

**EL TRABAJO DECENTE DESDE LOS
LINEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU
APLICABILIDAD EN EL SECTOR AGRÍCOLA.**

**DECENT WORK FROM THE GUIDELINES OF
THE INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION AND ITS APPLICABILITY IN
THE AGRICULTURAL SECTOR.**

**LE TRAVAIL DÉCENT À PARTIR DES LIGNES
DIRECTRICES DE L'ORGANISATION
INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET SON
APPLICABILITÉ DANS LE SECTEUR AGRICOLE.**

**TRABALHO DIGNO, A PARTIR DAS
ORIENTAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO E DA SUA
APLICABILIDADE NO SECTOR AGRÍCOLA**

Fecha de Recibido: 9 de septiembre de 2019

Fecha de Aceptado: 2 de diciembre de 2019

Hugo Armando Ramírez Acevedo¹
Néstor Enrique Ulloa Corredor²

¹Doctorando en Derecho de la Universidad Castilla y La Mancha de España. Magister en Derecho Público de la Universidad Complutense de Madrid – España. Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad La Gran Colombia y Abogado de la misma institución. Licenciado en Filosofía, pensamiento político y económico de la Universidad Santo Tomás. Licenciado en Teología de la Universidad Javeriana. Docente de tiempo completo en la Uniboyacá. Grupo de investigación; Socio jurídica. hugramirez@uniboyaca.edu.co. <https://orcid.org/0000-0001-6200-585X>. Sogamoso – Boyacá.

² Abogado de la U.P.T.C. Candidato a magister en derecho laboral de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Especialista en Derecho Contractual de la Universidad del Rosario y docente de tiempo completo en la Universidad de Boyacá. Grupo de investigación; Socio jurídica. neulloa@uniboyaca.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-8845-2997>. Sogamoso – Boyacá.

Resumen

Referirse al “trabajo decente” implica pensar no solo en la carga significativa que se desprende del concepto, sino aún más en la aplicabilidad, sostenibilidad y garantía que se derivan de los ordenamientos jurídicos en aras de dignificar tanto el oficio como al trabajador. En este sentido el presente artículo, hace referencia a lineamientos concretos de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a la protección social y promoción de los derechos laborales, más generación de empleos de calidad, sostenibles y finalmente el dialogo social, aspectos que han sido subsumidos en nuestra normativa interna y por tanto patentes en la aplicación de dichas disposiciones sobre todo en materia laboral. De esta forma y apoyados en el campo jurídico, se plantea como hipótesis que la aplicabilidad de lo que significa “trabajo decente” en los trabajadores del sector agrícola, aun es deficiente, no obstante, de ser una exigencia normativa. Para lograr tal fin, la temática se aborda desde un análisis cualitativo-descriptivo la cual permite adentrarse más objetivamente en la comprensión del fenómeno.

Palabras Clave

Trabajadores agrícolas, Trabajo Decente, Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo, Derechos Laborales, Normatividad.

Abstract

Referring to "decent work" implies thinking not only about the significant burden that follows from the concept, but even more about the applicability, sustainability and guarantee that derive from legal systems in order to dignify both the trade and the worker. In this sense, this article refers to specific guidelines of the International Labour Organization in terms of social protection and promotion of labor rights, more generation of quality jobs, sustainable and finally social dialogue, aspects that have been subsumed in our internal regulations and therefore patents in the application of these provisions, especially in labor matters. In this way and supported in the legal field, it is hypothesized that the applicability of what "decent work" means in the workers of the agricultural sector, is still deficient, nevertheless, of being a normative requirement. To achieve this goal, the subject is approached from a qualitative-descriptive analysis which allows to enter more objectively in the understanding of the phenomenon.

Keywords

Agricultural workers, Decent work, social security, International Labor Organization, labor rights, normativity.

Résumé

Se référer à un "travail décent" implique de penser non seulement à la charge importante qui découle de ce concept, mais plus encore à l'applicabilité, à la durabilité et à la garantie qui découlent des systèmes juridiques dans l'intérêt de la dignité du métier et du travailleur. En ce sens, le présent article fait référence aux lignes directrices spécifiques de l'Organisation internationale du travail concernant la protection sociale et la promotion des droits du travail, la création d'emplois plus nombreux, de qualité et durables et, enfin, le dialogue social, aspects qui ont été repris dans nos règlements internes et qui sont donc évidents dans l'application de ces dispositions, notamment en matière de travail. De cette façon et soutenu dans le domaine juridique, il est proposé comme hypothèse que l'applicabilité de ce qui signifie "travail décent" dans les travailleurs du secteur agricole, est encore déficiente, néanmoins, d'être une exigence normative. Pour ce faire, le sujet est abordé à partir d'une analyse qualitative descriptive qui permet une compréhension plus objective du phénomène.

Mots-clés

Travailleurs agricoles, travail décent, sécurité sociale, Organisation internationale du travail, droits du travail, réglementation

Resumo

A referência ao "trabalho digno" implica pensar não só no encargo significativo que deriva do conceito, mas ainda mais na aplicabilidade, sustentabilidade e garantia que decorrem dos sistemas jurídicos no interesse da dignificação tanto do comércio como do trabalhador. Neste sentido, o presente artigo refere-se às orientações específicas da Organização Internacional do Trabalho em matéria de protecção social e promoção dos direitos laborais, de mais geração de empregos de qualidade e sustentáveis e, por último, de diálogo social, aspectos que foram incluídos nos nossos regulamentos internos e, por conseguinte, patenteados na aplicação de tais disposições, especialmente em matéria laboral. Desta forma e apoiada no domínio jurídico, propõe-se como hipótese que a aplicabilidade do que significa "trabalho digno" nos trabalhadores do sector

agrícola, ainda é deficiente, no entanto, de ser uma exigência normativa. Para tal, o tema é abordado a partir de uma análise qualitativa-descritiva que permite uma compreensão mais objectiva do fenómeno.

Palavras-chave

Trabalhadores agrícolas, Trabalho decente, Segurança Social, Organização Internacional do Trabalho, Direitos do Trabalho, Regulamentos

INTRODUCCIÓN

Es innegable el papel del trabajo en las sociedades humanas, pues este es el motor del desarrollo de las sociedades y uno de los puntos en común de todos los individuos de la especie humana, empero, a pesar del papel preponderante de la actividad de transformación de los bienes de la naturaleza en aras de la satisfacción consciente de las necesidades, el trabajo ha sido menospreciado por los sistemas económicos no equivalentes³, en los cuales se le relega a una simple mercancía, negando el carácter de humanidad de la persona que lo realiza y desconociendo que el trabajo es una característica ontológica del hombre. Es a partir de la negación humana del trabajo, que se han venido desarrollando formas de organización empresarial que resultan vejatorias, que no permiten el desarrollo integral y atentan contra el proyecto de vida y la estabilidad que los trabajadores necesitan para poder desarrollar su vida y su proyecto profesional en condiciones dignas. Se hace exigible, por tanto, que al tanto al trabajador como el trabajo no se instrumentalicen, ni se fuercen a ser un objeto útil del mercado, puesto que no solo es el trabajo el creador del valor, sino que constituye el elemento que permite la transformación, del ser, la materia y de la sociedad, tal como lo expresa Somavia, (1999) Director General de la OIT.

