálogo social.

En las palabras pronunciadas por Amartya Sen (2000) en Ginebra ante la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, señalaba que una característica del planteamiento del trabajo digno es que este se ubica en un extenso marco económico, político y social, “que no sólo abarca la legislación y las prácticas laborales, sino también, por ejemplo, la necesidad de una sociedad abierta y la promoción del diálogo social” (p. 136). Esta idea general de una sociedad más abierta y democrática en su vida institucional no solo la relaciona con un contexto más positivo para el desarrollo económico, sino también con la idea de que las personas “no viven ni trabajan en compartimentos estanco” (p. 138)

En este punto no cuesta, por tanto, advertir la importancia del trabajo para el sostenimiento del propio capitalismo. Es su fundamento y, contemporáneamente, su talón de Aquiles. Para que el capitalismo funcione bien, es imprescindible garantizar el empleo. Sin trabajo no hay producción ni consumo.

De esta manera, el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles –Arts. 387 al 399– sin aludir expresamente al trabajo como un derecho, expuso lo siguiente:

“Y mientras las condiciones de trabajo existan implicando tal injusticia, penuria y privación a un amplio número de personas como para producir un malestar tan grande que la paz y la armonía del mundo está puesto en peligro; y un mejoramiento de esas condiciones es requerido urgentemente: como, por ejemplo, por la regulación de las horas de trabajo, incluyendo el establecimiento de un máximo de días laborales por semana, la regulación de la mano de obra, la prevención del desempleo, la provisión de un salario para una vida adecuada, la protección de los trabajadores contra la enfermedad y las lesiones y enfermedades derivadas del empleo, la protección de los hijos, de los jóvenes y de las mujeres, la provisión para la vejez y los perjuicios, la protección de los intereses de los trabajadores cuando están empleados en países distintos de donde son nacionales, el reconocimiento del principio de libertad de asociación, la organización de educación vocacional y técnica, y otras medidas.”

No se trata sólo de una obligación de trabajo comunitario bajo la expresión “o en beneficio de la comunidad” sino que el trabajo es considerado como una obligación esencial de los seres humanos. Evidentemente en este punto pesa una visión muy economicista del ser humano. No hay visión de derecho en la contribución esencialmente latinoamericana de esta historia.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 18 de 23

Finalmente, que el trabajo ocupa un lugar central en las preocupaciones de las personas, siendo los ingresos laborales la principal fuente de recursos para que todas las personas desarrollen su proyecto de vida. Adicional a ello, es a través del trabajo que las personas construyen también su identidad personal, hacen su aporte productivo a la sociedad y afianzan los vínculos con los demás. Por ende, cuando no se cuenta con un trabajo, o este no ofrece condiciones de calidad, se vive una vida llena de incertidumbres y frustraciones. Por el contrario, cuando el trabajo se realiza en condiciones dignas y justas, se convierte en un espacio de incremento de las oportunidades y de realización personal.

Adicionalmente, existe un problema estructural de calidad de los empleos, toda vez que alrededor de 45% de los ocupados del Barrio Siape de la ciudad de Barranquilla, trabajan en la informalidad, pues normalmente se desempeñan como mototaxistas, bicitaxistas, vendedores de pescado, vendedores de dulces en los buses, las mujeres en muchos casos se desempeñan lavando ropa, o ganándose el día en las casas de familia de las personas más pudientes, no ofreciendo ningún tipo de estabilidad laboral, y mucho menos, de seguridad social, ya que este tipo de labor, no cubre este beneficio.

El mayor porcentaje de los habitantes del Barrio Siape por el hecho de no poseer un trabajo digno, tampoco se encuentran protegidos por ningún tipo de seguridad social, ni en salud, ni en pensión, y mucho menos, poseen una A.R.L.

