

Mínimos del PNA de empresas y DD.HH. como garantía del trabajo decente en Colombia

Minimum of companies PNA and Human Rights as a guarantee of decent work in Colombia

Ana Lucía Rivera Betin¹, Berónica Narváez Mercado²

Resumen

Considerando el contexto colombiano como uno de los pioneros en la región en desarrollar un instrumento que brinda a la sociedad civil acceso a mecanismos de protección y reparación de los Derechos Humanos relacionados con la actividad empresarial, en línea con los principios rectores de las Naciones Unidas y con el objetivo de abordar las brechas de desigualdad, se concibió este proyecto. El objetivo principal fue el de estudiar el Plan Nacional de Acción (PNA) como herramienta para fortalecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), centrándonos específicamente en el ODS 8: Trabajo Decente. El enfoque se dirigió hacia la lucha contra la desigualdad salarial por género, la reducción del desempleo juvenil, la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas, la formalización de la economía informal, así como el fomento de emprendimientos, microempresas y pequeñas y medianas empresas. A través de la aplicación de una investigación de tipo jurídica, con un enfoque cualitativo, siguiendo el método de investigación hermenéutico, a través de fuentes secundarias que arrojaron como resultado la conceptualización de las palabras clave, su caracterización en el marco del ordenamiento jurídico y, finalmente, el estudio del caso colombiano, lo que permitió concluir que el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos juega un papel importante en la promoción del Trabajo Decente en Colombia, debido a que está basado en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos.

1 Abogada titulada de la Corporación Universitaria del Caribe—CECAR. Investigadora en la Beca-Pasantía del Proyecto Jóvenes Investigadores de Sucre 2022. Abogada Junior en la firma ER Firma de Abogados y Asociados S.A.S. Correo: ana.riverab@cecar.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4885-9653>

2 Doctora en Derecho de la Universidad Libre de Colombia. Magister en Administración y Derecho Empresarial (MBA). Especialista en Gestión de Proyectos (GBSS). Abogada. Docente Universitaria de la Corporación Universitaria del Caribe—CECAR. Investigadora Asociada en Minciencias. Coordinadora del Grupo de Trabajo Lex Mercatoria y Derechos Humanos de CLACSO. Correo: beronica.narvaez@cecar.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4161-9275>

Palabras clave: Plan Nacional de Acción, Empresas, Derechos Humanos y Trabajo Decente.

Abstract

Considering the Colombian context as one of the pioneers in the region in developing an instrument that provides civil society with access to mechanisms for the protection and reparation of human rights related to business activity, in line with the guiding principles of the United Nations and with the aim of addressing inequality gaps, this project was conceived. The main objective was to study the National Action Plan (PNA) as a tool to strengthen the Sustainable Development Goals (SDG), focusing specifically on SDG 8: Decent Work. The focus was directed towards the fight against wage inequality by gender, the reduction of youth unemployment, the elimination of child labor in all its forms, the formalization of the informal economy, as well as the promotion of entrepreneurship, micro, small and medium-sized enterprises. Through the application of a legal investigation, with a qualitative approach, following the hermeneutical research method, through secondary sources that resulted in the conceptualization of the keywords, their characterization within the framework of the legal system and, finally, the study of the Colombian case, which allowed us to conclude that the National Action Plan for Business and Human Rights plays an important role in promoting decent work in Colombia, since it is based on the United Nations Guiding Principles on business and human rights.

Keywords: National Plan of Action, Companies, Human Rights and Decent Work.

Introducción

Al mismo ritmo de las transformaciones económicas, han surgido nuevas formas de precariedad laboral en las que se ven implicadas principalmente las empresas multinacionales, como contribuyentes a la vulneración de los Derechos de los trabajadores mediante estrategias más o menos sutiles, que merecen ser supervisadas con atención; esto es, mediante modelos de contratación como: la tercerización o subcontratación, porque pueden estar siendo usadas con la finalidad de evadir las responsabilidades de un contrato laboral, poniendo en riesgo las condiciones de seguridad y estabilidad de una verdadera relación laboral. Es por ello, que en el año 1999, en el marco de la octogésima séptima (87ª) Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra, presidida por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, se extendió al concepto del trabajo el componente de que debe ser realizado en condiciones de dignidad humana, en los siguientes términos expuestos por la OIT (1990): “trabajo productivo en condiciones

de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, Trabajo decente, p. 15).

A raíz de los casos internacionales, como El desastre de Bhopal, que tuvo lugar en India en el año 1984, y consistió en una fuga de gas tóxico en una planta de pesticidas propiedad de la empresa Union Carbide en Bhopal, y como consecuencia mató a miles de personas y causó daños a largo plazo en la salud de muchas más, Union Carbide se enfrentó a demandas por valor de miles de millones de dólares por daños y perjuicios, pero nunca asumió plena responsabilidad por el desastre. Por otro lado, está el caso de Nike: en la década de 1990 se hizo público que los trabajadores de sus fábricas en Asia trabajaban largas horas, percibían salarios bajos y estaban sujetos a condiciones de trabajo peligrosas. Por su parte, Colombia no ha sido ajena a las controversias por vulneración de Derechos Humanos de sus empleados, debido a que se conoció que los trabajadores de las plantas embotelladoras de Coca-Cola fueron asesinados por grupos paramilitares debido a su activismo laboral. Dado el contexto presentado, la ocurrencia de estos acontecimientos es el punto de partida para que desde Naciones Unidas se abriera paso a la discusión sobre el reconocimiento de las empresas como actores de violación de Derechos Humanos y esta responsabilidad se ampliara más allá de los Estados.