(...) el trabajo no es una mercancía ni el ciudadano es sólo un consumidor; dimensiones a las cuales a veces se les reduce. Desde el punto de vista económico, existe efectivamente un mercado laboral, pero para el ser humano, el trabajo es fuente de dignidad personal, es fuente de estabilidad, es factor de cohesión social. No podemos reducir el trabajo a su dimensión puramente mercantil, es la razón por la cual la OIT

³ Entiéndase como sistema económico no equivalente, aquel que no hace una repartición equitativa de los excedentes de producción.

dice que el trabajo no es una mercancía sino un bien social. Recuperado de: <http://dhpedia.wikispaces.com/>

De manera que a diferencia de los modelos productivos de corte neoliberal, no se trata de avizorar el trabajo como un factor de producción, sino como un componente humano, como un hecho social que está presente en toda interacción humana, por lo que a partir de allí surge con carácter reivindicador de la humanidad, el concepto de trabajo decente, como elemento articulador de los esfuerzos de los organismos internacionales por establecer una relación entre la economía, el trabajo, la política, etc., tendiente a situar al ser humano en primer plano.

En esa tarea ha puesto especial empeño la OIT, quien, a través de componentes teóricos y jurídicos, pretende que todas las legislaciones del mundo se preocupen porque todas las actividades productivas se desarrollen en condiciones de justicia remunerativa, libertad, equidad y dignidad humana.

En este trabajo se analizan los componentes conceptuales y jurídicos de una categoría que, aunque incipiente, pretende con gran empeño irradiar como una alternativa de desarrollo económico que tenga en cuenta a quienes son los creadores de la riqueza material existente y que a partir de un enfoque ético y antropocéntrico permita una mejor distribución de la riqueza existente.

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON “TRABAJO DECENTE”.

Establecer de manera precisa el significado de un concepto es un tanto difícil sabiendo la divergencia que se presenta en cuanto a las apreciaciones de contexto que el sujeto cognoscente percibe y luego expresa mediante estructuras gramaticales concretadas en el lenguaje y cargadas de rasgos culturales, sociales, axiológicos etc., los cuales determinan en cierta medida la carga significativa de dicho concepto. Es así, que hablar del significado preciso de “trabajo decente” es un tanto pretencioso en razón a que en cada forma de Estado se define según sus propios ideales sociales, políticos y normativos. Sin embargo, se mantiene el espíritu general o la esencia del concepto que a continuación se tratará de exponer desde diversas perspectivas.

El trabajo decente desde la perspectiva de Riaño (2013), es un “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”. (p. 14). El concepto de trabajo decente desde esta definición refleja en primer lugar, un peso de carácter antropológico desarrollado a través de valores ontológicos que le permite al ser humano realizarse como tal desde lo único que le pertenece y de lo cual se siente seguro, es decir, desde su fuerza, voluntad y capacidad para alcanzar sus propósitos teleológicos y por medio de los cuales halla sentido a su existencia. El trabajo es fuente complementaria en la consecución de sus objetivos y de su armonía vital.

PERSPECTIVA ANTROPOLÓGICA Y HUMANISTA.

Desde la perspectiva del pensamiento humanista de Juan Pablo Segundo se puede comprender con mayor profundidad el sentido del concepto “trabajo” como elemento intrínseco en la realización vital y social del ser humano.

15

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza. (Laborem Excercens, p. 361).

A sí mismo, pensar el trabajo desde su contenido epistemológico conduce a formular nuevas perspectivas direccionadas a la construcción de un ambiente laboral que se constituya como medio de realización y construcción social desde una metodología inductiva y que conduzca a la vez a menguar la percepción del trabajo solamente como medio de producción de capital. Es así, que la concepción del trabajo desde sus aspectos tanto materiales como formales debe reflejar un significado mucho más holístico e incluyente, en el cual tenga sentido el desarrollo del trabajo como realización humana y social. En este sentido el autor citado expresa:

El trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre. Y si la solución, o mejor, la solución gradual de la cuestión social, que se presenta de nuevo constantemente y se hace cada vez más compleja, debe buscarse en la dirección de «hacer la vida humana más humana». (Ibíd., p. 365).

En este sentido, el trabajo como fuente de realización humana ha sido una constante en el histórico devenir del ser humano a tal punto que pertenece a su misma realidad existencial. Dicho concepto es concebido a la vez desde un punto de vista tanto objetivo como subjetivo, es decir, en el primer caso, como lo expone el autor en cuestión:

El proceso de “someter la tierra” ilumina el trabajo del hombre, ya que el dominio del hombre sobre la tierra se realiza en el trabajo y mediante el trabajo. Emerge así el significado del trabajo en sentido objetivo, el cual halla su expresión en las varias épocas de la cultura y de la civilización” (Ibíd., p.367).

De esta forma, la confrontación del hombre con la realidad y la opción ineludible de transformar su entorno, constituyen la objetividad del trabajo.

Ahora bien, el sentido objetivo del trabajo desde una óptica menos humanista o al menos más enfocada en el terreno de la filosofía política, pero en la misma línea de percepción, es lo que “se tiene que hacer” con el fin de producir beneficios y transformar el medio por acción de la mano de obra, traducido luego en ganancias y beneficios que proporcionará equilibrio económico y bienestar personal y social, esto, visto quizá desde un contexto capitalista. Dicho de otro modo, en nuestro Estado Social de Derecho imbuido por los principios económicos capitalistas, el trabajo cualquiera que sea su forma es garantía de supervivencia, estabilidad relativa sobre todo para las clases medias y bajas en la lucha constante y persistente por permanecer en el sistema. El trabajo objetivo como producción aqueja la existencia del hombre porque se constituye como una imposición u obligación proveniente en este caso por un Estado con el fin de poder subsistir.

Visto de esta forma y como lo plantea Rodríguez de Yurre (1976):

El trabajo no es una tendencia que emana del interior de la esencia del mismo hombre, sino que es una necesidad exterior que se le impone desde fuera. Desde la óptica

Kantiana, el trabajo no es autonomía, no expresa las exigencias de la propia naturaleza racional, sino que es heteronomía, es actividad impuesta por un medio hostil al hombre. (p. 189).

En el segundo caso, -es decir, en sentido subjetivo-, el trabajo constituye un medio de realización que le permite al ser humano trascender y hallarle sentido a su existencia en la efectividad de sus acciones. Es el “deber ser” no tanto como criterio axiológico, sino como criterio funcional que lo hace sentir necesario en su propio entorno tal como se deduce del pensamiento humanista de Juan Pablo Segundo:

“Como persona, el hombre es pues sujeto del trabajo. Como persona él trabaja, realiza varias acciones pertenecientes al proceso del trabajo; éstas, independientemente de su contenido objetivo, han de servir todas ellas a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación de persona, que tiene en virtud de su misma humanidad”. (Laborem Exercens, 1988, p.369).

