

**La protección multinivel de los derechos fundamentales del trabajador en España y su
comparativo con Colombia¹**

**Multi-level protection of fundamental worker rights in Spain and its comparison with
Colombia**

Mauricio Garavito Perilla²

Resumen

Con este informe se busca analizar las principales generalidades de la protección multinivel de los derechos fundamentales del trabajador, a través de un análisis comparativo entre España y Colombia. Se pudo determinar que trabajar en España requiere un conjunto de derechos y responsabilidades que tanto empleadores como empleados deben conocer para garantizar un ambiente de trabajo justo y cumplir con todas las leyes aplicables a lo largo de todo el territorio español. Con la protección multinivel de los derechos, se da un gran avance en gran parte de la región europea, pero en la medida en la que esta protección sea efectiva, puede conducir a una protección legal más completa a nivel nacional. En esta interacción constante, uno puede imaginar

Fecha de Recepción: 13 de junio de 2024
Fecha de Aprobación: 13 de julio de 2024

¹ El presente manuscrito es producto de la investigación: La protección multinivel de los derechos fundamentales del trabajador en España y su comparativo con Colombia, gestionada en el programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia
² Abogado. Numero Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-3311-6977>. mgaravito50@ucatolica.edu.co

que existe una relación auxiliar entre diferentes sistemas, de modo que un sistema puede ayudar, complementar, adicionar o incluso suplir al otro si uno de ellos quiebra. Siendo varios los doctrinantes nacionales e internacionales que así lo ven y resaltan la importancia de una relación simbiótica entre los diferentes sistemas jurídicos en complemento con el sistema americano de los DDHH, reconociendo así el beneficio que trae para los empleados y trabajadores esta interacción transversal y multinivel de las leyes que los cuidan y que se fundan estructuralmente en los principios de los DDHH, donde todos los derechos en el marco de Justicia, debe guiarse por la interpretación más favorable de las normas del orden nacional e internacional que protegen los derechos humanos. Con lo cual se logre analizar y concluir ¿si hay o no una verdadera protección multinivel para todos los trabajadores?

Palabras claves: Derecho, derechos humanos (DDHH), multinivel, trabajadores, protección.

Abstract

This report aims to analyse the main generalities of the multi-level protection of fundamental worker rights, through a comparative analysis between Spain and Colombia. It was determined that working in Spain requires a set of rights and responsibilities that both employers and employees must be aware of in order to guarantee a fair work environment and comply with all applicable laws throughout the Spanish territory. With the multi-level protection of rights, great progress is being made in much of the European region, but to the extent that this protection is

effective, it can lead to more complete legal protection at the national level. In this constant interaction, one can imagine that there is an auxiliary relationship between different systems, so that one system can help, complement, add to or even replace the other if one of them fails. There are many national and international scholars who see it this way and highlight the importance of a symbiotic relationship between the different legal systems in addition to the American human rights system, thus recognizing the benefit that this transversal and multi-level interaction of the laws that protect them and that are structurally based on the principles of human rights brings to employees and workers, where all rights within the framework of Justice must be guided by the most favorable interpretation of the national and international norms that protect human rights. With which it is possible to analyze and conclude whether or not there is a true multi-level protection for all workers?

Keywords: Law, human rights (HR), multi-level, workers, protection.

Introducción

Los documentos internacionales que protegen los DDHH se han multiplicado rápida y ampliamente desde el cese global y definitivo de la Segunda Guerra Mundial, donde la asamblea general de la ONU implementa la Declaración Universal de Derechos Humanos, derivándose de allí las bases para la construcción de los derechos laborales en gran parte del mundo incluyendo Europa y América.

Nuevos desafíos DERECHO



La principal y más fuerte evolución en la protección multinivel de los DDHH se produjo en Europa. Inicialmente con el convenio europeo de DDHH y después a través de la UE³ y su énfasis en la protección integral de los derechos laborales como parte intrínseca de los DDHH, con lo cual se gestó la creación del Consejo de Derechos Humanos y posteriormente se migraron a otras latitudes para expandir las interacciones entre diferentes sistemas parcialmente superpuestos, como el caso del sistema interamericano de derechos humanos, el cual adhiere visiones, políticas y sobre todo principios que unifican el criterio de protección, no solo en DDHH sino en temas laborales de característica multinivel que impactan en lo regional (América) y se multiplica hacia otros países de manera individual como el caso de Colombia.

