

# Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI





Editorial  
**UNIMAR**  
Colección Evento



# **Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI**

*Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI*

**Autor:** Universidad Mariana

**Editor:** Luis Alberto Montenegro Mora

**Fecha de publicación:** Mayo 2016

**Páginas:** 90

**Info copia:** 1 copia disponible en la Biblioteca Nacional de Colombia

**Existencias**

**Biblioteca Nacional de Colombia**

**Copia Material Localización**

**1 Libro Electrónico Biblioteca Nacional – Libros (consecutivo)**

*Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI*

**Autor:** Universidad Mariana

**Editor:** Luis Alberto Montenegro Mora

**Fecha de publicación:** Mayo 2016

**Páginas:** 90

**Edición:** Primera

**Pie de imprenta:** San Juan de Pasto, Universidad Mariana, Editorial UNIMAR, mayo 2016

**Formato:** Digital

**Colección:** Evento

**Nota de bibliografía:**

**Materia:** Derecho

**Materia de tópico:** Seguridad social

**Materia de tópico:** Trabajo

**Palabras clave:** Derecho, trabajo, seguridad social

**País/Ciudad:** Colombia/ San Juan de Pasto

**Idioma:** Español

**Menciones:** Ninguna

**Visibilidad:** Página web Editorial UNIMAR: <http://www.umariana.edu.co/EditorialUnimar/>  
/ OJS: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/>

**Tipo de contenido:** Ponencias del VII Congreso Binacional Colombo- ecuatoriano “Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el siglo XXI”

© Universidad Mariana

© Programa de Derecho

© Editorial UNIMAR

**Universidad Mariana**

Hna. **Amanda del Pilar Lucero Vallejo** f.m.i.

Rectora

**Graciela Burbano Guzmán**

Vicerrectora Académica

**Aura Rosa Rosero Mojica**

Decana Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

**Ricardo Díaz**

Director Programa de Derecho

Hna. **Marianita Marroquín Yerovi** f.m.i.

Directora Centro de Investigaciones

**Luis Alberto Montenegro Mora**

Director Editorial UNIMAR

## **Editorial UNIMAR**

**Luis Alberto Montenegro Mora**  
Director/ Editor Editorial UNIMAR

**Ana Cristina Chávez López**  
Corrección de Estilo

**David Armando Santacruz Perafán**  
Diseño y Diagramación

**Correspondencia**  
Editorial UNIMAR  
Universidad Mariana  
San Juan de Pasto, Nariño, Colombia  
Calle 18 No. 34-104  
Tel: 7314923 Ext. 185  
E-mail: editorialunimar@umariana.edu.co

## **Depósito legal**

Biblioteca Nacional de Colombia, Grupo Procesos Técnicos, Calle 24, No. 5-60 Bogotá D.C., Colombia.

Biblioteca Luis Carlos Galán Sarmiento, Congreso de la República de Colombia, Dirección General Administrativa, Carrera 6 No. 8-94 Bogotá D.C., Colombia.

Biblioteca Central Gabriel García Márquez, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria, Carrera 45, No. 26-85 Bogotá D.C., Colombia.

Centro Cultural Leopoldo López Álvarez – Área Cultural del Banco de la República de Pasto, Calle 19 No. 21-27 San Juan de Pasto, Colombia.

Biblioteca Rivas Sacconi, Instituto Caro Y Cuervo, Sede Centro, Calle 10 No. 4-69 Bogotá D.C. y sede Yerbabuena, Kilometro 24 autopista Norte Bogotá D.C., Colombia.

Centro Cultural y Biblioteca Julio Mario Santo domingo, Calle 170 No. 67-51 Bogotá D.C., Colombia.

Parque Biblioteca España, Cra. 33B # 107ª – 100, Medellín, Colombia.

Biblioteca Hna. Elisabeth Guerrero N. f.m.i. Calle 18 No. 34-104 Universidad Mariana, San Juan de Pasto, Colombia.

Biblioteca Alberto Quijano Guerrero, Universidad de Nariño, Calle 18 Carrera 50, Ciudad Universitaria Torobajo, San Juan de Pasto, Colombia.

Las opiniones contenidas en el presente libro no comprometen a la Editorial UNIMAR ni a la Universidad Mariana, puesto que son responsabilidad única y exclusiva de los autores, de igual manera, han declarado que en su totalidad es producción intelectual propia, en donde aquella información tomada de otras publicaciones o fuentes, propiedad de otros autores, está debidamente citada y referenciada, tanto en el desarrollo del documento como en las secciones respectivas a bibliografía.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento sin el previo consentimiento del editor

**Disponible:** Universidad Mariana, Oficina de Relaciones Públicas, San Juan de Pasto, Nariño, Colombia, Calle 18 No. 34-104, Tel: 7314923 Ext. 146.

**Cítese como:** Universidad Mariana. (2016). *Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI*. San Juan de Pasto: Editorial UNIMAR.



Programa de Derecho de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

# VII CONGRESO BINACIONAL COLOMBO-ECUATORIANO

---

" RETOS DE LAS RELACIONES DE  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL  
**SIGLO XXI**"

---

12 DE MAYO DE 2016

# Contenido

<b>Presentación</b>	9
<b>Análisis de la obra publicitaria Congreso Binacional (Antonio Berni: Manifestación 1934)</b>	13
<b>I Concurso de Escritura Jurídica</b>	14
<b>Ponencia Ganadora I Concurso de Escritura Jurídica</b>	18
<b>El Derecho a la Salud de los Pueblos Indígenas en Colombia, Ecuador y Perú</b> Juan Felipe Rosero González	19
<b>Ponencias</b>	
<b>El Futuro del Trabajo en un Mundo Cambiante</b> Ítalo Benjamín Cardona	37
<b>Fuero de Salud</b> <b>Una Protección al Trabajador en Situación de Discapacidad</b> Claudia Cecilia Toro Ramírez	51
<b>Estabilidad Laboral</b> <b>“Impacto Socio Económico Binacional entre Ecuador y Colombia”</b> Dra. Mireya Yassira Silva Segovia	65
<b>Consideraciones Alrededor de Regímenes de Discriminación Género/ Etnia Sobre Relaciones Laborales en Colombia</b> Carmen Cecilia Cabezas Cortés	71
<b>La Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes</b> <b>El Caso Ecuador – Colombia</b>	83

The background of the slide is a complex collage. At the top, there are horizontal bands of color: orange and red, followed by a dark blue band, and then a red band. Below these, the background is filled with a dense, overlapping pattern of human faces. The faces are rendered in various shades of brown, red, and blue, with some appearing more prominent than others. The overall effect is one of a diverse and interconnected community. In the center of the slide, the title is written in a white, serif font.

**Retos de las relaciones de trabajo y de  
la seguridad social en el Siglo XXI**



## Presentación

El Programa de Derecho de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Mariana, en cumplimiento de la Misión y Visión institucional, desde el año 2009 ha infundido entre la región y el departamento de Nariño, el desarrollo de los Congresos Binacionales colombo-ecuatorianos, propiciando espacios académico-científicos para el fortalecimiento de los procesos investigativos, la interacción con el entorno fronterizo ecuatoriano, la internacionalización y la movilidad estudiantil.

Para continuar con la tradición enmarcada dentro de los contextos académicos marianos y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -Oficina Internacional para los Países Andinos- Lima (Perú) se desarrollará el VII Congreso Binacional Colombo-Ecuatoriano, denominado “Retos de las relaciones de trabajo y de la Seguridad Social en el siglo XXI”, frente a la evidente crisis mundial del trabajo y de la seguridad social, evento a realizarse el día 12 de mayo de 2016, dirigido a estudiantes de pregrado, egresados y público en general de la región y del departamento.

### Objetivos del VII Congreso Binacional

- Propiciar el estudio científico de los problemas del trabajo y del Sistema Integral de Seguridad Social en Ecuador y Colombia
- Divulgación de la filosofía del Derecho laboral y de la Seguridad Social en Colombia y Ecuador
- Estimular el estudio de carácter monográfico
- Fomentar el estudio y la divulgación de la doctrina probable y la fuente jurisprudencial
- Propiciar la dignificación del trabajador desde el fortalecimiento de Normas Internacionales de Trabajo
- Promover espacios académicos de transformación sociocultural desde la incidencia de políticas públicas que converjan en el respeto a las condiciones mínimas laborales en Colombia y Ecuador.

### Temáticas a desarrollar:

- El futuro del trabajo en Colombia-Ecuador – (OIT) *Ítalo Cardona* (El Salvador).
- La Seguridad Social de los trabajadores migrantes: el caso Ecuador - Colombia *Harold Mosquera* (Colombia).
- Estabilidad Laboral. Impacto Socio Económico Binacional entre Ecuador y Colombia. *Mireya Yasira Silva* (Ecuador).

- Fuero de salud. Análisis Jurisprudencial Colombia-Ecuador. Claudia Cecilia Toro Ramírez, Magistrada Sala Laboral Tribunal Superior, Distrito Judicial de Nariño.
- Abolición de la tercerización laboral en Ecuador (Estudio comparativo Colombia-Ecuador).
- Consideraciones alrededor del régimen de discriminación género/etnia en las relaciones laborales en Colombia. Carmen Cecilia Cabezas (Colombia).
- Trabajo Decente. Casos Colombia-Ecuador (OIT) *Ítalo Cardona* (El Salvador).
- Estudio de caso: Explotación Infantil Colombia-Ecuador (OIT) *Ítalo Cardona* (El Salvador).
- Comparativo hostigamiento moral y sexual Colombia-Ecuador (Casos de discriminación racial) (*Área Laboral* – Martha Rosas).
- El derecho a la salud de los pueblos indígenas en Colombia, Ecuador y Perú (Juan Felipe Rosero González, octavo semestre Derecho diurno) -Practicante en la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos - Lima, Perú.

### Agenda temática - 12 de mayo de 2016

8:00 a.m. - 8:30 a.m. Acto de inauguración evento - Palabras a cargo de la Hermana Amanda del Pilar Lucero Vallejo, Rectora de la Universidad Mariana.

8:30 a.m. - 9:20 a.m. Conferencia de la OIT “El futuro del trabajo, estudio comparativo Ecuador-Colombia”- *Ítalo Cardona* (El Salvador).

9:20 a.m. - 10:10 a.m. Conferencia “Estabilidad Laboral “Impacto Socio Económico Binacional entre Ecuador y Colombia” (Mireya Yasira Silva, Ecuador).

10:10 a.m. -10:20 a.m. Receso.

10:20 a.m. - 11:10 a.m. Conferencia “La Seguridad Social de los trabajadores migrantes el caso Ecuador- Colombia” (Harold Mosquera, Colombia).

11:10 a.m. - 12:00 medio día “El derecho a la salud de los pueblos indígenas en Colombia, Ecuador y Perú”. (Juan Felipe Rosero González, octavo semestre Derecho diurno, Practicante en la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, Lima, Perú).

12:00 -12:30 Medio día - Sesión de Preguntas.

12:30 - 3:00 p.m. Receso.

3:00 p.m. - 5:00 p.m. Conversatorio “Estudio de caso Explotación Infantil Colombia-Ecuador” (Mesa de trabajo Congreso Binacional).

“Comparativo hostigamiento moral y sexual Colombia-Ecuador (Casos de discriminación racial)” (Área Laboral –Martha Rosas).

### Agenda temática - 13 de mayo de 2016

6:30 - 7:00 p.m. Conferencia OIT “Trabajo Decente” (Ítalo Cardona, El Salvador).

7:00- 7:30 p.m. Conferencia “Abolición de la tercerización laboral en Ecuador. Estudio comparativo Colombia-Ecuador” (Francisco Xavier Alarcón, Ecuador).

7:30-7:45 p.m. Receso.

7:45- 8:15 p.m. “Consideraciones alrededor del régimen de discriminación género/etnia en las relaciones laborales en Colombia” (Carmen Cecilia Cabezas, Colombia).

8:15 - 8:45 p.m. “Fuero de salud-Análisis Jurisprudencial Colombia- Ecuador” (Claudia Cecilia Toro Ramírez, Magistrada Sala Laboral Tribunal Superior, Distrito Judicial).

8:30 8:45 p.m. Sesión de Preguntas.

8:45 9:00 p.m. Cierre del evento - Presentación musical folclórica - Tributo Colombia Ecuador.

#### **Comité organizador:**

- Área de Derecho Laboral, Coordinadora Área: Paula Giovanna Solarte Benavides.
- Docentes del Área: Daniel Caicedo, Dennis Portilla, Alixon Rodríguez, Carmen Cecilia Cabezas, Heidi Villota.
- Comité de Proyección Social.
- Programa de Derecho.
- Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.

Costo: \$15.000 Estudiantes y egresados Unimar.

\$20.000 Público en General.

Mayores informes: [congresobinacionallaboral.umariana.edu.co](http://congresobinacionallaboral.umariana.edu.co)

Facebook (Congreso Binacional Colombo-Ecuatoriano).

Programa de Derecho de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

# VII CONGRESO BINACIONAL COLOMBO-ECUATORIANO

## " RETOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL SIGLO XXI "

12 DE MAYO DE 2016

### TEMARIO

- FUTURO DEL TRABAJO (CRISIS MUNDIAL EN EL TRABAJO)  
PONENCIA: OFICINA DE LA OIT PARA LOS PAISES ANDINOS (OIT LIMA)
- LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES. (CASO ECUADOR-COLOMBIA)  
PONENCIA: HAROLD MOSQUERA, COLOMBIA
- ESTABILIDAD LABORAL "IMPACTO SOCIOECONÓMICO BINACIONAL ENTRE ECUADOR Y COLOMBIA"  
PONENCIA: MIREYA SILVA, ECUADOR
- FUERO DE SALUD ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL COLOMBIA-ECUADOR  
PONENCIA: CLAUDIA CECILIA TORO, COLOMBIA
- CONSIDERACIONES ALREDEDOR DEL RÉGIMEN DE DISCRIMINACIÓN GÉNERO - ETNIA EN LAS RELACIONES LABORALES EN COLOMBIA  
PONENCIA: CARMEN CECILIA CABEZAS, COLOMBIA
- ABOLICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL COLOMBIA-ECUADOR  
PONENCIA: FRANCISCO XAVIER ALARCON, ECUADOR
- PONENCIA GANADORA, 1 CONCURSO DE ESCRITURA JURIDICA
- CONVERSATORIO: ESTUDIO DE CASO, EXPLOTACIÓN INFANTIL COLOMBIA-ECUADOR  
COMPARATIVO HOSTIGAMIENTO MORAL Y SEXUAL COLOMBIA-ECUADOR, CASOS DISCRIMINACIÓN RACIAL

LUGAR: UNIVERSIDAD MARIANA

HORA: 8:00 AM A 12:00 P.M - 3:00 P.M. A 9:00 P.M.

COSTO: ESTUDIANTES Y EGRESADOS UNIMAR: \$15.000 - PÚBLICO GENERAL \$20.000

MAYOR INFORMACIÓN [WWW.UMARIANA.EDU.CO](http://WWW.UMARIANA.EDU.CO)

IMAGEN: MANIFESTACIÓN ANTONIO BERNI, 1934



ORGANIZA: PROGRAMA DE DERECHO - COMITÉ PROYECCIÓN SOCIAL UNIVERSIDAD MARIANA.  
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T.

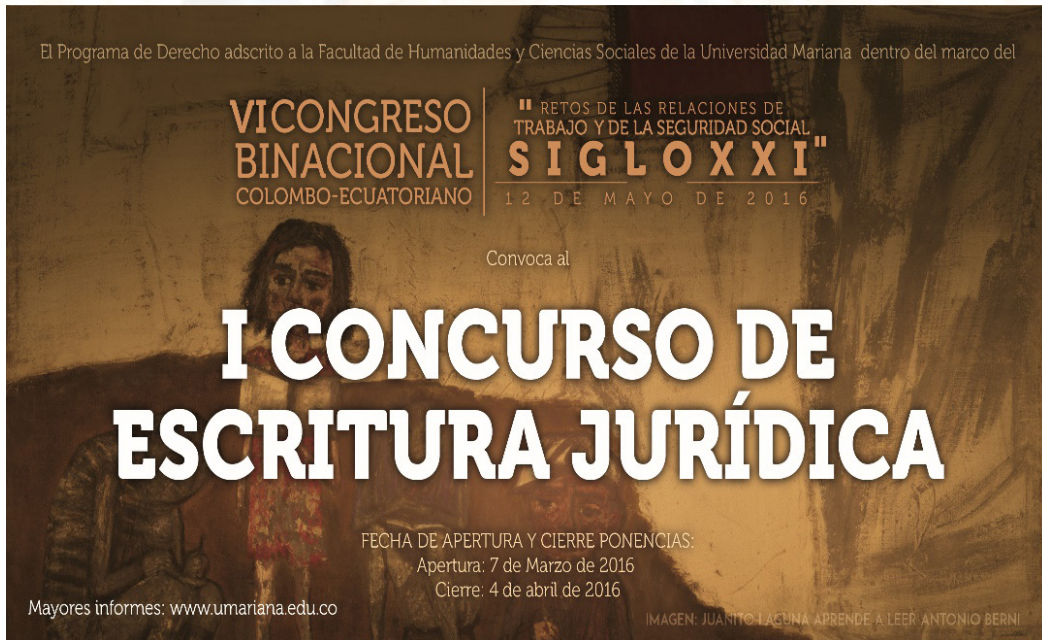




## Análisis de la obra publicitaria Congreso Binacional (Antonio Berni: Manifestación 1934)



“Manifestación” es una obra imponente sobre tela del gran artista plástico argentino Antonio Berni y, sin dudas, una de las más famosas de este pintor, más allá de que tiene muchas otras producciones que también adquirieron gran reconocimiento a nivel mundial. La obra data del año 1934 y su temática es la crisis de los 30': el desempleo, la pobreza, el nazismo, el fascismo y la guerra civil española, que tocaban de cerca los sentimientos de Antonio Berni. El retrato humano fue uno de los géneros más utilizados por este artista bajo técnicas muy diversas, siempre vinculado a su compromiso social, siendo uno de los artistas argentinos más característicos de ello. En cuanto a su obra “Manifestación”, se destaca por la armonía y equilibrio superlativos. Los rostros se superponen y las expresiones llaman la atención dentro de una perspectiva acelerada desde una visión elevada. Se trata de una obra de Antonio Berni emblemática del arte Nacional. Cada rostro que aparece en “Manifestación” cuenta con una expresión distinta. En dicha obra, se reclama el “PAN Y TRABAJO” y no se trata de una masa uniforme, sino que su composición se caracteriza por individuos. Museo Nacional de Bellas Artes (Argentina).



## **I Concurso de Escritura Jurídica Organiza Área de Derecho Laboral**

### **Presentación**

El Área de Derecho laboral del Programa de Derecho de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, en el marco del “Congreso binacional colombo-ecuatoriano: “Retos de las relaciones de trabajo y de la Seguridad Social en el siglo XXI”, a realizarse el 12 y 13 de mayo de 2016, ha decidido organizar el “I Concurso de escritura jurídica”, dirigido a estudiantes de pregrado y egresados del Programa de Derecho de la Universidad Mariana, sujeto a las siguientes reglas:

### **Objetivo**

Incentivar entre los(as) educandos(as) y egresados(as) de la Universidad Mariana, la escritura de textos jurídicos con claridad, pertinencia y una correcta argumentación legal que fortalezcan los procesos investigativos jurídico-laborales.

### **Categorías**

#### **Estudiantes de Pregrado**

Educandos(as) de pregrado diurno y nocturno desde primer semestre hasta décimo del Programa de Derecho de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. (Categoría que se verificará desde el Programa de Derecho).

## **Egresados**

Egresados que hayan culminado el Plan de estudios, aprobación y terminación de los 165 créditos comprendidos entre 132 créditos obligatorios, 21 electivos de profundización, 6 electivos generales y 6 electivos complementarios. (Categoría que se verificará desde el Programa de Derecho).

## **Fecha de Apertura y Cierre**

Apertura: 7 de Marzo de 2016 y Cierre: 4 de abril de 2016 a media noche.

## **Tema del Escrito**

Los educandos y egresados de la Universidad Mariana que deseen participar en el “I Concurso de escritura jurídica” deberán presentar un escrito bajo los parámetros que se menciona, que verse sobre los temas que se abordará en el “Congreso binacional colombo-ecuatoriano: Retos de las relaciones de trabajo y de la Seguridad Social en el siglo XXI”:

- El futuro del trabajo.
- Políticas públicas del inmigrante.
- Consideraciones alrededor del régimen de discriminación género/etnia en las relaciones laborales en Colombia.
- Fuero de salud - Análisis Jurisprudencial.
- Incidencia del Código General del Proceso en el Derecho laboral colombiano.
- Seguridad Social en América Latina.
- Jurisprudencia Internacional.
- Constitucionalización del Derecho Laboral - Análisis Jurisprudencial.
- Incidencias de los Principios laborales en el ordenamiento jurídico.
- Temas de actualidad sobre las relaciones de trabajo y la Seguridad Social en Colombia.

## **Requisitos Formales del Escrito**

Para presentarse al “I Concurso de escritura jurídica” se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- El trabajo deberá ser elaborado bajo las normas APA, según el manual adaptado por la Universidad Mariana (Para mayor información puede consultarse: [http://www.umariana.edu.co/Biblioteca/descargas/normas\\_apa.pdf](http://www.umariana.edu.co/Biblioteca/descargas/normas_apa.pdf)).
- La extensión máxima del trabajo no deberá superar los quince (15) folios, sin incluir portadas y bibliografía.

- El trabajo deberá ser presentado por un solo autor, quien se identificará con un seudónimo.

### **Aspectos a evaluar**

El área de Derecho Laboral evaluará las ponencias presentadas y seleccionará como ganador, un trabajo por cada categoría de participantes (Pregrado/Egresados) de acuerdo con los siguientes criterios:

- Correcta utilización de las normas APA.
- Coherencia del escrito con los temas “Congreso binacional colombo-ecuatoriano: “Retos de las relaciones de trabajo y de la Seguridad Social en el siglo XXI”.
- Actualidad del tema que se desarrolla en el trabajo.
- Número de referencias utilizadas.
- Pertinencia disciplinar del tema escogido.
- Originalidad del tema.
- Esfuerzo en la investigación del asunto.
- Dominio en el manejo de las fuentes legales, jurisprudenciales y doctrinales.
- Novedad e interés de los aportes propios del autor.
- Profundidad en el tratamiento del tema.