En consideración a lo anterior, Cárdenas Rivera, M. E. (2020) plantea que “la contradicción entre el capitalismo actual y los Derechos Humanos es un tema muy debatido en el ámbito jurídico debido a su significado histórico y contenido social”. La eficacia jurídica de los Derechos Humanos también es cuestionada en este contexto. Considerando que los Derechos Humanos son fundamentales para garantizar la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, y son esenciales para la realización personal y social del ser humano, en este contexto, en la presente investigación se plantea como pregunta problema: ¿Cumple el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos con los mínimos planteados para garantizar el Trabajo Decente, en el marco del ordenamiento jurídico colombiano?

Y, con el fin de dar respuesta a esta pregunta problema, se formula como objetivo general el analizar los mínimos del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos como garantía del Trabajo Decente, en el marco del ordenamiento jurídico colombiano, desarrollados a través de los objetivos específicos: 1. Realizar el rastreo de investigaciones previas a través del estado del arte 2. Conceptualizar Plan Nacional de Acción, Empresas, Derechos Humanos y Trabajo Decente; 3. Caracterizar el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos y el Trabajo Decente en el marco jurídico colombiano.

Metodología

El presente trabajo de investigación se basa en la realización de un análisis teórico de carácter jurídico, en el que se empleó el método hermenéutico con el fin identificar patrones y establecer conclusiones entre las variables del objeto de investigación. Para su desarrollo se optó por aplicar un enfoque de investigación cualitativo. Para abordar la pregunta de investigación y alcanzar los objetivos planteados, fue necesario realizar un proceso de recopilación, revisión y análisis de fuentes de información secundaria. Estas fuentes incluyeron material bibliográfico de doctrina actualizada relacionada con el tema de investigación, artículos científicos relevantes y legislación pertinente en torno al Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos como Garantía del Trabajo Decente.

Para llevar a cabo este proceso, se utilizó la técnica de análisis documental, que implicó examinar detenidamente los documentos recopilados. Además, se emplearon fichas de análisis de texto como instrumento para estructurar y organizar la información obtenida.

Estado del arte

Se realizó un rastreo a través de los repositorios de trabajos de grado de universidades, teniendo como referencia los conceptos de Plan Nacional de Acción de Empresa, Derecho Humanos y Trabajo Decente. Se puede afirmar que luego de una búsqueda minuciosa a nivel institucional, encontramos que en la Corporación Universitaria del Caribe—CECAR no existen trabajos de investigación similares, que articulen todos los conceptos mencionados o alguno de ellos, por lo cual este trabajo resulta novedoso para la institución. De igual forma, al realizar el rastreo en los repositorios de las facultades de Derecho del Departamento de Sucre no fueron encontrados trabajos similares, así como en las universidades de la Región Caribe.

Sin embargo, de la exploración realizada a nivel nacional, a pesar de que no fueron encontrados trabajos que relacionen todas las categorías de análisis del presente estudio, fueron hallados trabajos que trataron algunas de ellas, de los cuales se destacan los siguientes: la Universidad de los Andes, en la investigación titulada *Observar el derecho, análisis del régimen de empresas y Derechos Humanos en Colombia*, del autor Pedraza, presenta “la importancia de la labor mercantil y empresarial en materia de protección y respeto de Derechos Humanos, pero con la gran diferencia de que no se relaciona con el Plan Nacional de Acción de Empresas y se limita a estudiar desde los principios obligatorios a nivel supranacional” (Pedraza, C., 2022). Por otro lado, de la Universidad Pontificia Javeriana se halló el trabajo titulado *Hacia una implementación de lineamientos sobre inversión extranjera atentos a los principios rectores sobre empresa y Derechos Humanos*

en el Plan Nacional de Acción Colombia avanza: Análisis de los tratados de inversión celebrados por Colombia desde el deber del Estado de proteger y sus implicaciones para la adecuación del Plan Nacional de Acción, el cual, coincide con la investigación respecto al estudio del Plan de Acción, que “profundiza y enlaza el rol del Plan Nacional de Acción de Empresa con un sector productivo en específico del país, en este caso el sector agroindustrial y agropecuario” (Peña, N. & Amaya, P. A, 2016),.

