

GARANTÍA DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE CULTO, RELIGIÓN Y CONCIENCIA EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO DE BARRANQUILLA: ESTUDIO DE CASOS

Francisco Eduardo Valiente Bermúdez

Código estudiantil: 20131139821

Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Tutor:

Jairo Antonio Enamorado Estrada

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo establecer la manera en que el empleador garantiza el derecho a la libertad de culto, religión y conciencia de sus trabajadores, en el sector privado de Barranquilla. Se emplean como soportes teóricos los aportes de autores como Jaramillo (2018), Barrios (2020), Carmona (2021) y Rodríguez & Cano (2021), así como textos jurídicos nacionales e instrumentos internacionales en materia de derecho humanos asociados a la libertad religiosa en el marco de las relaciones laborales. Para ello, la metodología empleada desarrolla el enfoque cuantitativo, aplicando la técnica de entrevista, con su respectivo instrumento de recolección de datos, la guía de entrevista. La muestra se compone de 15 empresas del sector privado de Barranquilla, clasificadas en los sectores secundario, terciario y cuaternario de la economía. Los resultados arrojaron que la mayoría de las empresas no implementan medidas ante situaciones donde peligra la garantía de la libertad de culto del trabajador, a pesar de que la totalidad de los entrevistados manifiesta reconocer la obligación que ostentan como empleadores; asimismo, se expresa la necesidad de capacitaciones sobre la garantía de este derecho humano. De tal forma, se concluye que las organizaciones del sector privado de Barranquilla conocen ampliamente el manejo empresarial y sus obligaciones derivadas de las relaciones laborales, no obstante, carecen de conocimiento acerca de cómo utilizar las herramientas que poseen desde su base legal para ofrecerle a los trabajadores las garantías necesarias para respetar la libertad de culto, religión y conciencia.

Antecedentes: Se emplean como soportes teóricos los aportes de autores como Jaramillo (2018), Barrios (2020), Carmona (2021) y Rodríguez & Cano (2021), así como textos jurídicos nacionales e instrumentos internacionales en materia de derecho humanos asociados a la libertad religiosa en el marco de las relaciones laborales.

Objetivos: El presente estudio tiene como objetivo establecer la manera en que el empleador garantiza el derecho a la libertad de culto, religión y conciencia de sus trabajadores, en el sector privado de Barranquilla.

Materiales y Métodos: La metodología empleada desarrolla el enfoque cuantitativo, aplicando la técnica de entrevista, con su respectivo instrumento de recolección de datos, la guía de entrevista. La muestra se compone de 15 empresas del sector privado de Barranquilla, clasificadas en los sectores secundario, terciario y cuaternario de la economía.

Resultados: Los resultados arrojaron que la mayoría de las empresas no implementan medidas ante situaciones donde peligra la garantía de la libertad de culto del trabajador, a pesar de que la totalidad de los entrevistados manifiesta reconocer la obligación que ostentan como empleadores; asimismo, se expresa la necesidad de capacitaciones sobre la garantía de este derecho humano.

Conclusiones: se concluye que las organizaciones del sector privado de Barranquilla conocen ampliamente el manejo empresarial y sus obligaciones derivadas de las relaciones laborales, no obstante, carecen de conocimiento acerca de cómo utilizar las herramientas que poseen desde su base legal para ofrecerle a los trabajadores las garantías necesarias para respetar la libertad de culto, religión y conciencia.

Palabras clave: libertad de culto, religión y conciencia, relación laboral, garantía, derechos humanos, sector privado.

ABSTRACT

The present study aims to establish the way of the employer to guarantee their employees' right to freedom of thought, belief and religion, in the private sector of Barranquilla. The theoretical base is conformed by the contributions of authors such as Jaramillo (2018), Barrios (2020), Carmona (2021) and Rodríguez & Cano (2021), as well as national legal texts and international instruments associated with freedom of religion and human rights within the frame of the employment relationships. Therefore, the methodology applied develops the qualitative approach, executing the interviewing technique, along its respective data collection tools, the interview guide. The sample is composed by 15 private sector companies in Barranquilla, categorized in secondary, tertiary and quaternary sectors of economy. Results showed that most of the companies do not implement measures against situations that put in danger the guarantee of the freedom of thought, belief and religion, despite of the companies recognizing their obligation to do so as an

employer; in the same way, they express the need of training on this human right's guarantee. Thusly, it's concluded that the organizations of private sector of Barranquilla know widely about business management and their employment relationship derived obligations, nevertheless, they lack knowledge about how to utilize the tools given from their legal base to provide their employees with necessary guarantees to respect the freedom of thought, belief and religion.

Background: The theoretical base is conformed by the contributions of authors such as Jaramillo (2018), Barrios (2020), Carmona (2021) and Rodríguez & Cano (2021), as well as national legal texts and international instruments associated with freedom of religion and human rights within the frame of the employment relationships.

Objective: The present study aims to establish the way of the employer to guarantee their employees' right to freedom of thought, belief and religion, in the private sector of Barranquilla.

