

NIVEL DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA *

Omar Ernesto Castro Güiza**

RESUMEN

En este artículo se analiza el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano frente a la Organización Internacional del Trabajo, en lo referente al Programa de Trabajo Decente, a su implementación y a las medidas y estrategias para su desarrollo. Se muestra aquí la evaluación del impacto de las normas jurídicas expedidas con tal fin.

Este documento expone el concepto de *trabajo decente*, su justificación, sus objetivos, los elementos que lo constituyen y los datos mundiales que lo sustentan como proyecto global. Asimismo, presentando los datos más relevantes de la situación laboral en América Latina, se enfatiza en el caso colombiano a través de las cifras registradas en los últimos años para el desempleo, para la informalidad y, entre otras, para la desprotección social. Por último, se enseñan las propuestas diseñadas para la implementación de una política pública nacional de *trabajo decente* que permita mejorar el contexto laboral colombiano.

PALABRAS CLAVE

Trabajo decente, desempleo, protección social.

Introducción

El fenómeno de globalización en la economía se ha caracterizado por grandes disposiciones al cambio en todas las áreas del conocimiento sin exceptuar al Derecho. Este proceso ha impactado las condiciones y derechos de los trabajadores; y las tensiones que detectan los actores que construyen la relación de trabajo. En tal sentido, se

* Artículo académico de investigación presentado para optar por el título de “Magíster en Derecho”, con énfasis en Derecho administrativo, por la Universidad Sergio Arboleda en julio de 2012.

** Abogado especialista en derecho del trabajo y de la seguridad social. Magíster en Derecho por la Universidad Sergio Arboleda. Profesor de las Universidades Cooperativa de Colombia y del Tolima.

observan nuevas perspectivas que, según Espinoza, se refieren a tendencias como las altas tasas de desempleo, la flexibilidad en las formas de contratación, la desregularización y la desprotección en el desempeño de nuevas formas de trabajo, el aumento de la informalidad laboral, la disminución de los ingresos para los trabajadores y la incapacidad del Estado para cumplir con su función como administrador de recursos (ESPINOZA, 2003).

La Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.), teniendo en cuenta las actuales tendencias laborales, propuso en 1999 el Programa de Trabajo Decente¹ (PTD), que se define como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (SOMAVIA, 1999, p. 4).

A partir de la noción de PTD, se estudian cuatro variables: el diálogo social, los derechos de los trabajadores, la protección social y el empleo. Este concepto, según Ghai, incluye todas las formas de trabajo en sus aspectos cualitativos y cuantitativos. El ideal del trabajo decente es válido para los trabajadores formales, para los trabajadores informales, para los trabajadores independientes y para los que trabajan de manera temporal y a domicilio (GHAI, 2003).

El ideal, entonces, con el PTD, es conminar a los Estados para que implementen políticas públicas dirigidas al aumento de los índices de empleos formales en condiciones dignas y garantes de los derechos de los trabajadores y con protección social para ellos y sus familias.

En Colombia, sobre el tema del trabajo decente, se han realizado diversos estudios gubernamentales, los cuales han registrado, en la última década, problemáticas como son los altos índices de desempleo, las condiciones laborales desfavorables en que se desempeñan la gran mayoría de trabajadores en el país, la alta tasa de informalidad, el insuficiente cubrimiento del sistema de seguridad social a la población, la restricción a la negociación colectiva y, entre otras, la discriminación de género.

¹ La noción de “trabajo decente” se detecta por vez primera en las memorias del Director General de la LXXXVII reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999.

Para coadyuvar con la justificación de esta investigación, se observaron los últimos datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) que registran, para el mes de enero de 2012, un 12,5% en la tasa nacional de desempleo y, para el trimestre móvil comprendido entre noviembre de 2011 y enero de 2012, un 43,6% en la posición ocupacional del trabajador por cuenta propia (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2012).

Asimismo, el DANE registra, para el mismo trimestre móvil comprendido entre noviembre de 2011 y enero de 2012, un 50,8% en la tasa nacional de informalidad. Lo cual evidencia, atendiendo el concepto de trabajo informal expuesto por O. I. T., que en Colombia más de la mitad de los ocupados trabajan en condiciones indignas y precarias, sin protección social y con baja remuneración.

En lo que corresponde al sistema de seguridad social integral, las cifras en protección son preocupantes. Se registran sólo un 29,4% de ocupados afiliados al sistema pensional y un 89,9% de afiliados cubiertos por el sistema de salud, pero no se reflejan datos de riesgos profesionales ni de servicios sociales complementarios (DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, 2012).

No obstante, la honorable Corte Constitucional de Colombia ha expresado, en varios pronunciamientos como la sentencia C-614 de 2009, que el trabajo tiene una triple naturaleza constitucional “como valor, como principio y como derecho fundamental”, además de que “debe ser protegido en todas sus modalidades”. Al respecto, ha manifestado que el trabajo “es un valor fundante del Estado social de Derecho, que goza del carácter de derecho fundamental, que otorga el beneficio al individuo de desempeñar su labor en condiciones dignas y el de obtener una remuneración acorde a sus necesidades”. Por lo cual, en su concepto, “el Estado debe implementar estrategias que garanticen el trabajo a sus conciudadanos en condiciones apropiadas”.

Teniendo en cuenta los referentes anteriores y los de algunas instituciones académicas nacionales que han evaluado las escasas normas expedidas en el Estado colombiano para incrementar el empleo digno y mejorar las condiciones de trabajo y de protección social de los trabajadores y de sus familias, se ha planteado la necesidad inmediata de la formulación e implementación de una política pública

nacional de trabajo decente que permita generar avances significativos en el tema.

El presente documento presenta las obligaciones jurídicas contraídas por Colombia por causa de los lineamientos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, específicamente en lo concerniente al Programa de Trabajo Decente (PTD). En tal sentido, se realizará un análisis de la normatividad expedida en los últimos siete años en el país para cumplir con las exigencias internacionales mencionadas y se expondrán las propuestas presentadas al Gobierno central para la implementación de una política pública nacional de trabajo decente.