Otro trabajo de investigación hallado, luego de la exploración bibliográfica realizada en la misma Universidad, es titulada *Seguridad y salud en el trabajo como mecanismo de protección al Trabajo Decente*, la cual centra su análisis en “la definición del marco teórico legal y legal de la seguridad social con el propósito de garantizar el trabajo digno” (Jiménez, I. C. 2020). Sin embargo, no trata el tema del Plan Nacional de Acción de Empresa ni Derechos Humanos en Colombia. Mientras, en la Universidad la Gran Colombia, se realizó la investigación titulada *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos, medio ambiente y empresa: ¿Cómo va la fase de implementación?* En ella:

Se pretende encontrar la relación entre lo exigido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), siguiendo con especial referencia las directrices IV y VI planteadas en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los planes de desarrollo realizados por Colombia en ese aspecto (Díaz, S. E. 2018)

Se encuentran semejanzas con esta investigación, en el sentido que se revisa la estructura del Plan Nacional de Acción y su relación con los Derechos Humanos y la Empresa, pero a diferencia del presente estudio, no aterriza en el estudio de la importancia de dicho plan para asegurar el Trabajo Decente en Colombia. Por último, en la Universidad Pontificia Javeriana, la investigación *Las empresas y su responsabilidad internacional respecto de los Derechos Humanos en el marco de las relaciones laborales ¿Hacia la subjetividad jurídica internacional de las empresas?*, la cual, plantea “los mecanismos internacionales existentes para proteger los Derechos Humanos de los trabajadores frente a las empresas” (Clavijo, C & Pérez, M. 2022), esta investigación, a pesar de contar con categorías como empresa y Derechos Humanos, los cuales son objeto de análisis de la presente investigación, no se relacionan con el Plan Nacional de Acción de Empresa, componente esencial del presente estudio.

Ahora bien, una vez revisadas las investigaciones relacionadas con la temática del presente trabajo, se da paso al resultado de la búsqueda de investigaciones en el ámbito internacional que comparten contenido semejante con la investigación planteada, entre las que se encuentran las siguientes: En España, en la Universidad de Navarra, la investigación titulada *Planes de Acción Nacional sobre empresas y Derechos Humanos: la imperiosa complementariedad con normas vinculantes: Referencia al plan español,*

comparte, en gran medida, relación con el trabajo en el sentido de que “se centra de igual manera al Plan Nacional de Acción de Empresa y Derechos Humanos colombiano, pero con la divergencia de la apuesta a estudiar a profundidad su impacto en la garantía de Trabajo Decente”. (Esteve-Moltó, J. E. 2018). Por otra parte, la Universidad Federal de Goiás de Brasil, en el trabajo denominado *Colombia y sus planes de acción sobre Derechos Humanos y empresas: lecciones para América Latina. Planos Nacionais de Ação e Políticas Públicas na América Latina sobre Direitos Humanos e Empresas*:

Resalta los antecedentes del país, indicando a Colombia como el primer país no europeo, desde el 2015 implementar políticas públicas, como una forma de construcción de diálogo entre el sector empresarial y los Derechos Humanos. No obstante, no se adentra a analizar su relación con la protección al Trabajo Decente (Teixeira Martins, A. G. et al. 2020)

A su vez, la Universidad Pontificia Católica del Perú, en la investigación sobre empresa y Derechos Humanos, titulada *La iniciativa de los principios voluntarios de seguridad y los Derechos Humanos*, “analiza el papel que cumple la empresa en el momento de garantizar los derechos de los trabajadores” (Cevallos, C. A. S. 2013), aunque no se adentra a estudiar el vínculo existente entre la empresa, con el Trabajo Decente como lo hace el presente trabajo. Igualmente, en la Universidad de Oviedo de España el trabajo llamado *Los Derechos Humanos en la Empresa*, guarda relación con la investigación, en el entendido de que, destaca:

La finalidad de los Derechos Humanos tanto a nivel internacional como a nivel local, sin perder su esencia y siempre propendiendo por la protección de los pueblos, pero no crea convergencia de ningún tipo con los elementos del Trabajo Decente y mucho menos con el Plan Nacional de Acción de Empresa y Derechos Humanos (García Herrero, H. 2014).

Por su parte la Universidad de Oviedo en España, en la investigación *Los Derechos Humanos en la Empresa*, señala que:

Una adecuada política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es impensable hoy en día sin tener en cuenta los Derechos Humanos. Estos no son ajenos a la empresa, ya que tienen que ver con las obligaciones jurídicas y el compromiso ético que todos los agentes políticos, sociales y económicos, tienen con unos determinados valores universales. (Herrero, G. 2014)

Aunque la investigación abarca los elementos de principios rectores de las Naciones Unidas e involucra los Objetivos de Desarrollo del Milenio, no incluye entre sus variables el Trabajo Decente. Finalmente, se encontró en la Universidad Central del Ecuador la investigación ¿El Trabajo Decente y el crecimiento económico son una alternativa del desarrollo sostenible, para alcanzar el buen vivir en el Ecuador? que, se centra en

“examinar el Trabajo Decente como Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como una condición existente dentro del país” (Villacis Aldaz, R. A., Zulca Navarrete, G. A. 2018). Sin embargo, a diferencia del trabajo, no contempla relación alguna con el Plan Nacional de Acción de Empresa y Derechos Humanos.

A partir de los referentes encontrados, se puede decir que no se han realizado trabajos de investigación desde el área de estudio del Derecho y Ciencias Políticas que contengan todas las características de Plan Nacional de Acción de Empresa, Derechos Humanos y Trabajo Decente. Por lo tanto, esta investigación puede considerarse integral dada la articulación que realiza de diferentes temas con el fin de determinar los Mínimos del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos como garantía del Trabajo Decente en Colombia, durante los años 2020-2022.

El presente trabajo de investigación surge en atención a los Principios Rectores de las Naciones Unidas y estudio del Derecho aplicado en materia de Derechos Humanos, partiendo del contexto colombiano como uno de los países precursores a nivel regional en desarrollar un instrumento que permite a la sociedad civil acceder a mecanismos de protección y reparación de los Derechos Humanos en el marco de la actividad empresarial, en cumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y lograr impactar en el ejercicio y quehacer frente a las brechas de desigualdad.