### **Contenido formal del trabajo**

- Título.
- Resumen/Abstract.
- Palabras clave/ Key words.
- Introducción.
- Desarrollo del tema.
- Conclusiones.
- Referencias y Bibliografía.

### **Presentación del trabajo**

Tanto el trabajo escrito con seudónimo como el contenido de los datos que identifican al autor, deberán ser enviados al correo electrónico: [congresobinacionallaboral@umariana.edu.co](mailto:congresobinacionallaboral@umariana.edu.co) hasta el día 4 de abril de 2016 hasta la media noche.

### **Forma de Evaluación**

Los jurados evaluadores de los escritos presentados en el marco del “I Concurso de escritura jurídica”, serán todos los docentes del área de derecho laboral.



Se calificará en una escala de uno a cien (100) puntos, proporcionales a cada uno de los ítems de evaluación.

En ningún caso podrá haber empate en el puntaje asignado. De haberlo, se sorteará los trabajos empatados para asignarles nuevos jurados. De persistir el empate, el criterio de desempate será el número de referencias bibliográficas; si aún persiste, será el azar quien designe el mayor puntaje.

Será la Coordinación del Área de Derecho Laboral la que elabore la tabla para la asignación de puntaje, la cual será reportada por los jurados, para que se elabore un acta donde consten los puntajes y el seudónimo al que corresponden, la cual a su vez será publicada en las carteleras del Programa de Derecho.

### **Proclamación del Ganador**

La Coordinación del Área de Derecho Laboral, en acto público a realizarse el 7 de abril, a las 5:00 p.m. en el Auditorio Jesús de Nazaret, dará lectura al acta que contiene los puntajes y seudónimos de los concursante, de menor a mayor. Así, proclamará los seudónimos que alcanzaron el primer puesto en las respectivas categorías, según los puntajes asignados y se procederá a entregar la respectiva premiación con los nombres correspondientes a cada seudónimo.

### **Incentivos para cada categoría:**

Pregrado

1. Premio al Primer Lugar.
2. Publicación de la ponencia en la Revista Criterios o Revista Unimar de la Universidad Mariana, indexadas en Categoría C.

Egresados

1. Premio al Primer Lugar.
2. Publicación de la ponencia en la Revista Criterios o Revista Unimar de la Universidad Mariana, indexadas en Categoría C.

### **Para una de las Categorías**

- Participación como ponente dentro del evento “Retos de las relaciones de trabajo y de la Seguridad Social en el siglo XXI” (Criterios de selección entre las dos categorías Estudiantes y Egresados de la Universidad Mariana, según criterio objetivo del aporte científico al área laboral).

### **Mayores Informes**

Página Facebook Congreso Binacional Colombo-Ecuatoriano.

Coordinación Área Laboral WSP 3173272841.

Consultar el instructivo en la página web de la Universidad.



## Ponencia Ganadora I Concurso de Escritura Jurídica

Nombres y apellidos: Juan Felipe Rosero González

Semestre: octavo - Derecho diurno

Practicante en la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, Lima (Perú)

Correo: roseropipe@gmail.com

Celular: +51 991338584 (Perú)

Celular de contacto (Colombia): 3006605470

Seudónimo: Túpac Amaru

Investigación: El derecho a la salud de los pueblos indígenas en Colombia, Ecuador y Perú.

# El Derecho a la Salud de los Pueblos Indígenas en Colombia, Ecuador y Perú

Juan Felipe Rosero González  
"Túpac Amaru"  
VIII semestre programa de Derecho

*Independencia sin libertad no quiero, un pueblo que oprime a otro pueblo no puede ser libre.*  
Agustín Agualongo

## Contenido

Resumen/ Abstract

Palabras clave/ Key words

Introducción

I. Colombia

II. Ecuador

III. Perú

Conclusión

Bibliografía

Anexos

## Índice de Anexos

Anexo N° 1. Cuadro relativo a pueblos y comunidades indígenas, territorios indígenas y el desarrollo normativo del derecho a la salud en Colombia.

Anexo N° 2. La revolución ciudadana: un cambio de prioridad: la Salud desde 2007.

Anexo N° 3. La interculturalidad en Salud en Perú.

## Resumen

Luego del reconocimiento de los derechos de los pueblos originarios y las comunidades indígenas derivados de normas internacionales, los Estados tienen que reformular la orientación de sus políticas públicas, reconociendo el derecho que tienen los pueblos y las comunidades indígenas, y otorgándoles el espacio que se merecen en la inclusión de una política de Estado. Por ello, la interculturalidad nace del respeto a los derechos de estas comunidades, como también de la obligación del Estado de proteger y preservar sus tradiciones, rituales y cosmovisiones.

Dentro del derecho a la salud, hace falta comprensión hacia la interculturalidad en los Sistemas de Seguridad Social del continente latinoamericano, esencial para cristalizar el principio de la seguridad social a la universalización.

Es un reto, pero de la mano del derecho constitucional e internacional, se ha ido consolidando normas nacionales, en especial en la zona andina del continente suramericano, donde existe más olvido hacia los pueblos más antiguos; hoy en día se está reconociendo sus derechos para mejorar su calidad de vida y en especial, se les proporciona acceso al servicio de salud de manera intercultural y efectiva.

**Palabras clave:** Seguridad Social, interculturalidad, salud, acceso a la salud, Normas internacionales del trabajo, pueblos y comunidades indígenas, políticas públicas.

## Abstract

After the recognition of the rights of native peoples and indigenous communities derived from international standards, States have to rethink the direction of their public policies identifying the right of native peoples and communities and providing them with the space they deserve in the inclusion of a state policy. Multiculturalism is born of respect for the rights of these communities, as well as the State's obligation to protect and preserve their traditions, rituals and world views.

Within the right to health, we need to intercultural understanding in the social security systems of Latin America, essential to crystallize the principle of universal social security.

It is a challenge, however from the hand of constitutional and international law, national standards have been consolidated, particularly in the Andean region of South American continent, where there is more forgetting to older people; today their rights to improve their quality of life are recognized and, in particular, they are provided with access to health services intercultural and effectively.

**Key words:** Social Security, multiculturalism, health, access to health, international labor standards, indigenous peoples and communities, public policy.

## Introducción

La exclusión histórica a la que han sido sometidos los pueblos y comunidades indígenas en toda América Latina, es evidente en todos los campos de la vida ordinaria, reflejado aún más



en los temas de implementación de políticas públicas que garanticen el cumplimiento de sus derechos.

Gracias al Convenio 169 de 1989 de la OIT y la implementación del mecanismo de Consulta Previa, se habla de una concertación de pueblos y comunidades indígenas, dialogando con el Estado sobre políticas públicas en las que se los contemple como actores.

La salud ha venido desarrollándose en el campo normativo hasta evolucionar hoy en día y convertirse en un derecho fundamental en la mayoría de los Estados del mundo. Un mejor concepto del derecho a la salud es que “Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social” (Organización de Estados Americanos, OEA, 1988, párr. 1). Así como se obliga a los Estados, según el mismo protocolo, a que se “comprometan a reconocer la salud como un bien público y, particularmente, a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho” (OEA, 1988, párr. 2).

Las normas internacionales penetran el orden jurídico interno y obligan a los Estados a cumplir con sus obligaciones y respetar lo estipulado en ellas, por lo que se comprometen a realizar políticas públicas incluyentes con las poblaciones más vulnerables en cada país; en este caso en especial, de los pueblos y comunidades indígenas.

En la mayoría de los sistemas de seguridad social en Latinoamérica se obvió la inclusión de principios como la interculturalidad, lo que ocasionó una evidente coalición con el principio de universalización y progresividad del derecho a la seguridad social en diferentes países de la región latina. Hoy en día se intenta reivindicar esos derechos a través de la aplicación real de normas internacionales, y de la iniciativa de los gobiernos por establecer políticas públicas en pro de los derechos de los pueblos ancestrales, respetando, protegiendo e incluyendo su visión en el campo específico de la salud.

La cultura es “un sistema de significados y prácticas a partir del cual, una colectividad interpreta y actúa sobre la realidad” (Correa, 2011, p. 20). Y los pueblos ancestrales e indígenas son aquéllos que desde mucho tiempo atrás guardan más relación con las tradiciones, ritualidades, oralidad y su propio desenvolvimiento en el mundo, según su cosmovisión; es por ello que la interculturalidad significa el respeto y el reconocimiento de las culturas existentes en el mundo, convergiendo en un territorio, en un país, en un continente.

Las constituciones de Colombia, Perú y Ecuador reconocen y protegen a las comunidades y pueblos indígenas:

Constitución de Perú 1993, Artículo 2, Numeral 19: toda persona tiene derecho a “su identidad étnica y cultural. El estado reconoce y protege la pluralidad étnica y cultural de la Nación”.

Constitución de Ecuador 2008, Artículo 57: “Se reconoce y garantiza a las comunas, comunidades, pueblos y comunidades indígenas [...] mantener, desarrollar y fortalecer libremente su identidad, sentido de pertenencia, tradiciones ancestrales y formas de organización social”.

Constitución de Colombia 1991, Artículo 7: “El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación Colombiana”.

Por lo anterior, es importante analizar los tres países vecinos de la región andina, para examinar la situación de la salud como derecho fundamental, aunado al derecho fundamental de seguridad social y su articulación con la interculturalidad para estas poblaciones en el acceso al servicio de salud.

## I. Colombia

En Colombia existen “1 millón 378 mil indígenas, el equivalente al 3,4 por ciento de la población nacional” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2005, p. 12), los cuales, según la Constitución y las leyes, tienen derecho a la salud.

Las barreras que dividen a la sociedad colombiana con los pueblos y comunidades indígenas obedecen a varias razones, entre ellas, las territoriales, culturales, lingüísticas, etc., que se acentúan en la prestación del servicio esencial a la salud. El gobierno nacional ha implementado en diversos momentos el conjunto de normas que hoy en día protegen sus derechos, les dan la relevancia que tienen en el marco de la Constitución y hacen posible el reconocimiento étnico y cultural para el acceso al servicio de salud, obviado en la Ley 100 de 1993.

Una serie de normas, entre ellas, el Convenio 169 de 1989 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, que establece el mecanismo de Consulta Previa con las comunidades indígenas, el cual permite el diálogo obligatorio con las comunidades y pueblos indígenas que puedan verse afectados por diversos motivos por una ley o política de Estado, refiere en su Artículo 24 al principio de progresividad a los pueblos (principio recogido en el Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS), y en el Artículo 25 exalta que:

Los gobiernos deberán velar por que se ponga a disposición de los pueblos interesados, servicios de salud adecuados, o proporcionar[les] los medios que les permitan organizar y prestar tales servicios bajo su propia responsabilidad y control, a fin de que puedan gozar del máximo nivel posible de salud física y mental. (OIT, 1989, párr. 1).

En Colombia, el Convenio 169 se ratifica mediante la promulgación de la Ley 21 de 1991, pero el reconocimiento de la salud como salud intercultural y el respeto por la cosmovisión y etnicidad a que tienen derecho los pueblos y comunidades indígenas, no son desarrollados sino hasta la promulgación de la Ley 691 de 2001, que garantiza la integridad cultural. Luego, con el Decreto 1773 de 2013 y siguiendo los lineamientos del Convenio 169 de la OIT, se crea la Subcomisión en Salud de la Mesa Permanente de Concertación con los pueblos y organizaciones indígenas, con el fin de orientar las políticas públicas en temas de salud, y enfocarse en la interculturalidad y respeto por sus costumbres, creencias y cosmovisiones. La puesta en práctica de este hecho no fue posible sino hasta el Decreto 1953 de 2014 que otorgó la capacidad jurídica a los territorios indígenas para el derecho de autonomía y gobierno propio.

Este decreto crea el régimen especial para el funcionamiento de los territorios indígenas como sistema propio, pues según el Artículo 329 de la Constitución Política (1991) se establece que la conformación de las entidades territoriales indígenas serán reguladas por la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial, Ley 1454 de 2011, en la que el Congreso incurrió en Omisión legislativa al no incluir a los territorios indígenas, razón por la cual, fue el Presidente de la

República, quien según el Artículo 56 Transitorio de la Constitución Política (1991), emitió el Decreto 1953 de 2014 para implementar el régimen especial y poner en funcionamiento la administración de los mismos, brindándoles una serie de garantías, pero reconociendo de manera especial su autonomía y el goce de los derechos fundamentales como la salud propia.

Los territorios indígenas no tienen una definición exacta en la Constitución política, pero gracias al trabajo jurisprudencial de la Corte Constitucional (2014) podrían ser un “concepto jurídico que se extiende a toda la zona indispensable para garantizar el pleno y libre ejercicio de sus actividades culturales, religiosas y económicas, de acuerdo a cómo las ha venido desarrollando de forma ancestral”, lo que acentúa la necesidad de que los pueblos y comunidades indígenas tengan su propia autonomía dentro de un territorio igualmente propio, para el desarrollo de sus derechos, entre ellos el de la salud.

Como bien se sabe, en Colombia el derecho a la salud es un derecho fundamental gracias al trabajo jurisprudencial; no obstante, en cuanto a las comunidades y pueblos indígenas, éste ha sido de un lento y progresivo desarrollo legislativo con base en la ratificación del Convenio 169, la Ley 21 de 1991 y otras leyes que establecen los derechos de los pueblos y comunidades indígenas a la salud, la autonomía, entre otros, y que gracias a ese avance normativo permiten hablar actualmente de un Sistema Indígena de Salud Propio Intercultural (SISPI) (Ver Anexo 1).

La salud en Colombia tiene una doble connotación, como lo ha señalado la Corte Constitucional (2015), pues se entiende que

La salud tiene dos facetas distintas, que se encuentran estrechamente ligadas: por una parte, se trata de un servicio público vigilado por el Estado; mientras que, por la otra, se configura en un derecho que ha sido reconocido por el legislador estatutario como fundamental, de lo que se predica, entre otras, su carácter de irrenunciable. Además de dicha condición, se desprende el acceso oportuno y de calidad a los servicios que se requiera para alcanzar el mejor nivel de salud posible (Sentencia T-121).

Lo anterior establece un rango constitucional al derecho a la salud de manera autónoma, sin perjuicio de lo establecido en la Ley estatutaria de salud 1751 de 2015 como marco normativo reciente, que lo consagra como derecho fundamental.

En cuanto al SGSSS, se establece en el Libro II de la Ley 100 de 1993 que crea el Sistema de Seguridad Social (SSS) en Colombia, que según su objeto es “regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso de toda la población al servicio en todos los niveles de atención”. Existen dos tipos de afiliación en el SGSSS: las personas del régimen contributivo y las personas del régimen subsidiado. En el Artículo 157 de la mencionada ley se estipula que las comunidades indígenas son subsidiadas por el SGSSS.

La puesta en práctica del Convenio 169 de la OIT podría representarse así: diálogo (en la consulta previa), formulación de políticas públicas interculturales que respeten las cosmovisiones (en el tema de salud y otros) y en especial la protección que les es otorgada por derecho a los indígenas, gracias a la obligación que el Estado tiene al suscribir el Convenio.

Concordante con lo anterior, la Ley 691 de 2001 reglamentó en el ordenamiento interno el derecho a la salud de los pueblos indígenas desde la perspectiva de la diversidad étnica y cultural, con el objetivo de brindar protección efectiva del derecho a la salud de los pueblos indígenas, garantizar su integridad cultural y asegurar su permanencia social, teniendo como eje central los principios del SGSSS. El Artículo 3º hace énfasis en la diversidad étnica y cultural.

En cuanto a la salud de los pueblos y comunidades indígenas en Colombia, se debe remitir inicialmente al reconocimiento de su autonomía, pues sin ella no podrían contar con la capacidad para administrar su propio sistema de salud, por lo que es clave anotar que el Decreto 1953 de 2014 dispone una serie de principios para los territorios indígenas, en el Artículo 10, denominado Principios generales. Acorde con esto, el principio a la autonomía y autodeterminación, se define como: “el ejercicio de la ley de origen [...] que con fundamento en sus cosmovisiones, les permite determinar sus propias instituciones y autoridades de gobierno, y ejercer funciones jurisdiccionales, culturales, políticas y administrativas dentro de su ámbito territorial”, el cual, aunado a los demás principios, permite hablar de la posibilidad de tener un sistema de salud propio.

En la nueva ley estatutaria de salud, uno de los principios es la protección a los pueblos indígenas. En la sentencia C-313 del 2014 la Corte Constitucional realiza el análisis de esta ley y expone, en concordancia con el Convenio 169, que esta protección se debe hacer cumpliendo siempre con el requisito de la consulta previa, en especial cuando las medidas legislativas generales no contengan pronunciamiento expreso sobre las comunidades y pueblos indígenas; debe abordarse de manera directa, específica y particular, como se hizo con la creación de la Subcomisión de Salud de la Mesa Permanente de Concertación de Pueblos y Organizaciones Indígenas (Decreto 1973 de 2013). Luego de ello se crea el SISPI, bajo la integralidad y universalidad, entre otros principios.

El SISPI, como lo define el mismo decreto es el conjunto de políticas, normas, principios, recursos, instituciones y procedimientos en favor de la vida colectiva, que tiene como base la sabiduría ancestral, la madre tierra y la cosmovisión de cada pueblo, en complementariedad del SGSSS.

La importancia de la integralidad en el SISPI se crea con la diferenciación de la salud en las personas de la población civil en general y la salud propia de los pueblos y comunidades indígenas, por las disímiles características étnicas, culturales, cognoscitivas, entre muchas más, que hacen indispensable por ejemplo, que se garantice su medicina propia como parte de las prestaciones que brinda la salud como servicio público esencial, y que es concordante con la descripción del Artículo 76 del Decreto 1953 que establece el concepto de salud propia, así:

La armonía y el equilibrio, de acuerdo con la cosmovisión de cada pueblo indígena, resultado de las relaciones de la persona consigo misma, con la familia, la comunidad y el territorio. Comprende procesos y acciones orientados al fomento, protección y recuperación de la salud. (Congreso de la Republica de Colombia, 2014).

El sistema se compone de:



- La sabiduría ancestral (conocimientos y prácticas propias de cada comunidad y pueblo indígena).
- Lo político organizativo (que genera autonomía de los territorios indígenas).
- La formación, capacitación, generación y uso del conocimiento en salud (para que se prolongue el uso de la medicina ancestral para las siguientes generaciones, así como, que se forme de manera integral a los actores del SGSS y el SISPI).
- El cuidado de la salud propia e intercultural (se reconoce el cuidado según cada comunidad para la protección física, cultural y espiritual de los pueblos y comunidades indígenas).
- La administración y gestión (por medio de las cuales se realiza la dirección de información, los recursos físicos, humanos, económicos, conjuntamente con el SGSSS).

A los territorios indígenas se les atribuye las competencias más importantes para adoptar, definir y ejecutar acciones en materia de salud pública, crear estructuras propias, otorgar la prestación del servicio de salud y el manejo financiero.

El SISPI se financiará según los componentes mencionados: sabiduría ancestral y cuidado de la salud, con recursos del Sistema General de Participaciones (SGP) y del SGSSS; el componente político organizativo, de administración y gestión se financia con los componentes específicos del SGP; salud, educación, agua potable y saneamiento están estipulados en el documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES, 2016); y por último, el financiamiento del componente de formación, capacitación, generación y uso del conocimiento en salud, estarán a cargo de la adjudicación de un proyecto en el Sistema General de Regalías para la ciencia y la tecnología.

En cuanto a la prestación del servicio de salud, se hace la anotación, que para este tipo de poblaciones, la ley brinda la garantía de la gratuidad al acceso. El servicio es financiado con los recursos de la Unidad de Pago por Capitación (UPC), y se habilita para ellos en las diferentes Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS).

Los pueblos indígenas tienen acceso a los planes y programas del SGSSS adicional al SISPI, que actúan de manera conjunta, como lo ha establecido la ley. En el caso de los programas y planes del SGSSS, se habla de incluir procedimientos de medicina tradicional, así como se ha consagrado su gratuidad a los Planes de Atención Básica en Salud; la prestación de los servicios de salud para este tipo de población está exenta de cobro de cuotas moderadoras y copagos.

## II. Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008), habla en su preámbulo de la decisión del pueblo de construir una forma de convivencia para alcanzar el *sumak kawsay* o buen vivir, celebrando a la Pacha Mama y reconociendo la diversidad de culturas, y en concordancia, en el capítulo segundo denominado “Derechos del buen vivir”, en la sección séptima del artículo 32 se establece que la salud es:

Un derecho que garantiza el Estado, (...) mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad<sup>1</sup>, calidad, eficiencia, precaución y bioética con enfoque de género y generacional. (p. 17).

El reto que tiene Ecuador desde que asumió el poder el gobierno de la Revolución Ciudadana, ha sido enorme. En el caso específico de la salud como componente del *Sumak Kawsay* y al Plan Nacional del Buen vivir 2009-2013 se estableció como meta, volver a posicionar a la salud como eje fundamental de la prestación del servicio, así como a ubicarla como eje articulador del Sistema Nacional de Salud (SNS), luego de la ola neo liberalizadora. (Ver Anexo 2).

La salud en Ecuador, gracias a su Constitución (2008) tiene una visión integral, establece los principios orientadores que son la “igualdad, equidad, calidad, universalidad, progresividad, **interculturalidad**, solidaridad, suficiencia, bioética y no discriminación” (p. 17), lo que representa sin duda alguna una garantía constitucional de la inclusión de los pueblos y comunidades indígenas al derecho a la salud intercultural.

En Ecuador, un millón de habitantes son indígenas, lo que representa el 7 %, según la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL, 2014) del total de la población ecuatoriana, y tienen una gran representatividad cultural, económica y social. Por lo anterior, las organizaciones de indígenas, en asociación con las organizaciones de campesinos, han luchado por sus derechos, no solo para que sus voces sean escuchadas, sino para generar justicia social en el vecino país.