Cabe destacar que la influencia de Europa y Norteamérica sobre el resto de América es notable en cuando principios y esquemas de aplicación e interpretación de DDHH y laborales se refiere, con lo cual en estas regiones se están produciendo importantes debates fundamentales sobre la interacción de la legislación y los tribunales en cuestiones de derecho laboral y la influencia activa y participativa en la estructura multinivel que protege los derechos del trabajador tanto de España como de Colombia, de allí que este informe analice y compare estas dos perspectivas dentro de sus contextos actuales.

³ UE: Unión Europea

La protección multinivel de los derechos fundamentales del trabajador

Si bien los derechos fundamentales de los empleados o trabajadores gozan de una formal y amplia protección tanto en España como en Colombia a través de diferentes niveles de normas jurídicas de aplicación y origen nacional y a su vez de orden internacional que se adicionan al bloque de constitucionalidad, dado que los derechos laborales de los diferentes tipos de empleados y trabajadores se configuran de manera alineada con los DDHH (Acosta, 2021; Blanco & Hernández, 2023), es bastante interesante y relevante poder identificar si ¿la protección multinivel está realmente dada para todos los trabajadores?, ¿Y si esta protección multinivel en verdad garantiza de manera integral, la garantía, el respeto y sobre todo el cumplimiento de los derechos de los empleados y trabajadores?

Como todos sabemos, el derecho internacional define y reconoce históricamente de manera amplia y taxativa todos los DDHH a través de una variedad amplia instrumentos con diferente naturaleza (acuerdos, tratados, convenios, resoluciones, declaraciones, etc.), con los que los estados que firman se comprometen de manera garante a promover el cumplimiento en el nivel mínimo universal de valor mundial. En Europa Occidental se puede decir que desde el cese de la 2da Guerra Mundial se han implementado diferentes y variados instrumentos internacionales en

función de proteger los DDHH, siendo el primer instrumento importante la DUDH⁴ adoptada por la ONU. El punto de partida y objetivo final del acuerdo es crear un espacio de convivencia pacífica y duradera para que los derechos humanos puedan protegerse eficazmente (Figueroa, 2019).

Pincioli, (2023) sostiene que, en esta dirección, en noviembre del año 1950 se firmó en la ciudad capital de Roma el CEDH⁵. En la misma década de los cincuenta también se creó la Comunidad Económica Europea (CEE), cuyo tratado fundacional (Roma en 1957) continuó la integración europea. Aunque no emitió una Carta de Derechos, unió a Europa estableciendo la inclusión de los Estados miembros de la Unión Europea a través de la ya conocida Corte de Justicia Europea.

La razón es clara: aplicar la legislación de cada Estado miembro por separado y dejar el poder de interpretación a los jueces nacionales puede socavar y de cierta manera segmentar la unidad del mercado común y amenazar la cohesión de la Comunidad Europea. Tras la adopción del CEDH, el Parlamento que conforma el Consejo de Europa comenzó a considerar que había una necesidad de elaborar un texto similar a la Convención de Roma en el ámbito social a nivel europeo y finalmente el CEDH promulgó la CDFUE⁶, que desde el día 1.º de diciembre de 2009 tiene la misma fuerza jurídica que el Tratado Europeo.

⁴ Declaración Universal de los Derechos Humanos

⁵ Convenio Europeo de Derechos Humanos

⁶ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Nuevos desafíos DERECHO



La principal característica de esta regulación constitucionalmente pluralista es la obligatoriedad de sus normas, por lo que todos los países deben iniciar un diálogo, teniendo en cuenta el desarrollo de la jurisprudencia de otros países, para aplicar sus leyes, desde las internacionales, supranacionales y Las relaciones jerárquicas internas no difieren entre jurisdicciones. Vale la pena insistir en que el sistema de protección de los derechos fundamentales no es un sistema unido en un solo orden regulado por una sola constitución o carta, sino un sistema formado por varios órganos en diferentes niveles. Cada fuente de regulación no depende de otra, sino que es un sistema interconectado: la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, el ya mencionado Convenio Europeo de DDHH y las constituciones nacionales (Herrera, 2023).

Actualmente, este pluralismo normativo y doctrinario de variadas posiciones y perspectivas, reconoce y protege los DDHH en la gran mayoría del territorio europeo, segmentando como mínimo tres jerarquías verticales multinivel: nacional, supranacional e internacional, catálogos y jurisdicciones, lo que plantea una secuencia de cuestiones inherentes que son propias y asignables al funcionamiento práctico del sistema de protección. Un ejemplo típico son los tribunales constitucionales estatales y los jueces estatales ordinarios en este contexto de protección jurídica de múltiples niveles. Cabe señalar que, al mismo tiempo, una diversidad similar en el nivel de protección de los DDHH, que se ha ido fortaleciendo gradualmente en Europa desde la firma del Convenio Europeo de Derechos Humanos, también se ha logrado en América

Latina después de la firma del Convenio el Convenio de San José y el ya mencionado Convenio Europeo de Derechos Humanos.

