

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia*

Omar Ernesto CASTRO GUIZA**

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

El documento expone el concepto de Trabajo Decente, su justificación, objetivos, elementos constitutivos y datos mundiales que lo sustentan como proyecto global. Asimismo, se presentan los datos más relevantes de la situación laboral en América Latina, enfatizando sobre el caso colombiano; las cifras registradas en los últimos años para el desempleo, informalidad, desprotección social, entre otras. Por último, se enseñan las propuestas diseñadas para la implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente que permita avanzar en la mejora del contexto laboral colombiano.

Palabras clave: Trabajo decente, convenios, desempleo, protección social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Resultados. 3.1. Concepto de Trabajo Decente y referentes internacionales. 4. La situación del Trabajo Decente en Colombia. 4.1. Obligaciones del Estado Colombiano frente a la O.I.T. 4.2. Panorama laboral colombiano en la actualidad. 4.3. Normatividad vigente orientada al trabajo Decente. 4.4. Propuestas para la implementación de una política pública de Trabajo Decente en Colombia. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

*Artículo como avance de la investigación “Análisis de las Políticas públicas y la normatividad para la implementación del trabajo decente en Colombia”, financiada por la Universidad Cooperativa de Colombia-sede Espinal.

**Abogado, especializado en derecho laboral, Magister en derecho, doctorando en derecho de la Universidad Santo Tomás de Bogotá, Profesor Universidad Cooperativa de Colombia-sede Espinal. Correo: omarc75@hotmail.com

1. Introducción

El fenómeno de globalización de la economía se ha caracterizado por instaurar grandes disposiciones de cambio en todas las áreas del conocimiento, sin ser la excepción el derecho. Este proceso ha impactado en el ámbito del trabajo, respecto a las condiciones y derechos de los trabajadores; y en cuanto a las tensiones por las que atraviesan los actores que construyen la relación de trabajo. En tal sentido, se observan nuevas perspectivas que según Espinoza se refieren a tendencias como: altas tasas de desempleo, flexibilidad en las formas de contratación, desregularización y desprotección en el desempeño de nuevas formas de trabajo, aumento de informalidad laboral, disminución de ingresos para los trabajadores e incapacidad del Estado para cumplir con su función de administrador de recursos¹.

La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T, teniendo en cuenta las actuales tendencias laborales, propuso desde 1999 el Programa de Trabajo Decente² (PTD) el cual se define como “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”³.

A partir del 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 desde sus aspectos cualitativos como cuantitativos. El ideal del Trabajo Decente es válido tanto para los trabajadores formales como para los trabajadores informales, los trabajadores independientes, y los que trabajan de manera temporal y a domicilio⁴.

El ideal, entonces del PTD es conminar a los Estados para que implementen políticas públicas dirigidas al aumento de los índices de empleos formales en condiciones dignas, 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

¹ Espinoza, M., *Trabajo Decente y Protección Social 2012*, OIT Chile: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

² La noción de “trabajo decente” se presenta por vez primera en las memorias del director general a la 87 reunión de la conferencia internacional del trabajo, celebrada en 1999.

³ Somavia, J., Trabajo Decente, 87 Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 1999.

⁴ Ghai, D., “La Medición Del Trabajo Decente”, *Revista Internacional del Trabajo*, 122, 2, 3.

diversos estudios gubernamentales⁵, los cuales han registrado en la última década problemáticas como: 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 de la población desde el sistema de seguridad social, la restricción de la negociación colectiva, la discriminación de género, entre otras.

Para coadyuvar con la justificación de esta investigación, se observaron los últimos datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) los cuales registran lo siguiente: para el mes de febrero de 2013 la tasa nacional de desempleo fue de 11,8% y la posición ocupacional que registró la mayor participación durante el mismo periodo fue trabajador por cuenta propia con el 43,2%⁶.

En el mismo sentido, el DANE registra para el trimestre móvil noviembre 2012- enero 2013, una tasa nacional de informalidad del 50,7%, lo cual evidencia que en Colombia más de la mitad de los ocupados trabajan en condiciones indignas y precarias, sin protección social y baja remuneración, esto se afirma atendiendo el concepto de trabajo informal expuesto por OIT.

En lo que corresponde a la protección desde el sistema de seguridad social integral, las cifras son preocupantes, pues se registra solo un 29,4% de ocupados afiliados al sistema pensional, y un 89,9% cubiertos por el sistema de salud, no se reflejan datos de riesgos profesionales, ni de servicios sociales complementarios⁷.

Por su parte, la Honorable Corte Constitucional de Colombia, ha expresado en reiterados pronunciamientos, que el Trabajo tiene una triple naturaleza constitucional: como valor, como principio y como derecho fundamental, además 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

⁵ Ver Procuraduría General de la Nación, *Trabajo Decente y Digno en Colombia*, 2011; Ministerio de la Protección Social, *Hacia una política nacional para el Trabajo Decente en el marco de los derechos fundamentales*, 2011.