En la Constitución de Ecuador, desde el Artículo 358 en adelante se establece el SNS entre el régimen del buen vivir, el cual tiene por objeto la vida saludable e integral, reconociendo la diversidad cultural y social; se basa en los principios generales del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social e Interculturalidad, que comprende instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores.

Los artículos posteriores explican que el Estado está a cargo del sistema y éste se desarrolla a través de instituciones. El Artículo 362 de la Constitución Ecuador (2008) hace referencia a la atención de salud y explica que “la atención de salud como servicio público, se prestará a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquéllas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias” (Asamblea Nacional, s.f. párr. 23). De igual manera, en sus artículos 6, 7 y 61, informa que los servicios públicos estatales de salud son universales y gratuitos en todos los niveles de atención.

En el Artículo 363, numeral 4 de la Constitución (2008), el Estado se hace responsable de “garantizar las prácticas de salud ancestral y alternativa mediante el reconocimiento, respeto y promoción del uso de sus conocimientos, medicinas e instrumentos”. (p. 111).

La Ley Orgánica de Salud (2006) de Ecuador, sostiene que el SNS tiene diferentes actores que lo integran, entre ellos el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los Ministerios relacionados

<sup>1</sup> Subrayado propio.

con el tema de salud, los Servicios Comunitarios de Salud y agentes de la medicina tradicional y alternativa, entre otros integrantes, cada uno conservando la autonomía dentro del sistema, y describe el funcionamiento del Sistema, que será descentralizado, desconcertado y participativo.

Dentro del Ministerio de Salud existe la Dirección Nacional de Interculturalidad, cuya misión es asegurar la implementación de políticas de salud, planes, programas, entre otros, en temas de salud, actuando conjuntamente con los diferentes entes que componen el SNS.

El Sistema Público Nacional de Atención a la Salud (SPNS) se ha visto reforzado por los últimos gobiernos del Presidente Rafael Correa, para mitigar la limitación respecto de las personas que no pueden acceder a un servicio de salud y hacerla accesible y universal; se implementó un Modelo de Atención Integral de Salud (MAIS) que pretende garantizar el derecho a la salud para toda la población, con un enfoque comunitario, familiar, pluricultural y de género, basado en la estrategia de Atención Primaria de Salud (APS).

Gracias a la voluntad política de garantizar el derecho a la salud, el gobierno ecuatoriano, a través del fortalecimiento de la inversión pública, ha mejorado especialmente en infraestructura y equipamiento, beneficiando a comunidades indígenas, quienes logran el acceso geográfico y financiero al servicio de salud.

El MAIS fue implementado en el año 2014 bajo el Ministerio de Salud Pública, quien elaboró los lineamientos operativos para su implementación, y la de la Red Pública Integral de Salud (RPIS). Lo interesante en los lineamientos del MAIS es la condensación, desde sus inicios, de una prestación de servicios de salud que proteja la población étnico cultural diferenciada, lo cual abarca un sistema incluyente, atendiendo los servicios del sistema médico occidental y el sistema ancestral.

La RPIS, que se complementa con el sector privado, va ejerciendo de forma progresiva el Modelo MAIS, haciendo posible la universalización de la salud en Ecuador, lo que permite el acceso a las comunidades y pueblos indígenas de manera efectiva. Además, gracias a la distribución del MAIS en diferentes niveles (nacional, zonal, distrital) se hace posible la construcción de más infraestructura para la atención primaria en salud, incluyendo la estructura de la interculturalidad como base del servicio a la salud.

Para implementar con mayor potencia el MAIS de carácter intercultural para el beneficio de pueblos y comunidades indígenas, se establece el Modelo de Atención Integral en Salud Familiar, Comunitario e Intercultural (MAIS-FCI), herramienta para evaluar una situación determinada, que sirve como diagnóstico para mejorar el Análisis Situacional Integral de Salud (ASIS), encargado de elaborar un trabajo más extenso en cuanto al diálogo social previo, diagnóstico con base en el MAIS-FCI y la implementación en el MAIS, en conjunto con el RPIS para mejorar el acceso a la salud primaria, sin perjuicio de la Seguridad Social en Salud establecida en la Ley de Seguridad Social (2001) desde los artículos 102 hasta el 127, que desarrollan la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) representante de la Seguridad Social en Salud para las personas que trabajan y están obligadas a cotizar en el Sistema.

### III. Perú

Según los informes de la CEPAL (2014), 7 millones de habitantes de la población en Perú son indígenas, lo que demográficamente representa un 24 %.

En la Constitución de Perú (1993), el derecho a la salud se define en su Artículo 7, como el “derecho a la protección de la salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa” (p. 3). En su Artículo 11 establece que “el Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud” (p. 4). En este sentido se ha manifestado el Tribunal Constitucional del Perú en sentencia Exp. 1323-2005-PA/TC expresando que “la conservación del estado de salud en cuanto contenido del derecho constitucional a la salud, comprende a su vez el derecho de acceso y goce de las prestaciones de salud” (párr. 8) y que es deber del Estado garantizarlo.

En el desarrollo normativo se tiene como principal referente la Ley N° 29785 por medio de la cual se implementa el Derecho de Consulta Previa para reconocer el derecho a la salud de los pueblos indígenas; así mismo, el reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-2012-MC, la Ley General de Salud Ley N° 26842 emitida por el Congreso de la República de Perú que habla de la obligación que tiene el Estado de efectuar diversas acciones con el propósito de garantizar el derecho a la salud, la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 y la Ley N° 28791 que modifica la anterior ley de modernización de seguridad social en salud, que establece las directrices del Sistema de Seguridad Social (Normas Legales, 2011).

Es pertinente analizar la situación de los pueblos y comunidades indígenas en este país. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2012) ha realizado estudios recientes en los que resultan evidentes las brechas que tienen los pueblos y las comunidades indígenas, relacionadas en especial con la desnutrición crónica de niños y niñas en la región del Amazonas. La deficiencia en la prestación de servicios de salud es grave, ya que el 51.2 % de las comunidades indígenas carece de establecimientos cercanos, y según el Censo Nacional Agropecuario de 2012 “una de cada dos comunidades nativas no está siendo atendida con estos servicios vitales” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI, 2014, p. 162).

Para agravar la situación de los pueblos y comunidades indígenas, está la discriminación de la cual son víctimas, pues no se habla el mismo lenguaje, se trasgrede las barreras culturales, se atropella sus derechos fundamentales, entre otros actos que empeoran su situación de vulnerabilidad.

Gracias a los lineamientos brindados por el Convenio 169 de la OIT, en el año 2014 se inició una consulta previa, un diálogo concertado entre representantes de pueblos indígenas y el Ministerio de Salud, para abordar el tema de una política sectorial de salud intercultural, cuya intención es garantizar a los pueblos indígenas el acceso a los servicios de salud, preservar y desarrollar los sistemas tradicionales y respetar la interculturalidad desde el campo de la salud, para iniciar el proceso de consulta previa, identificando los pueblos originarios que participarían.

La política sectorial de salud intercultural fue desarrollada en 2011, y dentro de ella se incluye un Plan Operativo del Centro Nacional de Salud Intercultural del Ministerio de



Salud, denominado CENSI, encargado de llevar a cabo la consulta previa con los pueblos que pudieran verse afectados con su desarrollo e implemento; tenía como lineamientos el aseguramiento universal en salud, la pertinencia cultural, la ubicación de establecimientos de salud en lugares donde habitan pueblos indígenas, la articulación del conocimiento occidental con el conocimiento tradicional, entre otros.

Si bien en 2014 se culminó la consulta previa establecida para la Política Sectorial, hasta el día de hoy, aún no se tiene aprobado, por parte del Consejo de Ministros, el Decreto Supremo que ponga en práctica lo dialogado y lo establecido, por lo que aún es incierto el panorama para las comunidades y pueblos indígenas. Por ello, el 18 de Marzo de 2016 el señor Eduardo Ernesto Vega Luna, como Defensor del Pueblo (Encargado), interpone una Demanda de Amparo para hacer efectivo el cumplimiento de lo pactado en el acuerdo, que es obligatorio para ambas partes en el proceso de Consulta Previa.

Dicho sea de paso, se ha avanzado en varios sentidos y por vías de hecho, a la aplicación de ciertas resoluciones ministeriales (RM) (Anexo 3) que ayudan a la consolidación de hecho de interculturalidad en temas de salud, como la N° 598-2005 que aprueba la “atención del parto vertical con adecuación intercultural”, la N° 674-2006 que aprueba “las casas de espera materna, modelo para la implementación”, la N° 278-2008 que habla sobre la “adecuación cultural de la consejería y orientación en salud sexual y reproductiva”, así como la N° 815-2010 que afirma el documento técnico de “Gestión local para la implementación y el funcionamiento de la Casa Materna” y, sin duda alguna, la resolución más importante que reconoce la interculturalidad es la N° 638-2006, Norma Técnica de Salud para la transversalización de los enfoques de derechos humanos, equidad de género e interculturalidad en salud (Defensoría del Pueblo Perú, 2015).

El Ministerio de Salud ha definido la interculturalidad como “la relación respetuosa, simétrica y sin imposiciones que debe existir entre grupos culturalmente distintos, en donde subyace un proceso democrático de diálogo para consensuar” (Defensoría del Pueblo Perú, 2015). Este gran logro se ve imposibilitado de avanzar hacia la concretización de un sistema intercultural propio o de una política sectorial efectiva, debido a la poca voluntad política existente para una salud incluyente.

### **Conclusiones**

La salud intercultural es un campo sensible en la agenda política de los gobernantes de los países latinoamericanos, en especial de Colombia, Perú y Ecuador; paulatinamente se ha logrado avanzar en el tema gracias a la consulta previa, mecanismo implementado por el Convenio 169 de la OIT, así como la ratificación y debida implementación en cada ordenamiento interno.

La interculturalidad representa un reto enorme para la puesta en práctica de políticas públicas, sociales y sectoriales, debido en primer lugar a la implementación de la política, seguida del diálogo por medio del mecanismo de consulta previa, la destinación de fondos para el desarrollo de la política, y además, de la voluntad política real de incluir sus cosmovisiones dentro del campo de la salud occidental.

Los sistemas de seguridad social en salud (a excepción del caso de Ecuador) constituidos luego de las constituciones de 1991 en Colombia y 1993 en Perú, no incluyen rasgos de

interculturalidad ni principios que apoyen y garanticen las prácticas medicinales ancestrales que los pueblos y comunidades indígenas ejercen.

La universalización en el acceso a la salud, como componente básico del derecho fundamental a la salud y la obligación del Estado por promoverla, es un foco de interés que se debe ver con bastante interés. El alcance que tiene la Constitución Política de la República del Ecuador de 2008 incluye una interculturalidad como eje transversal en toda política pública, aunado al esfuerzo económico destinado para el sector salud y su atención primaria a través del MAIS y de las RPIS, unión armónica de política pública que beneficia a los pueblos y comunidades indígenas, que no podría ser sino gracias al principio del *Sumak kawsay*.

Los diálogos en Colombia a través de la Consulta Previa y el respeto por las normas internacionales han llevado al cambio legislativo y el reconocimiento verdadero de los derechos de los pueblos indígenas en el país. Gracias a la creación de la Subcomisión de Salud de la Mesa Permanente de concertación con los pueblos indígenas que orienta el trabajo de diálogo para una verdadera interculturalidad, es posible hoy en día hablar del Sistema Integral de Salud Propia Intercultural SISPI, y pese a que aún no se ha puesto en práctica, es una buena iniciativa que forma parte del diálogo consensuado de los actores a los que involucra la realidad de la salud.

En Perú, los diálogos para el progreso de una salud intercultural se han visto paralizados por la voluntad política del Consejo de Ministros, ente encargado de poner en cumplimiento el compromiso al que se llegó en la consulta previa para implementar una política sectorial de salud intercultural que existe en la teoría pero no en la práctica, mediante un decreto supremo que autorice la ejecución de la política sectorial. Se tiene un ejemplo claro de la consulta previa bien ejecutada y así mismo se cuenta con un claro ejemplo de que la realidad y la necesidad han impulsado a que el Ministerio de Salud (Minsa) expida una serie de resoluciones ministeriales por las cuales va implementando *ex post factum* la interculturalidad en el sistema de salud.

Los sistemas de seguridad social en salud tienden a la universalización y a la ejecución de la característica propia del derecho fundamental a la salud, por lo que se prevé que los Estados velen por el cumplimiento efectivo de contingencias de salud por medio de políticas públicas.

## Referencias

- Asamblea Nacional. Comisión Especializada permanente del derecho a la salud. (s.f.). Proyecto de Ley Orgánica General de Salud (Código Orgánico de Salud). Recuperado de [http://www.bioetica.org.ec/proyecto\\_ley.htm](http://www.bioetica.org.ec/proyecto_ley.htm)
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (CEPAL, 2014). Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37050-pueblos-indigenas-america-latina-avances-ultimo-decenio-retos-pendientes-la>
- Congreso de la República de Colombia. (1991). Ley 21 de 1991 “por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76a. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37032>
- (1993). Ley 100 de 1993 “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>
- (2001). Ley 691 de 2001 “mediante la cual se reglamenta la participación de los Grupos Étnicos en el Sistema General de Seguridad Social en Colombia”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4454>
- (2011). Ley 1454 de 2011 “por la cual se dicta normas orgánicas sobre ordenamiento territorial y se modifica otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43210>
- Congreso de la República de Ecuador. (2001). Ley de Seguridad Social. Quito, Ecuador. Recuperada de [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ecu\\_segu.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf)
- (2006). Ley Orgánica de Salud. Recuperada de [www.paho.org/disasters/index.php?option=com\\_docman](http://www.paho.org/disasters/index.php?option=com_docman)
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (CONPES, 2016). Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/CONPES/Paginas/conpes.aspx>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador. Recuperada de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) 2ª. ed. Bogotá, Colombia: Editorial Legis. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Constitución Política del Perú. (1993). Lima, Perú. Recuperada de <http://portal.jne.gob.pe/informacionlegal/Constitucin%20y%20Leyes1/CONSTITUCION%20POLITICA%20DEL%20PERU.pdf>
- Correa, N. (2011). *Interculturalidad y políticas públicas: una agenda al 2016*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú y Consorcio de Investigación Económica y social (CIES).
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia T-849/14. Recuperada de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-849-14.htm>

- (2014). Sentencia C-313/14. Recuperada de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-313-14.htm>
- (2015). Sentencia T-121/15. Recuperada de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/T-121-15.htm>
- Defensoría del Pueblo. Perú. (2015). Informes y Publicaciones. Recuperado de <http://www.defensoria.gob.pe/informes-publicaciones.php>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (DANE, 2005). La visibilización estadística de los grupos étnicos colombianos. Bogotá, Colombia. Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/visibilidad\\_estadistica\\_etnicos.pdf](http://www.dane.gov.co/files/censo2005/etnia/sys/visibilidad_estadistica_etnicos.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (INEI, 2014). IV Censo Nacional Agropecuario. Lima, Perú. Recuperado de <http://proyectos.inei.gob.pe/web/DocumentosPublicos/ResultadosFinalesIVCENAGRO.pdf>
- Normas Legales. (2011). Lima, Perú. Recuperado de <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Ley%2029785%20Consulta%20Previa%20pdf.pdf>
- Organización de Estados Americanos (OEA). (1988). Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador”. Recuperado de [http://www.cubaencuentro.com/derechos-humanos/instrumentos-internacionales-de-la-oea/protocolo-adicional-a-la-convencion-americana-sobre-derechos-humanos-en-materia-de-derechos-eeconomicos-sociales-y-culturales-protocolo-de-san-salvador/\(page\)/4](http://www.cubaencuentro.com/derechos-humanos/instrumentos-internacionales-de-la-oea/protocolo-adicional-a-la-convencion-americana-sobre-derechos-humanos-en-materia-de-derechos-eeconomicos-sociales-y-culturales-protocolo-de-san-salvador/(page)/4)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1989). C169, Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Ginebra, Suiza. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312314](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314)
- Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2012). Estado de salud y nutrición de los niños menores de 5 años pertenecientes a las poblaciones indígenas y no indígenas de Baugua y Condorcenqui en la Región Amazonas. Recuperado de [http://www.smdpi.com/cida-ops/images/stories/publicaciones/cierre/LIBRO\\_encuestaLB\\_impreso\\_04junio2014.pdf](http://www.smdpi.com/cida-ops/images/stories/publicaciones/cierre/LIBRO_encuestaLB_impreso_04junio2014.pdf)
- Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 1973 “por el cual se crea la Subcomisión de Salud de la Mesa Permanente de Concertación con los Pueblos y Organizaciones indígenas”. Bogotá, Colombia. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%201973%20de%202013.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%201973%20de%202013.pdf)
- (2014). Decreto 1953 “por el cual se crea un régimen especial con el fin de poner en funcionamiento los Territorios Indígenas, respecto de la administración de los sistemas propios de los pueblos indígenas hasta que el Congreso expida la ley de que trata el artículo 329 de la Constitución Política”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/DECRETO%201953%20DEL%2007%20DE%20OCTUBRE%20DE%202014.pdf>
- Tribunal Constitucional Perú. (2005). Sentencia del Tribunal Constitucional. Exp. 1323-2005-PA/TC. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01323-2005-AA.html>



## ANEXOS

Anexo N° 1: Cuadro relativo a pueblos y comunidades indígenas, territorios indígenas y el derecho a la salud en Colombia.

<b>Norma</b>	<b>Año</b>	<b>Importancia</b>	<b>Nacional</b>	<b>Internacional</b>
Declaración Universal de los derechos humanos	1948	Salud como derecho humano universal		X
Convenio 169	1989	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales		X
Constitución Política	1991	Art. 64 C.N. Art. 329 C.N.	X	
Ley 21	1991	Ratifica el Convenio 169 de la OIT	X	
Decreto 1088	1993	Se regula la creación de asociaciones de cabildos y autoridades tradicionales	X	
Ley 100	1993	Crea el Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS	X	
Ley 691	2003	Reglamenta en el ordenamiento interno de los territorios indígenas el derecho a la salud desde la perspectiva de la diversidad étnica y cultural	X	
Decreto 2716	2004	Reglamenta parcialmente la Ley 691 de 2001	X	
Acuerdo 000326	2005	Crea lineamientos para la organización y funcionamiento del régimen subsidiado para la población indígena y el plan obligatorio de salud subsidiado	X	
Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas	2007	Art. 24		X
Decreto 1973	2013	Crea la Subcomisión de Salud de la Mesa Permanente de Concertación con los pueblos indígenas	X	

Decreto 1953	2014	Crea el Régimen especial con el fin de poner en funcionamiento los territorios indígenas respecto de la administración de los sistemas propios de los pueblos indígenas.	X
--------------	------	--	---

#### Anexo N° 2: La revolución ciudadana, un cambio de prioridad: la salud desde 2007

Gastos en Salud			
Año	Millones en USD	% del PIB	Inversión total (Millones USD)
2001	188,6	0.89	
2003	309,9	1.09	1.543 (2003)
2005	422,9	1.15	
2007	610,2	1.34	
2009	1.201,2	2.31	>5.000

Fuente: Información estadística mensual, Banco Central del Ecuador

#### Anexo N° 3: Interculturalidad en Salud en Perú. Avances

Norma	Contenido
R.M. N° 598-2005 (Minsa)	Atención del parto vertical con adecuación intercultural
R.M. N° 638-2006 (Minsa)	Norma técnica de salud para la transversalización de los enfoques de derechos humanos, equidad de género e interculturalidad en salud
R.M. N° 674-2006 (Minsa)	Las Casas de espera materna, modelo para la implementación
R.M. N° 278-2008 (Minsa)	Adecuación cultural de la Consejería y orientación en salud sexual y reproductiva
R.M. N° 815-2010 (Minsa)	Gestión local para la implementación y el funcionamiento de la Casa Materna



**Retos de las relaciones de trabajo y de  
la seguridad social en el Siglo XXI**



# Ponencias

**VII CONGRESO BINACIONAL  
COLOMBO-ECUATORIANO**



# El Futuro del Trabajo en un Mundo Cambiante

## The Future of Work in a Changing World

**Ítalo Benjamín Cardona**

Especialista en Legislación Laboral y Administración del Trabajo  
Oficina de la OIT para los Países Andinos  
Lima, Perú

### Resumen

El futuro del trabajo parece estar condicionado por la permanencia de la informalidad laboral y la presencia de la crisis económica actual, lo cual podría generar un retroceso, incluso en el cumplimiento de los derechos laborales que se ha venido otorgando hasta ahora; de ahí la importancia de seguir consolidando la iniciativa de la OIT que promueve el trabajo decente, no solo como una contribución directa al bienestar de los trabajadores y su familia, sino como la respuesta a la aspiración de desarrollo personal en la vida de todo ser humano. El trabajo, además de ser un instrumento para garantizar la inclusión social y generar riqueza, es un gran integrador social.

Por ello se realiza en esta ponencia un análisis del actual panorama laboral y de la visión del mundo del trabajo desde una visión de futuro, teniendo en cuenta estudios realizados por la OIT, en donde el eje principal continúa siendo la búsqueda y consolidación de las condiciones dignas de trabajo para lograr la paz universal a través de la justicia social. El análisis se centra en la situación laboral de las personas jóvenes, quienes son la principal audiencia del evento organizado por la Universidad Mariana.

**Palabras clave:** Futuro del trabajo, internacionalización, producción, crisis económica global, informalidad laboral, desocupación, evolución, mundo del trabajo, trabajo decente, tecnología, desempleo de jóvenes.

### Abstract

The future of work seems to be conditioned by the permanence of informal labor and the presence of the current economic crisis, creating a setback, even in the compliance of labor rights which have been provided so far; hence the importance of continuing strengthening the initiative of ILO that promotes decent work not only as a direct contribution to the welfare of workers and their families, but as the answer to the desire of personal development of every human being. The work, besides being a tool to ensure social inclusion and generate wealth is a great social integrator.

That is why in this paper an analysis of the current job outlook and vision of the world of work is done from a vision of the future, taking into account studies conducted by ILO, where the main focus remains the search and consolidation of decent working conditions to achieve universal peace through social justice. The analysis focuses on the employment situation of young people, who are the main audience of the event organized by Universidad Mariana.