Así, entonces, de los temas planteados surge el siguiente interrogante que se pretenderá resolver en el contenido de este artículo: ¿responde eficazmente el Estado Colombiano a las obligaciones contraídas con la O. I. T. frente al tema del Trabajo Decente?

Para responder a la pregunta planteada, se presentarán los diversos análisis realizados por instituciones internacionales, entidades nacionales gubernamentales y no gubernamentales y centros académicos sobre el tema.

Los referentes internacionales serán empleados para justificar, desde los datos expuestos en las distintas reuniones convocadas por la O. I. T., la imperiosa necesidad de que los Estados diseñen e implementen estrategias económicas, políticas y jurídicas que se ajusten a las necesidades particulares de la sociedad y que permitan avanzar en el camino hacia un trabajo decente para todos. Los informes de estos organismos muestran los avances y retrocesos de los Estados en el tema durante los últimos años. Se hará alusión, de manera general, a los que correspondan a la región Latinoamericana y, de manera específica, a los referentes a Colombia.

Los estudios nacionales evalúan el impacto de las pocas normas jurídicas expedidas en el país para mejorar las condiciones de empleo en la sociedad y para garantizar los derechos de los trabajadores. Asimismo, reflejan la timidez del Estado colombiano, en los últimos años, para enfrentar la problemática del trabajo con el consecuente incumplimiento de las obligaciones derivadas de los compromisos internacionales adquiridos con la O. I. T.

Así, entonces, se hace necesario y pertinente analizar la problemática planteada con el ánimo de contribuir a su solución; toda vez que, en Colombia, la normatividad orientada al cumplimiento de las exigencias del PTD es escasa, sus resultados no son los esperados y no existe una política pública nacional sobre el tema.

Metodología

El presente artículo es el resultado de seis meses de investigación realizada a través de un método descriptivo y explicativo pues, según el concepto de Hernandez, “los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que muestran un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho contexto o situación” (2003, p. 120).

En tal sentido, este estudio, evaluando las normas expedidas en la materia, analiza si el Estado Colombiano cumple eficazmente con las obligaciones contraídas ante la O. I. T. en materia del trabajo decente. Asimismo, expone qué es el PTD, los datos internacionales y nacionales que lo justifican, la necesidad de una política pública nacional de trabajo decente y las propuestas presentadas por distintos centros académicos sobre el tema.

Esta investigación esta soportada en un estudio cualitativo, según se observa en el marco teórico y en la información estadística internacional y nacional, así como en los diferentes conceptos emitidos por autoridades administrativas y académicas respecto del trabajo decente.

Para la recolección de la información se utilizaron fuentes primarias y secundarias. Las primarias, constituidas por la Constitución Política, las leyes, los decretos y los documentos de centros académicos; las secundarias, por los documentos que han publicado la ONU y la O. I. T., por los datos estadísticos del DANE y de la Presidencia de la Republica de Colombia, y los libros relacionados.

Resultados

1. Concepto de *trabajo decente* y referentes internacionales

Desde su fundación, en 1919, la Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por implementar estrategias que estén orientadas a lograr la prosperidad y la justicia social de los pueblos en lo

que respecta a la vida de los trabajadores y sus familias, así como al mundo del trabajo. Por ello, este organismo internacional, vinculado a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha analizado los fenómenos económicos y políticos mundiales y, sobre ellos, ha diseñado formulas y programas que minimicen los impactos negativos sobre el trabajo. Así mismo, ha expedido lineamientos vinculantes para que los Estados miembros reconozcan y garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores (SOMAVIA, 1999).

Es así que, en 1999, con la celebración de la LXXXVII Conferencia de la O. I. T., se fijó como misión “la de mejorar la situación de los seres humanos en el trabajo” sobre la base del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los artículos 6, 7, 8 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconocen al trabajo como un derecho humano.

Atendiendo a las tendencias globales de la economía de hace cuatro décadas y a sus consecuencias en el trabajo, la O. I. T. propuso en dicha LXXXVII Conferencia el Programa de Trabajo Decente (PTD) con cuatro objetivos principales: el empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el dialogo social. Los cuales, desde aquella época, son los referentes orientadores del quehacer internacional de la Organización.

Respecto al tema del empleo, la O. I. T. afirma que los Estados deben promover posibilidades de trabajo que permitan el desarrollo personal del individuo y que generen la oportunidad de ganarse la vida decorosamente. Además, que deben implementar políticas que disminuyan el desempleo y el subempleo, y promocionen los derechos en el trabajo.

En lo concerniente a los derechos fundamentales en el trabajo, la Conferencia hace alusión a su protección y garantía para los trabajadores, tanto del sector formal como del sector informal (no estructurado), sin distinción del lugar ni de la actividad lícita que se desempeñe.

Con relación a la protección social, se plantea que se deben atender las causas y mitigar las consecuencias que generan vulnerabilidad y retiro de las personas de sus trabajos, independientemente de que su origen sea el desempleo, la vejez, los padecimientos de salud u otras causas.

Sobre el dialogo social, se ha dicho que fomenta la participación y la libre asociación, así como la comunicación entre las entidades gubernamentales, los empleadores y los trabajadores. A través de las organizaciones democráticas se admite la conciliación de los distintos intereses de cada una de las partes y se permite un trabajo decente para todos.

Ahora bien, para entender la fuerza vinculante del PTD en el ámbito internacional, así como su aplicación al interior de cada Estado, se hace necesario indicar qué se entiende por *Ius cogens*² y, específicamente, qué por *Ius cogens laboris*; a más de las normas internacionales del trabajo con carácter imperativo.

El *Ius cogens laboris* se ha concebido como “los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho internacional general”, donde “los primeros son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”, y “las segundas son las normas que, siendo aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional en su conjunto, gozan de la característica de prevalecer sobre cualquier otra norma que esté en oposición a ellas” (CANESSA MONTEJO, 2007, p. 1).

Asimismo, dado que el *Ius cogens laboris* es imperativo para los Estados, cualesquiera regla internacional o disposición unilateral de una nación emitidas en contravía del mencionado principio carecerán de valor jurídico y se entenderán como una desobediencia a los deberes internacionales del Estado (CANESSA MONTEJO, 2007, p. 1).