En razón de esto, Casal (2020) expone de una manera clara y contundente que la variedad actual de mecanismos de protección, puede considerarse en cierta medida como una limitación del ejercicio de la soberanía e independencia nacional en la protección de los derechos, lo que provoca conflictos jurisdiccionales entre diferentes autoridades responsables. También es cierto que el riesgo de superposición de varios catálogos de derechos y jurisdicciones responsables de la implementación de estos derechos puede socavar la efectividad del sistema de protección multinivel debido al desempeño inadecuado de las funciones asignadas a cada agencia. Sin embargo, cabe señalar que la europeización de la jurisdicción constitucional y la garantía de los principios de cooperación en la creación del orden constitucional europeo han mejorado significativamente la protección y salvaguarda de los derechos no solo básicos sino de los fundamentales.

El cumplimiento garante de los derechos de todos los empleados y trabajadores no depende única y exclusivamente de la protección que el sistema internacional pueda brindar, ya que hay otras variantes. La protección proporcionada por los jueces y tribunales estatales es especialmente importante. La base de esta protección es el principio de subsidiariedad, según el cual el Estado tiene la obligación de respetar de manera integral la observancia de los derechos y las libertades

denominadas como fundamentales y, por lo tanto, el poder supranacional surge sólo cuando las instituciones estatales de garantía interfieren o no cumplen con esta tarea este objetivo se puede lograr.

En lo que a España se refiere, el recurso a las garantías constitucionales es sólo un mecanismo secundario y objetivo de la amplia protección de los derechos y de las libertades humanas. De allí que los jueces y tribunales ordinarios sean los garantes naturales de todos los derechos fundamentales sin excepción. Adicionalmente, la salvaguarda primaria de estos derechos se da porque los diferentes casos tienen la posibilidad de ser presentados ante el Tribunal Constitucional, los tribunales estatales, los tribunales supranacionales y/o internacionales sólo si el demandante entiende que el daño a sus derechos no ha sido eliminado.

Por otra parte, Pallares y Pozo (2022) indica que, dado que el recurso de amparo del demandante exige el agotamiento de los recursos legales ordinarios, es comprensible que en algún momento del caso anterior el juez no cumpliera suficientemente su misión de velar porque se respetaran los derechos fundamentales del tutor, que en última instancia deberá ser decidido por el Tribunal Constitucional cuando se restablezca. A todo lo anterior cabe añadir que la relación existente entre el Tribunal Constitucional y entre la amplia jurisdicción general no se limita a las solicitudes de amparo y menos aún a las decisiones o inacción de juzgados y tribunales, sino que incluye también la aplicación en sentido directo de la Constitución y el permanente mantenimiento

en el marco de la jurisdicción general, lo que significa que los jueces pueden plantear cuestiones constitucionales.

No cabe duda de que la posición primaria y fundamental del poder judicial en el desarrollo de las funciones judiciales, que actualmente estamos considerando, debe integrarse y armonizarse con el estatuto del Tribunal Constitucional, su posición especial como máxima interpretación de las normas jurídicas. Constitución y como juez final o superior en materia de defensa. Por lo tanto, la relación entre el poder judicial y el Tribunal (España) o corte Constitucional (Colombia) debe verse en primer lugar en el nivel de cooperación, que debe reflejarse en la tarea básica de comprobar la constitucionalidad de las leyes de manera que se dé total coherencia y no exista ni se configure inexecutable (lo que plantea dudas sobre el incumplimiento de la Constitución).

La salvaguarda de la mayoría de los derechos básicos configurados para los empleados y trabajadores (por ejemplo, libertades individuales personales) nace en el nivel nacional como parte de las tradiciones socioculturales y éticas nacionales, luego migra al nivel europeo y luego se impone. Para otros derechos, como el derecho del consumidor, o la simple protección de los datos sensibles y privados de cada individuo (datos personales), donde dicha protección se propone primero a nivel europeo y luego se implementa a nivel nacional. Otros derechos, como el derecho a un juicio rápido, se defendieron primero a nivel europeo y luego incluidos en la protección a nivel nacional. Para el resto de derechos, la protección acordada por los diferentes y variados

ordenamientos jurídicos que tienen los Estados miembros está reconocida en toda la UE. Este aumento gradual en la transferencia de garantías no conducirá ciertamente a una protección legal, extensa y uniforme en toda Europa, pero en la medida en la que esta protección sea efectiva, puede conducir a una protección legal más completa a nivel nacional. En esta interacción constante, uno puede imaginar que existe una relación auxiliar entre diferentes sistemas, de modo que un sistema puede ayudar al otro si uno de ellos quiebra.