**Key words:** Future of work, internationalization, production, global economic crisis, informal labor, unemployment, changing, world of work, decent work, technology, youth unemployment.

*El telón de fondo de todas estas cuestiones es la gestión macroeconómica de la economía mundial. En la medida en que esta gestión consiga restablecer un crecimiento sostenido, sólido y equilibrado, se podrá hacer los avances correspondientes en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos, y, en cambio, un estancamiento secular agravaría este problema que ya ha alcanzado proporciones considerables.*

*Guy Ryder (Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2015, p. 13).*

La Memoria del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) presentada en la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2015), precisamente sobre el futuro del trabajo, destacó una preocupación recurrente de la OIT durante la última década: los cambios que se está produciendo en el mundo son a un ritmo tan vertiginoso y de tal magnitud, que están transformando el mundo del trabajo.

### **1. Un mundo cambiante, nuevos retos**

El mundo se encuentra ante un fenómeno de internacionalización de la producción, en el que como resultado de las amplias cadenas de suministros, es difícil identificar un origen único nacional de los productos finales. Esto ha traído consigo perspectivas de desarrollo económico, oportunidades de empleo y, como consecuencia de ello, una migración de personas que están buscando mejores condiciones de vida para sus familias.

Sin embargo, este conjunto de transformaciones no está afectando a la población de una misma manera, produciendo a su vez, una gran incertidumbre respecto de si los cambios nos acercarán o alejarán del objetivo de la justicia social, para lo cual fue creada la OIT “considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social” (OIT, 2010, p. 5). Esta incertidumbre se ve acentuada con el avance de la desigualdad.

Una situación paradójica [es que] los extraordinarios avances de la capacidad de producción de la economía mundial proporcionan actualmente los medios materiales que permitirían eliminar la pobreza y atender las necesidades humanas hasta niveles inéditos, pero los hechos demuestran todo lo contrario. (Ryder, 2015, párr. 10).

Esta incertidumbre también se ha visto fortalecida con los efectos que las crisis económicas globales han tenido en el mundo del trabajo:

En la actualidad, en todo el mundo ya hay algo más de 200 millones de personas desempleadas; 30 millones más que en 2008, y si se tiene en cuenta a las que han abandonado la fuerza de trabajo, se observa un «déficit de empleos» de aproximadamente 62 millones de puestos de trabajo. (Ryder, 2015, párr. 24).

Este panorama poco alentador no es ajeno a Latinoamérica. De acuerdo con el Panorama Laboral de la OIT (2015):

La situación económica de América Latina y el Caribe se está volviendo cada vez más compleja. Las proyecciones de crecimiento se ajustan sistemáticamente a la baja. Según las revisiones más

recientes del Fondo Monetario Internacional (FMI) y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), comisión regional de las Naciones Unidas, la región registrará en 2015 una contracción del -0,3 %. (p. 21).

Asimismo, no es difícil encontrar evidencia de otros retos que el mundo del trabajo debe abordar en este momento: altas tasas de informalidad laboral, formas precarias de contratación, baja tasa de cobertura de la seguridad social, así como la exclusión laboral que sufren importantes grupos de población para tener acceso a un trabajo decente, especialmente los jóvenes, mujeres y migrantes, entre otros, quienes al lograr incorporarse a un empleo, muchas veces sufren situaciones de discriminación:

De acuerdo con los datos más recientes que se dispone, las diferencias salariales de género se mantienen por encima del 20 por ciento, y no hay nada que indique claramente otra cosa, o que se están reduciendo con rapidez. Por otra parte, sigue habiendo una proporción desmesurada de mujeres entre las personas que se dedican a formas atípicas de trabajo y al trabajo familiar no remunerado. (Ryder, 2015, párr. 24).

Para América Latina:

Con información de cobertura nacional -que incluye los ámbitos urbano y rural-, se observa que la tasa de desocupación abierta en América Latina y el Caribe al tercer trimestre de 2015 ascendió a 6,9 %, superior al 6,4 % observado en similar periodo de 2014. Se estima que al finalizar el año 2015 la desocupación terminará con una tasa de 6,7 %, en comparación al 6,2 % observado en 2014. Por lo tanto, habrá alrededor de 1,7 millones de nuevos desocupados en la región<sup>2</sup>. (OIT, 2015, p. 29).

## 2. El reto de la informalidad laboral: un reto que persiste

Hay también, importantes retos sobre la calidad del trabajo. De acuerdo con la OIT, en América Latina y el Caribe hay 127 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, en su mayoría pertenecientes a los grupos de población más vulnerables; esto es, que 47 de cada 100 trabajadores urbanos no gozan de derechos y tampoco tienen acceso a los sistemas públicos de protección social. Al menos en América Latina y El Caribe, la informalidad es la principal barrera para seguir generando inclusión a través del trabajo.

Dicha informalidad, según la OIT (2014) está compuesta por tres componentes:

30,5 % corresponde al empleo informal en el sector informal, representando casi dos tercios del empleo informal no agrícola total. Este sector corresponde mayoritariamente a empleadores y trabajadores por cuenta propia, así como a asalariados de unidades de producción informales no registradas, cuyos problemas más frecuentes son la escasa dotación de capital y la pequeña escala de operaciones, lo que les dificulta alcanzar un adecuado nivel de productividad y volúmenes de producción suficientes. El segundo componente en importancia es el empleo informal en el sector formal, que representó 11,4 % del total de ocupados no agrícolas. En este caso, la causa principal de la informalidad es el incumplimiento del marco normativo, principalmente por desconocimiento de la ley, por incapacidad económica o por debilidad institucional. El tercer componente es el empleo informal en el sector de hogares (en su mayoría, servicio doméstico) que representó 4.9 % del empleo total en 2013. (p. 11).

<sup>2</sup> El subrayado no aparece en la versión original del documento.

Frente a esta situación, la OIT está orientando el diálogo social a nivel global sobre cuatro temas iniciales que pueden dar claves para entender hacia dónde está evolucionando el mundo del trabajo y cuáles son las medidas que se debe adoptar para no perder de vista la consecución de la justicia social.

Porque, tal como se puede ver en la Figura 1, si bien la mayoría de los países de la región presentaron un importante crecimiento de la economía, esto no necesariamente se reflejó en la reducción automática de la informalidad, lo que explica la necesidad del papel que deben desempeñar los Estados, definiendo políticas y orientando acciones que permitan promover el empleo formal. Así, el crecimiento económico es una condición necesaria, pero no suficiente para que el trabajo sea una vía para reducir los niveles de desigualdad de los países de la región.

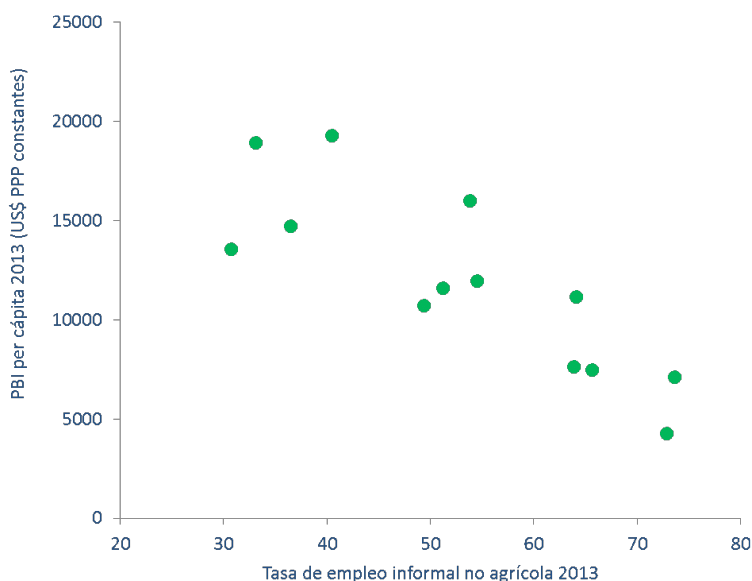


Figura 1. Tasa de empleo informal no agrícola y PBI per cápita.

Fuente: OIT (2014). Panorama laboral temático. Transición de la Informalidad a la Formalidad en América Latina y el Caribe.

### 3. El trabajo y la sociedad

La idea de que “el trabajo es determinante para la consecución de la justicia social se basa en un postulado particular en cuanto al lugar y la función que corresponden al trabajo en la sociedad” (Ryder, 2015, párr. 36). Si cada sociedad da un lugar relevante al trabajo y éste se organiza en función de la persona, se puede esperar como resultado que se esté dando avances en pos de la justicia social. Si tales supuestos no son considerados, el resultado sería hacia el sentido opuesto.



### 3.1. Primer debate: avances tecnológicos y el trabajo.

No se discute la importancia del trabajo para construir sociedades desarrolladas; lo que se viene discutiendo desde hace varios años, y es el primer debate planteado en este documento, es si ese trabajo seguirá siendo desarrollado por personas o si éstas van a ir siendo desplazadas como resultado del desarrollo tecnológico. Al menos hasta el momento, no parece que este segundo escenario esté pasando, aunque tampoco es menos cierto, que sí ha existido un desplazamiento de trabajadores poco calificados, que han perdido sus puestos de trabajo y no encuentran fácilmente posibilidades para su reclasificación y nueva inserción en el trabajo.

En 2015 Andy Haldane, Jefe de Economistas del Banco de Inglaterra, pronosticó que los robots podrían estar acabando con 15 millones de empleos; sin embargo, la probabilidad de que esto pasara dependía del nivel de cualificación requerida para el puesto y la probabilidad de que esa persona tenga que dar respuestas a problemas específicos. Por el contrario, si el puesto de trabajo requiere una baja calificación de competencias o si su labor puede ser considerada como repetitiva, las probabilidades de sustitución son mayores.

Así, los servicios orientados a las ventas, el ocio, el cuidado o el servicio al cliente, son los más susceptibles de ser sustituidos.

De acuerdo con la OIT (2015):

Cabe preguntarse si la revolución tecnológica en curso, anunciada por muchos observadores, que se caracteriza por la utilización de megadatos («*big data*»), impresoras en 3D y robots en los procesos de manufactura, ofrece un potencial tan grande para reemplazar la mano de obra, que rompe por completo con todo lo que la precedió, y sí, a fin de cuentas, no es en realidad un factor que inhibe en lugar de propiciar el trabajo decente. (párr. 57).

Como ejemplo de cuan cerca estamos de ese futuro, solo basta navegar en el internet para leer en detalle la noticia de que a finales del mes de marzo de 2016, la primera tienda atendida exclusivamente por el robot japonés Pepper, el primero fabricado en serie que es capaz de comunicarse e interpretar emociones humanas, abrió sus puertas en Tokio, para poner a prueba las aptitudes comerciales. En la tienda, diez unidades del robot se encargan de atender a los clientes, recomendarles los mejores computadores y resolver sus dudas. Ningún ser humano trabaja en dicha tienda.

### 3.2. Segundo debate: el trabajo no es una mercancía

Un segundo debate alrededor del rol del trabajo en la sociedad, es sí éste debe ser considerado -en la práctica- como una mercancía más dentro del proceso productivo.

Hay que recordar que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adoptó el día diez de mayo de 1944, la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros, y reafirmó el principio de que el trabajo no es una mercancía. Esto tiene una implicación directa en el reconocimiento del

derecho que las personas tienen al mismo y en virtud del mismo, recogido de esa manera en casi todas las Constituciones Políticas de América Latina.

El Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (1991) dice: “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”. Por su parte, el Art. 33 de la Constitución de Ecuador (2008) expresa que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Si bien al parecer no hay un debate normativo al respecto, parece importante poder determinar el impacto que dicho reconocimiento legal tiene en la vida de las personas.

Del mandato de la OIT se infiere que el trabajo debería ser un acto de autorrealización, que entraña una noción de aspiración personal y colectiva. El trabajo debe satisfacer necesidades materiales, pero también debe responder a una aspiración de desarrollo personal y a un deseo instintivo de aportar una contribución que trascienda el propio bienestar o el de la propia familia. (Ryder, OIT, 2015, párr. 42).

Como lo reitera Ryder (2015) Director General de la OIT, en su informe:

El individuo espera que su trabajo tenga sentido y sirva para algo, y espera recibir una compensación material que le permita convertirse en un actor independiente, de pleno derecho y apreciado en su justo valor como miembro de la sociedad. El lugar de trabajo en sí es también el ámbito donde se consolida los procesos de socialización iniciados con la escolarización y donde se forja y cultiva muchas de las relaciones sociales del individuo. Por todas estas razones el futuro del trabajo definirá muchas de las facetas del futuro de nuestras sociedades. (Párr. 43).

No es un tema menor que en América Latina:

La desaceleración comienza a hacer sentir sus efectos sobre los salarios. En la fase de bonanza, los salarios medios de todos los trabajadores asalariados habían crecido de manera significativa. Según el Informe Mundial de Salarios, en 2006 y 2007 se observó tasas de crecimiento de 3,9 % y 2,9 % respectivamente. Incluso en la crisis del 2008-2009, los salarios no cayeron sino que crecieron, aunque a tasas menores al 1 %, recuperándose hasta crecer 2,3 % en 2012. Sin embargo, en 2014 el crecimiento de los salarios medios ha tenido una magnitud muy moderada (0,3 %), cercano al observado en el año de la crisis internacional de 2009 (0,2 %). (OIT, 2015, p. 45).

En tal contexto, hacer un análisis sobre el grado de desarrollo humano que tienen los países puede servir como un indicador para determinar el lugar que se le está dando al trabajo y el rol que desempeña como integrador social y herramienta de inclusión.

De acuerdo con la calificación del Informe de Desarrollo Humano (IDH), Colombia y Ecuador son países de desarrollo humano alto: Ecuador ocupa el puesto 88, mientras que Colombia

se encuentra en el puesto 97. Otros países de la región, con un IDH más alto son Argentina, Chile, Uruguay, Brasil, Panamá, Costa Rica, Venezuela, México, Brasil y Perú (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, 2015).

### **3.3. Tercer debate: la duración del empleo.**

Un tercer debate alrededor del rol del trabajo en la sociedad, tiene que ver con la duración del empleo.

La perspectiva de conservar un mismo empleo durante toda la vida laboral ha quedado obsoleta en el mundo del trabajo actual. Cabe preguntarse en qué medida este arquetipo (si es que alguna vez fue la norma general) será reemplazado por formas de trabajo cada vez más flexibles, a corto plazo y efímeras, en vista de que hay un aumento de la movilidad espacial y funcional de los trabajadores, y qué repercusiones tendría esta evolución para su integración en la sociedad. (Ryder, OIT, 2015, párr. 45)

Esta situación tiene al menos dos implicaciones: la primera de ellas, es que el rompimiento de estas relaciones laborales perdurables tendría un impacto en la fractura de las relaciones humanas dentro de las comunidades locales o, incluso, en la sociedad extendida. Al no tener una expectativa sobre una prolongada duración en un puesto de trabajo, con unas relaciones más o menos duraderas con las demás personas que comparten un espacio común, se pierde el interés por lo que está pasando en la vida de las demás personas y se fomenta el individualismo, como una forma de natural sobrevivencia social.

La segunda implicación, tiene que ver con ese grupo social que se denomina “millennials” y que, al menos teóricamente, se caracteriza por un tipo de comportamiento social y laboral de poco apego a las relaciones prolongadas, comprometidos con la mejora continua de sus competencias y habilidades, con mucha claridad sobre lo que quieren para su propio futuro y con una apuesta decidida por la innovación y el emprendimiento. Son los que nacieron con el desarrollo tecnológico, entre 1981 y 1995, jóvenes entre 20 y 35 años que se hicieron adultos con el cambio de milenio (en plena prosperidad económica antes de la crisis). Se calcula que en Latinoamérica un 30 % de la población pertenece a dicho grupo. Son a la vez poseedores de una mayor conciencia respecto de la necesidad de cuidar el medioambiente, como la única vía para asegurar la sobrevivencia humana como especie.

La sociedad ha cambiado y junto con ella, las relaciones laborales. Ya que el proceso aún no se detiene, cabe entonces pensar si la vía por la que transita ese cambio está orientada al logro de la justicia social o, por el contrario, si va por otros derroteros y se requiere hacer ajustes.

### **4. Más oportunidades de trabajo, sí, pero con trabajo decente**

Casi la totalidad de campañas políticas y planes de gobierno, nacional o local, incluyen la meta de generar cientos o miles de empleos para responder a una necesidad sentida por su población. De acuerdo con el informe de la Corporación Latino barómetro (2015) para el 2013, el problema del desempleo era el más importante para los colombianos y el segundo para los ecuatorianos, en este caso, superado por la seguridad pública<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Para el caso de Ecuador, la misma encuesta revela que la población considera que el país tiene buenas condiciones económicas y que se encontraba en un escenario de mejora.

Y es que ninguno de los dos países está aislado del entorno regional y mundial. Hasta el 2014, América Latina mostraba niveles de crecimiento sostenido, lo que permitió la reducción de la pobreza, del desempleo y el aumento de la formalización laboral. Pero en 2015 hubo noticias distintas en todos los ámbitos y los anuncios de crecimiento pasaron a ser cada vez más modestos, anunciando el advenimiento de una crisis económica un poco distinta, más lenta en sus efectos, pero a su vez, aparentemente más perdurable.

Es en ese nuevo escenario que corresponde hacer una llamada de atención sobre la calidad de los trabajos que están siendo creados por los países de la región. La OIT (2016) no desfallece en su esfuerzo porque estos puedan ser empleos decentes, dado que un trabajo decente...

Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (párr. 1).

Pero también, “la OIT tiene que tratar de alcanzar y de promover el trabajo decente para todos como una necesidad esencial, realizable y urgente y no como un acto de fe” (Ryder, 2015, párr. 52). Esto implica poder aprender de las crisis anteriores sufridas en la región y diseñar respuestas innovadoras que permitan utilizar mejor los instrumentos de políticas públicas existentes, o remplazarlas y complementarlas con nuevos enfoques que permitan responder a los retos, sin negociar el objetivo del pleno empleo, del trabajo decente y la justicia social.

En este contexto, Ryder (OIT, 2015) sugiere:

Abordar el tema más general de las competencias y la formación como componentes esenciales -aunque no la panacea- de una futura agenda de pleno empleo y trabajo decente para todos los países, incluidos los menos desarrollados. En los últimos años se ha puesto de moda términos como «desfase de las competencias» y «empleabilidad», pero estos términos se limitan a señalar un problema muy evidente en lugar de alentar la adopción de medidas apropiadas y eficaces [...]. Sin duda, es necesario invertir en las sofisticadas competencias que requiere la nueva economía del conocimiento, y mejorar la interconexión entre los sistemas educativos y las necesidades de las empresas. El acceso a muchos mercados de trabajo se ve entorpecido por una falta de competencias interpersonales o «*soft skills*» y por comportamientos y actitudes que son el resultado de la exclusión social y de situaciones de desventaja muy arraigadas. (párr. 59).

En estudios recientes la CEPAL (2015) ha hecho hincapié en que:

El desarrollo de capacidades mediante la educación formal constituye uno de los principales ejes de inclusión social para los jóvenes. En estos estudios se indica que más años de escolaridad no solo permiten acceder a mejores oportunidades de inserción laboral, sino que también habilitan a las personas jóvenes para tener una participación más plena en las sociedades democráticas, complejas y globalizadas que enfrentan. Además, la educación es una de las principales herramientas para romper con el círculo de reproducción intergeneracional de la pobreza. (p. 29).

Sin duda, los más interesados en este debate son los jóvenes, quienes deben enfrentar un mercado de trabajo que no está generando el número de oportunidades necesarias y que, a



su vez, requiere cada vez más de competencias diversas y cambiantes. Encontrar un empleo decente en tiempo de crisis se hace más complejo y distante, pero, tal como lo ha sostenido reiteradamente la OIT, esto no es imposible. Sin embargo, tampoco se puede afirmar que sea sencillo; dependerá de la capacidad de las lecciones que se pueda aprender de las dificultades recientes y de las medidas novedosas que puedan ser asumidas para enfrentar los retos presentes y futuros.

Para el caso de América Latina, de acuerdo con el panorama laboral de la OIT para 2015:

Reflejando el efecto paulatino del aumento de la cobertura de la educación secundaria y superior, el número de ocupados con menos de 7 años de educación ha bajado también en términos absolutos, disminuyendo en más de 10 millones de personas en el conjunto de los países considerados entre 2005 y 2014. El número de ocupados con educación secundaria aumentó en más de 27 millones y con educación superior, en más de 18 millones. (p. 37).

Sin embargo, tal como lo señala el estudio de la CEPAL (2015), este incremento de cobertura de la educación secundaria es lento e insuficiente, lo que provoca que la inclusión en el mercado laboral sea a puestos de trabajo con baja demanda de calificación, poca productividad y, como consecuencia, ingresos muy cercanos al mínimo vital establecido por la ley.

No obstante, el desafío educacional de la región no se agota en el logro educativo medido en los años de escolaridad alcanzados. Reiteradamente se ha anotado las limitaciones en la calidad de la educación y su capacidad para desarrollar las competencias básicas requeridas. Esta línea de análisis se refleja en los resultados de pruebas internacionales tales como la prueba PISA<sup>4</sup> (por sus siglas en inglés, *Programme for International Student Assessment*) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En las tres competencias consideradas (matemáticas, lectura y ciencias), el puntaje promedio de los países asiáticos supera en más de un 20 % superior al de los países de América Latina y el Caribe (CEPAL y OIT, 2012).

Y esto es un nuevo reto con el que tienen que enfrentarse los jóvenes que están buscando ingresar al mercado de trabajo, teniendo en cuenta que:

Cada vez son mayores las posibilidades de que los trabajadores estén empleados en ocupaciones que subutilizan sus competencias (trabajadores sobrecalificados) o en ocupaciones para las que suelen exigirse competencias que no poseen (trabajadores subcalificados). En ambos casos, el desajuste de las competencias afecta a la satisfacción laboral y a los salarios de los trabajadores, así como a la productividad de las empresas. También puede provocar una mayor rotación de personal. Y, sobre todo, el desajuste de las competencias impide que los países aprovechen todo el potencial de su fuerza de trabajo, y limita el crecimiento de la productividad. (OIT, 2013, p. 25).