El Sistema Nacional de Derechos Humanos, se ha enriquecido a través de la implementación temprana del Plan Nacional Acción de Empresas y Derechos Humanos (PNA), mejorando la articulación de entidades subnacionales como la Consejería para los Derechos Humanos y otras instituciones, vinculadas al acceso de la sociedad civil a la justicia. De este modo, la construcción del PNA ha rediseñado la política pública reforzando el papel del Estado como eje en la protección de los Derechos Humanos e incentivando el compromiso político de las empresas hacia el cuidado y respeto de estos. Aunque no son jurídicamente vinculantes, ello no equivale a decir que sean voluntarios, pues se soportan en un extenso cuerpo normativo nacional e internacional que, por definición, es de obligatorio cumplimiento para los Estados y las empresas. Aun así, su plena apropiación e implementación continúa enfrentado múltiples retos.

Por ende, se ha gestado el desarrollo del presente proyecto, planteando el estudio del PNA como instrumento para fortalecer los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el estudio del ODS 8: Trabajo Decente, dirigido a combatir la desigualdad salarial por razón de sexo, el desempleo entre los jóvenes, la eliminación de todas las formas de trabajo infantil, la formalización de la economía informal y los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Resultado de la preocupación del papel de la empresa en su relación con los DDHH que tiene como antecedente la década de 1970, que han determinado el fundamento de las políticas

públicas por parte de los estados en las Américas, para dar respuesta al problema de investigación enmarcado en que las iniciativas previas de la Organización de las Naciones Unidas y el Pacto Global no lograron alcanzar el consenso político requerido para conseguir el reconocimiento internacional; por el contrario, se polarizó el debate y se impidió su adopción formal, sin lograr ninguna norma internacional vinculante. Bajo este enfoque se han venido implementando de manera voluntaria los PNA a nivel global con una significativa participación en el valor agregado de la economía colombiana, en cumplimiento y fortalecimiento de los ODS.

Conceptualización de Plan Nacional de Acción, Empresas, Derechos Humanos Trabajo Decente

Plan Nacional de Acción

El Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, de ahora en adelante PNA, fue creado como resultado de una serie de medidas elaboradas por las Naciones Unidas para fortalecer el impacto de los Derechos Humanos en las empresas debido al crecimiento de la industria y el aumento de la actividad económica en los países. Este Plan es definido como “un instrumento de política pública construido de manera participativa con empresas, organizaciones de la sociedad civil y el apoyo de la Comunidad Internacional, para garantizar el respeto a los Derechos Humanos en las actividades empresariales” (Consejería de Derechos Humanos, 2014). Teniendo en cuenta el contexto colombiano, la creación del Plan proporciona directrices puntuales para proteger y garantizar los derechos de los ciudadanos frente a las posibles vulneraciones dentro del marco del empleo.

Empresa

El concepto de empresa, para efectos de la investigación, se delimita de acuerdo con los autores citados, como:

Una entidad conformada básicamente por personas, aspiraciones, realizaciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financieras; todo lo cual, le permite dedicarse a la producción y transformación de productos y/o la prestación de servicios para satisfacer necesidades y deseos existentes en la sociedad, con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio (García del Junco & Casanueva Rocha, 2000)

Respecto a la empresa en Colombia, vale mencionar que esta se encuentra consagrada en el artículo 333 la Constitución Política de Colombia y es considerada “una

libertad, completamente diferente de los derechos fundamentales en el entendido de que no tiene el mismo alcance ni valor que los derechos inherentes a la persona” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, art 333), a los cuales la Constitución de manera expresa les ha reconocido su carácter de fundamentales, ubicándose en el Capítulo II del Título I de la Carta Política Colombiana. Cabe resaltar la Sentencia C- 620 del 9 de agosto del 2012 en la que la Corte Constitucional se pronuncia sobre la empresa en los siguientes términos:

La empresa es la base del desarrollo, fuente de empleo y de bienes y servicios para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, por ello tiene una función social que implica obligaciones con sus trabajadores y con la sociedad, que exige el pago de salarios justos y el suministro de bienes y servicios que sean cuantitativa y cualitativamente aptos para el bienestar de los habitantes (Corte Constitucional, 2012)

Se observa, cómo en la sentencia antes citada, la Corte Constitucional colombiana relaciona los conceptos objeto de análisis en esta investigación, al resaltar la empresa como sujeto de obligaciones con la comunidad y empleados, lo que se traduce en el respeto de Derechos Humanos y el cumplimiento de directrices de orden nacional para su correcto funcionamiento.

Derechos Humanos

Desde la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se ha hecho todo lo posible por incorporar a éstos en todas las esferas en las que se desenvuelve la sociedad. Su influencia trasciende a un nivel que se hace impensable hablar de garantías y beneficios sin involucrarnos en la discusión. Las Naciones Unidas los definen como aquellos “... derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición” (Naciones Unidas, 1948), Es decir, desde el momento que nacemos, estos derechos nos acompañan durante toda nuestra vida y buscan brindarnos dignidad frente a las instituciones y el Estado. Por su parte, López- Franco (2015) indica que los Derechos Humanos son:

La capacidad ética de la humanidad para proteger, bajo el imperio de la Ley, las condiciones necesarias para la dignidad humana, que comprenden contemporáneamente el reconocimiento y ejercicio de los Derechos Humanos, y un marco de responsabilidad ante su eventual negación y violación.