Se debe poner de presente que la O. I. T. (2009), con el ánimo de garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y de propiciar las condiciones apropiadas para su goce y ejercicio, ha establecido las llamadas *Normas Internacionales del Trabajo* que se definen como “instrumentos jurídicos diseñados por los mandantes de la propia Organización, es decir, empleadores, trabajadores y

² Según la doctrina internacional, el *Ius cogens* es el conjunto de normas internacionales que tutelan los derechos fundamentales de la persona humana, las que tutelan los derechos de los pueblos a su autodeterminación y de los Estados a su respeto, las que tutelan los intereses de la comunidad internacional y las que prohíben el uso de la fuerza.

gobernantes, por medio de los cuales se instituyen los preceptos y derechos mínimos en el Trabajo”.

Dichas normas pueden ser *convenios*, que son tratados internacionales con fuerza vinculante que pueden o no ser ratificados por los Estados miembros pero que, sin embargo, son de obligatorio cumplimiento; o *recomendaciones*, que actúan como lineamientos no vinculantes pero que proporcionan información específica para la aplicación de los convenios (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2009, p. 16).

En cuanto a los convenios, corresponde indicar que se han constituido como normas del *Ius cogens laboris* debido a la observancia y aplicación imperiosas que deben detectar los Estados. En consecuencia, la O. I. T. ha jerarquizado ocho convenios como fundamentales. A saber:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Estas normas se han constituido en los elementos fundamentales para lograr el objetivo macro de la O. I. T. cual es el del trabajo decente, que permitirá la justicia social, la igualdad de oportunidades de trabajo productivo para hombres y mujeres, la reducción de la pobreza y el respeto por la dignidad del ser humano (Ortiz, 2010).

Además de los convenios mencionados, la O. I. T. ha logrado comprometer a los Estados con el PTD a través de otras estrategias jurídicas como el Pacto Mundial del Empleo y la Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo.

Sobre el Pacto Mundial del Empleo, adoptado por la O. I. T. en su XCVIII Conferencia de 2009, hay que mencionar que nace como respuesta a la crisis actual de empleo generada por las dificultades económicas a nivel mundial. Con este Pacto se pretende que los Estados se apoyen en organismos internacionales e instituciones multilaterales para desarrollar políticas que generen y recuperen el empleo, que extiendan la protección social, que respeten las normas laborales y que promuevan una globalización equitativa (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2009).

En cuanto a los principios y derechos fundamentales laborales, se debe indicar que se entienden reconocidos desde 1998 según la LXXXVI Conferencia de la O. I. T.; con la que se ha buscado que el progreso social sea proporcional al mejoramiento de las condiciones económicas y del desarrollo en el mundo. Dichos principios y derechos deben ser reconocidos en todos los Estados sin importar la condición social ni económica de las personas; y se agrupan en cuatro categorías: (i) la negociación colectiva, (ii) la libertad de asociación y la libertad sindical; (iii) la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y (iv) la supresión de la discriminación en el empleo (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

Ahora bien, la O. I. T. no se ha limitado a proponer estrategias para el progreso del trabajo en el mundo, también ha hecho seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de los Estados en la implementación de políticas y normas sobre el PTD. A través de sus reuniones anuales, informes regionales y estudios locales y globales, ha diagnosticado la situación real de los trabajadores y sus condiciones. Por ello, entonces, los datos proporcionados por la O. I. T. son el principal referente del contexto laboral universal.

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa cómo, según el informe “O. I. T.–2011”, durante el año 2010, ha aumentado de manera generalizada el descontento social por la evolución del empleo y por la afectación inequitativa de la crisis económica que detectan unos países más que otros. Indica, también, que los salarios de los trabajadores en las economías desarrolladas se han estancado o han tendido a disminuir, y que sólo en los Estados Unidos se ha diseñado un plan nacional de generación de empleos. Con lo cual se comprueba el poco compromiso de los Estados en el mundo respecto al tema (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011).

Sobre la misma situación, la O. I. T. expresa con preocupación que actualmente existe un retraso de doscientos millones de puestos de trabajo en el mundo y, en contraste, se requiere de cuatrocientos millones de ellos para que la cifra mundial de desempleo (6%) no aumente en los próximos años. Empero, aún así, los novecientos millones de familias que solventan sus necesidades con 2 dólares americanos o menos se mantendrán en la pobreza.

Asimismo, el informe describe cómo los jóvenes (entre 15 y 24 años) siguen tendiendo al desempleo pues, hasta el año anterior, 74,8 millones de ellos se encontraban en condición de desocupación laboral. Señala, además, que, existiendo para el 2011 mil quinientos veinte millones de trabajadores en situación de vulnerabilidad laboral a nivel global, la región de América Latina y el Caribe destaca por un aumento en 5 millones durante la última década y porque tal condición se acentúa en las mujeres, con un 50,5%, frente a los hombres, con un 48,2% (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2012).

En cuanto a la protección social, la situación global no es distinta. Se observa, según la O. I. T., que para el año anterior un número de 5100 millones de personas, que representan el 75% de los ciudadanos a nivel mundial, no gozan de un cubrimiento de seguridad social apropiado y 1400 millones de personas se encuentran en extrema pobreza pues sobreviven diariamente con 1,25 dólares americanos o menos.

A pesar de ello, dicho Organismo asegura que, aunque los sistemas de seguridad social han logrado reducir la pobreza a través de prestaciones económicas como las pensiones y los subsidios al desempleo; su cubrimiento, sin embargo, no es significativo aún y sus beneficios son insuficientes para la población. Además, en lo que refiere a la cobertura en salud, se ha indicado que 1300 millones de personas en condición de pobreza carecen de dicha cobertura o tienen un acceso muy limitado a ella (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011).

Habiendo analizado los datos anteriores, la O. I. T. ha establecido un concepto amplio de “Piso de Protección social”, entendido como un conjunto de directrices de orden social por las que se deben garantizar a todas las personas ingresos adecuados y acceso a los servicios primarios, con atención especial a los grupos con mayor vulnerabilidad. Esta noción, permitirá avances importantes en uno de los ob-

jetivos del trabajo decente que está encaminado a lograr la inclusión socioeconómica y la salida de la pobreza.