## 5. La organización del trabajo y la producción

Como se ha mencionado, la creciente mundialización de la economía, los cambios tecnológicos y los cada vez más altos niveles de formación técnica de un número considerable de población joven, desarrollados en un contexto de crisis económicas y sociales en el mundo, ha impactado en la forma de cómo se organiza el trabajo.

<sup>4</sup> Para el caso de Colombia, de acuerdo con los resultados de las pruebas PISA practicadas en el 2014, los estudiantes alcanzaron 379 puntos, frente a 603 obtenidos por los estudiantes en Shangai. Los alumnos de Flandes (Bélgica), lograron 541 puntos; Estonia (529), Australia (526), Nueva Zelanda (520), República Checa (513), Polonia (510) y Letonia (501).

Tal como la OIT (2015) ha expresado, aunque los Estados siguen siendo un empleador importante en los países, es el sector privado de la economía el que genera más número de empleo y en donde es más fácil percatarse de los cambios que se está dando en la organización del trabajo. Pero además, esto también ha cambiado la manera real en la que funcionan las empresas, más allá de la distinción tradicional desde grandes hasta micro empresas, situación ampliamente descrita por Ryder (OIT, 2015) cuando menciona que:

En la actualidad, la relación de trabajo, cuando existe, se está apartando cada vez más del modelo tradicional de un trabajo a tiempo completo de duración indefinida, y reviste formas «atípicas» que incluyen el trabajo a tiempo parcial, los contratos flexibles y de duración determinada. Aparte de esto, también hay empresas que ya no contratan directamente a la totalidad de su fuerza de trabajo o a una gran parte de ella, y generalmente recurren a procesos de subcontratación, externalización, tercerización, y a cadenas de suministro, que están adquiriendo dimensiones mundiales. Estas modalidades se han llevado bastante más lejos con los modelos empresariales que han surgido en los últimos años y que, por medio de herramientas en línea, permiten conectar a entidades individuales que solicitan bienes y servicios con los proveedores, en el marco de una relación comercial efímera que sólo dura hasta el momento de la entrega del producto o de la prestación del servicio. (párr. 66).

Se está pues, frente a un momento importante de diversificación de la relación laboral que eventualmente puede llegar a generar importantes cambios normativos, como han hecho algunos países de la región, con el objeto de facilitar el acceso de los jóvenes al mundo del trabajo, utilizando subsidios estatales para el pago de los salarios o reduciendo los beneficios sociales asociados al trabajo.

Esto último implica, tal como lo afirma el estudio de la CEPAL (2015), que:

La calidad del empleo entre jóvenes y adultos es diferente, ya que la mayor parte de la población joven tiene empleos precarios. Una manifestación de esta situación es el nivel de protección laboral, medida a través de la población joven asalariada afiliada a la seguridad social. La población joven, especialmente la de menos de 20 años, tiene un nivel de protección laboral sustantivamente menor que la población adulta: mientras que el 27,5 % de los jóvenes asalariados de 15 a 19 años están afiliados a la seguridad social, en los adultos este porcentaje ronda el 70 %. (p. 48).

Dado que las empresas, qué duda cabe, han sido creadas para generar beneficios económicos, es natural que los cambios que impulsen estén orientados a responder a sus propias necesidades e intereses. Sin embargo, también es cierto, como se ha comprobado de manera reiterada, que generar un clima adecuado de relaciones laborales al interior de la empresa, así como contar con trabajadores motivados a quienes se les respeta sus derechos y se les permite participar en la mejora de sus propias unidades productivas, incluyendo a través de la negociación colectiva, tiene efectos positivos en la productividad de la misma empresa, lo que redundará en una mejora de los beneficios que se obtenga.

Otro tema importante que está siendo consecuencia de los cambios tecnológicos que se está llevando a cabo, es el surgimiento de modalidades innovadoras, como el teletrabajo. Y es que

Las tecnologías de la información y la comunicación, que también aumentan las posibilidades de trabajar a distancia, permiten conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares, estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal, lo cual podría

beneficiar principalmente a las mujeres. Ello, también en este caso, genera tanto preocupación como esperanzas; la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos. (Ryder, OIT, 2015, párr. 70).

En el caso de Colombia, el Congreso de la República aprobó la Ley 1221 de 2008, por la cual se establece normas para promover y regular el teletrabajo. La ley sostiene que el teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse su presencia física en un sitio específico de trabajo (Art. 2). Luego, dicha ley desarrolla las iniciativas para promover su establecimiento y establece que debe reconocerse y garantizarse los derechos sindicales y de seguridad social a los trabajadores.

Estos cambios que se está generando en la forma de organización del trabajo, muchos de ellos objeto de críticas por parte de las organizaciones de trabajadores y sobre los que todavía existe un debate a nivel nacional e internacional, presentan también un reto muy especial para los Estados, quienes tienen que adecuar la forma en la que organizan las reglas de gobernanza del mundo del trabajo y fortalecer las instituciones responsables de asegurar el cumplimiento de las mismas.

## **6. La gobernanza del trabajo**

La gobernanza del trabajo está compuesta por ese conjunto de normas, instituciones y principios jurídicos, que aseguran la existencia de una regulación normativa del mercado de trabajo, respetando los contenidos de las Normas Internacionales del Trabajo, favoreciendo las condiciones para promover el empleo, promoviendo el diálogo social y garantizando el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

Como se sabe, la Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, bajo el considerando de que “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social” (Preámbulo de la Constitución de la OIT), con el objeto de promover un cambio en las condiciones de trabajo que permitieran cumplir con el cometido expresado. Para ello, una de las funciones más importantes asignadas a la OIT fue la aprobación de Normas Internacionales del Trabajo, que establecieran las condiciones mínimas que debiesen ser cumplidas en el trabajo en todas las naciones.

Y es que:

La promoción constante del trabajo decente requiere crear potencial e instituciones nacionales capaces de promover el empleo, amén de fortalecer los sistemas nacionales, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, en particular mediante la inspección del trabajo y consultas tripartitas. (OIT, 2009, p. 1).

Al respecto:

Hay varias cuestiones fundamentales relacionadas con la reglamentación internacional del mercado de trabajo, por ejemplo, si debe ser muy detallada, la naturaleza de esta reglamentación

y su contenido, y con la manera de aumentar su eficacia, que constituyen el marco contextual de la labor que tenemos por delante, y se podrían abordar con el mecanismo de examen de las normas. Por un lado, en los últimos decenios ha habido una tendencia a la desreglamentación en muchos países — y no se puede pasar por alto el gran número de trabajadores de la economía informal que quedan por completo fuera del ámbito de gobernanza, pero por otro lado, se reconoce cada vez más que las normas del trabajo son un componente clave de los procesos de integración regionales y subregionales y de un creciente número de acuerdos comerciales de distintos niveles. (Ryder, OIT, 2015, párr. 79).

### **Conclusión**

Un punto que está ganando importancia en el debate sobre el futuro del trabajo, es la importancia de revalidar el diálogo social como herramienta para el logro de acuerdos y la construcción de un escenario de relaciones laborales de beneficio mutuo para empresarios y trabajadores. Si bien existe un cuestionamiento sobre las formas del diálogo y sus resultados, existen suficientes experiencias en los países de la región y en el mundo, que permiten afirmar que el diálogo social no es solo posible, sino que también es necesario, sobre todo en este momento de transición.

Para ello también es necesario avanzar en el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, de modo que éstas sean representativas e independientes, y que cuenten con las herramientas necesarias para contribuir, junto a los Estados, con el objetivo de avanzar hacia la justicia social a través del trabajo, cuyo futuro está todavía por construirse.



## Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2015). Juventud: realidades y retos para un desarrollo con Igualdad. Recuperado de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38978/S1500718\\_es.pdf;jsessionid=686E73D28B878084F03CAA7B17A7C90E?sequence=4](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38978/S1500718_es.pdf;jsessionid=686E73D28B878084F03CAA7B17A7C90E?sequence=4)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL y Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2012). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_192571.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_192571.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador. Recuperada de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) 2ª. Ed. Legis.
- Corporación Latinobarómetro. (2015). Latinobarómetro, Opinión pública latinoamericana. Recuperado de <http://www.latinobarometro.org/lat.jsp>
- Oficina Internacional del Trabajo, OIT. (2009). Plan de Acción (2010-2016) para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los Convenios de Gobernanza. Ginebra, Suiza. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_156441.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_156441.pdf)
- (2010). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados. Ginebra, Suiza. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>
- (2015). Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión. Informe I. Memoria del Director General de la OIT. Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370408.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil. Una generación en peligro*. Ginebra, Suiza: OIT.
- (2014). Panorama laboral Temático 1. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Lima, Perú. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_315054.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_315054.pdf)
- (2015). *Panorama Laboral para América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: OIT.
- (2016). Trabajo decente. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2015). Informe sobre Desarrollo Humano 2015, Trabajo al servicio del Desarrollo Humano. Recuperado de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_overview\\_-\\_es.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf)



## Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI

## Fuero de Salud

# Una Protección al Trabajador en Situación de Discapacidad Jurisdiction of Health, Worker with Disabilities Protection

**Claudia Cecilia Toro Ramírez**

Abogada; Especialista en Derecho Administrativo; Especialista en Derecho Laboral; Diplomada en Seguridad Social; Diplomada en Docencia Universitaria; Diplomada en Formación para garantizar acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia. Empleada Pública, Rama Judicial - Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto; Magistrada Sala Laboral. Correo electrónico: claucetra1106@gmail.com

### Resumen

El presente escrito aborda el tema del fuero de salud consagrado en la Ley 361 de 1997, en concordancia con el artículo 47 de la Constitución Política de Colombia y demás normas que protegen al trabajador en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales económicos, sociales y culturales, y que propenden por la eliminación de la discriminación, haciendo alusión a cánones internacionales y a la posición jurisprudencial que al respecto han emitido la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, además de las obligaciones y compromisos de quienes participan en las relaciones de trabajo, no solo como trabajador y empleador, sino también las entidades encargadas de proporcionar la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación del trabajador en condición de discapacidad.

**Palabras clave:** trabajador en debilidad manifiesta.

### Abstract

This paper addresses the issue of jurisdiction of health enshrined in Law 361 of 1997, in accordance with Article 47 of the Constitution of Colombia and other regulations that protect workers with disabilities in their fundamental economic, social and cultural rights, which tend for the elimination of discrimination, referring to international canons and jurisprudential position that on the matter the Constitutional Court and Supreme Court Labour Court of Cassation have issued, in addition to the obligations and commitments of those involved in labor relations, not only as worker and employer, but also the entities responsible for providing promotion, prevention, treatment and rehabilitation of disabled worker status.

**Key Words:** worker in manifest weakness.

## Introducción

Atendiendo la situación de marginamiento en que se ha visto involucrada la población colombiana en situación de discapacidad física, mental o con limitaciones sensoriales, en nuestro país se empezó a contemplar la concepción legal del fuero de salud, el cual claramente busca evitar la discriminación del trabajador o trabajadora en condición de discapacidad, objetivo que desde luego encuentra asiento en la Constitución Política de 1991 y que ha sido protegido por los jueces de la República en su función constitucional.

## Desarrollo

Para desarrollar esta ponencia se recurre a las fuentes primigenias del fuero de salud y a las posiciones jurisprudenciales sobre la materia, que con posterioridad a la expedición de la Constitución de 1991, han buscado la protección del trabajador en situación de discapacidad.

El fuero de salud es una garantía o privilegio de origen constitucional que suele definirse como la estabilidad laboral reforzada de la cual gozan ciertos trabajadores en situación de discapacidad o que han sufrido una pérdida de capacidad laboral, que por su situación especial los hace merecedores de un trato diferente, no discriminatorio, para no ser despedidos en razón a su condición, es decir, erigiéndose como una prerrogativa de permanecer en el empleo y de gozar de cierta seguridad de continuidad, mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-548 del 22 de julio de 2015, con ponencia de la señora Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, estableció que palabras como ‘minusválido’, ‘población minusválida’, ‘discapacitados’, ‘personas limitadas’, ‘disminuidas’, entre otras, no deben ser usadas en nuestra legislación. Esto, reconociendo la relevancia que tiene el uso del lenguaje en la inclusión de las personas en situación de discapacidad física, psíquica o mental, encontrando además que la utilización inadecuada de dichos términos puede ser entendida o utilizada con fines discriminatorios.

Si bien en el lenguaje jurídico se ha utilizado términos como ‘trabajador limitado’, ‘impedido’, ‘incapacitado’, ‘inválido’, ‘discapacitado’ e, incluso, el de ‘enfermo’, para referirse a personas con enfermedades no incapacitantes como es el caso del VIH, estos y otros términos segregacionistas que proliferaban en varias disposiciones de la legislación colombiana fueron superados por la jurisprudencia constitucional, al punto de disponer su reemplazo por expresiones como ‘personas en situación de discapacidad física, psíquica o mental’ o ‘persona con discapacidad auditiva’, entre otras.

Esa decisión obligó al Legislativo a modificar desde el nombre de la Ley 361 de 1997, que se había titulado como dirigida a personas con limitaciones, y en reemplazo, el Congreso rotuló la norma como aquella “por la cual se establece mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad”.

Efectuada dicha precisión, nos adentramos a un análisis del fuero de salud, que está dirigido precisamente a proteger a los trabajadores en situación de discapacidad.



De acuerdo con la Corte Constitucional, una de las características más relevantes del Estado Social de Derecho es la defensa de quienes por su condición de debilidad e indefensión pueden verse discriminados o afectados por acciones del Estado o de particulares; por ello las personas en situación de discapacidad son consideradas sumamente vulnerables y por tanto sujetos de especial protección.

## 1. Marco Constitucional y Legal

La Constitución Política de Colombia (1991) consagró en su Artículo 47 la protección a las personas en estado de discapacidad, erigiendo a su favor la previsión, rehabilitación e integración. Pero no solo esta norma Supra legal se aplica en el marco de las relaciones laborales, sino que con ella concurren igualmente los artículos 11, 13, 29 y 54 de nuestra Carta Política, referentes a los derechos a la vida, igualdad, debido proceso y la obligación del Estado de garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

La Ley 361 de 1997 “por la cual se establece mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dicta otras disposiciones”, llamada “Ley Clopatofsky”, en su Artículo 1º hace alusión a los Artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución de 1991, en tanto reconocen la dignidad propia a las personas en situación de discapacidad en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y total integración social, además de la asistencia y protección necesarias, lo que supone que el espíritu de dicha ley, es la eliminación de la discriminación.

Esta norma, en su Artículo 26 determina:

En ningún caso, la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.<sup>5</sup>

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo (2016) y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Aparte subrayado del inciso 1o. del texto original declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-531-00 de 5 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis.

<sup>6</sup> Inciso 2o. declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 5 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis, “bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (Art. 2 y 13 C.P.), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (Art. 47 y 54 C.P.), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato’.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo en sus Artículos 10 y 21, que consagran los principios de igualdad de los trabajadores y trabajadoras y favorabilidad, permiten que las relaciones obrero patronales sean más justas en un Estado Social de Derecho.

En materia de empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su 69ª reunión, aprobó el Convenio 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, ratificado por el Congreso Nacional mediante la Ley 82 de 1988, por lo que actualmente hace parte de nuestra legislación interna y es marco de referencia para la interpretación de los derechos fundamentales de las personas cobijadas en ella, tal como lo permite el Artículo 93 Superior. El Decreto reglamentario 2177 de 1989 que desarrolló la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159, obliga a los empleadores públicos o privados a reintegrar al trabajador en condición de discapacidad en el cargo que ocupaba antes de producirse la invalidez, en el evento en que recupere su capacidad laboral, o a reubicarlo en otro cargo armónico con el tipo de la limitación, cuando la incapacidad le imposibilite el cumplimiento de las funciones que ejercía, o si las mismas generan un riesgo para su integridad física o mental.

En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se define nuevamente los fines y objetivos de la Organización, dentro de los cuales se encuentra, que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades (Declaración de Filadelfia. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo – 10/5/44).

El Decreto 1295 de 1994 determinó la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Por su parte, el Decreto 1543 de 1997 reglamentó el manejo de la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), el Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y las otras Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS).

El Decreto 2463 de 2001 en su Art. 7 consagra los grados de severidad de la limitación, al establecer:

En los términos del artículo 5o. de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15 % y el 25 % de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25 % pero inferior al 50 % de pérdida de la capacidad laboral, y limitación profunda cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50 %.

La Ley 776 de 2002, por la cual se dicta normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, estableció la prestación de servicios asistenciales y prestaciones económicas en favor de los trabajadores que sufran un accidente o enfermedad de tipo profesional, o como consecuencia de que ellos se incapaciten, invaliden o fallezcan.

La Ley 982 de 2005 estableció normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas, contemplando un programa especial de promoción y protección laboral para personas en situación de discapacidad visual y auditiva, consagrando que en caso de concursos para el ingreso al servicio público, éstas serán admitidas en igualdad de condiciones, siempre y cuando el estado de discapacidad no resulte incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada en Colombia mediante la Ley 1346 del 31 de julio de 2009, que fue el punto de partida para la evolución de dos arquetipos en torno a la discapacidad; i) Que no debe ser entendida como una enfermedad y ii) Que incluye mucho más que un tratamiento médico de habilitación y rehabilitación.

Recientemente, el Gobierno Nacional promulgó la Ley 1752 de 2015 por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, agregando al Código Penal los Artículos 134A y 134B, para sancionar penalmente la discriminación y hostigamiento, entre otras, contra las personas en situación de discapacidad, circunstancia que perfectamente puede presentarse en el campo de las relaciones laborales.

## **2. Posición Jurisprudencial**

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 supone dos aristas; i) una positiva, que consiste en la prohibición de que el estado de discapacidad se erija en obstáculo para acceder al mercado laboral y, ii) una arista negativa, en tanto prohíbe el despido o terminación del contrato de trabajo de una persona en estado de discapacidad, en razón a dicho estado (Sentencia T-504).

Así las cosas y conforme al contexto jurisprudencial, no es factible la terminación del contrato de trabajo de manera general sin importar su causa, y es por ello que el Ministerio puede avalar la finalización del vínculo laboral cuando la misma no tenga como fuente la condición de salud del(a) colaborador(a), sino una razón objetiva distinta que no admita espacio alguno a la discriminación; es decir, que el/la trabajador(a), se encuentre inmiscuido(a) en una justa causa para poner fin a la relación laboral (Art. 62 Código Sustantivo del Trabajo, 2016).

Tanto la Corte Constitucional como los jueces de la República, en su labor constitucional, han proferido significativas providencias a través de las cuales desarrollan el tema de las personas en situación de discapacidad de manera general y, particularmente, para el caso de la protección especial que las cobija respecto a las relaciones laborales. En lo atinente a éstas, vale decir, a las relaciones de trabajo, el fuero de salud se predica del trabajador o trabajadora que padece una situación de discapacidad sea física o sensorial y por ello es sujeto de especial protección.

Aun cuando el punto de partida del fuero de salud aparentemente fue la Ley 361, lo cierto es que su fuente es de origen constitucional; por tanto, la protección no se puede

circunscribir únicamente respecto del trabajador en situación de discapacidad, dándole un alcance constitucional al reintegro creado legalmente con la Ley Clopatofsky, siendo la constitucionalización del fuero de salud, una realidad que hizo que la Constitución de 1991 se convirtiera en la fuente directa de la protección, con base en el principio de solidaridad contemplado en los Artículos 1 y 95 Constitucionales, estableciendo como fuentes directas del fuero de salud los derechos fundamentales a la vida, dignidad, igualdad y trabajo (Sentencias T-018/13, T-241/12 y T-988/12).

### **3. Manifestaciones del fuero de salud en las relaciones de trabajo**

El fuero de salud en los contratos laborales se aplica en las distintas etapas de la relación de trabajo (iniciación, ejecución y terminación), manifestándose así:

**3.1. En la etapa de iniciación:** la no discriminación en los procesos de selección, que constituyen las garantías y restricciones respecto del ingreso del trabajador en situación de discapacidad al mercado laboral, consagrados en el Art. 47 de la Constitución, Decretos 2177 de 1989, 1543 de 1997, Leyes 361 de 1997 y 982 de 2005, Resolución 2347 de 2007 del Ministerio de la Protección Social y los pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional en las sentencias SU-256/96, T-1219 de 2005 y C-824 de 2011, entre otros.

En la Sentencia SU-256 del 30 de mayo de 1996, la Corte Constitucional con ponencia del entonces Magistrado doctor Vladimiro Naranjo Mesa, abordó el tema del derecho al trabajo, seguridad social, igualdad y dignidad de los portadores asintomáticos del virus del VIH, indicando que no se puede exigir pruebas para determinar la infección por VIH para acceder o permanecer en un trabajo, estableciendo que los trabajadores no se encuentran obligados a informar a los empleadores su condición de infectados de VIH, circunstancia que posteriormente consagró el Decreto 1543 de 1997, e igualmente se encuentra consagrado en la Ley 361 de 1997, norma que determina que en ningún caso se podrá condicionar o restringir el acceso a un trabajo a una persona, argumentando su situación de discapacidad física, sensorial o mental, salvo que ella sea sin duda incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar.

Para la Corte Constitucional, la solicitud de información sobre determinadas enfermedades es legítima, cuando se demuestre de manera clara que aquella cuestión sobre la cual se solicita información específica es incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así, el examen médico debe ser consistente con las necesidades de la profesión u oficio que habrá de ejercer el trabajador, tal como fue esgrimido en la Sentencia T-1219 de 2005.

**3.2. Etapa de ejecución.** Deber del empleador de reubicar al trabajador en caso de situaciones de salud sobrevinientes. En la ejecución del contrato de trabajo, el trabajador puede presentar alguna causa de afectación de su salud y es allí cuando el fuero de salud adquiere relevancia, traducándose para el trabajador en el derecho a laborar en el cargo para el cual fue contratado, con algunas restricciones médicas, o una reubicación laboral, evento en el cual el empleador tiene la obligación de capacitarlo en las actividades que le resulten extrañas (Sentencias T-62/07, T-283/05, T-1040/01, T-434/08, entre otras).