Dilucidando que, a pesar de que la concepción de los Derechos Humanos tiene una visión lusnaturalista, estos serán protegidos, promovidos y exigidos por el conjunto de leyes que conforman la Rama Legislativa de los Estados. Desde la Rama Judicial, en

la Sentencia del 26 de octubre de 1992 la Corte Constitucional ha hecho referencia a los Derechos Humanos al exponer que los Derechos Humanos fundamentales que consagra la Constitución Política de 1991 son “los que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana” (Corte Constitucional, 1992). De allí que se pueda afirmar que, tales derechos son inherentes al ser humano: es decir, los posee desde el mismo momento de su existencia -aún de su concepción- y son anteriores a la misma existencia del Estado, por lo que están por encima de él.

Fuerza concluir entonces, como lo ha venido sosteniendo esta Corte que el carácter fundamental de un derecho no depende de su ubicación dentro de un texto constitucional, sino que son fundamentales aquellos derechos inherentes a la persona humana. La fundamentación de un derecho no depende sólo de la naturaleza del derecho, sino que se deben considerar las circunstancias particulares del caso. La vida, la dignidad, la intimidad y la libertad son derechos fundamentales dado su carácter inalienable. Aquí se resalta el carácter de fundamental que la Corte hace énfasis en indicar, dada la transformación que éstos sufren tras ser positivizados por medio de su integración al sistema normativo.

Relación Empresa–Derechos Humanos

Se introduce a la empresa en el contexto de los Derechos Humanos, destacando que, debido a sus funciones y desempeño dentro de un país, en este caso Colombia, van ligados al cumplimiento de requisitos legales relacionados con su constitución, estructuración y demás; también se tiene que la existencia de la empresa está supeditada a que se otorguen a su cargo ciertas responsabilidades respecto a la diligencia de Derechos Humanos, las cuales las Naciones Unidas expone mediante la Resolución 17/4 de 2011 del Consejo de Derechos Humanos, reúne treinta y un principios, estructurados en tres pilares que disponen:

Los Estados tienen la obligación de proteger los Derechos Humanos de posibles impactos de terceros, incluidas las empresas.

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, como “norma de conducta mundial” aplicable para todas las empresas y exigible.

Es necesario actuar de forma proactiva respecto a los riesgos e impactos que sufren las personas por causa de las actividades empresariales, y facilitar el acceso a remedio. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011).

Dichos Principios Rectores corresponden actualmente al derrotero a nivel mundial para todos los actores, especialmente los estados, las empresas y la sociedad civil, que de

manera directa o indirecta tienen obligaciones, responsabilidades y/o intereses legítimos en relación con la actividad comercial y empresarial.

Trabajo decente

Se tiene registro de que la definición de Trabajo Decente fue acuñada por la Organización Internacional del Trabajo OIT en el año 1999 al determinarlo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999). De esta forma, la conceptualización de Trabajo Decente requiere el estudio de dos palabras que guardan relación con la lucha por los derechos laborales. En primer lugar, la palabra trabajo abarca el intercambio recíproco de la fuerza de trabajo, por parte del empleado a cambio de una retribución salarial por parte del empleador a través de un salario. Todo lo anterior consagrado por medio de un contrato laboral que asegura el correcto cumplimiento de las partes, así como las condiciones idóneas para el desempeño de las labores.

Por otro lado, el término *decente* comprende, desde una perspectiva de Derechos Humanos, la rectitud e integridad de las cosas y las personas. Promueve la existencia de mínimos básicos, los cuales permiten el desarrollo normal de lo que se quiere llevar a cabo. Según Ghai (2003), el concepto de Trabajo Decente se caracteriza por ciertos aspectos esenciales. En primer lugar, implica la posibilidad de elegir el trabajo libremente, sin discriminación basada en género, nacionalidad o raza. En segundo lugar, implica la implementación de medidas de protección para salvaguardar la salud de los trabajadores. En tercer lugar, implica la libertad de asociación y sindicalización, así como el acceso abierto a la negociación colectiva. En cuarto lugar, implica la existencia de un nivel mínimo de seguridad social. Y finalmente, implica garantizar la participación de los actores tripartitos y promover el diálogo social.

En este entendido, el Trabajo Decente reúne el cumplimiento y ajuste de condiciones de calidad y justas para hombres y mujeres bajo el respeto de los consensos sociales, producto de las diferentes manifestaciones y reclamos, para mejorar día a día la situación laboral a los que se ha llegado. Por tratarse de un término mayoritariamente doctrinal, hay una variedad de definiciones sobre el mismo. Sin embargo, se tiene que diferentes autores han convenido en destacar ciertos elementos que consideran unánimemente que el Trabajo Decente congrega y hacen parte de su esencia. Dichos elementos consisten, en primer lugar, las oportunidades de empleo e ingreso, segundo los derechos de los trabajadores, tercero la protección social y, por último, el diálogo social.