Es importante que en todos los diarios del país se divulgan noticias acerca de la temática de la falta de trabajo digno para las personas, como lo publicó el Diario El Tiempo, el 9 de mayo del presente año, en su artículo titulado: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre sirvió de base para el establecimiento y negociación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que informa lo siguiente: Las cosas, en este punto, finalmente fueron distintas. El trabajo comenzó a identificarse como un derecho humano fundamental. El Art. 23.1 dispone así: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, el trabajo digno y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Digno creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo digno, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo digno están ampliamente presentes

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 19 de 23

en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas.

Las declaraciones de los líderes y los planes de acción del G20, el G7, la Unión Europea, la Unión Africana y otros organismos regionales y multilaterales también confirman la importancia del trabajo digno para salir de la crisis y el desarrollo sostenible.

La OIT colabora con los países para extender la protección social en dos direcciones: impulsando la rápida implementación de pisos nacionales de protección social que comprenden garantías básicas de seguridad social para asegurar un acceso universal a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso; y al mismo tiempo mejorar los sistemas de protección social existentes a fin de ofrecer progresivamente un nivel más alto de prestaciones al mayor número de personas posible. (Diario El Tiempo, Mayo 9 de 2016)

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo

El tipo de investigación es descriptivo, como aquella en la cual se identifican características del universo de investigación, señala formas de conducta, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba asociación entre variables.

Con este proyecto se identifican características tales como las causas de la falta de un trabajo digno en el país, los cuales se asocian a la forma de comportamiento de estos y se tratan de descubrir nuevas formas para evitar que los mismos se sigan presentando.

Enfoque.

Rodríguez (1995) piensa que en la búsqueda del conocimiento de la "realidad" social hay quienes, enmarcados en una "tradición" positivista, defienden el uso de métodos cuantitativos que buscan llegar a explicaciones generales, a enunciar leyes (nomotéticos) y quienes, parapetados en el fenomenologismo, abogan por la preponderancia de los enfoques cualitativos que tienen como propósito eje el comprender el desarrollo de procesos.

El enfoque es cualitativo, debido a que se hace un análisis a las causas de la falta de un trabajo digno en Colombia, y se busca entre otros aspectos comprender las posibles soluciones a esta problemática.

.Paradigma.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 20 de 23

Paradigma cualitativo interpretativo, como aquel que fija su atención a los aspectos significativos que tienen las personas sobre la realidad. Este proyecto se basa en el estudio de las causas de la falta de un trabajo digno en los ciudadanos del país.

Método.

El método es inductivo, parte de la observación a nivel particular de la problemática que se presenta a causa de la falta de un trabajo digno en Colombia, para luego en forma general explicar los fenómenos y efectos que se presentan como consecuencia de esta problemática.

Técnicas.

Las técnicas a utilizar son la observación.

Se realizarán encuestas a diferentes personas en el sector industrial ubicado en la Vía 40 de la ciudad de Barranquilla.

Además, se consultarán algunas páginas de Internet en donde exista información de relevancia para el tema de investigación.

Fuentes primarias: Encuestas y observaciones.

Fuentes secundarias: Libros, revistas y material expedidos por la Alcaldía del Distrito de Barranquilla.

BIBLIOGRAFÍA

Campos Rivera Domingo, (2005). Derecho Laboral Colombiano. Temis, Bogotá, pag. 5

Dejusticia (2011). Trabajo digno y digno en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Procuraduría General de la Nación. Recuperado de: <http://www.dejusticia.org/index.php?modo=interna&tema=antidiscriminacion&publicacion=1108>.

De la Garza, E. (2006). Introducción: Del concepto ampliado del trabajo al de sujeto laboral ampliado. En E. De la Garza (coord.), Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques. México: Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Garza, E. y Neffa, J. C. (eds.) (2010). Trabajo, identidad y acción colectiva. Buenos Aires: Plaza y Valdés Editores.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÍE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 21 de 23

Egger, P. y Sengenberger, W. (2001) Problemas y políticas del trabajo digno.

Boletín técnico interamericano de formación profesional: Trabajo digno y formación profesional. Montevideo: OIT/Cinterfor, 151, 27-67.

Iscod UGT, CUT, FECODE, Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Bogotá, 2007, pág. 11

Hochschild, A. R. (1983). The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press.