**3.3. Etapa de terminación.** La terminación del contrato de trabajo, normalmente se puede dar por justa causa imputable a cualquiera de las partes de la relación laboral, por decisión unilateral o por la ocurrencia de las llamadas causas legales contempladas en el Art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo (2016).

Frente a la terminación del contrato de trabajo, la Ley 361 de 1997 en su Art. 26 consagra la obligación del empleador de solicitar autorización al ministerio del ramo. En este orden de ideas, la función del Ministerio consiste inicialmente en validar que el contrato no está finalizando en razón a la situación de discapacidad del trabajador, evento en el cual el permiso siempre debe ser condición esencial para la validez de la terminación, siendo importante señalar que en los eventos en que la terminación proviene de la voluntad del trabajador, esto es por renuncia o mutuo acuerdo, no tiene sentido pensar en la necesidad de solicitar permiso. Igualmente, el Ministerio debe avalar la terminación del contrato de trabajo, cuando ésta se da por la condición de discapacidad del trabajador, siempre y cuando la reubicación resulte imposible.

El fuero de salud en la etapa de terminación de la relación laboral ha sido denominado como estabilidad laboral reforzada. La Sentencia T-062 de 2007 resume detalladamente los aspectos más importantes relativos a la reubicación laboral, matizando las garantías y obligaciones de acuerdo con el tipo de incapacidad: i) En caso de Incapacidad temporal, una vez ésta termine y el trabajador recupere su capacidad laboral, el empleador debe reubicar al trabajador en el mismo cargo que tenía o a uno de igual categoría. ii) Cuando la Incapacidad es permanente parcial, el trabajador tiene derecho al pago de indemnización a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales, como medio para resarcir la pérdida de la capacidad laboral y, como el trabajador conserva más del 50 % de su capacidad laboral, debe ser reubicado en el cargo que realizaba ,y de no ser posible dada su condición de discapacidad, en un cargo acorde con sus capacidades, siendo obligación del empleador capacitarlo para realizar las funciones propias del nuevo cargo.

En este sentido, la Corte Constitucional ha reiterado que el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones, pues para salvaguardar este derecho es necesario: i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados y, ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.

Con relación a la renovación en contratos a término fijo, la Corte Constitucional ha manifestado que, tratándose de trabajadores en situación de discapacidad, el contrato debe prorrogarse “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones; a éste se le deberá garantizar su renovación” (Sentencia T-826 del 21 de octubre de 1999 Magistrado Ponente (M.P.) José Gregorio Hernández Galindo). Según esto, no basta con demostrar el cumplimiento del término pactado, sino que además se presenta la extinción del objeto del contrato, debiendo el empleador acreditar las razones que legitiman su decisión.

Finalmente, en la sentencia T-040 del 9 de febrero de 2016, la Corte Constitucional, con ponencia del señor Magistrado Alejandro Linares Cantillo, analizó el tema de los derechos

fundamentales al mínimo vital, trabajo, seguridad social, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, ante la no prórroga de un contrato de prestación de servicios, desconociendo su condición de debilidad manifiesta por el estado de salud del accionante y sin autorización de la autoridad competente, reiterando lo manifestado al respecto en las sentencias T-490 de 2010 y T-292 de 2011 y en consecuencia, concedió el amparo pretendido por el accionante.

La posición de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia respecto a la estabilidad laboral reforzada de que trata el Art. 26 de la Ley 361 de 1997 ha sido reiterada en el sentido de que no opera para todos los casos en que se halle comprometida la salud o la integridad física del trabajador, sino que dicho amparo procede de manera exclusiva para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo, advirtiendo que por tratarse de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma (Sentencia SL14134-2015 - Radicación No 53083 del 14 de octubre de 2015. M.P. Doctor Rigoberto Echeverry Bueno).

Esta misma Corporación, en sentencia del 7 de febrero de 2006 Radicación 25130, con ponencia del doctor Gustavo José Gnecco Mendoza argumentó: i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección de la Ley 361 de 1997. ii) Ser despedido luego de 180 días de incapacidad permanente de conformidad con el literal A-15 del artículo 7º del D. 2351 de 1965, no es prueba para determinar que el trabajador se encontraba discapacitado; y iii) El actor debe probar que se encontraba inválido con una prueba científica, dictamen pericial.

En sentencia del 25 de marzo de 2009, Rad. 35.606. M.P. Isaura Vargas Díaz, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indica que para que proceda la protección se requiere:

I) Que el empleador conozca el estado de salud; y ii) Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa, lo cual implica que no hay protección si el empleado no ha sido calificado a la fecha del despido, sin perjuicio de que en calificación ulterior arroje una pérdida de capacidad laboral mayor a 25 %.

Lo anterior significa que mientras la Corte Constitucional predica el fuero de salud en atención a cualquier tipo de debilidad del trabajador en situación de discapacidad, la posición de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia determina que para que pueda haber protección, debe existir una debilidad debidamente calificada por el organismo competente, lo cual implica que el contrato de trabajo queda supeditado a las reglas generales de la estabilidad laboral y por lo tanto, expuesto al riesgo de terminación del vínculo al que se encuentra un trabajador con condiciones físicas óptimas.

#### **4. Derechos del trabajador en condición de discapacidad**

El trabajador en situación de discapacidad, como se ha venido exponiendo, goza de especial protección en razón a su condición y en aras de evitar la discriminación de que puede ser objeto. En tal razón, de conformidad con la normatividad vigente, quienes se encuentran en situación de discapacidad tienen derecho a:

I) Readaptación laboral; en tal sentido el empleador debe disponer la reubicación en labores acordes con su estado de salud, lo cual apunta a la posibilidad de la conservación del empleo y de progresar en el mismo, cuando la capacidad de trabajo queda sustancialmente restringida o limitada a causa de un accidente o de una enfermedad, sea cual sea su origen. La readaptación se funda en la filosofía del Estado Social de Derecho que defiende la realización de la justicia material, que se efectiviza en realizar concreta y prácticamente el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia con el fin de proteger a las personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta.

II) Deber de trato preferente a las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral. Cuando se presente un proceso de reestructuración administrativa que implique supresión de cargos, la administración pública está obligada a adoptar medidas de diferenciación positiva a favor del servidor público en situación de discapacidad y que resulte afectado con la supresión del cargo del que es titular. La omisión en este sentido, puede constituir una violación del principio de igualdad.

III) Derecho a la estabilidad laboral reforzada en caso de despido sin justa causa del trabajador en situación de discapacidad. Éste es tal vez el elemento prioritario de protección, que constituye un derecho constitucional, que busca garantizar la permanencia en el empleo de las personas en situación de discapacidad como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. El requerimiento de la autorización de la Oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente. Por otra parte, el pago de una indemnización tarifada a cargo del empleador que efectuó el despido, busca reparar el daño causado al trabajador, lo cual no significa que todo trabajador en situación de discapacidad sea inamovible.

IV) Derecho de las personas en situación de discapacidad a ser reintegradas a su trabajo cuando desaparece la causa de invalidez. Cuando al pensionado por invalidez se le extingue su pensión en virtud del dictamen médico que determina la desaparición de la situación de discapacidad, el empleador debe disponer su reinstalación en el medio laboral del que había salido a causa de la invalidez.

## **5. Situaciones generadoras del fuero de salud**

De acuerdo con los alcances dados por la Corte Constitucional, para dar aplicación al fuero de salud, existe “debilidad manifiesta” en los siguientes casos: i) Incapacidad temporal del trabajador o trabajadora, cuando se presenta una orden médica de reubicación laboral o restricciones médicas laborales; ii) Cuando el trabajador o trabajadora en situación de discapacidad se encuentra en proceso para la calificación de su estado de invalidez. iii) Cuando el trabajador o trabajadora ha sido calificado como inválido(a) en casos de incapacidad permanente parcial; esto es, cuando la pérdida de capacidad laboral es inferior al 50 %. iv) Cuando el trabajador o trabajadora se encuentra diagnosticado con una enfermedad catastrófica a las que no aplica ninguna de las anteriores situaciones (VIH, Cáncer). v)

Cuando el trabajador fue diagnosticado con una enfermedad manifiesta y se encuentra en tratamiento médico.

Para la Corte Constitucional, hay lugar al reintegro por vía de acción de tutela cuando el accionante pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de tal situación y, se halle demostrado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador (Sentencia T-603 del 31 de agosto de 2009. M.P. Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

## **6. Obligaciones recíprocas en el fuero de salud**

**6.1. Obligaciones del trabajador en situación de discapacidad.** a.) Procurar el cuidado integral de su salud; b.) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; c.) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores; d.) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa; e.) Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.

### **6.2. Obligaciones de las Entidades del Sistema de Seguridad Social Integral.**

**6.2.1. Entidades Prestadoras de Salud (E.P.S.).** De conformidad con las previsiones del Decreto 2943 de 2013, les corresponde emitir concepto favorable o desfavorable del servicio de rehabilitación integral del incapacitado y asumir el pago del subsidio de incapacidad a partir del día 3 de la misma, hasta el día 180.

**6.2.2. Aseguradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.).** Están obligadas a prestar los servicios asistenciales y reconocer las prestaciones económicas a que se refiere el Decreto-ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002.

**6.2.3. Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.)** deben asumir el pago de subsidio de incapacidad a partir del día 181 de incapacidad hasta la fecha en que se produzca el dictamen de invalidez, por lo menos, por 360 días más, y remitir los casos a las Juntas de Calificación de Invalidez.

**6.3. Obligaciones del Empleador.** a.) Notificar a las A.R.L. los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que ocurran; b.) Surtir el trámite para el reconocimiento de incapacidades y pago de los auxilios económicos a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) (Decreto 19 de 2012); c.) Continuar efectuando los respectivos aportes al SGSSS durante los periodos de incapacidad, aun cuando ésta sea superior a 180 días; d.) Asumir el pago de la incapacidad por los 2 primeros días, si se trata de incapacidad de origen común. e.) Pagar las prestaciones sociales y de vacaciones que comprende el contrato de trabajo; f.) Reintegrar al trabajador una vez finiquitada la incapacidad laboral; g.) Reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo; h) Proporcionar a los trabajadores incapacitados un trabajo parcial compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.



## **Discusión**

Existen posiciones contradictorias entre la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y la Corte Constitucional, pues la primera reiteradamente ha señalado que para que se pueda dar la protección del fuero de salud, debe existir una calificación efectuada por el organismo competente, mientras que la segunda dispone la protección ante cualquier tipo de debilidad.

## **Conclusión**

Según el análisis descrito en esta ponencia acerca del fuero de salud, que propende por proteger la integridad del trabajador en condición de discapacidad e indefensión, tanto la Constitución Política como la ley y jurisprudencia salvaguardan el derecho a la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección para evitar que la situación de discapacidad se constituya en impedimento para acceder a la fuerza laboral o continuar en ella.

Por consiguiente, tanto la Corte Constitucional como los jueces de la República, en sus providencias de rango constitucional han determinado la protección del trabajador que padece una situación de discapacidad física o sensorial, teniendo en cuenta su condición especial, atendiendo el carácter superior del fuero de salud, sujetado al principio de solidaridad.

En definitiva, las normas vigentes blindan al trabajador en situación de discapacidad, quien es reconocido como ser humano en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna en razón de su especial condición, evitando ser despedido por su empleador sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

## Referencias

- Código Sustantivo del Trabajo. (2016). Artículos 10, 21, 61, 62. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1988). Ley 82 de 1988 “por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª reunión, Ginebra, 1983”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14931>
- (1997). Ley 361 de 1997 “por la cual se establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>
- (2002). Ley 776 de 2002 “por la cual se dicta normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752>
- (2005). Ley 982 de 2005 “por la cual se establece normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dicta otras disposiciones”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17283>
- (2009). Ley 1346 de 2009 “Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37150>
- (2015). Ley 1752 de 2015 “por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201752%20DEL%2003%20DE%20JUNIO%20DE%202015.pdf>
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) (2ª ed.). Artículos (11, 13, 29, 47, 54, 93, 95). Bogotá, Colombia: Editorial Legis. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Corte Constitucional República de Colombia. (1996). Sentencia SU-256 de 1996. Recuperado de <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/SU256-96.htm>
- (1999). Sentencia T-826 1999. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-826-99.htm>
- (2001). Sentencia T-1040 de 2001. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>
- (2005). Sentencia T-283 de 2005. Recuperado de <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-283-05.htm>
- (2005). Sentencia T-1219 de 2005. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-1219-05.htm>
- (2006). Sentencia del 7 de febrero de 2006, Radicación 25130, Magistrado Ponente Gustavo José Gnecco Mendoza. Recuperado de [www.notinet.com.co/pedidos/25130.doc](http://www.notinet.com.co/pedidos/25130.doc)

- (2007). Sentencia T-062 de 2007. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-062-07.htm>
- (2008). Sentencia T-434 de 2008. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-434-08.htm>
- (2008). Sentencia T-504 de 2008. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-504-08.htm>
- (2009). Sentencia T-603 de 2009. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-603-09.htm>
- (2009). Sentencia del 25 de marzo de 2009, Radicación 35606. Magistrada Ponente Isaura Vargas Díaz. Recuperado de [https://www.redjurista.com/documents/csj\\_scl\\_35606\(25\\_03\\_09\)\\_2009.aspx](https://www.redjurista.com/documents/csj_scl_35606(25_03_09)_2009.aspx)
- (2010). Sentencia T-490 de 2010. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-490-10.htm>
- (2011). Sentencia T-292 de 2011. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-292-11.htm>
- (2011). Sentencia C-824 de 2011. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-824-11.htm>
- (2012). Sentencia T-988 de 2012. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/T-988-12.htm>
- (2013). Sentencia T-018 de 2013. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-018-13.htm>
- (2015). Sentencia C-548 de 2015. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-548-97.htm>
- (2016). Sentencia T-040 de 2016. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-040-16.htm>
- (2015). Sentencia del 14 de octubre de 2015, Radicación 53083, Magistrado Ponente Rigoberto Echeverry Bueno. Recuperado de <http://cdn.actualicese.com/normatividad/2015/Sentencias/SSL-14134-15.pdf>
- La Declaración de Filadelfia 1944. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). C-159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C159](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)
- Presidencia de la República de Colombia. (1989). Decreto 2177 de 1989 “por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159 suscrito con la Organización Internacional del Trabajo sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=10813>

- (1994). Decreto 1295 de 1994 “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldia-bogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- (1997). Decreto 1543 de 1997 “por el cual se reglamenta el manejo de la infección por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH), el síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de transmisión sexual (ETS)”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.hsph.harvard.edu/population/aids/colombia.aids.97.pdf>
- (2001). Decreto 2463 de 2001 “por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6273>
- (2013). Decreto 2943 de 2013 “por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=55977>
- República de Colombia. Corte Suprema de Justicia. (s.f.). Noticias de la Corte Suprema de Justicia. Recuperado de <http://www.cortesuprema.gov.co/>



## Estabilidad Laboral

### “Impacto Socio Económico Binacional entre Ecuador y Colombia”

#### Job Stability

### “Binational Socio Economic Impact between Ecuador and Colombia”

#### Mireya Yassira Silva Segovia

Licenciada en Ciencias Publicas y Sociales; Doctora en Jurisprudencia y Abogada de los Tribunales de Justicia del Ecuador. (Tercer Nivel); Diplomando Internacional en Gestión por Competencias de la Universidad Pedagógica “Frank País García” Santiago de Cuba; Doctora en Jurisprudencia y Abogada de los Tribunales de Justicia del Ecuador. (Cuarto Nivel). Asesora Jurídica de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea; Jueza Unidad Judicial Penal. Correo electrónico: mireyassira@gmail.com

#### Resumen

Determinar cuáles son los impactos socioeconómicos que han sufrido Ecuador y Colombia, según las reformas internas de cada país, y cómo éstos afectan, positiva o negativamente, la estabilidad interna y la continuidad laboral, principio que debe ser protegido por los Estados, se convirtió en el propósito fundamental de la presente ponencia.

El gobierno ecuatoriano estableció salvaguardias que incurrieron en cierre de negocios y despidos en su frontera norte.

**Palabras clave:** estabilidad interna, continuidad laboral, Ecuador, Colombia.

#### Abstract

The main purpose of this paper was to determine the socio-economic impacts that Ecuador and Colombia have suffered, according to internal reforms in each country, and how they affect, positively or negatively, domestic stability and job continuity, principle that must be protected by the Governments.

Ecuadorian management established safeguards incurred in business closures and layoffs at its northern border.

**Key words:** internal stability, job continuity, Ecuador, Colombia.

## Introducción

La presente investigación plantea un problema que tienen muchos de los países latinoamericanos: la estabilidad laboral. Ésta será analizada según las reformas que han sido realizadas en Ecuador y Colombia, porque se debe definir y entender su concepto, y el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido, sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como la causa justa. Este derecho persigue garantizar la permanencia de los trabajadores en su puesto de trabajo.

La Estabilidad Laboral es un principio que otorga a los trabajadores una garantía frente a los empleadores. Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, y de la estabilidad y la paz social, esta situación es de una importancia capital, que requiere que se aborde y busque su conducción hacia formas más adecuadas de entendimiento y efectivo funcionamiento.

El problema de la inestabilidad en el trabajo ha conllevado severos y preocupantes signos en el orden social: el desempleo, el alto grado de pobreza en inmensas masas de la población, la carencia de mecanismos de seguridad social (por la disminución del empleo estable y adecuado), desencadenamiento de un alto índice delictivo en las sociedades y otras graves secuelas.

En el Ecuador, conforme lo determina la Constitución de la República (2008) en su Art. 33, 40 numeral 2, 47 numeral 5, 325 a 333, la estabilidad es un derecho irrenunciable, el mismo que sigue siendo parte de la legislación laboral actual.

Al referirnos a la estabilidad en Colombia, su legislación laboral consagra en su carta política que la estabilidad es uno de aquellos principios mínimos que forman parte de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

## Desarrollo

La Estabilidad ha sido un tema muy preocupante para los Estados tanto ecuatoriano como colombiano. Para que este principio sea irrenunciable y respetado, se ha brindado garantías a los trabajadores; en el Ecuador, con el inicio del Gobierno de Rafael Correa, se realiza la reforma para eliminar la contratación por horas relación laboral, llamadas "Tercecializadoras", pretendiendo favorecer de forma positiva a los trabajadores, situación positiva que permitió aplicar las normativas internacionales a favor de los trabajadores, considerados la parte más débil dentro de esta relación según la doctrina.

La protección al trabajo resulta insignificante, si se deja de lado el trabajo asalariado o si, considerándolo, omite establecer reglas que efectivicen la estabilidad mínima a favor de aquellos que eligen, o les corresponde, vender su fuerza de trabajo de manera subordinada.

¿Por qué es importante la estabilidad laboral dentro de los Estados? Por cuanto es necesario cumplir con los principios establecidos en la normativa internacional respecto a los derechos internacionales, determinados en la Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 23. Desde esta normativa nacen los derechos y las garantías que los Estados

deben respetar e incorporar en sus Normativas Constitucionales internas relativo a la estabilidad laboral.

Además, la estabilidad laboral es considerada como un principio fundamental y fuente importante en la adquisición de ciertos derechos reconocidos en nuestro entorno social. En el Ecuador y según la doctrina, se cuenta con una estabilidad relativa: el Art. 14 del Código del Trabajo registra el principio de estabilidad en el trabajo, bajo el título de estabilidad mínima y excepciones. En Colombia lo consagra el Art. 25 de la Constitución Política (1991) en concordancia con el Art. 23 literal del Código Sustantivo de Trabajo (2016), el cual determina la continuidad. La palabra estabilidad no está determinada claramente; dentro de estos dos países la estabilidad laboral es una necesidad de la población que tiene un medio de vida con un trabajo lícito y personal, sea éste público o privado.

¿Cuál ha sido en la actualidad el impacto socioeconómico sobre este tema? Si analizamos la tasa de desempleo que tienen los países latinoamericanos y los sueldos básicos que están por debajo de la canasta familiar, se puede considerar que la reforma está perjudicando al sector más vulnerable, la clase media baja, que en muchos de los casos corresponde a las personas que no tienen estabilidad laboral. En el Ecuador se realizó una reforma que golpea a este principio de garantía constitucional, al llevar a cabo contrataciones por horas, dando al empleador la decisión de determinar el tiempo y la remuneración. Por el simple hecho de ser pagado por hora de trabajo, esa decisión violenta el principio de estabilidad laboral. En Colombia no se ha podido determinar hasta la fecha si esta modalidad afecta la economía de la sociedad colombiana.

La presidente del Legislativo del Ecuador, Gabriela Rivadeneira, al referirse a las reformas, destacó la posibilidad de que los jóvenes puedan acceder a un empleo digno, y aclaró que no se eliminó nada existente; en caso de que una persona pierda su empleo, tiene dos opciones: acogerse al seguro de desempleo o recibir su fondo de cesantías, como antes, pero las preguntas que surgen son: ¿A qué costo?, ¿Existen perjuicios o no de los fondos de los trabajadores para solventar a aquéllos que se quedan sin empleo, y a los cuales las reformas pretenden dar una estabilidad laboral?

### Discusión

Las medidas incluyen una reducción de la jornada laboral hasta de 30 horas semanales, previo acuerdo entre empleadores y empleados, cuando la jornada normal de trabajo era de 40 horas, lo cual perjudica la economía del trabajador. ¿A esto se le puede llamar estabilidad laboral, o disminución del derecho que tienen los trabajadores, quienes en muchos casos, al no tener otra opción, aceptan la rebaja de su jornada y en consecuencia, la disminución de su ingreso mensual, golpeando de esta forma la economía de su hogar.

Es evidente que estos planteamientos, de uno y de otro orden, llevan a estudiar la situación que realmente se presenta en el ámbito laboral, dadas las implicaciones que ello conlleva.