En torno al PTD en América Latina, mediante su informe de 2011, la O. I. T. ha anunciado algunos datos alentadores para la región. En primera medida, ha expresado cómo el crecimiento económico, habiendo permitido una tasa de desempleo para la región de un 6,8%, ha logrado un avance significativo frente a años anteriores que detectaron hasta un 13% de índice de desempleados. En segunda medida, ha expuesto cómo, para el año anterior, ha crecido significativamente el cubrimiento en seguridad social para la población, además de ser identificado un reconocimiento de salarios mínimos adecuados y de remuneraciones medias ajustadas en cada país. Empero, la situación de trabajo en la región sigue siendo crítica toda vez que gran parte de los ocupados laboralmente (93 millones de trabajadores que representan al 50% del total) se ubican en el sector informal; además de observarse cómo el 44% de los trabajadores, por lo menos, no tiene acceso a los servicios de seguridad y de protección social (TINOCO, 2011).

Para continuar con el análisis de la situación laboral en Latinoamérica, es necesario hacer referencia al estudio adelantado por la Organización de Naciones Unidas, a través de CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), en el cual se afirma que, a pesar del crecimiento en el índice de ocupación en la región, países como Argentina, Brasil y Colombia detectan una tasa de desempleo muy alta en los jóvenes. A más de asegurar que, en la medida en que crece el nivel de empleo, aumenta el número de personas que desempeñan actividades por cuenta propia, especialmente en el sector informal, de manera acentuada en Estados como Perú, República Dominicana y Colombia (CEPAL, 2011).

2. La situación del Trabajo Decente en Colombia

2.1 Obligaciones del Estado Colombiano frente a la O.I.T

La O. I. T., actualmente, está integrada por 183 Estados de los que Colombia es miembro activo además de ostentar la calidad de miembro fundador desde su creación en 1919. Atendiendo a tal vinculación, el país está obligado a cumplir con las exigencias impuestas por dicho Organismo internacional desde su constitución y a observar las normas allí generadas para lograr la justicia social y

la paz universal a través de la promoción de los derechos laborales, del fomento del trabajo decente, del avance en las condiciones de seguridad social de los ciudadanos y del dialogo permanente en los escenarios laborales de los pueblos (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2012).

Para tener claro cuáles son las obligaciones internacionales que debe cumplir el Estado colombiano frente a la O. I. T., se hace imperioso hacer referencia al documento de constitución de la Organización. Dicho compendio normativo, en su artículo 19-5, impone a los Estados la obligación de ratificar los *convenios* en el termino máximo de un año después de adoptado para que lo integren a su legislación interna, siempre y cuando la autoridad competente en el respectivo Estado así lo acepte so pena de informar sobre tal situación. En el caso de la aceptación interna, el Estado deberá comunicar al director general del organismo sobre las medidas, políticas y normas diseñadas para hacer efectivo el convenio. No obstante, en caso de una *recomendación*, según el numeral sexto del mismo artículo, la única obligación de los países es la de someter a discusión la adopción o no de la recomendación sin exigir su ratificación (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919).

Es pertinente indicar que Colombia ha ratificado 60 convenios de los 189 adoptados por la O. I. T., todos por la vía de ley. Entre ellos se encuentran los 8 convenios fundamentales y, el último, sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (número 182), fue ratificado mediante la Ley 704 de 2001 (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 2010).

Sobre el tema, la honorable Corte Constitucional de Colombia, mediante la Sentencia C-401 de 2005, ha asegurado que todos los convenios de la O. I. T. ratificados por Colombia forman parte de la legislación interna, según lo mandado por el inciso 4 del artículo 53 de la Carta política; y gozan de aplicación directa, sin necesidad de reiterar su contenido por norma alguna. Sin embargo, dicho tribunal constitucional, también ha afirmado que sólo los convenios referenciados que versen sobre amparo y desarrollo de derechos humanos en el trabajo harán parte del bloque de constitucionalidad, toda vez que algunos de ellos tratan sobre aspectos no constitucionales, como los estadísticos, administrativos y demás que no se ostentan la misma jerarquía normativa superior.

2.2 Panorama laboral colombiano en la actualidad

Ahora bien, para determinar si Colombia ha atendido con suficiencia las obligaciones contraídas frente a la O. I. T. es necesario revisar los informes más recientes del mismo organismo por medio de los cuales se han hecho el seguimiento y la evaluación de las estrategias y normas informadas por los propios Estados en materia de trabajo decente. Al respecto, la Comisión de Aplicación de Normas (órgano de control) ha citado dieciocho veces al Estado colombiano para que rinda cuenta sobre su reiterada omisión en la aplicación de los convenios 87 y 98 que versan sobre la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de sindicación.

Como consecuencia de lo anterior, Colombia ha adoptado, en los últimos años, medidas tendientes a disminuir la violación de los derechos referenciados y a mejorar el dialogo social entre los actores de las relaciones laborales. En tal virtud, se creó el programa de *Especial Cooperación para Colombia* que, desarrollado entre el 2002 y el 2005, permitió que disminuyera la violencia hacia los sindicalistas y se aumentara su protección al interior del país, tal como lo señala el informe presentado a la O. I. T. en 2009. Este mismo documento **facilitó que la propia** Comisión declarara a Colombia como un *País en progreso* en materia de sus compromisos laboral (MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES y MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL, 2010).

Con el objetivo de seguir mejorando la situación laboral, el país recibió, en conjunto con Perú, Ecuador y Bolivia, la ayuda del Estado canadiense a través del programa PLADES (Programa Laboral de Desarrollo) para mejorar el déficit de trabajo decente en la región andina.

Dicho proyecto realizó un diagnóstico sobre el tema laboral en la región. Los datos observados allí reflejan que, en la zona estudiada, el país con más desempleo es Colombia cuyo **índice** es del 11,6% para el año 2008; seguido por Perú, con un 8.6%. Sin embargo, la situación que más afecta a la región no es la tasa de desempleo, sino de subempleo y empleo informal en los que se encuentra más de la mitad de los ocupados. Estos trabajadores se caracterizan por un alto grado de vulnerabilidad debido a la falta de regulación normativa para las actividades que ejercen, así como al bajo índice de protección social.