ASPECTOS CONSTITUCIONALES

17

Por otra parte, y siguiendo en la misma línea de la definición inicial de “trabajo decente” en un segundo momento nos remite a aquellos principios de orden constitucional, los cuales permiten acceder a derechos y beneficios estatales en igualdad de condiciones y dentro de las diferencias desde el ámbito del debido respeto. Es desde estas prerrogativas constitucionales que se garantiza el derecho al trabajo decente con el ánimo de alcanzar un espacio de bienestar en nuestro Estado Social de Derecho. Es así, que ya desde el mismo preámbulo de la Constitución Política establece como principio y base estructural el trabajo, el cual, se constituye como elemento esencial en la fundamentación del Estado Social de Derecho.

De igual forma el artículo 25⁴ de la disposición constitucional, establece en primer lugar el trabajo como un derecho que de suyo le pertenece y por tanto goza de la debida protección del Estado. Además, es un deber de todo ciudadano desempeñar un oficio con el fin de contribuir al bienestar social. En este sentido, el trabajo es una obligación social tal como lo preceptúa el artículo citado. Sin embargo, aunque el trabajo se constituye como derecho y como deber, el ser

⁴ 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.

humano en virtud de su libertad esta en condición de decidir su ubicación en el mundo del trabajo, bien sea para aprovechar las posibilidades que a nivel público, privado o independiente se le presenten o para dedicarse al ocio. Por otra parte, aunque el Estado cobija ampliamente los derechos de los trabajadores no garantiza de manera total, plena y absoluta que todo el conjunto acceda a dicho derecho y menos aún que sea de calidad, digno y decente. Dicha perspectiva se infiere de la Sentencia de Tutela No. T-008/92, del 18 de mayo, Mp., Fabio Morón Díaz la cual establece lo siguiente:

El derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. Este conlleva el derecho a obtener un empleo, pero ello no quiere decir, que este derecho implica que exista una prestación u ofrecimiento necesario de trabajo a todo ciudadano que se halle en condiciones de realizarlo. Aparece únicamente bajo la virtualidad que le presta el principio de acceso a los cargos según el mérito y capacidad de los aspirantes, requisitos que tienen su aplicación más rigurosa en el ámbito público. Este derecho fundamental no llega hasta el extremo de tutelar la aspiración de acceder a un empleo público o privado, pues ello desbordaría el legítimo alcance de su concepción y el marco de las demás libertades y garantías consagradas en el Estatuto Fundamental.

Así mismo, la Norma Suprema garantiza el trabajo en condiciones “dignas y justas”, es decir, desde un criterio que lleve a dignificar al ser humano como medio de realización y no tanto como vía de explotación y producción. (Constitución Política, 2007. P. 25). En el mismo sentido, el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 23, modificado por la Ley 50 de 1990, art, 1., hace referencia a los elementos constitutivos de la relación laboral los cuales se concretan en la subordinación, salario y prestación del servicio, elementos normativos que conllevan a responder a los criterios formales, materiales y positivos de la legislación laboral, aunque hace énfasis en el respeto del “honor, la dignidad, los derechos mínimos del trabajador”, no se determina de qué forma se pueden garantizar dichas prerrogativas.

LINEAMIENTOS ESENCIALES DESDE LA O.I.T.

Desde el contexto de la (Organización Internacional del Trabajo 2009), se logra visualizar que el trabajo decente constituye uno de los objetivos centrales al cual se pretende llegar en cuanto a equidad de oportunidades y sobre la base de la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad, teniendo como fin el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores o como lo

conceptúa también Blanco Rivera (2002), “Cuando hablamos de trabajo decente hablamos de ofrecerles a los marginados de nuestras sociedades la posibilidad de pasar de una situación de mera subsistencia a una de existencia con dignidad”. (p.10-15). De igual forma, lo que se pretende con la estabilización de un trabajo decente es, por una parte, la dignificación de la persona y por otra, una forma de erradicar la pobreza debido precisamente a la implementación de condiciones laborales justas, equitativas y de calidad. Dicha pretensión se satisface siempre y cuando surjan políticas sociales que validen los esfuerzos hechos por instituciones garantes de conseguir tal fin.

En este caso, como se deduce de los principios de la OIT (2003):

El objetivo de superar la pobreza por medio de la creación de trabajo decente implica uno de los mayores desafíos por parte de los países del continente, al tener que asumir compromisos políticos y económicos que se validen alrededor de una política sostenible en el tiempo de lucha contra la pobreza, siendo en esta parte donde se encuentran grandes dificultades para aplicarla y concretarla. (p.24).

En el mismo sentido en concepto de la OIT (2009) amplía su objetivo haciendo referencia a que tanto hombres como mujeres “tengan oportunidades de empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Su abordaje considera tanto las dimensiones laborales como extralaborales, y establece un puente entre trabajo y sociedad. La meta de fondo es que mejoren las condiciones de vida de todas las personas”. (p. 24).

Es así, que la superación de la pobreza parece ser uno de los fines esenciales a alcanzar en la medida que se vayan superando las barreras estructurales que existen entre quienes ostentan el poder económico y quienes están supeditados a sostenerlo con la fuerza del trabajo, pues para quienes están en este peldaño bajo de la escala social no les queda otra salida que adecuarse al ofrecimiento del sistema económico con el objeto de cubrir sus necesidades esenciales. En este juego de posiciones se establece una distancia entre quien compra la mano de obra e infringe autoridad y quien es responsable de cumplir con la oferta surgiendo de dicha relación una condición de desigualdad, aprovechamiento, inequidad etc., debido a la necesidad y pobreza de quien presta el servicio. Desde esta línea de pensamiento, superar la pobreza sería la concreción de los principios sociales, políticos y democráticos contenidos en el concepto de “trabajo decente”

La figura de “trabajo” como elemento integrante e inherente a la realización del ser humano y también como parte constitutiva de su realidad ontológica, ha tenido cambios sustanciales a lo largo de la historia, a medida que va evolucionando tanto el pensamiento como la misma concepción del mundo. No se puede desligar aquella acción humana de su misma esencia antropológica enfocada hacia una teleología constructivista y orientada a la subsistencia, desarrollo, progreso y sostenibilidad. Por su parte, el criterio de “trabajo decente”, se ha conceptualizado desde la óptica de la OIT, como una actividad que realiza el ser humano tendiente a su realización tanto personal como social en un contexto de proactividad laboral y valoración axiológica, lo cual conduce a centralizar la importancia de la dignidad humana.

Ahora bien, para la OIT (1919) -desde una óptica más económica y globalizada:

El trabajo no sería una mercancía, pero sólo en el plano de los principios, porque debe aceptar que de hecho éste se compra y se vende en el mercado laboral, pues es un sujeto y objeto de derecho como cualquier mercancía. Ya que el trabajo es de hecho una mercancía, lo importante pasa a ser su reglamentación. Es así como el trabajo decente condensa los objetivos históricos de la OIT: empleo y regulación del trabajo.