Indudablemente que la trascendencia y actualidad del tema están vigentes, porque no hay habitante u hogar de este país, que no sea tocado por el tema y sus consecuencias, bien por el

lado del sector empresarial o desde el laborante. Y aún más, por el peso que tiene en la economía en general.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará el acogimiento de las medidas necesarias con el fin de que toda persona pueda lograr una labor fructífera que le proporcione una existencia digna y decorosa, y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Los Estados están en la obligación de fomentar el empleo y su estabilidad. La legislación de los dos países adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

El estadístico de desempleo en los dos países permite determinar:



Figura 1: Estadísticas de Desempleo en Ecuador (Septiembre 2015).  
Fuente: INEC.



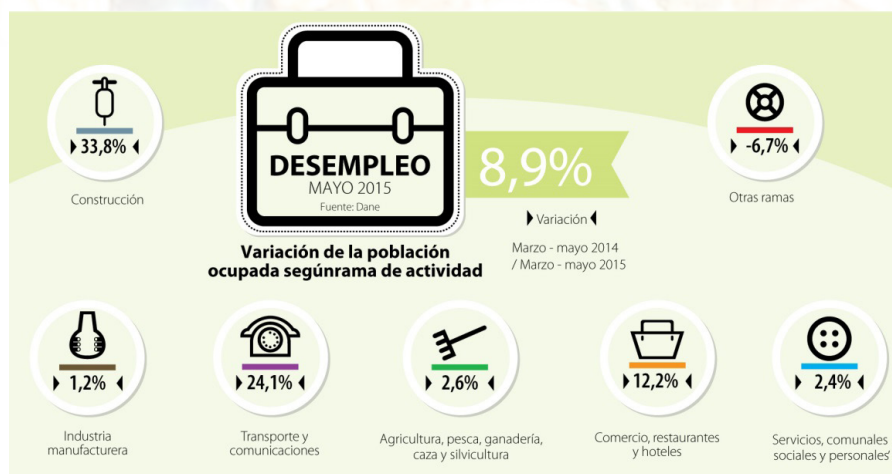


Figura 2. Estadísticas de Desempleo en Colombia (Mayo de 2015).

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

### Conclusiones

Una de las bases del desarrollo económico de un país es la actividad del trabajo, la cual debe llevarse a cabo con relaciones adecuadas y estables que garanticen a los laborantes su inserción en el ámbito económico, para tener de esta manera acceso a bienes y servicios que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad, posibilitando el progreso en general de la sociedad.

Por lo anterior, los Estados deban implementar, a través de la creación de órganos controladores, el buen cumplimiento de las leyes laborales, con mecanismos necesarios para que el principio de estabilidad laboral se convierta en una política pública mediante la cual se genere empleos, y se garantice relaciones de trabajo estables, dignas y adecuadas.

Hoy por hoy son debatidas las fuerzas de la comercialización general de los países, quienes han denunciado la práctica del llamado *dumping social* (que se traduce como la elaboración de productos por parte de grandes corporaciones, con trabajadores sub-pagados o con mano de obra semi-esclava, o sin protección de leyes sociales), mecanismo que atenta contra la competitividad y desajusta la estabilidad laboral, desatando una verdadera guerra de precios "hacia abajo", donde llevan la ventaja quienes conspiran contra los precios justos.

Esto sucede en las fronteras entre Ecuador y Colombia, por causa de las salvaguardias impuestas por los gobiernos nacionales, y los impuestos a productos importadores que ingresan al Ecuador, en donde los precios se han disparado, resultando favorecido el vecino país de Colombia, pero perjudicando a los trabajadores de aquellos pequeños negocios que han tenido que cerrar por falta de ventas.

Todos los convenios entre las naciones deben garantizar que los productos que se comercializa, están elaborados por trabajadores bajo protección de las leyes sociales, que siguen los lineamientos de la OIT, y que avalan el principio y el derecho que se tiene a un trabajo digno y a una estabilidad laboral.

## Referencias

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador. Recuperada de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). 2ª. ed. Bogotá, Colombia: Editorial Legis. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo. (2016). Artículos 10, 21, 61, 62. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016). Estadísticas de Desempleo en Colombia. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

# Consideraciones Alrededor de Regímenes de Discriminación Género/ Etnia sobre Relaciones Laborales en Colombia

## Considerations Around Discrimination Schemes Gender / Ethnic on Labor Relations in Colombia

**Carmen Cecilia Cabezas Cortés**

Abogada; Doctora en Ciencias de la Educación, Universidad de Nariño Rudecolombia; Magíster en Docencia, Universidad de la Salle; Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales, Universidad Externado de Colombia; Especialista en Derecho Público – Mención derecho administrativo, Universidad Nacional de Colombia; Docente e Investigadora Universidad Mariana.  
Correo electrónico: [carmenceciliacabezas@yahoo.es](mailto:carmenceciliacabezas@yahoo.es) / [ccabezas@umariana.edu.co](mailto:ccabezas@umariana.edu.co)

### Resumen

El escrito tiene como génesis, la Tesis Doctoral que se propuso analizar los imaginarios respecto a las mujeres negras en su rol de estudiantes en el ámbito universitario de la ciudad de Pasto. En ese sentido se abordará una reflexión alrededor de una línea de investigación que emergió durante el proceso investigativo, la cual consiste en preguntarse cómo es asumida la población femenina negra en el contexto de las relaciones laborales, específicamente en el mercado laboral, teniendo presentes las tensiones y desafíos para las sociedades que presumen de multiculturales, democráticas y con altos niveles de justicia social.

Por tanto, el objetivo es problematizar el asunto de la inserción de la mujer al mercado laboral, desde una matriz inusualmente contemplada, que retoma la conjunción género-etnia, analizada desde una lógica que parte de la discriminación pero que no se detiene en este fenómeno para comprender, por ahora, la realidad diferenciada de las mujeres negras en el mundo del trabajo. La metodología abordada es la revisión documental de escritos científicos y documentos especializados que soportan, en algunos tópicos, las formulaciones propuestas. Se concluye que los imaginarios construidos para legitimar ciertas relaciones de poder socioeconómico generan una imagen desdibujada de los sujetos, llegando por este camino al desconocimiento del otro.

**Palabras clave:** Estudios étnicos, estudios de género, imaginarios, mujeres negras trabajadoras, regímenes de discriminación.

### Abstract

The writing has its genesis in the doctoral thesis that aimed to analyze the imaginary about black women in their role as students in the university area of Pasto, Colombia. In that sense a reflection around a line of research that emerged during the research process will be discussed, which is useful to examine how it is assumed the female black population in the context of labor relations, specifically in the labor market, taking into account the tensions and challenges for companies who believe they are multicultural, democratic and with high levels of social justice.

Therefore, the objective is to discuss the issue of integration of women into the labor market from an unusually contemplated matrix, which takes up the genre- ethnic conjunction, analyzed from a logic of discrimination but that does not stop in this phenomenon to understand, for now, the differentiated reality of black women in the world of work. The methodology addressed is documentary review of scientific papers and specialized documents that support in some topics, the proposed formulations. It is concluded that the constructed imaginary to legitimize certain socioeconomic relations generate a blurred image of subjects, coming this way to disregard the other.

**Key Words:** Ethnic studies, gender studies, imaginary, black women workers, discrimination regimes.

### Introducción

Los regímenes de discriminación son comprendidos como las múltiples influencias de las relaciones de poder que determinan la clasificación social-histórica que en las diferentes épocas sitúa a las personas y los colectivos en jerarquías intencionadas para excluir, marginar, separar o invisibilizar a aquello que se considera como diferente.

La historia de la humanidad es la historia de la discriminación. La diferencia entre los humanos, lejos de considerarse una bondad, ha sido utilizada para posicionar favorablemente a unos grupos sobre otros, a un sexo sobre otro y a una “raza” sobre otra.

Entre las discriminaciones que mayor profundidad alcanzan, se encuentra la de género y la étnico-racial por las múltiples posibilidades que ofrecen para generar dinámicas de separación, porque resulta multifacética para justificar ideologías, creencias y discursos que en ocasiones se tornan fundamentalistas para consolidar regímenes con pretensiones científicas para hacer circular imaginarios en forma de prejuicios y estereotipos que funcionan de soporte a una mentalidad alrededor de la predominancia o superioridad de unos colectivos ante otros.

Así es extendió la idea sobre el término raza, tomado de la biología para animalizar a ciertos humanos (los colectivos no negros como indígenas, africanos, asiáticos) y humanizar lo natural como lo intraeuropeo.

En esa perspectiva, por un lado, más de las tres cuartas partes de la humanidad son discriminadas por no encontrarse dentro de una lógica eurocéntrica. Se diseñan regímenes a modo de arreglos transatlánticos para tomar decisiones de orden económico, político, social y cultural respecto del devenir de otros pueblos en los albores de la modernidad, al momento de desarrollar proyectos expansionistas colonizadores. La servidumbre, la esclavización y la “evangelización” fueron las tecnologías empleadas para legalizar y legitimar el trabajo humano en condiciones de explotación.

Por otro lado, el régimen asentado en una lógica patriarcal que coloca al hombre en el centro de la actividad humana, separa a las mujeres de la construcción de una historia propia, quedando al margen de la dinámica del mundo, al tiempo que son privadas de una dimensión vital,



autónoma y carentes de lo que hoy llamamos una agenda propia. Mujeres y no blancos son los grupos que sienten con mayor entonación la fuerza de los regímenes de discriminación.

Como puede apreciarse, a un inmenso grupo de personas, los no blancos y otra mitad de la humanidad, las llamadas mujeres, se les han atribuido (desde afuera) una identidad de “minoría diferenciada”. Una de las paradojas aquí expuestas consiste en que en realidad es una minoría, la que llama como tal a otro grupo, que es mayoría.

Por estas razones, es importante discurrir en torno a la manera cómo los imaginarios sociales configuran una realidad frente a los sujetos llamados ‘diferentes’ para, posteriormente, presentar algunas consideraciones de la matriz género-etnia, y mostrar cómo, el grupo que mayor inconveniente tiene al momento de desarrollar un proyecto de vida, está conformado por las mujeres negras, pues la confluencia de por lo menos dos regímenes de discriminación hace que su experiencia social pase por la vida educativa (o no) y laboral, y que ésta sea especialmente conflictiva y problemática respecto a otros grupos culturales.

### Los imaginarios como cimentadores de una realidad diferenciada

Cuando el imaginario se constituye como principio de existencia y organización de un mundo que, por supuesto, no debe entenderse como único principio (teológico) ni único mundo, por cuanto “la sociedad no es un conjunto, ni un sistema o jerarquía de conjuntos (o de estructuras). La sociedad es magma y magma de magmas” (Castoriades, 1975, 1983, 1989, 2007, citado por Franco, 2003, p. 49); en este sentido es que se configura como imaginario social. Para el presente caso, el de la mujer negra trabajadora inmersa en espacios laborales de sociabilidad que se niega a ser multicultural. Allí, los imaginarios pueden ser instituidos como creencias, concepciones, percepciones, estereotipos que se asientan en lo histórico-social.

Según Castoriadis (2007) existe un “imaginario radical” como “estructurante originario” y es “significante y significado central” donde se crea las imágenes de sociedad o se configura individuos. La imaginación radical es tomada como la capacidad para producir fantasmas que no derivan de la mera percepción, sino como “facultad espontánea de representación que no está sujeta a un fin predeterminado” (p. 232).

En la sociedad existen una primera y una segunda institución. En la primera, la sociedad se crea a sí misma y se articula en las instituciones segundas, sean **transhistóricas** como el lenguaje, la familia o el individuo, o **específicas**, como las sociedades con características propias instituidas. Las significaciones imaginarias sociales actúan en diferentes ámbitos de la imaginación: primero, pueden cumplir una función estructurante de las representaciones del mundo; segundo, pueden asignar finalidades en las acciones sociales en términos de aquello que se puede hacer y lo que no; y, tercero, consistente en establecer los tipos de afectos característicos de una sociedad que la mayoría acepta o rechaza, teniendo en cuenta precisamente el modelo instaurado por los imaginarios.

## Entramados género – etnia

La categoría género es asumida como tema central de los estudios de género, los cuales son constituidos en el momento como un área de las ciencias sociales centrada en su conceptualización. Los primeros trabajos se dieron en la década de los setenta del siglo pasado por parte de feministas, reivindicando la inclusión de la temática en las discusiones académicas. Su definición apareció entre las feministas norteamericanas que acreditaron en la cualidad social de la diferencia de sexo, y rechazaron el determinismo biológico implícito en el empleo de términos como diferencia sexual (Scott, 2008).

En 1955 Money (citado por De Barbieri, 1992) propuso el término ‘papel de género’ para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres, pero fue Stoller (1968) quien estableció más claramente la diferencia conceptual entre sexo y género. Los sistemas de género son entendidos como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas.

A finales de la década de los setenta y durante los ochenta del siglo XX, se destacaron autoras del feminismo negro norteamericano como Hill-Collins (2000) y Davis (1983), Amorós (1990) desde España y Facio (2002) en Costa Rica, quienes han desarrollado las teorías feministas actuales. El feminismo negro latinoamericano con Curiel (2007), Carneiro (2009, citada por Miranda, s.f.), entre otras, ha nutrido y matizado las teorías del feminismo tradicional y reduccionista. En Colombia, el tema ha sido tratado por Bermúdez (1992) como una de las pioneras de los estudios de género, y, recientemente, se destacada la producción investigativa de Viveros (s.f.), entre otras.

En cuanto a estudios sobre etnicidad, identidad y el término raza en relación con lo africano, se encuentra los estudios de Cunin (2008), autora colombiana que se interesa por los mecanismos dinámicos e interactivos de elaboración y consolidación de las fronteras y de las normas sociales. Por su parte, Curiel (2007) trata el tema de lo “negro” como una categoría construida por los procesos históricos de colonización y esclavitud que continúan siendo una representación que evidencia cómo ha sido imaginado “lo negro” en las sociedades racistas y postcoloniales a partir de lo cual se esencializó a la mujer negra como “esclava”, cuando en realidad fue esclavizada.

En este sentido, desde la perspectiva teórica se puede encontrar relaciones descriptivas y analíticas sobre el acontecer de las mujeres negras en sus procesos de sociabilidad, con base en los imaginarios sociales que respecto a este sector de la población se ha conformado, tanto en un metarrelato sobre sí mismo como desde el otro, no negro. Es necesario retomar los estudios de género y de etnia como entramado para encontrar el sentido sobre la configuración del imaginario social alrededor de una categoría formada por tres elementos y realidades de un sujeto social: mujer, negra, trabajadora. Estas categorías, en el momento actual ya han sido asumidas en un campo específico del saber humano, así: la mujer en los estudios de género, la negra en los estudios étnicos y la mujer trabajadora dentro de los procesos de producción en los espacios laborales. Las mencionadas categorías, en sus campos específicos, desde la

intencionalidad de la reflexión deben generar, a la vez, unos proyectos que las vinculen con la realidad en las dimensiones ética, política, histórica, social y cultural.

De esta manera, los estudios de género soportan un proyecto ético-político: los estudios étnicos constituyen un proyecto histórico-social y las relaciones laborales, un proyecto socioeconómico y cultural. Bajo esta ubicación se podrá apreciar dinámicas propias que inciden directamente en la configuración de imaginarios sociales sobre las mujeres negras trabajadoras dentro del proyecto ético-político de las relaciones de poder, que para el caso, se reconfiguran en macropolíticas, micropolíticas y biopolíticas que delinean el mercado laboral y los tipos de trabajos en los cuales tienen cabida estos sujetos particulares, y en los que son escasos para ellas o, simplemente, no las ocupan.

En las dinámicas del proyecto histórico-social se tiene que, en la actualidad, se busca muchas de las causas de la estabilidad o cambios de los pueblos en sus movibilidades humanas y culturales, migraciones, desplazamientos, territorializaciones y desterritorializaciones, y en las dinámicas del proyecto político-cultural serán consideradas, además de la producción de saberes culturales, las formas de organización y participación que asumen los trabajadores y las trabajadoras como individuos y colectividades para mejorar la situación de todos y todas, limitando el influjo de los regímenes de discriminación que operan contra las oportunidades reales en el mercado de trabajo.

### **Algunas investigaciones sobre el imaginario de mujeres negras**

La tesis doctoral de Souza (2011) planteó como objetivo general analizar los procesos de apropiación de los contenidos mediáticos sobre Brasil y las mujeres brasileñas por parte de los alumnos y alumnas del cuarto ESO de Barcelona, Sabadell y Sitges, así como estudiar el papel de los *mass media* que estas informaciones tienen en la formación de sus imaginarios sociales. Por ser una investigación dentro del área de Ciencias de la comunicación, se propuso comprender el proceso mediático, considerando las fases de producción, mediación y recepción de mensajes emitidos en un periodo de tiempo por los medios de comunicación. Acogiendo una metodología mixta, es decir, cuantitativa y cualitativa, en primera medida realiza mediciones estadísticas de diferentes tipos de mensajes sobre referencias a Brasil en las noticias, número de fuentes, número de apariciones de hombres y mujeres, y categorización por temáticas. También utilizó técnicas cualitativas para el análisis de discursos y análisis de contenidos mediáticos desde la perspectiva de género. Esto lo realizó con 121 adolescentes, por cuanto, según la autora, son receptores activos.

Entre otros resultados cualitativos, obtuvo que en cuanto a noticias sobre violencia de género, un grupo minoritario manifiesta que el tema tiene relación directa con Brasil por haberlo apreciado en los medios de comunicación; otros tuvieron un análisis más crítico en cuanto a la afectación de la imagen del país; asociaron a la mujer brasileña con belleza y sensualidad, y al hombre con fútbol. En cuanto a noticias sobre prostitución, algunas y algunos estudiantes relacionaron esa profesión con la imagen de la mujer brasileña, en tanto otros, con la forma como los medios informan; de igual manera, asociaron a la mujer con trabajo. El imaginario de Brasil se relacionó con ámbitos culturales como la samba, el carnaval, el fútbol y las playas. Se reflexionó sobre los conceptos de identidad, símbolos culturales y religiosos, y

los estereotipos. Se comprobó la importancia de la televisión e internet en lo cotidiano de los participantes. Se pudo concluir que existen diferentes lecturas posibles para un mismo contenido, pero hay una tendencia hacia ciertas direcciones prefijadas por los medios; es decir, en la actualidad los medios refuerzan los estereotipos de género y etnia que habían sido elaborados tradicionalmente.

Con esto se logra comprender las apreciaciones de género que circulan en una sociedad particular como la brasileña y la mediación imperante para construir imaginarios sociales que pueden resultar de instancias socializadoras en el ámbito familiar, la escuela, el trabajo y los medios, donde se construye identidades para favorecer las inclusiones de unos grupos y promover las exclusiones de otros.

De otro lado, la tesis doctoral de Sánchez (2002) muestra la importancia de reflexionar sobre la literatura afroamericana contemporánea a través de un estudio sobre una autora con cierto prestigio en Estados Unidos, pero poco difundida en idioma español. Según el trabajo, la obra de Audre Lorde ofrece una visión de la identidad femenina afroamericana contemporánea, en donde la intención no es solamente presentar a una mujer negra, sino en su esencialidad como poeta, madre, activista o lesbiana. La autora señala que al analizar la obra de Lorde, se participa de temas y motivos presentes en la tradición afroamericana, ofrece un nuevo tratamiento a otros, y contribuye a la formación de una identidad femenina y fuerte.

Igualmente, en la tesis se hace notar la innovación que hace la autora estudiada, de aquello que usualmente ha sido tomado como elemento discriminatorio como la diferencia y la diversidad. Al tomar la diferencia como riqueza, prosperan las relaciones con la posibilidad de ver a los otros como personas complejas y no desde un solo punto de vista; esta diferencia debe reflejarse en la diversidad y la unidad de los grupos. Se favorece una visión positiva de la divergencia al promover el diálogo dentro y fuera de la comunidad afroamericana, al interior de la comunidad de mujeres y entre hombres y mujeres. El reconocimiento de la diferencia no debe ser útil para la supervivencia de las minorías, sino para propiciar una existencia plena y satisfactoria de sus miembros. La investigación participa de la *House difference* promovida por Lorde, sentando las bases para un diálogo entre mujeres negras y blancas e, incluso, abre camino a un diálogo intercultural.

El trabajo es interesante porque toma a la mujer negra, quien ha sido considerada como un objeto de políticas nacionales de exclusión, y, por tanto, subordinada y sin voz, realidad que es desenmascarada y dotada de una dimensión ética y política, animando a otras personas para que ejerzan ese poder personal, articulen sus experiencias y las discutan, con lo cual adquieren compromiso con su propia existencia y con los contextos.

Entre los aportes más recientes que buscan comprender el horizonte vital de las mujeres negras en el ámbito colombiano desde una perspectiva ética y política, se encuentra la investigación de Lamus (2012), quien en su obra plantea cuatro proyectos para comprender los antecedentes, reconocer los espacios e identificar los territorios, desde los cuales las mujeres afrocolombianas del Pacífico Sur logran reivindicarse como actrices de una nueva historia a través de la recuperación de su propia voz y su experiencia.



El primer proyecto aborda una crítica al racismo y al eurocentrismo, para proponer un estado del arte del feminismo afroamericano y colombiano; el segundo es un intento, bien logrado por cierto, por resignificar lo negro como posibilidad de construcción de una identidad en el presente de las poblaciones negras; el tercero enfoca el análisis de las redes y organizaciones nacionales gestadas por iniciativa de las mujeres negras, tales como la Red Departamental de Mujeres Chocoanas, la Asociación de Afrocolombianos Desplazados y la Red de Mujeres Afrocolombianas “Kambiri”. Lamus reflexiona sobre el rol desarrollado por las mujeres negras y su lugar en la conformación de dichos movimientos. En el cuarto proyecto se describe toda la experiencia organizativa de las mujeres que se autorreconocen como afrodescendientes, negras y palenqueras en la costa norte colombiana, tomando específicamente los casos de Cartagena de Indias y Barranquilla.