Sobre este último aspecto, el informe señala que en Colombia, para el 2009, de cada 100 trabajadores sólo 30 son afiliados cotizantes a una entidad pensional, 31 al sistema de riesgos profesionales, 41 cotizantes en salud y 31 en cajas de compensación familiar; lo que evidencia que más de 12 millones de empleados están desprovistos de protección social (VILLAVICENCIO *et al.*, 2010).

2.3 Normatividad vigente orientada al trabajo decente

El Estado colombiano ha expedido, en los últimos años, varias normas laborales destinadas a mejorar el contexto en el trabajo para sus conciudadanos. Sin embargo, dichas reglas no obedecen a la implementación de una política pública nacional del Programa de Trabajo Decente sino a medidas inmediatistas que pretenden disminuir las situaciones más relevantes de afectación a los trabajadores y que, en muchas ocasiones, no tienen aplicabilidad.

Obsérvese cómo, desde la Carta política de 1991, el trabajo se encuentra constitucionalizado (artículo 25) como un derecho y un deber del ciudadano, y con tutela para su ejercicio. Asimismo, en el artículo 53 superior, se encuentran fijados unos principios laborales mínimos y fundamentales que, aunque deberían estar contenidos en el estatuto del trabajo que no ha sido expedido aún, fungen como fuentes orientadoras del Derecho del trabajo y son:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
- Remuneración mínima vital y móvil;
- Estabilidad en el empleo;
- Irrenunciabilidad a los derechos mínimos;
- Improcedibilidad de la conciliación y de la transacción sobre derechos ciertos e indiscutibles;
- Favorabilidad en la aplicación e interpretación de normas para el trabajador;
- Primacía de la realidad sobre la formalidad;
- Garantía a la seguridad social;
- Protección especial a la mujer, de la maternidad y de los menores de edad, y
- Capacitación, descanso necesario y adiestramiento.

Para el desarrollo de los enunciados constitucionales y para mejorar el contexto laboral en el país, el Estado colombiano ha puesto en vigencia, en los últimos años, distintas normas laborales entre las que destacan las Leyes 1010 de 2006 (sobre acoso laboral), 1221 de 2008 (sobre teletrabajo), 1429 de 2010 (sobre generación y formalización del empleo), 1450 de 2011 (plan nacional de desarrollo), 1438 de 2011 (reforma al sistema de salud), 1468 de 2011 (sobre licencia de maternidad), 1496 de 2011 (sobre equidad salarial para la mujer); y el Decreto 2025 de 2011 (sobre contratación a través de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado).

En el año 2006, a través de la Ley 1010, se reguló normativamente el acoso laboral³ en Colombia. Desde allí, se ha pretendido prevenir, corregir y sancionar la violencia en el trabajo, y proteger principalmente a aquellos trabajadores que por su ubicación jerárquica son más susceptibles a los atropellos laborales y la transgresión de sus derechos. En dicha ley se enmarcaron las conductas constitutivas de acoso laboral dentro de maltrato laboral, persecución laboral, entorpecimiento laboral, discriminación laboral, desprotección laboral e inequidad laboral, así como el procedimiento y las sanciones respectivos. Además, es pertinente indicar que la norma es aplicable a todos los sectores, públicos o privados, donde se desarrollen relaciones laborales (CONGRESO DE COLOMBIA, 2006).

Sobre el tema, el Ministerio de Protección Social ha asegurado que luego de la entrada en vigencia de la norma citada se ha notado un aumento significativo en las denuncias por presuntas conductas de acoso laboral. Se han registrado 3540 quejas ante las distintas direcciones territoriales entre los años 2006 y 2009, de las cuales el 56% corresponde a querrelas de trabajadoras y el 44% a las de los trabajadores masculinos. Con todo, aún habiéndose evidenciado un avance significativo en el tema, no se han suministrado datos de sanción por la conductas mencionadas (JIMENEZ MORALES, 2010).

³ Según la Ley 1010 de 2006, Art. 2, el acoso laboral implica “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

En atención a los avances en las tecnologías de la información y de la comunicación y a la manera en cómo ellos han afectado las relaciones de trabajo, se expidió la Ley de Teletrabajo⁴ (L. 1221/08) que, con el propósito de generar empleo y autoempleo, se ha erigido como la estrategia laboral para la incorporación de la población más vulnerable (discapacitados, desplazados, mujeres cabeza de familia, reclusos, entre otros) al ámbito del trabajo (CONGRESO DE COLOMBIA, 2008).

Sin embargo, a la fecha, no se han reportado datos oficiales que den cuenta de la implementación efectiva de esta nueva modalidad de trabajo en el país ni mucho menos de su impacto.

Ahora bien, para apaciguar la crisis del empleo y del aumento de la informalidad laboral⁵ en Colombia, se puso en vigencia la Ley 1429 de 2010 mediante la cual se ha pretendido generar empleo de manera masiva a través de incentivos tributarios y beneficios económicos a las empresas que logren vincular a los trabajadores con mas tendencia a no ser contratados (jóvenes, mujeres y personas mayores de 40 años). De la misma manera, se ha aspirado, con la implementación de la norma, a formalizar las pequeñas empresas⁶ y así lograr que sus trabajadores gocen de todas las garantías laborales y de la protección social (CONGRESO DE COLOMBIA, 2010).

Sobre el impacto de las normas laborales expedidas en los últimos años, el Presidente de Colombia, señor Juan Manuel Santos, ha asegurado que en los últimos 20 meses se ha generado un millón setecientos mil nuevos puestos de trabajo. Además, ha indicado, que en 2011 se logró disminuir el índice de pobreza al 34,1% respecto del

⁴ Según la Ley 1221 de 2008, Art. 2, el teletrabajo “es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o 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 la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

⁵ Ley 1429 de 2010, Art. 3: “Tipos de informalidad de empleo: para los efectos de esta ley, existirán (sic) dos tipos de informalidad de empleo: a) Informalidad por subsistencia: Es aquella que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital. b) Informalidad con capacidad de acumulación: Es una manifestación de trabajo informal que no necesariamente representa baja productividad”.