MacDowell, L. (2009). Working bodies: Interactive service employment and workplace identities. Blackwell: Chichester, Reino Unido.

Margalit, A. (1997). Decent equality and freedom: A postscript. Social Research, 64 (1), 147-160.

Okseberg, A. (1997). From decency to civility by way of economics: First let's eat and then talk of right. Social Research, 64 (1), 112-130.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). Trabajo digno. Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

OIT (2013a). Decent work agenda. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-theilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>.

OIT (2013b). Labour standars. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>.

Portes, A. (2006). Institutions and Development: A Conceptual Re-Analysis. Population and Development Review, 32 (2), 233-262.

Pineda, J. y Acosta, C. (2009). Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia. En Mercado laboral colombiano: Cuatro estudios comparativos (pp. 13-57). Bogotá: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÍE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 22 de 23

Pineda, J. y Guzmán, F. (2010). Evaluación Interna e Independiente del Programa de apoyo de la OIT a la República de Honduras: 2002 a 2009. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Rodgers, G. (2002). El trabajo digno como una meta para la economía global. Boletín Cinterfor, núm. 153.

Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. Revista Internacional del Trabajo, pág. 119.

3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

La problemática analizada durante el primer periodo académico por los estudiantes de Decimo semestre de Derecho, formó competencias investigativas que sirvieron como herramienta de Desarrollo Humano Sostenible, ya que con el proceso de reflexión generó un cambio significativo en el pensamiento de los estudiantes, creando entre ellos interés por el tema de investigación, en el que a través de la crítica entendieron de la importancia de los Desafíos del Derecho en el marco del cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa Académico

El Pat Colectivo ha aportado significativamente en la actualización de los contenidos programáticos desarrollados en cada de las asignaturas matriculadas por los estudiantes de Decimo Semestre en este primer periodo académico de 2022. De esta forma, al desarrollarse el núcleo problemático “Desafíos del Derecho en el marco del cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible” se tuvieron en cuenta muchos temas vistos en asignaturas como:

DER. TRIBUTARIO

PROFUNDIZACION 3 DERECHOS HUMANOS Y ESTADOS DE EXCEPCION

CONSULTORIO JURIDICO LABORAL - PROFUNDIZACIÓN 3 DER. PROCESAL LABORAL ORAL

ETICA

PROFUNDIZACION III – ARBITRAJE

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRAÉ SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 23 de 23

En la asignatura de Ética los estudiantes adquieren herramientas que pueden aplicar en su trabajo de PAT, teniendo en cuenta que desde la ética abordaremos temas ligados a los derechos humanos; en el Consultorio Jurídico Laboral se considera un espacio donde el estudiante pondrá en práctica la defensa de los derechos humanos, dado que tendrá que acoger a usuarios con problemáticas que de una u otra forma pueden estar atentando contra sus derechos fundamentales, de esa forma se aportará a su proyecto de PAT; El arbitraje es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual las partes defieren a árbitros la solución de una controversia relativa a asuntos de libre disposición o aquellos que la ley autorice. El laudo arbitral es la sentencia que dicta el tribunal de arbitraje y puede ser en derecho, en equidad o técnico, lo anterior será el giro obligado de esta área de estudio y aportará al PAT desde el punto de vista de los derechos humanos dado que, como mecanismo de solución de conflictos.

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*, b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

La temática del Pat Colectivo desarrollada durante el primer periodo académico de 2022, ha generado gran impacto en la comunidad académica, lo anterior lo podemos evidenciar en las diferentes actividades de campo que realizaron los estudiantes para obtener los resultados de los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

Teniendo en cuenta, lo anterior, se está construyendo un artículo de divulgación sobre las estrategias de formación investigativa utilizadas.

Finalmente, al interior de la CURN también se dio un gran impacto al momento de ser socializado el Pat Colectivo a los demás estudiantes de diferentes semestres a través del Seminario Final de Investigación que se llevó a cabo el día 20 de mayo de 2022.