Es esencial tener en cuenta que la cosmovisión relativa al entorno laboral debe concebirse como parte integrante y activa en el constructo social y lo que hace la diferencia entre un “trabajo-mercancía” y un “trabajo-edificante”, es su percepción bien sea desde una posición meramente abstracta para el primer caso, o desde una visión humanística y teleológica como lo es en la segunda opción.

Desde esta perspectiva, abordar el tema de “trabajo decente” implica valorar algunos principios con contenido axiológico y normativo que van a permitir la coherencia entre normativa y aplicación efectiva. Este aspecto, es el sentir de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, la cual señalaba que un objetivo esencial de la OIT⁵ era precisamente “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres pudieran conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”⁶.

⁵ En este contexto, Juan Somavia presentó su primer reporte a la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la centralidad del “trabajo decente” como posibilidad de mejoramiento social desde la perspectiva laboral.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (OIT 1999). *Trabajo decente*, Memoria 87ª.

CONTEXTO EUROPEO CON RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO DECENTE

Por otra parte, el trabajo decente desde la perspectiva europea de ISCOD Y UGT⁷ establece que el trabajo decente:

Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (p.5).

Es así, que el trabajo decente implica una integralidad de tipo social y antropológico, pues de lo que se trata es de cubrir de la mejor manera las necesidades del ser humano por medio del producto de su labor y con el apoyo del Estado en cuanto garante de los principios constitucionales.

La Unión Europea por su parte, desde una óptica general ha tratado de reevaluar el modelo organizacional del trabajo establecido desde un criterio “taylorista”⁸ el cual ha llevado - en concepto de la Unión Europea-, a intensificarse el tiempo de trabajo y desmejorar la calidad de este y de igual forma el conflicto que se

⁷ Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, (ISCOD) Unión General de Trabajadores (UGT). Guía para el trabajo decente con derechos. Proyecto en Castilla y León desde la Secretaría de Políticas Sociales en el área de Educación para el Desarrollo. Disponible en: www.iscod.org/.../Guía%20para%20el%20Trabajo%20Decente%20con%20Derechos.

⁸ Lo que diferencia a Taylor de sus predecesores, en lo que rompe con las prácticas anteriores es el hecho de haber constituido al oficio mismo en blanco de ataque en obstáculo a salvar. No busca el medio de soslayarlo como hace la máquina, de estimularlo como hacen los sistemas salariales cada vez más sofisticados, ni de dirigirlo contra sí mismo, sino el medio de destruirlo como tal. Con ello Taylor procede a un cambio radical de terreno, cuyo resultado histórico será la concepción de un tipo de proceso de trabajo que permitirá el despegue de la producción en masa. Se trata pues de una cuestión de relación de fuerzas y de saber, de ahí dice Taylor “quien domina y dicta los modos operatorios se hace también dueño de los medios de producción”. En manos obreras este saber práctico de fabricación se convierte en una holganza sistemática, que paraliza el desarrollo del capital. Doblegar al obrero de oficio, liberar al proceso de trabajo del poder de que éste ejerce sobre él para instalar en su lugar la ley y la norma patronales, tal será la contribución histórica del Taylorismo y que muchos esperaban. Pues esta situación en la que el obrero de oficio impone sus normas y sus tarifas es tanto más intolerable para el capital, cuanto que el mercado del trabajo ha sufrido un enorme cambio. El Taylorismo es también una estrategia económica de conjunto para el capital. Tiene ideas claras acerca del crecimiento económico. La fuente de riqueza no la constituye el dinero, sino el trabajo”. Coriat B. (1997). *El taller y el cronómetro*. Madrid, España: Ed. Siglo XXI. P.23-26,33.

genera entre capital y trabajo desde la línea industrial.

Así mismo, la estrategia europea para la formalización de empleo que inicia hacia el año 1997, sostiene el interés por la creación de mayores puestos de trabajo de manera sostenible, de calidad y con mejores retribuciones en cada uno de los países miembro. En esta misma línea se plantea la Estrategia Europea 2020, la cual señala un crecimiento “inteligente, sostenible e integrador” como un medio de fortalecer el crecimiento de la economía social⁹. La estrategia de la Unión Europea¹⁰ por crear empleos mejores y de calidad, ha sido central desde la década del 2000 por medio de reformas laborales que han contribuido a su crecimiento, pues se entiende que en la medida en que se fortalezca este sector, incrementa también la economía de los países miembro, apoyados con las directivas relativas a la materia en las cuales están contenidos los lineamientos de carácter general y que cada país deberá incorporar en su ordenamiento interno a fin de dar cumplimiento a la misma de lo contrario surgirán sanciones por el incumplimiento. En este sentido las directivas emitidas por la Unión contienen en su estructura normativa aspectos referidos a la conformación de “trabajo decente”, evidenciado en empleos sostenibles, de calidad, productivos y garantes de los derechos del trabajador y en procura de fortalecer las políticas sociales lo cual conlleva a la “lucha contra la exclusión social”¹¹ entre otros aspectos a resaltar.

En esencia como lo establece Lahera, (2000):

Europa ha tratado de diferenciarse apostando por la cualificación de los trabajadores y por su participación en las estructuras productivas. Por ello, la postura de la Unión Europea es tratar de implantar y desarrollar un nuevo modelo de trabajo en las empresas con unas herramientas basadas en recursos humanos fuertes, esto es, unos trabajadores participativos, con autonomía dentro de los procesos productivos, cualificados y con buenas condiciones de trabajo. (p. 162)

Es importante aquí destacar que lo esencial en este “modelo de producción son los recursos humanos” (Ghai, 2003, p. 131), pues en la medida que el trabajador se sienta realizado en su puesto de trabajo, será más productivo y eficiente, lo

⁹Consejo Europeo (2010). Bruselas, 26 de marzo. En dicho Consejo Europeo se ha debatido una nueva estrategia para fomentar el empleo y su crecimiento y de esta forma potencializar el fortalecimiento de la economía de la Unión. Recuperado de <https://www.consilium.europa.eu/media/21354/qc3010507esc.pdf>.

¹⁰Recuperado de: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm⁹http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/indice/contenidos/El_empleo_y_la_dimension_social_en_la_estrategia_UE-2020.

¹¹Tal y como señala el artículo 1 de la Agenda Social Europea (2000). La finalidad estratégica es “convertirse en la economía, basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”. En: Somarriba A., Merino Ll., Ramos T.G., Negro M. Universidad de Valladolid, España. Estudios de Economía Aplicada vol., 28-3 2010 p.1-22. La calidad del trabajo en la Unión Europea. p. 3. Recuperado de: www.revista-eea.net/documentos/28301.

cual generará incremento económico. Es una postura antagónica de potencias como Estados Unidos y China donde la centralidad le corresponde a la tecnología y sus avances que se constituyen como generadores de riqueza, quedando en segundo plano de la producción el ser humano.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL TRABAJO DECENTE

Aunque el concepto de trabajo decente ha tenido un prolífico desarrollo en el sentido de partir de una noción que se produjo en el marco de las memorias del director general de su momento¹², a una construcción teórica con indicadores de medición, y de desarrollo de políticas públicas que a él encaminen, su fundamentación jurídica es escasa, relegándose a un criterio principialístico o iusmoralista dentro de las Normas Internacionales del Trabajo.