La protección multinivel de los derechos fundamentales del trabajador en España

Trabajar o laborar en España requiere un conjunto de derechos y responsabilidades que tanto empleadores como empleados deben conocer para garantizar un ambiente de trabajo justo y cumplir con las leyes aplicables. En este capítulo, exploraremos en detalle cuáles son estos derechos y responsabilidades, cómo se aplican en diferentes situaciones y abordaremos algunas preguntas comunes relacionadas con los lugares de trabajo españoles, y de ella surgen derechos y obligaciones. Por tanto, los derechos de los trabajadores son importantes porque son fuente del derecho laboral y, por tanto, se reflejan en el código laboral que regula las condiciones laborales.

la Constitución Española (artículo 35) establece y define que todos los españoles están obligados a trabajar, lo que a su vez significa y conlleva un contrapeso dado también en la existencia de sus derechos como trabajadores. Así, se definen derechos fundamentales únicos e inalienables para el individuo. Este derecho nunca podrá ser quitado. Si nos negamos a ello,

violamos los derechos que en la actualidad y bajo la perspectiva de DDHH se consideran como fundamentales para los empleados y trabajadores.

Surge entonces la pregunta: ¿Se puede entonces rescindir o invalidar el contrato de trabajo por incumplimiento de derechos u obligaciones? Sí, un contrato de trabajo puede rescindirse o invalidarse por el incumplimiento de derechos o de obligaciones por cualquiera de las partes, independientemente de si es el empleador o el empleado. En España, tanto los empresarios como los trabajadores deben respetar todos los derechos y simultáneamente de manera consecuente también todas obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, al igual que la legislación vigente en materia laboral y en todos los diferentes convenios colectivos aplicables (Pérez, 2024).

El despido es una opción válida para los empleados si se violan ciertos derechos fundamentales. Por lo tanto, es necesario seguir procedimientos específicos para que se dé el amparo y real protección de los derechos básicos y fundamentales establecidos en las leyes que rigen la jurisdicción social. Este tipo de procedimientos requieren la intervención del fiscal, no requieren la presentación de documentos de mediación ante el tribunal y revierten de manera dinámica la carga probatoria a favor del empleado.

Por tanto, la rescisión del contrato de trabajo del empresario también es una opción válida. Sin embargo, la Ley del Trabajo estipula que el empleador puede rescindir o buscar invalidar el contrato de trabajo si el trabajador viola o incumple el contrato de manera grave y negligente

Nuevos desafíos DERECHO



(Ballistreri, 2020). Sin embargo, es importante destacar que no todas las violaciones del contrato del empleado son motivo de despido, ya que la rescisión unilateral del contrato sólo puede ser violaciones graves y culpables. En definitiva, los derechos que enmarcan la actividad laboral de todos los trabajadores se consideran siempre derechos fundamentales y también están protegidos por la legislación laboral española.

Asimismo, indica que, en la relación contractual de tipo laboral, los trabajadores gozan de manera categórica del derecho a la validez del empleo y a una formación con sentido de actualización vanguardista y de carácter profesional en la ubicación donde se realiza el trabajo, incluida la que se encamina a la multifacética, pero recurrente adaptación a los cambios en su sitio de trabajo, así como la ejecución de programas y actividades de formación encaminados a mejorar las oportunidades de empleo, no se basarán en el sexo, estado civil, raza o edad conforme a la Ley. Tampoco existirá una viabilidad que se sustente por razón de presentar el empleado alguna discapacidad, o por su etnia, condiciones socioeconómicas, gustos o inclinaciones religiosas o afinidades políticas, lenguaje o dialecto, orientación sexual e identidad de género o por, pero amparada afiliación a un sindicato en España, salvo que; son aptos para el trabajo o profesión, se respeta su privacidad y dignidad, incluida lo mencionado anteriormente. De la misma forma, tendrá el derecho a recibir una retribución inmediata de conformidad con el contrato o realizar, según lo exige la ley, actividades retributivas individuales relacionadas con el trabajo derivadas del contrato y cualquier otra actividad derivada del contrato de trabajo.