El texto concluye, entre otros tópicos, con que el lugar y la condición de las mujeres negras en su comunidad y en la emergencia de organizaciones afrocolombianas es influyente y trascendental, situación que se evidencia desde dos perspectivas: la primera muestra a la mujer negra “como cuidadora de la naturaleza, proveedora de recursos para su familia y [desempeñando] un papel complementario con el hombre” (149); la segunda explica y comprende el posicionamiento de la mujer negra en **complementariedad** con el trabajo emprendido por los hombres negros. Se hace hincapié en que todo esto ha llevado a que las mujeres negras hoy sean lideresas de procesos reivindicatorios y emancipatorios que llevan su propia mirada, y a partir de los cuales han logrado construir **identidad de género**, en el cual incorporan discursos sobre sus derechos, “visibilidad en escenarios públicos y privados, agendas compartidas con organizaciones feministas en contra de la violencia de las mujeres y la construcción de una política pública que incorpora los intereses étnicos” (p. 150).

Lamus (2012) ofrece un trabajo amplio y nutrido para dar cuenta sobre el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres negras colombianas pero integradas a sus comunidades, resaltando que este ejercicio no es producto de esfuerzos aislados e individuales sino mancomunados y con los cuales se ha dinamizado social y políticamente a sus integrantes, pero que todavía ubican a la mujer negra en lo rural, sin educación y en actividades de crianza y cuidado de otros.

### Discusión

A partir de los años noventa, con la globalización económica, las mujeres ingresan masivamente al mercado laboral financiero, porque se las percibe como “responsables en el cumplimiento de las tareas que [les son asignadas] y [porque] siguen con mayor facilidad órdenes, al contrario de los hombres, a los cuales se les considera dispersos y desordenados” (Ortega, 2006, p. 535). Este giro, que favorece la empleabilidad femenina no incluye a las mujeres negras, quienes no obstante alcanzar paulatinamente niveles de profesionalización, no logran ser incluidas en estos puestos de trabajo que tienen una mayor valoración económica y social.

La gran limitante es que las mujeres negras, dados los imaginarios que siguen rondando en la cultura y por las limitaciones económicas, permanecen de manera masiva ocupando trabajos domésticos con baja remuneración y que impiden su articulación a estrategias sociales y económicas para el mejoramiento de su calidad de vida y de sus familias.

Encontramos entonces otra forma de limitar a las mujeres el acceso a los pocos recursos con los que cuentan para mejorar sus condiciones de vida en la ciudad. Así mismo, la difusión de imágenes estereotipadas de las mujeres negras, por ejemplo como agresivas, de mal carácter, problemáticas, tercas, etc., por un lado, y por otro como frívolas, fiesteras, irresponsables, etc., crean recelos entre las trabajadoras de distinto origen o adscripción racial. Las mujeres negras se encuentran frecuentemente bajo sospecha; todo el tiempo deben demostrar que las ideas preconcebidas sobre ellas no son ciertas; por lo tanto, se ven coaccionadas para no reclamar abiertamente determinadas condiciones mínimas de trabajo, no rechazar ofertas de empleo, aceptar en silencio agresiones sutiles o permitir el incumplimiento de lo establecido en el contrato de trabajo, pues fácilmente son acusadas de ser mujeres conflictivas, groseras, irresponsables, rumberas, resentidas o desconfiadas. Por lo tanto, los estereotipos actúan en varios sentidos: por un lado van dirigidos a las propias mujeres negras que sufren el rechazo, para debilitar el vínculo con sus iguales (Posso, 2008, p. 236).


De esta manera, el problema se plantea, como ya se anunció, en términos del conocimiento del otro, inscrito en contextos contemporáneos multiculturales durante el proceso de inserción en el mundo laboral, que para el caso de las mujeres negras, está permeado por la creación y circulación de imaginarios sociales racializados y sexualizados, teniendo en cuenta las percepciones, creencias, prejuicios, estereotipos y conceptos que sobre ellas ha conformado la sociedad por una ideología colonial esclavizadora, imperante aún en el siglo XXI.

Son muchos los factores “*discriminantes*” en el ámbito laboral, en el sentido de “*seleccionadores*”, que son incluidos en las diferentes ofertas de empleo publicadas a través de los medios (páginas en Internet, periódicos, etcétera), y cuya misión no es otra que la de restringir el acceso de trabajadores y trabajadoras en los procesos de selección. Se trata de una preselección en sí misma (ya que debería existir un equilibrio entre los conocimientos, la capacidad, la experiencia real y las cualidades de la persona), en muchos casos un tanto excesiva. Para la mayoría de las personas que buscan empleo, las empresas piden demasiados requisitos para el desempeño del puesto de trabajo, aunque luego no sean necesarios, basándose en algunos casos en prejuicios y estereotipos sociales (Rubio, 2012, p. 10).

El estudio de la población negra y en especial de su población femenina, debe centrarse en la reconstrucción de los elementos de conocimiento de la realidad, y no de las ideas que en torno a ellas se ha momificado, para posibilitar otros imaginarios que lleven a reconocer que el nuestro es un tiempo en el cual debemos empezar a pensar, a vivir y a transitar por los caminos de una reconfiguración, como sujetos éticos y políticos desde el conocimiento creativo de los otros y las otras.

## Conclusiones

La propuesta es superar las concepciones ideológicas con las cuales históricamente se ha conformado los imaginarios con respecto a la población negra, y relacionar el proyecto con el conjunto de las significaciones sociales imaginarias, porque la sociedad colombiana no se ha interesado –y no parece interesarle ahora- conocer desde otra dimensión, con otro prisma cultural a los otros, cuando son hombres o mujeres negras, teniendo en cuenta no solo la valoración que las teorías racistas les otorgan a estos sujetos, sino la indiferencia, el respeto y la tolerancia que alimentan una postura de desconocimiento de los demás.



Ahora bien, desde el reconocimiento constitucional de la nación colombiana como multiétnica y pluricultural, se hace necesario pensar en la construcción de una sociedad más incluyente, no únicamente desde el reconocimiento del Estado, sino desde la otredad, lo cual significa que se debe trabajar por articular a toda la nación en los procesos económicos y sociales que establezcan el equilibrio social que tanto busca Colombia en su proyecto de país. Para el caso de las comunidades negras, a raíz del reconocimiento de la propiedad sobre los territorios que han venido ocupando, por virtud de la Ley 70 de 1993, con la cual comienza a visibilizarse la identidad y los rasgos culturales de estas comunidades, y a pensar en circunstancias que mejoren su calidad de vida como el acceso a trabajos que guarden la línea de lo decente. En este sentido, la mujer negra trabajadora no debe estar por fuera de dicho propósito, porque de lo contrario los proyectos democratizadores surgidos en el contexto del postconflicto no serán integrales.

## Referencias

- Amorós, C. (1990). *Hacia una crítica de la razón-patriarcal*. Editorial del hombre. Buenos Aires, Argentina: Editorial Anthropos.
- Bermúdez, S. (1992). El “bello sexo” y la familia durante el siglo XIX en Colombia. Recuperado de <http://historiacritica.uniandes.edu.co/view.php/140/index.php?id=140>
- Castoriadis, C. (2007). *La institución imaginaria de la sociedad* (2ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Tusquets Editores.
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 70 de 1993 “por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política”. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7388>
- Cunin, E. (2008). *Identidades a flor de piel. Lo ‘negro’ entre apariencias y pertenencias : mestizaje y categorías raciales en Cartagena (Colombia)*. Bogotá, Colombia: IFEA-ICANH-Uniandes-Observatorio del Caribe Colombiano
- Curiel, O. (2007). Los aportes de las afrodescendientes a la teoría y la práctica feminista: desuniversalizando el sujeto *Mujeres*. Recuperado de [http://www.iidh.ed.cr/comunidades/diversidades/docs/div\\_online/afros%20feminismo.htm](http://www.iidh.ed.cr/comunidades/diversidades/docs/div_online/afros%20feminismo.htm)
- Davis, A. (1983). *Women, Race, & Class*. New York: Random House.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórica-metodológica. *ISIS Internacional* 17, Santiago de Chile.
- Facio, A. (2002). Con los lentes de género se ve otra justicia. Recuperado de [http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca\\_virtual/doctrina/30.pdf](http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/doctrina/30.pdf)
- Hill-Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought*. New York: Routledge.
- Lamus, D. (2012). *El color negro de la (sin razón) blanca: El lugar de las mujeres afrodescendientes en los procesos organizativos en Colombia*. Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga – Instituto de Estudios Políticos. Grupo Democracia Local. Línea Movimientos sociales, género y cultura.
- Miranda, M. (s.f.). No solo ennegrecer el feminismo... también feminizar la negritud: fragmentos de vida de una escritora cubana. Recuperado de [www.ufpb.br/evento/liti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/.../78](http://www.ufpb.br/evento/liti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/.../78)
- Ortega, M. (2006). Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero. El caso de Bancolombia. *AIBR, Revista de Antropología Iberoamericana* 1(3), 526-547.
- Posso, J. (2008). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120610030026/11posso.pdf>
- Rubio, J. (2012). Factores sociológicos de la “discriminación sociolaboral”. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* 35. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/35/fjrubioarribas.pdf>



Sánchez, M. (2002). *Raza y Género en la obra de Audre Lourde* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/3377/>

Scott, J. (2008). *Género e historia*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica. Universidad Autónoma de la ciudad de México.

Souza, M. (2011). *La construcción del imaginario social de la mujer brasileña en España: análisis de la recepción mediática junto a estudiantes del 4º ESO de Barcelona, Sabadell y Sitges* (Tesis Doctoral). Bellaterra. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/83947/mbs1de1.pdf;jsessionid=EAF96B62C0919842C30DEF1A0B4F9901.tdx1?sequence=1>

Stoller, R. (1968). *Sex and gender: on the development of masculinity and femininity*. New York, Estados Unidos: Science House.

Viveros, M. (s.f.). Dionisios negros. Estereotipos sexuales y orden racial en Colombia. Recuperado de <http://lasa.international.pitt.edu/LASA98/ViverosVigola.pdf>

Yago, F. (2003). *Magma. Cornelius Castoriadis: psicoanálisis, filosofía, política*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.

### **Bibliografía**

Castoriadis, C. (2004). *Sujeto y verdad en el mundo histórico social*. México: Fondo de Cultura Económica.

Viveros, M. (2009). La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual. *Revista Latinoamericana Estudios de Familia*, 1, 63-81.



# Retos de las relaciones de trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI

# La Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes

## El Caso Ecuador – Colombia

### Introducción

A través de la historia, los habitantes de las zonas fronterizas o limítrofes de los países se han caracterizado por compartir los usos y costumbres de las naciones vecinas, llegando en la mayoría de los casos a gozar de la doble nacionalidad, que les garantiza el acceso a servicios y beneficios en ambos lados de la frontera. Así mismo, hay ocasiones en que por diferentes razones, los habitantes de esos países deben trasladarse o son desplazados al país vecino, viéndose sometidos a situaciones de ilegalidad, precariedad e incluso discriminación.

Lo anterior, observado desde la perspectiva de la seguridad social, demanda medidas especiales que garanticen a los trabajadores migrantes, sin importar las razones que motiven tal migración, un mínimo de derechos en materia de salud, pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes y contingencias laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), del tal forma que en todo momento cuenten con el amparo del sistema de seguridad social, como si no existiera una frontera entre los países.

El presente trabajo aborda la situación actual de los trabajadores migrantes de Colombia y Ecuador en materia de seguridad social.

### **1. Instrumentos internacionales relacionados con la seguridad social en general**

#### **1.1 Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado.

#### **1.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**

Artículo 9. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

#### **1.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de 1948.**

Artículo 16. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad.

### **2. La organización iberoamericana de la Seguridad social**

Este organismo multilateral tiene sus raíces en el I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social realizado en Barcelona, España, en 1950, dónde se creó una secretaría de apoyo. Sin embargo, fue efectivamente creado en Lima, Perú, en Octubre de 1954, en el marco del II Congreso Iberoamericano de la Seguridad Social, y se define a sí mismo como un organismo internacional de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y todos aquellos que se vinculan

por el idioma español y portugués, mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en el ámbito de la protección social.

### **3. El convenio iberoamericano de Seguridad social de 1978**

El 26 de enero de 1978 se firmó en la ciudad de Quito, Ecuador, el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, siendo firmantes, además de Ecuador, España, Panamá, Chile, Perú, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Venezuela, Uruguay, Guatemala, El Salvador, República Dominicana, Bolivia y Argentina. Como se puede observar, Colombia no aparece en la lista de firmantes. Pero el Art. 15 del Convenio autoriza a todos los países del ámbito de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) para adherirse a él. Colombia aprueba el convenio a través de la Ley 65 de 1981.

Este convenio tiene las siguientes características:

- Se aplica en los Estados contratantes o adherentes.
- Cubre derechos de asistencia médico sanitaria y prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, sin perjuicio de que las partes contratantes puedan ampliar la cobertura.
- Se aplica a las personas que presten o hayan prestado servicios en las naciones contratantes, a quienes se les reconoce los mismos derechos de los nacionales del respectivo Estado.
- Una vez ratificado por los Estados, éstos deben firmar acuerdos administrativos para reglamentar su aplicación.

### **4. El convenio multilateral iberoamericano de Seguridad social**

Este convenio es una norma internacional para la coordinación de los Estados partes respecto a sus legislaciones en materia de pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes, para los trabajadores que se hubieren desplazado por varios de los Estados. Se firmó en Iquique, Chile, en el año 2007. Son firmantes del convenio: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela. Posteriormente Colombia suscribe el Convenio.

El convenio se caracteriza porque:

- Se aplica en los Estados Contratantes o adherentes.
- Cubre derechos de invalidez, vejez, de sobrevivientes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Se aplica a las personas que presten o hayan prestado servicios en las naciones contratantes.
- Debe ratificarse tanto el convenio como el acuerdo de aplicación del mismo.

La situación actual del Convenio es que ha sido suscrito por: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

De los anteriores países, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Portugal y Uruguay lo han ratificado por sus órganos legislativos, y han depositado ya en la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), a través de la OISS, el correspondiente instrumento de Ratificación.

Han suscrito el Acuerdo de Aplicación del Convenio aprobado por la VII Conferencia Iberoamericana de Ministros y Máximos Responsables de la Seguridad Social: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, España, Paraguay y Uruguay. Así pues, el Convenio es plenamente operativo entre Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, España, Paraguay y Uruguay.

Como puede observarse a los colombianos no nos ha caracterizado la prontitud en la adopción y cumplimiento de estos instrumentos internacionales.

## **5. La seguridad social en las constituciones políticas de Ecuador y Colombia**

La Constitución Política ecuatoriana (2008) separa la salud de la seguridad social, instituyendo la primera en el Art. 32 como un derecho fundamental que debe garantizar el Estado, cuya realización está vinculada con otros derechos, como el agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el ambiente sano, la seguridad social y todo aquello que sustente el buen vivir. A renglón seguido los Artículos 33 y 34 se ocupan de definir el trabajo como un derecho y un obligación social que es base de la economía y la seguridad social como un derecho irrenunciable, que es deber y responsabilidad primordial del Estado, prestada bajo los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

En la Constitución colombiana (1991) el trabajo está definido en el Art. 25 como un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Pero es el Art. 48 el que define la seguridad social como un servicio público obligatorio que se prestará bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Esta disposición autoriza la prestación de la seguridad social por los particulares.

La lectura de las disposiciones constitucionales de los dos países evidencia que si bien se define la seguridad social como un servicio público obligatorio, en el caso ecuatoriano pesa más sobre el Estado la responsabilidad a la hora de garantizar la misma, en tanto que en el caso colombiano hay más limitación en los principios y mayor autorización a los particulares para ejercer las actividades inherentes a la seguridad social con ánimo de lucro.

Estas definiciones constitucionales tendrán incidencia en la forma cómo la legislación de cada país reglamente y desarrolle la seguridad social.

## **6. Acuerdos de seguridad social firmados por Colombia**

6.1. Acuerdo administrativo para la aplicación del Convenio iberoamericano de seguridad social de Quito (1978), entre las repúblicas de Argentina y Colombia.

Firmado el 14-04-2008, Fecha de entrada en vigencia 09-06-2008.



6.2. Convenio entre el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) y el Instituto Nacional de Previsión del Ecuador.

Firmado el 18 de enero de 1968. Fecha de entrada en vigencia, 19-04-1968.

6.3. Convenio de seguridad social entre el Reino de España y la República de Colombia.

Firmado el 5 de septiembre de 2005. Fecha de entrada en vigencia, 01-03-2008.

6.4. Acuerdo administrativo para la aplicación del convenio de seguridad social entre el Reino de España y la República de Colombia.

Firmado el 28 de enero de 2008. Fecha de entrada en vigencia, 01-03-2008.

6.5. Convenio de seguridad social entre la República de Colombia y la República de Chile.

Firmado el 9 de octubre de 2003. Pendiente entrada en vigencia por falta de firma del Acuerdo administrativo de aplicación.

6.6. Acuerdo administrativo para la aplicación del convenio iberoamericano de la seguridad social de Quito de 1978 entre la República de Colombia y la República Oriental del Uruguay.

Firmado el 17 de febrero de 1998. Fecha de entrada en vigencia, 01-10-2005.

## **7. Acuerdos de Seguridad Social firmados por la República de Ecuador**

7.1 Convenio entre el ICSS y el Instituto Nacional de Previsión del Ecuador.

Firmado el 18 de enero de 1968. Fecha de entrada en vigencia, 19-04-1968.

7.2 Convenio de Cooperación Técnica y Asistencia Médica entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio de Salud Pública de la República de Cuba.

Firmado el 12 de mayo de 1992. Fecha de entrada en vigencia, 12-05-1992.

7.3 Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Ecuador.

Firmado el 4 de diciembre de 2009. Fecha de entrada en vigencia, 10-01-2011.

7.4 Acuerdo de Aplicación del Convenio Iberoamericano de la Seguridad Social de Quito de 1978 entre la República de Ecuador y la República Oriental del Uruguay.

Firmado el 5 de noviembre de 1990. Fecha de entrada en vigencia, 12-1996.

## **Conclusiones**

La comunidad internacional se ha preocupado por mantener vigente la garantía de la seguridad en los más importantes instrumentos multilaterales de derechos humanos.

A nivel iberoamericano, desde el año 1978 se cuenta con un convenio de seguridad social que si bien ha sido ratificado por la mayoría de los países, en el caso particular de Colombia y Ecuador no ha entrado en vigor por no haberse firmado entre los países el Acuerdo de Aplicación del mismo.

A pesar de la importancia que reviste el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social de 2007, y si bien fue firmado por Colombia, no se encuentra ratificado y en consecuencia

no hay acuerdo de aplicación del mismo con ningún país. En la misma línea se encuentra Ecuador, quien lo ratificó pero no ha firmado acuerdo de aplicación con país alguno.

Entre Colombia y Ecuador solo está vigente el Convenio entre el ICSS y el Instituto Nacional de Previsión de Ecuador, el cual es un acuerdo de protección recíproca a los afiliados por contingencias de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Resulta importante destacar que del ICSS mencionado en el acuerdo, no queda nada, pues primero se escindió y luego se liquidó, de tal forma que en materia de salud no existe ninguna institución del Estado que cumpla las obligaciones que antes correspondían al Instituto liquidado, y en materia de riesgos laborales ocurre lo mismo, de tal forma que, hoy no sería fácil responder a la pregunta de ¿Qué Empresa promotora de salud o qué Administradora de riesgos laborales estarían obligadas en Colombia a cumplir con el mandato de este acuerdo bilateral?

La firma de los convenios iberoamericanos en materia de seguridad social, evidencia un fervor legislativo por parte de los gobiernos que asisten a las cumbres sobre la materia, pero ese entusiasmo en la mayoría de los países se desvanece cuando llega la hora de hacer efectiva la aplicación de los convenios, en algunos casos por la inconveniencia política que los mismos puedan tener, o en otros, por los efectos económicos que se puede producir en los Estados, efectos que no son vistos al momento de firmar el instrumento o ratificar el convenio.

Como ejemplo de esta conclusión podemos mencionar las situaciones de Colombia y Chile, pues son miles de colombianos los que por razones políticas o económicas han migrado a Chile, mientras que resulta exótico encontrar un ciudadano chileno en Colombia. En estas condiciones tan desequilibradas, no resulta fácil que las dos partes suscriban un acuerdo de aplicación de un convenio de seguridad social, como los ya mencionados. Y si bien la situación entre Ecuador y Colombia no es tan desequilibrada como la de Chile – Colombia, es evidente que son muchos más los colombianos en Ecuador que los ecuatorianos en Colombia, y quizá ello también termine dificultando la firma de acuerdos de aplicación de los convenios de seguridad social.

Los convenios de seguridad social tienen un propósito claro: brindar garantías a los ciudadanos que migran de unos países a otros, frente a las contingencias que se presentan en materia de salud, invalidez, vejez, de sobrevivientes y riesgos laborales; por tanto, más allá de la firma y ratificación de los convenios sobre la materia, se requiere la efectiva voluntad de los Estados para hacer efectivas las garantías establecidas en los instrumentos internacionales, de tal forma que no terminen siendo solo un saludo a la bandera, pues la migración de los trabajadores en muchos casos obligatoria, no puede convertirse en una razón para la exclusión de los sistemas de seguridad social que están llamados a contribuir con el postulado de la Constitución de la OIT de 1919 según el cual: “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

## Referencias

- Congreso de Colombia. (1981). Ley 65 de 1981 “por medio de la cual se aprueba el ‘Convenio Iberoamericano de Seguridad Social’, hecho en la ciudad de Quito, capital del Ecuador, el día veintiséis de enero de mil novecientos setenta y ocho, y se autoriza al Gobierno Nacional para adherir al mismo”. Bogotá, Colombia. Recuperado de [ftp://ftp.camara.gov.co/camara/basedoc/ley/1981/ley\\_0065\\_1981.html](ftp://ftp.camara.gov.co/camara/basedoc/ley/1981/ley_0065_1981.html)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito, Ecuador. Recuperada de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) 2ª. ed. Bogotá, Colombia: Editorial Legis. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Recuperada de <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0013>
- Organización de los Estados Americanos. (2011). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Recuperada de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (1996). La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social 1919-2009. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_104680/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104680/lang--es/index.htm)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>



Editorial  
**UNIMAR**

Colección Evento



Editorial  
**UNIMAR**

Universidad Mariana  
Calle 18 No. 34-104 San Juan de Pasto  
<http://www.umariana.edu.co/EditorialUnimar/>