Ello puede explicarse en el sentido que se trata de una idea reciente dentro de los contenidos programáticos de la Organización Internacional del trabajo, por lo que muchas normativas provenientes de dicho organismo no lo mencionan expresamente. Su filosofía se desprende de todas las normas laborales preexistentes.

Empero, debe tenerse en cuenta que el concepto de trabajo decente es eminentemente integrador en el sentido que articula muchos de los principios por los cuales la organización internacional del Trabajo fue constituida y entiende que las dimensiones del trabajo son mucho más amplias que las relativas a la empleabilidad y el trabajo subordinado.

En aras de dotar de bases conceptuales al concepto de trabajo decente el Organismo Internacional de las naciones unidas para el trabajo encomendó al Instituto Internacional de Estudios Laborales, la tarea de dar desarrollo a los componentes del trabajo decente, el que en dicha faena los cimentó de la siguiente manera.

- a) Oportunidades de Ingreso y empleo: dado que para tener un trabajo decente es primordial poder acceder a las condiciones que lo permitan, este factor se preocupa por las condiciones de empleabilidad¹³ y su retribución.

¹² Conferencia Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del Director general, trabajo decente. Ginebra, {en línea}. www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm. Citado el 11 de Agosto de 2017.

¹³ Dentro de la concepción de empleo la OIT agrupa conceptos como el trabajo formal e informal, el autoempleo y el trabajo gratuito.

En atención a la variabilidad de condiciones en que se desarrolla el empleo en varios países, se ha intentado obtener su medición a través de los siguientes criterios de la Procuraduría General de la Nación (2010):

- I) Ofertas de empleo: con ello se busca determinar si existe la suficiente oferta de empleo y si esta es de calidad. Para ello se utilizan los parámetros de, tasa global de participación, tasa de ocupación, tasa de desempleo, subempleo por insuficiencia de horas y tasa de empleo juvenil.
- II) La aceptabilidad de la remuneración: la remuneración resulta vital para un trabajador pues esta constituye el sustento tanto para el como para su familia, los indicadores de evaluación de este aspecto se erigen en la tasa de pago inadecuado y la medida de la pobreza absoluta.
- III) Las condiciones de trabajo: las cuales no solo miden en términos de cantidad, sino también de calidad, los aspectos a evaluar en este punto son la duración de la jornada de trabajo, el descanso, la existencia de medidas de protección a la salud ocupacional entre otros. (p.25).

b) Derechos de los trabajadores: hace relación al marco de protección del ejercicio del trabajo y procura su desarrollo a través de una normativa adecuada que permita responder al carácter eminentemente tuitivo del derecho del trabajo. En este sentido la OIT en diversos Convenios ha declarado como derechos mínimos fundamentales en materia de trabajo, la libertad sindical (C-87), el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C-98), la abolición del trabajo forzoso (C-029,C-105), trabajo infantil (C-182,C138), la no discriminación en el trabajo e igualdad entre hombres y mujeres (C-100,C-111) .

c) Protección social: El trabajo decente considera al trabajo como un hecho social y lo equipara al derecho a la dignidad humana, pues a más de coincidir con el sujeto de especial protección, pretende que el ser humano no sea instrumentalizado en ninguna de las esferas de interacción, incluyendo la del trabajo.

Este componente abarca aspectos de protección y seguridad de los trabajadores, enfocándose en la prevención de accidentes, la reducción de los riesgos inmanentes de su labor, así como la procura de protección tanto del trabajador como de su familia con los beneficios de la seguridad social, en ámbitos como la invalidez, vejez, la muerte, la maternidad y el desempleo.

Sus indicadores abarcan temas como la ratificación e implementación de los convenios atinentes a la seguridad social, la tasa de afiliación a seguridad social, porcentaje del gasto público destinado a la seguridad social y número de inspectores de trabajo por trabajadores. (Procuraduría, p. 26).

- d) Dialogo social: se relaciona con la democratización de las relaciones laborales, en la que deben participar los trabajadores, los empleadores y el estado, a fin de poder manifestarse acerca de las decisiones que los afecten.

Propende por la búsqueda de soluciones pacíficas y autocompositivas de los conflictos del trabajo en aras de un consenso que reduzca la conflictividad y en el cual los trabajadores sean tenidos en cuenta no solo en la relación jurídica que desarrollan con el empleador, sino también en toda política pública que tenga que ver con el trabajo.

Dentro de los aspectos a evaluar en este acápite se hallan algunos aspectos sobre la libertad de asociación, tales como el porcentaje de población laboral sindicalizada, el número de trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, la cifra de paros y huelgas que se presentan, los niveles de participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo y el grado de los trabajadores, empleadores y sociedad civil en las políticas de trabajo. (Procuraduría, p. 27).

En esencia, el “Trabajo Decente” surge como un principio y un valor en el quehacer de las organizaciones internacionales que consagran el trabajo como un derecho humano y dado el poder vinculante que el voluntarismo ejerce en esta rama del derecho, podemos afirmar sin dubitaciones que constituye una norma jurídica que por vía de tratados, costumbre y principios tiene la potestad de irradiar a todos los estados como un punto de partida respecto del cual regular las relaciones de trabajo, pues sin duda el denominador común de todos los trabajadores del mundo es precisamente su “trabajo vivo”.¹⁴

TRABAJO DECENTE DESDE LA NORMA Y LA JURISPRUDENCIA COLOMBIANA

Nuestro sistema normativo, dentro de su contenido tanto material como formal está inspirado en principios y valores tanto axiológicos como constitucionales,

¹⁴ Para Karl Marx, el trabajo vivo o trabajo no objetivado hace referencia a la capacidad del trabajador de transformar la materia a través de su actividad como sujeto productor.

como ya se dijo, y los cuales fundamentan su aplicación en cada una de las instituciones del derecho desde una perspectiva más social y humanista.

En este contexto, las disposiciones normativas referentes al derecho del trabajo hacen énfasis en la protección de los derechos fundamentales sobre todo lo concerniente a la seguridad social y su garantía a todo tipo de trabajadores. Es así como las siguientes referencias jurisprudenciales reflejan la condición del trabajo en nuestro ordenamiento jurídico y por tanto el reflejo de nuestra realidad. Desde la óptica de los convenios internacionales formados y ratificados por Colombia como lo refiere la Sentencia C-401/05 de la Corte Constitucional en la cual especifica que convenios “forman parte del bloque de constitucionalidad y que constituyen un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo”.