La relación entre los elementos del Trabajo Decente antes mencionados puede variar, ya sea de manera complementaria o antagónica, dependiendo de diferentes factores como

la legislación laboral, el sistema tributario, el nivel de desarrollo y el nivel de conflicto en las relaciones sociales de un país. Un componente primordial que se debe tener en cuenta al momento de estudiar el significado del Trabajo Decente es la equidad, la cual se presenta como la base de los planes de crecimiento económico de las naciones en el entendido de que la clave para que este se cumpla, se debe propender por más desarrollo e inclusión social, al igual que apostar por la generación de oportunidades. Es decir, que todas las personas puedan tener la posibilidad de acceder a empleos de calidad y que los trabajadores hagan parte de un proyecto que no se centra solamente en generar riquezas, sino que principalmente apunta a la consolidación de una sociedad de progreso.

Resulta importante resaltar que el Trabajo Decente es un tema que le concierne a toda la sociedad por tratarse de uno de los aspectos fundamentales de la sociedad, pues de este se deriva que gran parte de las opciones de progreso de la sociedad se lleven a término debido a la remuneración que reciben las personas les permite sostenerse económicamente, a la vez que les permite acceder a la realización de sus propósitos tales como obtener vivienda, educación superior, esparcimiento y demás. Es tal su trascendencia que, enmarca el correcto equilibrio en la buena vida laboral, siendo el Trabajo Decente aquel que garantiza condiciones justas y dignas para los trabajadores, promoviendo su bienestar físico, mental y social. Se trata de empleos que ofrecen salarios adecuados, protección social, seguridad en el empleo, igualdad de oportunidades, respeto a los derechos laborales y la posibilidad de participar en la toma de decisiones que afectan su vida laboral. El Trabajo Decente busca no solo satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, sino también permitirles desarrollar su potencial, crecer profesionalmente y disfrutar de una vida plena en sociedad.

El Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos y el trabajo decente en el marco jurídico colombiano

En el presente trabajo investigativo se ven involucrados los conceptos de Plan Nacional de Acción de Empresa, los Derechos Humanos y el Trabajo Decente en los cuales necesariamente se debe establecer su alcance y ámbito de acción en el marco de la legislación colombiana. Prueba de ello es la adopción por parte del ordenamiento jurídico colombiano de la Resolución 17/4 de 2011 del Consejo de Derechos Humanos que contempla los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). De igual forma, al ser el Plan Nacional de Acción de Empresa producto de un compromiso adquirido por Colombia, este debe ser implementado por medio de políticas públicas que tienen su origen en el Plan Nacional de Desarrollo, el cual se encuentra reglamentado en la Constitución Política de Colombia de 1991 en el artículo 339 del Título XII: Del

Régimen Económico y de la Hacienda Pública, Capítulo II: De los planes de desarrollo, que cita:

Artículo 339. Habrá un Plan Nacional de Desarrollo conformado por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional.

[...]

Las entidades territoriales elaborarán y adoptarán de manera concertada entre ellas y el gobierno nacional, planes de desarrollo, con el objeto de asegurar el uso eficiente de sus recursos y el desempeño adecuado de las funciones que les hayan sido asignadas por la Constitución y la ley. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

A nivel de legislación el Plan de Desarrollo está regido por la Ley 152 de 1994, por la cual se constituyó la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo. En ella se incluyen “disposiciones correspondientes a los principios generales de planeación, la definición de las autoridades e instancias nacionales de planeación y el procedimiento para la elaboración, aprobación, ejecución y evaluación del Plan Nacional de Desarrollo”. (Congreso de la República, 1994. Arts. 3, 4, 8 y 13). En lo concerniente a los Derechos Humanos, a partir de la Constitución Política se han positivizado los Derechos Humanos para convertirlos en Derechos Fundamentales. Estos se encuentran consignados a partir del artículo 11 hasta el 41, así como los artículos 44, 93 y 94 de la Carta Magna debido a la ratificación de los diferentes tratados y convenios internacionales por parte de Colombia en materia de Derechos Humanos, permitiendo la dignificación de las personas en todos los ámbitos de su vida. La jurisprudencia se pronuncia respecto a los Derechos Humanos a través de la Sentencia C-251 de 1997 de la Corte Constitucional indicando que:

Los Derechos Humanos incorporan la noción de que es deber de las autoridades asegurar, mediante prestaciones públicas, un mínimo de condiciones sociales materiales a todas las personas, idea de la cual surgen los llamados Derechos Humanos de segunda generación o derechos económicos, sociales y culturales (Corte Constitucional, 1997)

Lo que confirma, el compromiso que posee la institucionalidad colombiana con que se garanticen y protejan los Derechos humanos de los individuos y comunidades, así como se marca un derrotero respecto a la interpretación de las leyes, las cuales siempre deben ser vistas bajo la concordancia de estas con los Derechos Humanos. Con relación al Trabajo Decente, se tiene que se trata de un Objetivo de Desarrollo Sostenible, específicamente correspondiente al objetivo 8 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas que apunta a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el

empleo pleno y productivo y el Trabajo Decente para todos. Para lo cual, el documento CONPES 3918, plasma lo siguiente:

Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia, que se denomina como un conjunto de indicadores y metas para el seguimiento a la implementación de los ODS, sus respectivos responsables, el plan de fortalecimiento estadístico necesario para robustecer los sistemas de información, la estrategia de territorialización de los ODS y los lineamientos para la interlocución con actores no gubernamentales Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación–CONPES (2018).