Nuevos desafíos DERECHO



Podemos definir el Código de Trabajo español como la norma máxima a la que deben ajustarse el resto de normas aplicables en el marco de la relación laboral. Esto incluye derechos tan importantes como la no discriminación por motivos de: “género, estado civil, edad, raza o etnia, condición social, religión o creencias, opinión política, orientación sexual, afiliación a lo previsto en esta Ley” o no pertenencia a sindicalizarse en España y por motivos lingüísticos. Quesada (2024)

No deben ser discriminados de ninguna forma o manera en caso de presentar alguna forma discapacidad, siempre que gocen de las cualidades, aptitudes y competencias que los perfilen como aptos para el desempeño del trabajo de que se trate. Además de los estatutos, España también cuenta con convenios colectivos. Contratos generales para empleados en campos profesionales específicos. Pueden ser departamentales o regionales. Es importante conocer y entender de manera amplia los convenios colectivos que rigen el empleo en cada industria para poder comprender mejor sus derechos y los elementos vinculantes tanto de empleados como de empleadores.

Una de las principales preocupaciones de todos los trabajadores es su salario: debe utilizarse para mantener a la familia y, en algunos casos, para enviar dinero a su país de origen para ayudar a los familiares que aún viven allí. Son estos convenios colectivos los que determinan los niveles salariales para categorías profesionales específicas. Existen situaciones donde el empleador puede intentar acercamientos en un nivel inferior para evitar pagar el salario legal, lo

cual es una situación de bastante cuidado que puede ser sorteada con la solicitud de un anticipo de sueldo a la cual se tiene derecho (Quesada, 2019)

Si los trabajadores presentan reclamo antes de mediados de mes, la compañía solo pagará la mitad de su salario elegible. Por otro lado, si el empleador y contratante se retrasa en el pago de su salario, tiene derecho a reclamar intereses de demora porque el empleado le ha pagado el salario puntualmente según lo estipulado en el contrato de trabajo. El derecho que hay a la protección y salvaguarda de la seguridad e integridad personal tanto en el sitio de trabajo como en el lugar donde haga representación de su empleador. Esto se consigue implementando una serie de políticas y estrategias focalizadas en la prevención, mitigación y eliminación de riesgos laborales. Según el ET⁷, las empresas deben realizar una evaluación integral de todos los riesgos y luego tomar las acciones preventivas necesarias para mitigar los riesgos identificados en la evaluación. En este sentido, los trabajadores también deberán observar y comprender las medidas adoptadas para prevenir riesgos laborales.

Con carácter general, deberán proporcionarse en el lugar de trabajo todas las condiciones mínimas necesarias que permitan salvaguardar y ofrecer la seguridad, higiene y la integral protección de todos los empleados trabajadores. Todas las empresas deberán hacer entrega oportuna de dotaciones a sus empleados de todos los equipos y elementos de protección adecuados

⁷ Estatuto de los trabajadores: recogido en el Real decreto legislativo español 1/1995, de 24 de marzo

Nuevos desafíos DERECHO



al tipo de actividad que desempeñan e informarles de los riesgos asociados al trabajo que desempeñan. Las empresas deben ofrecer controles médicos gratuitos y periódicos a los trabajadores del turno de noche. Si se descubren problemas de salud relacionados con el trabajo nocturno, los empleados tienen derecho a que se les asigne un trabajo diurno para el que estén cualificados o sean aptos profesionalmente.

Por otro lado, el trabajo por cuenta propia también está protegido. Para ello se aprobó la Ley de Trabajadores Autónomos que, además del reconocimiento de derechos colectivos, protección social, representación en asociaciones y autopromoción, formó la imagen del trabajador por cuenta propia y tuvo en cuenta el alcance de solicitud. Según los autónomos, el trabajador autónomo tiene la posibilidad de hacer realidad sus derechos personales básicos, así como de recibir ayuda y prestaciones sociales adecuadas de las instituciones de seguridad social, siempre que sea consciente de sus obligaciones. En conclusión, es muy probable que en los años venideros se gesten diversas reformas relacionadas con el nuevo contexto social y tecnológico dominado por el teletrabajo con unas condiciones laborales más flexibles. Actualmente se está debatiendo la posible implantación de una jornada laboral de cuatro días.