En este sentido del espectro de los convenios y tratados firmados y ratificados por Colombia en materia laboral, se deduce que la protección de los derechos laborales cualquiera que sea su forma. Son objeto de especial protección al constituirse como elemento fundamental en el entramado social y en este sentido formalizan el dato social como fuente, desde donde el legislador efectúa una hermenéutica contextual para confluir por lo general en el amparo de dichos presupuestos laborales, como debe ser y como evidentemente se lo exige la ley. Es así, que pensar en “flexibilización o relativización” de los derechos laborales no estaría dado desde nuestro cuerpo normativo y menos aún desde el bloque de constitucionalidad, pues de lo que se trata es de su protección y no de su detrimento, tal como se infiere también del artículo 53 de la Carta Magna¹⁵ y el artículo 29 del Código Sustantivo del Trabajo¹⁶, los cuales se fundamentan

¹⁵ “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; 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 al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. Constitución Política. 2007. Bogotá: LEYER, p. 44.

¹⁶ Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

también en el principio de la favorabilidad¹⁷, -según el cual se debe “propender por la condición más beneficiosa para el trabajador en caso de duda- (...)” (Pedraza, Gamboa, Molina., 2015. p. 60). Es decir, que desde la base constitucional prima el criterio de principios fundamentales para su protección y desde el Código Sustantivo del Trabajo, sobre aspectos referidos a la capacidad para contratar en aras de dar legalidad a sus negocios jurídicos o contratos laborales amparados en la norma que lo facultan para hacerlo, es decir, después de los 18 años.

Así mismo, la Ley 1496 de 2011 del 29 de diciembre, en su artículo 1., establece por su parte, “igualdad salarial entre hombres y mujeres tanto en lo público como en lo privado y a la vez concretar lineamientos que no permitan la discriminación en aspectos de retribución salarial”. El objeto de esta ley estriba precisamente en establecer desde la óptica del salario, criterios de equidad e igualdad independientemente del género lo cual favorece por una parte la valoración de la dignidad del prestador del servicio y por otra parte hace más viable la apreciación del trabajo desde un contexto digno y decente.

Por su parte, el artículo 143¹⁸ del Código Sustantivo del Trabajo refiere el concepto de equidad e igualdad laboral respecto al desarrollo de la labor en cuanto, al tiempo, modo y lugar, es decir, -desempeño y resultado- y no tanto referido al género que preste dicho servicio. Esto sobre la máxima del artículo “a trabajo de igual valor, salario igual”.

Sin embargo, como lo establece la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en Sentencia de julio 14 de 1993, No. 6232, es “legítima también la diferencia salarial entre trabajadores por razones objetivas dependiendo el régimen jurídico que se les aplica, el tipo de oficio y de trabajador, sus condiciones de eficiencia” etc., lo cual también es constitucional dentro de un estado democrático y social de derecho que garantiza las diferencias, capacidades y aptitudes, sin menoscabo de los derechos individuales. Al menos

¹⁷ Corte Constitucional, Sentencia T 395/16, julio 28, M.p. Dr. Alejandro Linares Cantillo, en la cual establece los presupuestos para tener en cuenta por parte del “operador jurídico” a la hora de interpretar una norma referente al principio de favorabilidad respecto de un trabajador. En el mismo sentido la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 27 de septiembre del año 2000, M.p. José Roberto Herrera Vergara, hace referencia que, en caso de conflicto normativo, se optará por la que le sea más favorable al trabajador.

¹⁸ Artículo modificado por la Ley 1496 de 2011, art 7.1.

en teoría normativa se logra constatar tal hecho, pero en la práctica dicha teoría se desdibuja por el auge de la informalidad laboral.

Es relevante también lo normado en el Artículo 5° de la Ley 823 de 2003¹⁹, modificado por el art. 8 de la ley 1496 de 2011, el cual vincula normativamente a las mujeres del sector rural con el fin de promover y fortalecer su acceso al trabajo tanto urbano como rural con el objeto de generar ingresos en condiciones de igualdad tal como lo prevé también el artículo 10²⁰ de la norma sustantiva de trabajo en la cual establece que:

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley, para tal efecto el Gobierno Nacional deberá desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

Es de entender que la interpretación normativa de esta ley implica el reconocimiento de los derechos establecidos tanto en la ley 50 de 1990 como en la ley 100 de 1993, (con sus respectivas modificaciones) referidos a las condiciones surgidas de algún tipo de contrato y que generen las prestaciones sociales propias.

TRABAJADOR RURAL O AGRÍCOLA

El tratamiento que hacen las disposiciones normativas acerca de los trabajadores agrícolas o del sector rural, no son distintas que las aplicables a los trabajadores urbanos, de tal forma que la aplicación de la norma laboral por extensión los regula y cubre las anomalías que puedan surgir en la relación laboral como se deduce del Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 9, “el trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes” (...). Es de suponer entonces que, por vía constitucional se logra la garantía de los derechos de este tipo de trabajadores según lo preceptuado en el

¹⁹ Ley 823 de 2003, de 10 de julio, Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

²⁰ Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011.

artículo 64²¹ sobretodo en lo referido al acceso a la seguridad social en aras de mejorar la calidad de vida de dicha población. Así mismo, le Sentencia C- 006 de 2002 del 23 de enero²² deja entrever en su contenido el tratamiento que otorga la Constitución Política de 1991, “Al trabajador del campo y en general al sector agropecuario, un tratamiento particularmente diferente al de otros sectores de la sociedad y de la producción que encuentra justificación en la necesidad de establecer una igualdad no sólo jurídica sino económica, social y cultural” (...).

Tal particularidad se ajusta a los presupuestos constitucionales esenciales en cuanto a derechos fundamentales, pero adolece de presupuestos claros y estructurales sobre la forma en que se va a garantizar dicha igualdad y sobre todo aquella referida a seguridad social. En este mismo sentido parece direccionarse el contenido de la Sentencia C- 1006 de 2005 de 3 de octubre²³, en la cual declara que el Estado debe proveer los servicios esenciales al trabajador agrario entre ellos la seguridad social, teniendo como presupuesto los compromisos del mismo frente al Estado en materia de crédito y su trato diferencial frente al sector bancario.

Por otra parte, el espectro conceptual de “trabajador agrícola o rural” conlleva a pensar que el hecho de no pertenecer a un sector estructurado y organizado de forma empresarial no es objeto del reconocimiento de sus prestaciones sociales por efecto del trabajo realizado. Más bien, la percepción al respecto se materializa en cosmovisiones de raigambre tradicional, cultural, moral y ético las cuales conducen a relacionar de manera connatural e íntima el concepto “tierra- campo con trabajador agrícola o rural”. Constituye por tanto una forma de ser y existir de tal población y que por tanto no se puede desligar de tal oficio pues de lo contrario perdería su “ethos antropológico” y su esencia en el

²¹ “Es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios, en forma individual o asociativa, y a los servicios de educación, salud, vivienda, seguridad social, recreación, crédito, comunicaciones, comercialización de los productos, asistencia técnica y empresarial, con el fin de mejorar el ingreso y calidad de vida de los campesinos”. Así mismo, la constitución política de Colombia ha señalado la importancia de dar un tratamiento diferenciado al trabajador rural al encomendar al estado una política incluyente que les permita el acceso a la salud, la propiedad, la educación y en general en una promoción de las condiciones de vida que le permitan desarrollarse como persona y que evidencian el reconocimiento estatal de la desigualdad y el rezago que en condiciones de existencia padecen los trabajadores agrarios

²² C.f., la Sentencia C-006 de 2002. Enero 23. M.p. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá.