Por lo que observa la implementación de acciones encaminadas a materializar propuestas que aseguren el cumplimiento de los objetivos y a su vez encargarse de que la administración local y nacional implemente sus proyectos desde el mismo punto de vista de los ODS. Finalmente, la empresa se encuentra contemplada en el artículo 333 de la Constitución Política colombiana, donde establece su importancia al enunciar que “la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). Igualmente, la Ley 590 del 10 de julio de 2000, también conocida como Ley MIPYME, consigna “la reglamentación de las empresas para la promoción de su creación y otras disposiciones” (Congreso de la República, 2000). En cuanto al Trabajo Decente, desde la Constitución Política de Colombia se observan los principios y las nociones de lo que se considera trabajo:

El artículo 1 indica que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en la dignidad humana y en el trabajo.

El artículo 25, contempla que 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.

El artículo 53 observa que los trabajadores tengan derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades, una remuneración mínima necesaria para su subsistencia, seguridad en el empleo, acceso a la seguridad social y reconocimiento de que la situación real prevalece sobre las formalidades establecidas (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Esto indica que por mandamiento expreso de la norma superior el Estado le otorga al trabajo el componente de dignidad humana como principio constitucional para garantizar un entorno laboral justo, equitativo y seguro para todos los ciudadanos. Por su parte a nivel normativo el Trabajo Decente encuentra fundamento en las siguientes disposiciones:

- El Código Sustantivo del Trabajo, es la principal normativa laboral en Colombia y establece los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores. Busca garantizar condiciones laborales justas y dignas” (Congreso de la República, 1950)
- La Ley 1429 de 2010, conocida como la Ley de Formalización y Generación de Empleo, busca promover el Trabajo Decente y la formalización laboral. Establece beneficios y estímulos para las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) que cumplan con ciertos requisitos de contratación y formalización laboral (Congreso de la República, 2010).
- La Ley 1610 de 2013, busca promover el empleo digno y decente para los jóvenes en Colombia. Establece medidas de fomento al empleo juvenil, incentivos para la contratación de jóvenes y programas de formación para mejorar sus oportunidades laborales (Congreso de la República, 2013)
- La Ley 1955 de 2019, tiene como objetivo fomentar el Trabajo Decente en el sector agrario de Colombia. Busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas, garantizar su protección social y promover la formalización laboral en este sector (Congreso de la República, 2019)

A través de la normatividad colombiana, se ha consignado ampliamente la importancia del trabajo para la realización de los objetivos de crecimiento económico y progreso social del país. Por lo tanto, por medio de la legislación laboral, se ha regulado que el trabajo desempeñado por los colombianos considere sus derechos y tenga prevista en ella las posibles situaciones que se puedan presentar dentro del desarrollo de las labores de los trabajadores y también de los empleadores.

Conclusión

Se ha logrado analizar que el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos cumple con los mínimos planteados para garantizar el Trabajo Decente conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico colombiano, toda vez que el Trabajo Decente está respaldado por la legislación laboral, que establece los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores para garantizar condiciones laborales justas y dignas. Además, se han promulgado leyes específicas, como la Ley de Formalización y Generación de Empleo y la Ley de Empleo Digno y Decente para Jóvenes, (Ley 1429 de 2010), que promueve el Trabajo Decente y la formalización laboral en Colombia, y a su vez contempla beneficios, estímulos y programas de formación para mejorar las condiciones laborales y las oportunidades de empleo.

El Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos juega un papel importante en la promoción del Trabajo Decente en Colombia, debido a que, al estar basado en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos, pretende implementarse a través de políticas públicas derivadas del Plan Nacional de Desarrollo de cada gobierno. Por su parte la Constitución Política de Colombia reconoce la importancia del trabajo como un derecho y una obligación social, y se enfoca en garantizar un entorno laboral justo, equitativo y seguro para todos los ciudadanos.

En resumen, el Trabajo Decente es fundamental para el desarrollo económico y social de un país, y en Colombia se ha establecido una legislación y políticas públicas que buscan garantizar condiciones laborales justas y dignas, promoviendo el bienestar de los trabajadores y el crecimiento sostenible e inclusivo, pues el Trabajo Decente no se limita a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, sino también permitirles desarrollar su potencial y disfrutar de una vida plena en sociedad. Esto implica una responsabilidad conjunta entre el Estado y las empresas en la protección de los derechos laborales, salarios adecuados, seguridad en el empleo, igualdad de oportunidades, acceso a la protección social y participación en la toma de decisiones que afectan su vida laboral.