La protección multinivel de los derechos fundamentales del trabajador en Colombia

La simple idea de una "gobernanza multinivel" surgió en el debate sobre la integración europea a principios de los años 1990 para restar protagonismo a países dominantes de la época, como el caso de Alemania o de la cuna de los DDHH Francia. Contrariamente a esta visión, la integración europea parece crear ciertos espacios donde las mismas condiciones se ven afectadas simultáneamente tanto a nivel subnacional (por ejm, provincias o municipios), como a nivel nacional (por ejm, ministerios) e incluso a nivel supranacional (por ejm. Europa - Comisión). Aunque los gobiernos nacionales no han desaparecido como actores del proyecto gubernamental europeo, la realidad es que hay muchos otros actores operando a nivel nacional, local y supranacional. Por lo tanto, el modelo europeo puede describirse como modelo de "multinivel", dado que lo integran gobiernos nacionales, y a su vez instituciones que existen en otros niveles además del Estado-nación tradicional (Cano, 2021)

Por lo tanto, la protección de los DDHH en múltiples niveles en diferentes sistemas legales europeos representa tanto las oportunidades, como los desafíos. Por un lado, es claro que los diferentes niveles permiten una protección mayor y más integral de los derechos humanos. Las garantías no están sólo en las constituciones nacionales, estas se encuentran también presentes en un nivel de jerarquía superior como lo es el sistema internacional. Adicionalmente, esta forma transversal de salvaguarda, se integra de manera polivalente con el sistema de Derecho comunitario, que tiene efecto e impacto directo, al igual que supremacía con efecto dominante

sobre los diferentes y variados sistemas jurídicos que poseen todos los estados miembros. entonces, no es hoy en día ninguna novedad que algunos expertos europeos hayan comenzado a caracterizar este sistema integral escalonado como un "constitucionalismo multinivel", que creen que es el resultado de la interacción inestable entre las diversas áreas de protección jurídica mencionadas anteriormente.

En este contexto, vale la pena investigar y analizar qué tan adherido y/o implementado está el sistema multinivel de protección de derechos laborales, dado que la región en su mayoría la integran estados con gobiernos que gozan de legitimidad y constituciones políticas sólidas que adiciona los tratados internacionales referentes a DDHH y derechos laborales con el apoyo, veeduría y control de organismos internacionales multilaterales de orden regional.

En línea con lo anterior y como muestra la experiencia de los países que integran en mayor medida el conocido bloque Mercosur y también de la Comunidad Andina, no existe protección a nivel supranacional. Aunque la necesidad de una carta o documento que integre los derechos humanos a Mercosur se ha planteado desde la Declaración de Las Lénas de 1992, aún no se ha implementado. Existen muchos instrumentos de cooperación intergubernamental que promueven los DDHH, así como otros instrumentos de protección para derechos específicos. En particular, la Decisión 40/04 emitida por el CMC, junto con el Foro Consultivo y de Coordinación Política

(FCCP) como parte esencial y fundamental de los Principales foros del Mercosur sobre la evolución de los derechos humanos.

Entre tanto se puede observar que no existe una protección supranacional de los derechos humanos para América Latina. Algunos expertos ven esto como una cuestión de desarrollo y progreso: sostienen que con el desarrollo del extenso proceso de integración y engrane que ejecuta América Latina es todavía nuevo y que la protección social se brindará con el tiempo suficiente. Esta idea de amplios matices es errónea porque se basa e inspira en el modelo europeo y toma una única trayectoria de desarrollo jurídico, donde hay una "infancia" de defensa básica de DDHH (sólo protección nacional) y una más elaborada "adolescencia" de protección de los DDHH (ampliada hacia la protección internacional), que a su vez conduce al punto más elevado de evolución y progreso: el constitucionalismo supranacional (Roca, 2023).

Los derechos laborales son de esencial importancia para garantizar condiciones laborales justas y equitativas. En Colombia, están establecidos en la constitución, las leyes laborales y los convenios colectivos. Asimismo, tanto los empleadores como los empleados deben comprender y respetar estos derechos con el fin de crear un ambiente de trabajo adecuado en el marco del marco legal existente. Colombia, por su parte, actualmente está logrando importantes avances en el ámbito del derecho laboral. Existen leyes y políticas para proteger a los trabajadores y promover la igualdad en género, salario y seguridad laboral. Además, se fortalecieron los sindicatos y se

establecieron mecanismos diversos para amparar el respeto de todos y cada uno de los derechos laborales (Tirado, 2019).

En este sentido, el Estado tiene la obligación de mejorar constantemente las condiciones laborales y promover tanto la educación, como el desarrollo profesional de los trabajadores. Además, se regularon los horarios de trabajo, la disponibilidad de prestaciones sociales y la protección de las madres y los padres en el lugar de trabajo. En Colombia las protecciones e incentivos pueden variar según la clase de empresa, la cultura organizacional, el gobierno corporativo y el tipo de contrato de trabajo. Entre ellos, los más comunes son:

Participación en el sistema de seguridad social: Donde todos los trabajadores colombianos, independientemente del tipo de contrato, deben aportar y participar de este sistema que cubra salud, pensiones y riesgos laborales. La empresa suele cubrir una parte de los costos asociados a esta membresía (afiliación).