²³ C.f., la Sentencia C- 1006 de 2005 octubre 3. M.p. Álvaro Tafur Galvis.

entramado social. Tal concepción se visualiza en el contenido de la sentencia C-077 de 2017 de 8 de febrero²⁴ en la cual el trabajo es:

Un modo de vida, un derecho y deber social que goza de un núcleo de protección subjetiva, el Estado debe procurar y mantener las condiciones materiales necesarias para que las comunidades campesinas y trabajadores agrarios puedan satisfacer autónomamente, mediante su trabajo, sus requerimientos vitales, aun cuando ello, en ocasiones, pueda entrar en conflicto con otros objetivos de la actividad estatal. Esta protección subjetiva del derecho al trabajo se refuerza toda vez que, como se acaba de explicar, el trabajo del agro envuelve para esta población un conjunto de significados culturales y sociales mucho más amplios que el de ser un simple medio para garantizar cierta calidad de vida.

Los aspectos referenciados son tendientes a garantizar la relación que existe entre trabajo y dignidad humana.

Finalmente, y desde la concepción de Leibovich, (2006) “el principal problema del mercado laboral rural colombiano es la calidad del empleo, su formalidad y la ocupación plena de la población, hecho que da como resultado bajos niveles de ingresos generados a partir de labores productivas propias del campo”. (p. 63). Entre las características relacionadas con este mercado se cuentan los empleos de baja calidad, los jornales, los trabajos familiares no remunerados, la inestabilidad laboral, la estacionalidad del empleo o el trabajo mal remunerado.

En nuestro ordenamiento legal no existe una legislación especial para los trabajadores rurales, por lo que lo atinente a las normas laborales de esta población se regulan a través de la generalidad que ofrece el Código Sustantivo del Trabajo, lo que hace que el campesino no tenga una protección mayor a la que se ofrece a la generalidad de trabajadores, lo cual no se compadece con la histórica desatención a la que se ven asolados en el entorno rural.²⁵

El trabajo en el campo es desarrollado en condiciones de pobreza, analfabetismo y explotación, razón por la cual resulta necesario un régimen especial que tenga en cuenta las especiales condiciones materiales de los actores que se

²⁴ Sentencia C-077 de 2017. 8 de febrero. Bogotá: M. p: Luis Ernesto Vargas Silva. Ver también las Sentencias T-476 de 2014., M.p. Alberto Rojas Ríos, reiterada en la T-606 de 2015., M.p. Jorge Iván Palacio Palacio.

²⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2011) Bogotá: Colombia rural, razones para la esperanza. Informe nacional de desarrollo humano.

desenvuelven en el campo, tanto asalariados, como pequeños productores que desarrollan actividades de subsistencia.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define a los trabajadores rurales a través del Convenio 141 (1975) en su artículo 2 en el que señala:

A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajadores rurales abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios. *Párrafo 2:* El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que: (a) no empleen una mano de obra permanente; o (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o (c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

De las definiciones antedichas resulta fácil colegir que el trabajador rural debe ser objeto de especial protección tanto constitucional como internacional, sin importar que se trate de un trabajador de carácter dependiente o de un trabajador autónomo con una organización del trabajo de carácter temporal, teniendo como características comunes el trabajo de la tierra, la economía de subsistencia y la ayuda de familiares para la materialización de la labor.

A pesar del carácter tuitivo que tanto la constitución, como las Normas Internacionales del trabajo le otorgan al trabajador rural, dicha protección no se ha materializado en el orden interno, pues son tangenciales las normas que regulan los derechos del trabajador del campo.

Dentro de estas cabe mencionar la ley 101 de 1993, que concede beneficios crediticios y de seguro a los trabajadores agropecuarios, la Ley 160 de 1994, por la cual regula mecanismos de acceso por el trabajador campesino a la tierra, tales como subsidios y compra de predios a través de las denominadas Unidades Agrícolas Familiares (UAF), para la explotación del propietario, su familia y también a través de un modelo de carácter comunitario en el que se desarrolle el trabajo cooperativo, modelos que si bien estimulan la propiedad de la tierra, no le dan desarrollo a la especial protección constitucional y jurisprudencial que

se le ha dado al trabajo campesino y que es patente en sentencias como la C-021 de 1994 en la cual se señaló:

(...) la Constitución Política de 1991, otorga al trabajador del campo y en general al sector agropecuario, un tratamiento particularmente diferente al de otros sectores de la sociedad y de la producción que encuentra justificación en la necesidad de establecer una igualdad no sólo jurídica sino económica, social y cultural para los protagonistas del agro, partiendo del supuesto de que el fomento de esta actividad trae consigo la prosperidad de los otros sectores económicos y de que la intervención del Estado en este campo de la economía busca mejorar las condiciones de vida de una comunidad tradicionalmente condenada a la miseria y la marginación social.

Lo anterior proyecta la condición de falta de avance legislativo en lo que corresponde a la materialización de los ámbitos jurídicos consignados en los artículos 64 al 66 del texto constitucional. Aunque se ha definido la protección al campesino en lo que corresponde a ejercicios de política como la restitución de tierras, estas leyes no hacen referencia a una macro-población campesina, la cual deviene sus ingresos apoyada en la ejecución de trabajos agropecuarios con relaciones dependientes respecto de sus patronos (Merchán, 2015, p. 146).

En esa tarea el concepto de trabajo se erige en una herramienta fundamental para mejorar las condiciones del laborista del sector rural, pues allí se articulan una serie de principios que permiten dignificar y desarrollar esta loable labor que permite el desarrollo de todos los sectores económicos en condiciones de dignidad y de desarrollo armónico de los trabajadores, los cuales son insuficientes sin una protección y promoción en el territorio de los derechos humanos. No puede perderse de vista que la realidad fáctica señala que los trabajadores del campo muchas veces desarrollan su labor a través de modalidades salariales que mezclan el salario a destajo con el salario en especie donde se genera una desigualdad material²⁶ difícil de equilibrar por medio de la formalización y por ende se complica el pago de las debidas obligaciones laborales que puedan surgir.

También es pertinente tener en cuenta que en el trabajo rural convergen figuras contractuales que resultan disimiles con la lógica de la relación del trabajo, tales como el contrato de aparcería, que mezcla elementos del derecho civil con el derecho laboral y que dificulta la categorización laboral de las actividades en el campo, pues esta modalidad, a pesar de contar con varios indicios guía que

²⁶C.f. El campesino colombiano entre el protagonismo económico y el desconocimiento de la sociedad. Universidad Javeriana, Facultad de Estudios Ambientales y Rurales, Forero Alvarez, J. (2010). Bogotá.

permiten, -por virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas-, señalar que se está ante una relación regida por las leyes del trabajo. Ahora bien, desde la disposición civil se plantea categóricamente la exclusión de las normas laborales en dicha relación contractual, lo cual confluye en el detrimento a la protección del trabajo y la lesión a los derechos de los trabajadores rurales con el amparo de este subterfugio normativo.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El trabajo decente plantea un retorno a la concepción eminente humana del derecho del trabajo, en el cual se reconozca el papel del ser humano como transformador de su entorno, pues a diferencia de las tesis que plantean una flexibilización o desregulación del derecho del trabajo a partir de las condiciones de empleabilidad y de estructura del mercado, la idea de trabajo decente tiene por finalidad la armonización entre el sector productivo y los derechos humanos en aras de atacar la pobreza y dignificar al trabajador a partir de una mejora en su calidad de vida.