Materials and Methods: The methodology applied develops the qualitative approach, executing the interviewing technique, along its respective data collection tools, the interview guide. The sample is composed by 15 private sector companies in Barranquilla, categorized in secondary, tertiary and quaternary sectors of economy.

Results: Results showed that most of the companies do not implement measures against situations that put in danger the guarantee of the freedom of thought, belief and religion, despite of the companies recognizing their obligation to do so as an employer; in the same way, they express the need of training on this human right's guarantee.

Conclusions: It's concluded that the organizations of private sector of Barranquilla know widely about business management and their employment relationship derived obligations, nevertheless, they lack knowledge about how to utilize the tools given from their legal base to provide their employees with necessary guarantees to respect the freedom of thought, belief and religion.

KeyWords: freedom of thought, belief and religión, employment relationship, guarantee, human rights, private sector.

REFERENCIAS

1. Ahumada, E. (2020). Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudios de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español. Santiago de Cali: Díké.
2. al-Bukhari, S. (s.f.). Libro del Divorcio (Vol. 7). USC-MSA web.

3. Baena, L. F. V. (2019). La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo. Universidad Católica de Colombia. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2069/#vid/relación-laboral-contrato-trabajo-795820757>
4. Barrios Osorio, L. K. (Julio - Diciembre de 2020). Libertad religiosa en Colombia: ¿utopía o realidad? *EPISTEME*, 12(2), 48-75.
5. Beltrán, W., & Sonia, L. (2020). Diversidad religiosa, valores y participación en política en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
6. Cable, D. (2013) (Editado en 2018). *The Oxford Handbook of Recruitment*. Oxford: Oxford Library of Psychology.
7. Carmona, E. (2021). Libertad religiosa y relaciones laborales. Estudios de las sentencias más emblemáticas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional Español. SCIELO.
8. Casanovas, A. (s.f). Gestión de políticas de empresa. Serie de cuadernos sobre cumplimiento legal (5).
9. Deuteronomio. (1960). La Biblia . Basilea: Reina Valera.
10. Diazgranados-Quimbaya, L. A., Vallecilla-Baena, L. F., Diazgranados-Quimbaya C. M., Gómez-Escobar, S., Montenegro-Timón, J. D., Almanza-Junco, J. E. (2018). Derecho laboral en Colombia. (L. A. Diazgranados-Quimbaya, & E. A. Perafán-del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
11. Goraya, A. (12 de Septiembre de 2021). ¿Debes Ofenderte si un Musulmán no te da la Mano? Obtenido de Review of Religions: <https://es.reviewofreligions.org/musulman-mano/>
12. Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
13. Jaramillo Jassir, I. D. (20 de Octubre de 2018). ¿Existe la libertad religiosa en el contexto laboral colombiano? Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/existe-la-libertad-religiosa-en-el-contexto-laboral-colombiano-522480>
14. López, P. &. (2020). Gerencia del talento humano. Bogotá: Ediciones de la U.
15. Loza Ticona, R. M., Mamani Condori, J. L., Mariaca Mamani, J. S., & Yanqui Santos, F. E. (2020). Paradigma sociocrítico en investigación. *PsiqueMag*, 9(2), 30–39. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i2.2656>

16. Lussier, R., & Hendon, J. (2021). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. Los Angeles: SAGE.
17. Martínez, R. &. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Revista Cooperativismo y Desarrollo, 232.
18. Ministerio del Interior. (2018). Política pública integral de libertad religiosa y de cultos. Documento técnico.
19. Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Nueva York, Ginebra: Oficina del alto comisionado.
20. Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%2023.%201.%20Toda%20persona%20tiene%20derecho%20al,alguna%2C%20a%20igual%20salario%20por%20trabajo%20igual.%203>.
21. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
22. Oxford Languages. (s.f.). Oxford English Dictionary. Obtenido de <https://languages.oup.com/dictionaries/>
23. Pymas (2023). Pymas. Obtenido de www.pymas.com.co
24. Real Academia Española (RAE). (2022). Diccionario de la Lengua Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/diccionario>
25. Real Academia Española. (2022). Diccionario panhispánico de dudas . Obtenido de Real Academia Española: <https://www.rae.es/dpd/dualidad>
26. Rodríguez Blanco, M., & Cano Ruiz, I. (2021). La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo. Madrid: Observatorio del Pluralismo Religioso de España.
27. Slick, M. (2021). La Biblia Palabra Clara y el Sabbat. Obtenido de Ministerio de Apologética e Investigación Cristiana: <https://miapic.org/articulos/religiones/la-biblia-palabra-clara-y-el-sabbat/>
28. Templin, B. (1 de febrero de 2019). Contracts: A Modern Coursebook. Aspen Publishing.

- 29.**Trabajadores oficiales , Sentencia C-386 (Corte Constitucional 05 de Abril de 2000).
- 30.**Trebilcock, A. (s.f). RELACIONES LABORALES Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- 31.**Voltaire. (1763). Tratado sobre la tolerancia. Ferney, Francia.
- 32.**Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11(20).