⁶ Ley 1429 de 2010, Art. 2: “Para los efectos de esta ley, se entiende por pequeñas empresas aquellas cuyo personal no sea superior a 50 trabajadores y cuyos activos totales no superen los 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.”

año 2010 que registraba un 37,2%. Asimismo, ha expresado que, por lo menos, 674.000 personas dejaron la indigencia (AMBITO JURIDICO, 2012).

En el mismo sentido, el Ministro del Trabajo, señor Rafael Pardo, ha afirmado que el impacto de la política de generación y formalización del empleo ha logrado avances muy significativos. Muestra de ello es que, de un lado, entre agosto de 2010 y diciembre de 2011, se generaron un millón cuatrocientos cincuenta y siete mil empleos, de los cuales fueron creados setenta y dos mil en el sector rural. Y, de otro lado, el señor Pardo ha expresado que 386.113 personas fueron incluidas en la protección ofrecida por el sistema de seguridad social entre julio de 2010 y octubre de 2011. Asimismo, 265.589 empleadores mejoraron las condiciones de trabajo de sus empleados por haberse amparado bajo la política de formalización (PORTAFOLIO, 2012).

Sin embargo, contradiciendo los pronunciamientos anteriores, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales del Ministerio de Hacienda ha asegurado que los beneficios de la medida sólo han sido utilizados para los descuentos tributarios pero no para formalizar el empleo. Según dicha entidad, de cada cien empresas beneficiadas con las prerrogativas de la norma, sólo tres de ellas realizan los aportes al sistema de seguridad social integral. Dado que el 97,54% de ellas tienen cinco trabajadores o menos, no hay generación significativa de empleo (PORTAFOLIO, 2012).

En tratándose del sistema de seguimiento y evaluación del impacto de la Ley 1429 de 2010, la Universidad Externado de Colombia, a través de un estudio realizado por el Observatorio de Mercado del Trabajo, asegura que no existe una estrategia sólida y confiable para evaluar la repercusión de la medida pues existe vacío y confusión en los procedimientos para su aplicación. No obstante, el documento afirma que el impacto de la política ha sido mínimo y que, en los seis primeros meses de su aplicación, no se logró disminuir la informalidad laboral en el país según los datos registrados por el DANE (OBSERVATORIO DEL MERCADO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 2011).

A su turno, el vigente Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014 “Prosperidad para todos”, implementado por la Ley 1450 de 2011, incluye

en su articulado reglas importantes que coadyuvan al avance en el mejoramiento del contexto laboral en el país. Entre ellas se encuentran (i) el fortalecimiento de las políticas de fomento al empleo y de protección al desempleo (Art. 169) a través de nuevos recursos y estrategias que desarrollaran las cajas de compensación familiar; (ii) la creación de los empleos de emergencia (Art. 170) con el ánimo de mitigar los efectos de situaciones económicas críticas nacionales o locales, y de generar ingresos a los ciudadanos afectados por ellas; (iii) la autorización al sistema de seguridad social integral para que los trabajadores que laboran por periodos inferiores a un mes realicen sus aportaciones al sistema por días (Art. 171); (iv) la expansión de los subsidios del Fondo de Solidaridad Pensional, especialmente a las madres comunitarias (Art. 164); y (v) la unificación y universalización de los beneficios del sistema de salud (Art. 152).

Con relación al tema de la intermediación laboral como contingente mecanismo de vulneración de derechos a los trabajadores, se expidió el Decreto 2025 de 2011 por el cual, imponiéndose obligaciones a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, se fijaron sanciones pecuniarias y administrativas para aquellas entidades que persistan en la desobediencia legal. Asimismo, se reiteró la protección jurídica al trabajador cuyos derechos han sido transgredidos y se fijó el deber para la organización infractora de reconocer y pagar por las prerrogativas laborales omitidas (PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA, 2011).

Para atender la crisis en el sistema de seguridad social en salud, se emitió la Ley 1438 de 2011 con la que se ha pretendido que la salud sea un servicio público prioritario del Estado a favor de los ciudadanos. Desde allí, se ha fijado como objetivo la mejor calidad en la prestación del servicio, fortalecer su carácter de incluyente y equitativo; y garantizar que todas las personas disfruten los beneficios del sistema, sin distinción del lugar del territorio nacional donde estén ubicadas. Asimismo, se han anunciado las medidas para que el sistema sea sostenible financieramente y pueda dejarse el uso excesivo de la acción de tutela como figura jurídica principal para hacer efectivos los beneficios que la salud como derecho otorga (CONGRESO DE COLOMBIA, 2011).

Sobre la protección especial a la mujer en el ámbito laboral, se han puesto en vigencia varias normas jurídicas orientadas hacia la no

discriminación en el trabajo y al reconocimiento de la mujer como sujeto activo en el contexto productivo de la sociedad, sin distinción de las labores a desempeñar pero siempre guardando especial cuidado por la etapa de gestación. Por tales circunstancias, se reformó el Código Sustantivo del Trabajo (artículos 236 a 241) mediante la Ley 1438 de 2011 para ampliar de 12 a 14 semanas el término de la licencia de maternidad, replicar la nulidad del despido por causas de embarazo o lactancia y, entre otros aspectos, reiterar el derecho a la licencia de paternidad.

Para continuar con la política de protección a la mujer en el contexto laboral, se emitió la Ley 1496 de 2011, mediante la cual se ha querido equiparar la remuneración para los hombres y las mujeres a fin de garantizar la igualdad y la no discriminación a favor de las trabajadoras. Para ello, tanto las empresas del sector público como las del sector privado deberán enlistar por sexo a sus empleados y señalar sus salarios, sus condiciones de trabajo y las formas de acceso a los puestos de trabajo de manera que se pueda verificar el cumplimiento del mandato legal.

Empero, a pesar de la existencia de la normatividad laboral colombiana expuesta en las líneas anteriores, son pocos los datos que se tienen sobre su impacto; lo que impide hacer una evaluación sobre el mejoramiento o retroceso en el contexto laboral sobre el logro de los objetivos del PTD.