Referencias

- Cevallos, C. A. S. (2013). Empresa y Derechos Humanos: La iniciativa de los principios voluntarios de seguridad y los Derechos Humanos. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4632>
- Cárdenas Rivera, M. E. (2020). Liberalismo y Derechos Humanos. *Retórica jurídica versus realidad social. Cambios y Permanencias*, 11(2), 63-74. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistatacyp/article/view/11699/11133>
- Congreso de la República de Colombia (1950). Código Sustantivo del Trabajo. (7 de junio de 1951). Suin-Juriscol.gov.co. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (16 de junio de 2011). Resolución 17/4. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5d714e284.pdf>
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales. (2019). Plan Nacional de Acción de Empresa y Derechos Humanos. <http://www.colombiainforma.info/wp-content/uploads/2019/12/Borrador-PNA-octubre.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia Departamento Nacional de Planeación–CONPES (2018). Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia. Documento CONPES 3918. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918.pdf>

- Asamblea Nacional Constituyente (1991) Constitución Política de Colombia. Artículo 1. Suin-Juriscol.gov.co. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- Corte Constitucional (1992). Sentencia T-571. M.P. Alejandro Martínez Caballero. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-571-92.htm#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20fundamentales%20que,raz%C3%B3n%20a%20su%20dignidad%20humana>
- Corte Constitucional de Colombia (1997). Sentencia C-251 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1997/C-251-97.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2002). Sentencia C-1067/02. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-1067-02.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2012). Sentencia C-620/12. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, M. P. https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-620-12.htm#_ftn2
- Clavijo, C. & Pérez, M. (2022). Las empresas y su responsabilidad internacional respecto de los Derechos Humanos en marco de las relaciones laborales ¿Hacia la subjetividad jurídica internacional de las empresas? Pontificia Universidad Javeriana. <http://hdl.handle.net/10554/59299>
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). CONPES 3918 de 2018 (p. 9). Recuperado <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (s.f.). ¿Qué es el Plan Nacional de Desarrollo? <https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo> [Consultado el 07 de noviembre de 2022]
- Díaz, S. E. (2018). Plan nacional de acción en Derechos Humanos, medio ambiente y empresa: ¿Cómo va la fase de implementación? Universidad La Gran Colombia. <http://hdl.handle.net/11396/6284>
- Esteve-Moltó, J.E. (2019). Planes de Acción Nacional sobre empresas y Derechos Humanos: la imperiosa complementariedad con normas vinculantes: Referencia al plan español. Universidad de Navarra. <https://doi.org/0212-0747>
- García del Junco, J. & Casanueva Rocha, C. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. Mc Graw Hill. Página 3.
- Herrero, G. (2014). Los Derechos Humanos en la Empresa. Universidad de Oviedo. <http://hdl.handle.net/10651/27936>
- Jiménez, I. C. (2020). Seguridad y salud en el trabajo como mecanismo de protección al Trabajo Decente. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/50801>
- Congreso de la República (1994). Ley 152. Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo (15 de julio de 1994). Artículo 3. Suin-Juriscol.gov.co. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1651907>

- Congreso de la República (2000). Ley 590. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa (10 de julio del 2000) Suin-Juriscol.gov.co. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1663080>
- Congreso de la República (2010). Ley 1429. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. (29 de diciembre del 2010) Suin-Juriscol.gov.co. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1679908>
- Congreso de la República (2013). Ley 1610. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. (02 de enero del 2013) Suin-Juriscol.gov.co. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1685014#:~:text=LEY%201610%20DE%202013&text=Los%20Inspectores%20de%20Trabajo%20y,del%20trabajo%20del%20sector%20p%C3%ABblico>.
- Congreso de la República (2022). Ley 1955. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. (25 de mayo de 2019) Suin-Juriscol.gov.co. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30036488#:~:text=El%20Plan%20establece%20las%20bases,fortalecimiento%20de%20la%20Rama%20Judicial>
- Linero Noguera, M. J. (2017). Sector agropecuario en Colombia [Notas de clase]. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/0c-0d28d3-5f01-451d-a7b6-a38b706ea7b7/content>
- GHAI, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional Del Trabajo*, 122(2), 125–160. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00171.x>
- López-Francos de Busturia, A. A. (2015). *Derechos humanos, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial* (Vol. 2). Fundación Berg Institute.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2021). Cartilla Sector Agropecuario. https://www.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/2021-08/cartilla-sector-agropecuario.pdf
- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: Implementación del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights#:~:text=Entre%20los%20derechos%20humanos%20se,las%20personas%2C%20sin%20discriminaci%C3%B3n%20alguna>. [Consultado el 15 de enero de 2023]
- Pedraza Peña, C. (2022). Observar el derecho, análisis del régimen de empresas y Derechos Humanos en Colombia. Universidad de los Andes. <http://hdl.handle.net/1992/54583>

- Peña Leal, N., & Amaya Ospina, P. A. (2016). Hacia una implementación de lineamientos sobre inversión extranjera atentos a los principios rectores sobre empresa y Derechos Humanos en el Plan Nacional de Acción Colombia avanza: Análisis de los tratados de inversión celebrados por Colombia desde el deber del Estado de proteger y sus implicaciones para la adecuación del Plan Nacional de Acción. Pontificia Universidad Javeriana. <http://hdl.handle.net/10554/36936>
- Teixeira Martins, A. G. *et al.* (2020) Planos Nacionais de Ação e Políticas Públicas na América Latina sobre Direitos Humanos e Empresas. Universidad Federal de Goiás de Brasil. <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/29473>
- Villacis Aldaz, R. A., Zulca Navarrete, G. A. (2018) ¿El Trabajo Decente y el crecimiento económico son una alternativa del desarrollo sostenible, para alcanzar el buen vivir en el Ecuador? Universidad Central del Ecuador la investigación. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16844>