Modelos de compensación inteligentes. Estos modelos crean una compensación estratégica que realmente incluye el bienestar de los empleados: beneficios de comida, gasolina, beneficios para empleados, etc. En este sentido, Pluxee⁸ es un claro ejemplo, dado que está en una opción para empleadores ideal para implementar estos modelos y asesorar sobre los aspectos legales y

⁸ Pluxee: También conocido como Sodexo

financieros, este modelo no solo es exclusivo de ellos, sin embargo, es muy utilizado en Colombia y permite explicar el modelo de compensación inteligente.

Beneficios personales y planes de incentivos. Además, los trabajadores colombianos pueden recibir bonos especiales como incentivos por su desempeño, puntualidad, antigüedad, etc. Estas bonificaciones afectan la calidad de vida y la motivación del empleado, al igual que la rentabilidad de la empresa. Para ello tenemos una solución que puede aumentar los beneficios como Pluxee⁹ Premium.

Pago de horas extras: los empleados con contrato de trabajo fijo o indefinido tienen derecho a un pago adicional por horas extras. Los pagos anteriores deben realizarse de conformidad con la ley aplicable.

Atención médica prepaga: algunas empresas ofrecen planes de salud prepagos a sus empleados. Esto les brinda asequibilidad a diversos servicios y niveles de salud privados sin que esto implique una dependencia como única opción del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Es importante seguir estos procedimientos para garantizar un ambiente de trabajo justo y equitativo que proteja a los empleadores y empleados. También ayudan a prevenir conflictos en el

⁹ Pluxee: También conocido como Sodexo

lugar de trabajo, propendiendo por el cumplimiento de la normatividad laboral y promoviendo la igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los diferentes y diversos lugares de trabajo. En general, el cumplimiento de la legislación laboral es esencial para promover condiciones laborales justas y equitativas. La lealtad de los empleados y una alta implicación o compromiso también son importantes. Es importante que las empresas sean un lugar donde sus trabajadores tengan las mejores condiciones para brindar la mayor productividad al empresario, pero también donde se les brinden las condiciones más óptimas y seguras de trabajo, donde la aumenten las posibilidades de elevar la calidad de vida y alcanzar un desarrollo humano y profesional que edifique al trabajador, a su empleador y aporte al crecimiento y evolución de la sociedad, esto siempre dentro cumplimiento y respeto de los lineamientos jurídicos que confluyen desde la protección multinivel que circunda al trabajador Colombiano tanto desde el nivel Local (País), como a niveles Regional (América) y mundial.

Conclusiones

Dado que el derecho al trabajo está ampliamente reconocido y hace parte del conjunto de derechos fundamentales a nivel internacional incluidas España y Colombia, este derecho goza en diferentes instancias de protecciones que se han surtido a través de los años como respuesta a una evolución propia de la dinámica mundial que enmarca una sociedad comprometida en su mayoría con los derechos humanos, donde España y Colombia no son la excepción.

De aquí que en estos países se suscriben de manera independiente sistemas jurídicos que vinculan tratados internacionales tanto regionales como internacionales, algo que es homogéneo es la protección y amparo con un foco especial en lo que se refiere a materia laboral, brindando así oportunidades más amplias y transversalmente genéricas entre las diferentes regulaciones que plantean estos estados y sus economías, con lo cual a pesar de las diferencias individuales, se mantiene una base común y multinivel que protege los diferentes trabajadores de una manera más homogénea, amplia, vigente y en línea con las necesidades socioeconómicas y los estándares que resaltan el derecho al trabajo como uno de los principales derechos dentro del ramillete de derechos fundamentales y sobre el cual se soportan otros derechos, esto dado que el trabajo permite el ingreso monetario que da apertura al acceso a otros derechos y oportunidades.

Hoy en día se ve una tendencia hacia visiones transversales de orden casi mundial con priorización y en sentido estricto hacia los DDHH incluidos los relacionados al trabajo y que pueden hacerse cumplir por medios legales y, por lo tanto, estos derechos deben desarrollarse a nivel nacional. Este derecho no excluye la posibilidad de buscar justicia a través de instituciones internacionales, sin embargo, esta instancia debe ser evitable en lo posible, ya que tanto en España como en Colombia existen constituciones políticas formales y sólidas al igual que instituciones fuertes que velan por su cumplimiento y por los diferentes tratados que las amplían en pro del amparo de los derechos de los empleados y trabajadores, No obstante, ante la excepción o una falta

Nuevos desafíos DERECHO



de garantías a nivel local, existe la instancia supranacional e internacional, que garanticen mayor transparencia y sobre todo un debido proceso.