El Ministerio del Trabajo creó la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo para desarrollar el trabajo decente en Colombia en las relaciones laborales individuales y colectivas, así como para proteger los derechos laborales fundamentales, especialmente los de las poblaciones más vulnerables. Sin embargo, desde la mencionada dependencia, no se registra información de avance en el tema (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2012).

No obstante, se cuenta con algunas cifras registradas por las pocas entidades gubernamentales y no gubernamentales que han realizado seguimiento al tema laboral y al trabajo decente en Colombia, las cuales se relacionan a continuación.

Según el DANE, para abril de 2012 existió un índice de desempleo del 10.9%, acentuado en un 14,4% para el género femenino y

un 8,5% para el masculino. Para el trimestre móvil febrero-abril de 2012, el 50,2% de los ocupados eran trabajadores informales. Durante el mismo periodo, el 89,4% de los ocupados estaban afiliados a seguridad social en salud y el 43,7% de ellos a pensiones; empero, no se registran datos para riesgos profesionales ni para servicios sociales complementarios. Asimismo, la tasa de ocupación para los hombres era de un 68,7% y de un 46,3% para las mujeres. Respecto al trabajo infantil, para el último trimestre de 2009, por lo menos 1.050.174 de niños trabajaban, lo cual representaba el 9,2% de la población total de personas entre los 5 y 17 años; y 179.334 (1,6%) estaban buscando trabajo (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA, 2012).

Ahora bien, sobre si en Colombia se ha avanzado en materia el trabajo decente, la Procuraduría General de la Nación, mediante su publicación “Trabajo digno y decente en Colombia”, ha asegurado que de cada 10 colombianos trabajadores, 6 no tienen un empleo digno. Asimismo, el 63% de los trabajadores del país ejercen labores de baja calidad, lo que implica desigualdad y desprotección laboral; lo que refleja, además, que el país socialmente es el más disímil de América latina. También, se observa cómo el 46% de los asalariados devengan menos de un salario mínimo mensual y que la forma de vinculación por terceros (cooperativas, empresas de servicios temporales, prestación de servicios) ha aumentado a un 27,4% durante el 2007 y la contratación a termino fijo ha seguido la misma tendencia en los últimos años (PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, 2012).

2.4 Propuestas para la implementación de una política pública de trabajo decente en Colombia

En atención al contexto laboral en el país, varios organismos gubernamentales y académicos han presentado propuestas orientadas a la implementación de una política pública nacional de trabajo decente. Por tanto, la Procuraduría General de la Nación diseñó una propuesta a partir de la relación estrecha entre el enfoque de derechos, la solidez técnica y la deliberación democrática. La cohesión de estos mecanismos permitirá un pacto social para el trabajo decente por el que se asignen funciones a cada uno de los actores del contexto laboral. El Estado fortalecerá las estrategias de generación y formalización del empleo, se crearán espacios para el dialogo social, se vigorizarán

los programas nacionales y locales de emprendimiento, se garantizará el acceso masivo a la educación superior, se consolidará el sistema de control y vigilancia del Ministerio del Trabajo, se capacitará a los funcionarios administrativos y judiciales que vigilan y supervisan el debido respeto a los derechos de los trabajadores, y se asegurará un mínimo de protección a todo aquel que ejerza una actividad de trabajo sin importar su modalidad de vinculación al mercado laboral (PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACION, 2012).

Otra institución que se ha preocupado por el tema en Colombia ha sido la Escuela Nacional Sindical (ENS) la cual ha presentado datos muy relevantes para la población en Colombia. Afirma que el país mantiene niveles globales de pobreza del 45.5% y un nivel de indigencia del 16.4%. En el sector rural la pobreza se encuentra en el 64.3% y la indigencia en el 29.1%. Además, asegura que en la última época no se detectan cambios significativos en el ámbito laboral; por el contrario, el empleo precario sigue creciendo, la pobreza no logra reducirse y el *rebusque* sigue siendo la única fuente de trabajo para muchas familias.

Teniendo en cuenta las datos anteriores, la ENS ha reiterado la necesidad de un plan nacional de trabajo decente a partir de lineamientos básicos como son la prohibición de la intermediación laboral a través de las cooperativas de trabajo asociado, la prevención del uso indebido de las agencias temporales de empleo, el acceso sin limitaciones al derecho de asociación, el respeto por la negociación colectiva y la protección del dialogo tripartito (Estado, empleadores y trabajadores) para la concertación de medidas sobre trabajo decente (ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2011).

La academia, también, se ha pronunciado sobre la inmediata exigencia social para la implementación de un programa de trabajo decente en el país. La Universidad de los Andes, por ejemplo, ha indicado, basada en la asunción de obligaciones por todos los actores sociales, cómo el acceso al sistema de protección social y al empleo formal inicia con el compromiso del Estado por favorecerlos, al cual se suma el compromiso de los empresarios por capacitar a sus trabajadores, ofrecerles una remuneración adecuada y garantizarles sus derechos como personas; así como los compromisos de los propios trabajadores para acatar las normas laborales y cumplir con sus obli-

gaciones tanto con su empleador como con el sistema de seguridad social (UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, 2008).

Por último, a pesar de la inexistencia de un programa nacional de trabajo decente, a nivel local, la administración municipal de Medellín, pionera en el tema, ha gestado un proyecto que ya cuenta con la aprobación, en primer debate, del Concejo de la Ciudad y está fundada en la exigencia del plan local desarrollo de crear cien mil nuevos empleos decentes en la ciudad. Además, incluye la creación de un observatorio de mercado laboral y una alianza entre los sectores público y el privado para mejorar las condiciones de *empleabilidad* de los ciudadanos de la capital de Antioquia (VELEZ, 2012).

Conclusiones

Por un lado, a pesar del interés de los distintos sectores académicos y sociales, el Estado colombiano no ha asumido el compromiso internacional de implementar un programa nacional de trabajo decente que se ajuste al contexto del trabajo local, ni ha ratificado los últimos convenios adoptados para su desarrollo. Con ello, ha incumplido sistemáticamente sus obligaciones contraídas frente a la O. I. T. y ha omitido los mandatos internacionales para la aplicación de las normas universales consideradas como de *Ius cogens laboris*.