Frente a las dos concepciones del trabajo, tanto la subjetiva como la objetiva, el trabajo decente rescata la idea del trabajo como un ejercicio libertario del ser humano, como un instrumento a través del cual se subordina la materia a la inteligencia y le permite transformar la naturaleza, a sí mismo, a otros, sin perder la esencia antropológica en el proceso y en desarrollo de un ejercicio *poietico* que le da sentido y que justifica la visión humanística de nuestros tiempos.

El trabajo decente como criterio jurídico es un concepto que va más allá de la legislación vigente y que nos permite recordar como el ordenamiento jurídico laboral es una reivindicación humana, que se alzó contra la precariedad de las condiciones en las que primigeniamente se desarrollaron las relaciones entre el capital y el trabajo, a través de una serie de medidas protectoras que redujeran la asimetría entre los sujetos de la relación laboral y que permitió el florecimiento de instituciones que universalizaran la protección al derecho del trabajo como base fundamental para conseguir una verdadera paz social.

Es ante la actitud reaccionaria del mercado de trabajo -que concibe al trabajador como una mercancía la cual debe ser regida por las leyes de la oferta y la demanda-, que el concepto del “trabajo decente” se erige nuevamente como medida protectora y principialística que busca mediar entre las tensiones que

surgen entre el comercio y la justicia social, sobre la base de que toda actividad productiva debe atender al carácter humano del trabajo.

Frente al análisis efectuado tanto de la doctrina como de la ley y la jurisprudencia en materia laboral, se puede constatar que aunque los contenidos normativos disponen un ámbito de protección a los trabajadores de cualquier sector, lo cierto es que en la praxis no se logra obtener el fin de la norma sobre todo en los trabajadores del sector agrícola, por diversas razones, dentro de las cuales tienen relevancia: el desconocimiento de la misma norma, deficiencia en cuanto a la especificidad normativa para este tipo de trabajadores agrarios, el mismo ámbito tradicional, cultural y sociológico en el cual se mantiene la usanza de “las fuerzas prestadas”, del “ethos”, de la “costumbre” y por tanto exigir prestaciones no estará dentro de las prioridades del trabajador campesino y menos aún a reconocerlas por parte del empleador.

REFERENCIAS

Barona, B. R. (Ed.). (2015). *El Trabajo y la Seguridad Social según la Constitución y las normas internacionales*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Bronstein, A. (2014). *Derecho Internacional del trabajo*. Bogotá: Ed., Astrea.

Blanco Rivera, O. (sep.-oct. /2002). *El concepto de Trabajo Decente: ¿un freno a la desregulación indiscriminada?* En: *Actualidad Laboral*, N°.113, pp. 10 a 15. Recuperado de: legal.legis.com.co/document?...rlaboral.

Corte Constitucional, Sentencia No. T-008/92. (MP: Dr. Fabio Morón Díaz; 18 de mayo de 1992).

Corte Constitucional. Sentencia C-006/2002. (MP. Clara Inés Vargas Hernández. 23 de enero de 2002).

Corte Constitucional, Sentencia C-401/05. (MP: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa; 14 de abril de 2005).

Corte constitucional. Sentencia C- 1006/2005. (M.p. Álvaro Tafur Galvis; 3 de octubre de 2005).

Corte Constitucional. Sentencias T-476/ 2014 (M.P. Alberto Rojas Ríos. 9 de julio de 2002).

Corte Constitucional. Sentencia T- 395/16 (MP. Alejandro Linares Cantillo; 28 de julio de 2016).

Constitución Política de Colombia (2007). LEYER. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. Sentencia No. 6232 (MP. Francisco Javier Ricaurte Gómez: Julio 14 de 1993).

Ghai, D. (2003). *Trabajo Decente, Conceptos e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122.

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, (ISCOD) Unión General de Trabajadores (UGT). Guía para el trabajo decente con derechos. Proyecto en Castilla y León desde la Secretaría de Políticas Sociales en el área de Educación para el Desarrollo. Recuperado de: www.iscod.org/.../Guía%20para%20.

Lahera, A. (2000). *La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinares de organización del trabajo*. En: Somarriba, N., Arechavala., Merino Llorente, M.C., Ramos Truchero & Negro Macho, A. *La calidad de trabajo en la Unión Europea. Estudios de Economía Aplicada*. Valladolid- España: REIS.

Ley 823 de 2003, de. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Julio 10 de 2003. Diario Oficial No. 45.245.

Ley 1468 de 2011. Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Junio 30 de 2003. DO 48116.

Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Diciembre 29 de 2011. DO No. 48.297.

Leibovich, J., Nigrins, M., & Ramos, M. (2006). *Caracterización del Mercado laboral rural en Colombia*. Borradores de Economía del Banco de la República, 408. Recuperado de: [http:// banrep.gov.co/docum/"p/borra408.pdf](http://banrep.gov.co/docum/p/borra408.pdf). En: González-Cárdenas, A., & Paipilla-Pardo, L. A. (2016). *Misión para la Transformación del Campo: síntesis y algunas reflexiones*. Palmas, 37(1), 57-78.

Marx, K. (1857-1858). *Elementos Fundamentales para la crítica de la economía política* (Grundrisse) Vol. 1. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/...2elementos-fundamentales-para-la-critica-de-la-econo>.

Merchán, C. A. (2015). *Sector rural colombiano: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social*. Coyuntura económica: investigación económica y social, Vol. XLV, No. 2, pp. 137-182.

Organización internacional del trabajo, (1975) *Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales*, (núm. 141) Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>.

Pedraza C., Gamboa J., Blanca Molina N. (2015). *Código Laboral sustantivo del trabajo y de procedimiento laboral*. Bogotá. Leyer.

Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2009). Pacto Mundial por el Empleo. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/.

Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo Decente*, Memoria 87ª del Director General.

Procuraduría General de la Nación. (2010). Bogotá: *Trabajo digno y decente en Colombia*. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Recuperado de: <https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2011) Bogotá: Colombia rural, razones para la esperanza. Informe nacional de desarrollo humano. Recuperado de: <https://www.undp.org/.../colombia/.../>.

Rodríguez de Yurre, G. (1976). *El marxismo*. Madrid: Ed Católica S.A, Autores cristianos.

Riaño, M. J. *et al.* (s.f). *Política pública del trabajo decente y digno*. En: Guerrero A. A., (Comp.). Secretaría de Desarrollo Económico, Alcaldía Mayor de Bogotá. Recuperado de: observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/.