El reconocimiento en sentido amplio de los derechos laborales de cara al trabajador se realiza de forma sistémica desde diferentes flancos y protagonistas como son los estados, los tribunales superiores o altas cortes que allí ejercen, al igual que las organizaciones de DDHH tanto regionales como internaciones, de las cuales en conjunto se consolidan y extraen las interpretaciones y alcances de estos derechos y sin duda de las obligaciones de las contrapartes (empleador y estado), teniendo lo anterior y bajo en entendido que tanto España como Colombia, su estructura normativa parte desde la constitución política misma, su bloque de constitucionalidad y demás tratados o instrumentos internacionales, queda claro después de analizar el contexto integral de la protección de los trabajadores, que existen varios elementos que integran y cohesionan sus esfuerzos en diversos actores y desde varios flancos como son la constitución política, la legislación y normas internas específicas, las normas internacionales, la jurisprudencia, la asociación sindical y los diferentes órganos y agencias de gobierno local, regional y/o mundial, lo que permite concluir que si hay configurado y en marcha un sistema jurídico multinivel, armónico, engranado y sistémico en función de proteger desde diferentes jerarquías los derechos fundamentales de los empleados y trabajadores de España y Colombia.

Bibliografía

- Acosta Rodríguez, J. E. y Gual Acosta, J. M. (2021). La delimitación de la libertad contractual en virtud de exigencias sociales. Revista IUSTA, (55).<https://doi.org/10.15332/25005286.6850>
- Ballistreri, M. (2020). Renta básica universal en Italia y España y derechos fundamentales. Revista General de Legislación y Jurisprudencia, (4).
- Blanco C & Hernández C (2023). Causales específicas de procedibilidad de la acción de Tutela contra sentencias evolución Jurisprudencial. Revista Nuevos Desafíos del Derecho. Vol. 3 Núm. 1. <https://doi.org/10.15765/rndd.v3i1.4101>. Documento extraído el 23 de agosto de 2023 de <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/desafios/issue/view/444>
- Cano Blandón, L. F. (2021). Los límites de la justicia dialógica en la protección de los derechos sociales en Colombia. Revista Derecho del Estado, (49), 131-158.
- Casal, J. M. (2020). Los derechos fundamentales y sus restricciones. Temis.
- Figueroa López, H. (2019). Variantes diatópicas aplicadas a lenguajes de especialidad: análisis comparativo de sentencias del Tribunal Constitucional español y de la Corte Constitucional colombiana.

- Herrera, M. P. (2023). Análisis de la sentencia del Tjue Kamberaj contra el Istituto per L'edilizia Sociale de Bolzano: una perspectiva desde las resistencias a la tutela multinivel de los derechos humanos. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (30), 107-122.
- Pallares Arevalo, I. T., & Pozo Chávez, A. M. (2022). Estudio del marco normativo de protección de datos personales con objeto de prevenir la materialización de delitos informáticos que vulneran la dignidad humana. Análisis comparado entre Colombia y España (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).
- Pérez, J. L. M. (2022). De las declaraciones a la garantía multinivel de los derechos sociales fundamentales: la aportación de Georges Gurvitch. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 12(1), 166-273.
- Pincioli, I. P. (2023). Derecho de las relaciones exteriores, derecho internacional comparado y el papel de los tribunales nacionales en la justicia transicional: los casos de Argentina y España. *ACDI-Anuario Colombiano de Derecho Internacional*, 16.
- Quesada, L. J. (2019). La consagración del control de convencionalidad por la Jurisdicción Constitucional en España y su impacto en materia de derechos socio-laborales.: Comentario a la STC 140/2018, de 20 de diciembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (53), 15.

Quesada, L. J. (2024). Nuevos perfiles de la responsabilidad patrimonial sanitaria. Optimizando la praxis médica y jurídica en clave de protección multinivel de derechos fundamentales. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 14(1), 1-39.

Roca, J. G. (2023). Globalización de los derechos versus identidades constitucionales: la protección supranacional. Tomo II, 411.

Tirado Acero, M., Laverde Rodríguez, C. A., & Bedoya Chavarriaga, J. C. (2019). Prostitución en Colombia: hacia una aproximación sociojurídica a los derechos de los trabajadores sexuales. *Revista latinoamericana de derecho social*, (29), 289-315.