Por otro lado, el Estado social de Derecho, concebido por la Carta política de 1991, reclama la protección del trabajo en su triple connotación: derecho fundamental, valor fundante y principio. Asimismo, se exige su tutela en las distintas modalidades en que se expresa, sin importar la forma de vinculación o de ejercicio. No obstante, las autoridades públicas, desconociendo los derechos de los trabajadores que ejercen actividades no reguladas por el Derecho del trabajo (el trabajo informal y el trabajo independiente, p. ej.), colocan a estas personas y a sus familias en situación latente de vulnerabilidad.

Sin embargo, no se pretende desconocer cómo el Estado colombiano, en la última década, ha expresado su preocupación por los altos índices de desempleo, por la falta de cobertura del sistema de seguridad social y por el crecimiento de la pobreza en algunos sectores de la población. En atención a ello, el Estado ha expedido variadas normas laborales y económicas con el ánimo de conjurar tales situaciones. Pero, dado que no obedecen a una política laboral integral ajustada

a la situación social colombiana sino a la atención inmediatista de las necesidades, las mencionadas reglas no han logrado reflejar un mejoramiento significativo en el contexto laboral colombiano; tal vez, porque no hay un seguimiento a la aplicación efectiva de las mismas o porque muchas de ellas son inobservadas por sus destinatarios.

Finalmente, se reitera la necesidad social de la implementación de una política pública nacional de trabajo decente en Colombia que permita al Estado el cumplimiento de sus compromisos frente a sus ciudadanos y el acatamiento de las obligaciones dispuestas por la comunidad internacional. Asimismo, logrando la concertación entre los diferentes intereses de los grupos sociales, económicos y políticos, no se perderá el objetivo principal de mejorar las condiciones de vida de la población a través de un trabajo decente.

Referencias

- Ámbito Jurídico, 02 de diciembre de 2011. Recuperado el 03 de abril de 2012: [[http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-111202-08_\(trabajo_decente_una_necesidad_inaplazable\)/noti-111202-08_\(trabajo_decente_una_necesidad_inaplazable\).asp?Miga=1&CodSeccion=97](http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/N/noti-111202-08_(trabajo_decente_una_necesidad_inaplazable)/noti-111202-08_(trabajo_decente_una_necesidad_inaplazable).asp?Miga=1&CodSeccion=97)].
- Canesa Montejó, M. (2007). *El Ius cogens laboral en el ordenamiento internacional*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, número 14, 1.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (Junio de 2011). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 07 de junio de 2012: [[http://intranet.O. I. T.org.pe/index.php?option=com_wrapper&Itemid=1390](http://intranet.O.I.T.org.pe/index.php?option=com_wrapper&Itemid=1390)].
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (13 de junio de 2012). Recuperado el 25 de junio de 2012: [http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=67].
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (16 de febrero de 2012). Recuperado el 25 de marzo de 2012: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ene_ene12.pdf].
- Departamento Nacional de Estadística. (16 de marzo de 2012). Recuperado el 25 de marzo de 2012: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ss/ress_nov_ene12.pdf].
- Escuela Nacional Sindical. (2011). *Informe Nacional de Trabajo Decente 2010*. Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical.

- Espinoza, M. (2003). *Trabajo Decente y Proteccion Social*. Chile: O. I. T. Recuperado el 23 de marzo de 2012: [<http://www.O. I. T.chile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>]
- Ghai, D. (2003). *La Medicion del Trabajo Decente*. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra: O. I. T.
- Hernandez, F. (2003). *Metodologia de la investigación*. Mexico: Mac-Graw-Hill.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Proteccion Social. (2010). *La situacion de Colombia frente a la comision de aplicacion de normas de la conferencia intrancional de trabajo*. Ginebra: Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Proteccion Social.
- Ministerio del Trabajo. (25 de 06 de 2012). Recuperado el 25 de junio de 2012: [<http://www.mintrabajo.gov.co/index.php/derechos-fundamentales.html>].
- Observatorio del Mercado del Trabajo y de la Seguridad Social. (2011). *Boletin 13: ¿La ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia?*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). *Tendencias Mundiales del Empleo*. Ginebra: O. I. T.
- Organizacion de Naciones Unidas. (16 de 12 de 1966). *ACNUR*. Recuperado el 26 de marzo de 2012: [<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0014>].
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2009). *Para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el empleo*. Ginebra: O. I. T.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2011). *Panorama Laboral 2011: America Latina y El Caribe*. Lima: O. I. T.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Piso de proteccion social para una globalizacion equitativa e inclusiva*. Ginebra: O. I. T.
- Ortiz, H. (2010). *Ius cogens laboral y sus aportes al trabajo decente en un mundo global, local y regional*. Revista de Ciencias Juridicas. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Presidencia de la Republica. (2010). *Derechos Humanos*. Recuperado el 12 de junio de 2012: [http://www.derechoshumanos.gov.co/Sindicalismo/Documents/2010/Documents/ConveniosO. I. T._090921.pdf].
- Procuraduría General de la Nación. (2012). *Trabajo Digno y Decente en Colombia*. Bogota: Procuraduria General de la Nación.

- Procuraduría General de la Nación. (2012). *Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
- Somavia, J. (1999). *Trabajo decente, LXXXVIII Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: O. I. T..
- Tinoco, E. (2011). *Panorama Laboral 2011, América latina y el Caribe*. Lima: O. I. T.
- Universidad de los Andes. (2008). *Propuesta sobre la definición de una política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país*. Bogotá: Editorial Uniandes.
- Velez, M. (16 de junio de 2012). *Medellín, pionera en trabajo decente*. Diario El Mundo. Recuperado el 12 de junio de 2012: [http://www.elmundo.com/portal/noticias/economia/medellin_pionera_en_trabajo_decente.php].
- Villavicencio, A. y otros. (2010). *Trabajo Decente: subregional, Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*. Lima: Editorial PLADES.