⁶ Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, boletín de prensa de mercado laboral, febrero de 2013, http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=67

⁷ Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, boletín de prensa de mercado laboral, enero de 2013 http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/re_ech_informalidad_nov_ene2013.pdf

dignas y a obtener una remuneración acorde a sus necesidades. Por lo anterior manifiesta el alto tribunal, que el Estado debe implementar estrategias que garanticen el trabajo a sus conciudadanos en condiciones apropiadas⁸.

Teniendo en cuenta, los referentes anteriores y los de algunas instituciones académicas nacionales⁹ que han evaluado las escasas normas expedidas por el Estado Colombiano dirigidas a incrementar el empleo digno y mejorar las condiciones de trabajo y de protección social de los trabajadores y 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.

En el presente documento se presentaran, las obligaciones jurídicas contraídas por Colombia frente a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente en lo concerniente al Programa de Trabajo Decente (PTD), teniendo en cuenta que el Estado Colombiano es miembro activo de la mencionada institución. En tal sentido, en la investigación, se hará un análisis de la normatividad expedida en los últimos siete años en el país para cumplir con las exigencias internacionales mencionadas. Aunado a ello, se expondrán las propuestas presentadas al gobierno central para la implementación de una política pública nacional sobre Trabajo Decente.

Desde los temas planteados, surge entonces el interrogante ¿El Estado Colombiano responde eficazmente con las obligaciones contraídas con la OIT frente al tema del Trabajo Decente?, el cual pretenderá ser resuelto en el contenido de este artículo.

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

2. Metodología

El presente artículo es el resultado de 6 meses de investigación, utilizando un método de investigación descriptivo y explicativo. En tal sentido, este estudio analiza si el Estado Colombiano está cumpliendo eficazmente con las obligaciones contraídas frente a la OIT en el tema de Trabajo Decente, a través de la evaluación de las normas expedidas con tal fin.

⁸ Sentencia C-614 de 2009, M.P. José Ignacio Pretel, Corte Constitucional.

⁹ Universidad de los Andes, *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de Trabajo Digno y Decente en el país*, 2008; Escuela nacional sindical, *Es urgente y posible promover políticas públicas locales de trabajo decente*, 2010.

Esta investigación esta soportada en un estudio cualitativo, se observa el marco teórico sobre el tema y la información estadística internacional y nacional, así como los diferentes conceptos emitidos por autoridades administrativas y académicas respecto al Trabajo Decente.

Para la recolección de la información, se utilizaron fuentes primarias y secundarias; las primarias están constituidas por la Constitución política, leyes, decretos y documentos de centros académicos. En lo que respecta a las fuentes secundarias, provienen de documentos publicados por la ONU, OIT, datos estadísticos del DANE, Presidencia de la Republica de Colombia y libros relacionados.

El presente documento expone en un primer momento el objeto del PTD, los datos estadísticos sobre la problemática del tema laboral a nivel internacional y los informes evaluativos correspondientes a cada Estado sobre el avance o retroceso en el tema de Trabajo Decente. En segundo lugar, se muestra la situación laboral en Colombia, a través de los pronunciamientos de la Presidencia de la Republica, la Corte Constitucional, informes del DANE y marco legal. En un tercer momento, se explica si el Estado Colombiano ha avanzado o no en el tema, a través del análisis de las normas expedidas en la última década con tal objetivo. En cuarto lugar, se presentan las propuestas para la implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente diseñadas por algunos centros académicos; y por último se exponen las conclusiones.

3. Resultados

3.1. 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.

Es así como, en 1999 con la celebración de la conferencia 87 de OIT, este organismo se fija como misión “la de mejorar la situación de los seres humanos en el trabajo”, apoyando dicha declaración entre otros, en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los artículos 6, 7, 8 y 9, del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, los cuales reconocen al Trabajo como un derecho humano.

Atendiendo las tendencias globales de la economía, generadas desde hace ya hace cuatro décadas y sus consecuencias en el trabajo, la OIT propuso en la conferencia reseñada (87) el Programa de Trabajo Decente (PTD) definido et supra, en el cual convergen 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 en el quehacer internacional de la organización.

Respecto al tema del empleo, en la reunión mencionada la OIT afirma que los Estados deben promover posibilidades de trabajo que permitan el desarrollo personal del individuo y que genere la oportunidad de ganarse la vida decorosamente. Además, que se 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 la protección y garantía de ellos para los trabajadores, tanto en el sector formal como en el sector informal (no estructurado), sin distinción del lugar o actividad lícita que se desempeñe.

En relación al tercer objetivo del PTD, la protección social; el mismo documento plantea que este debe atender las causas y mitigar las consecuencias que generan vulnerabilidad y retiro de las personas de sus trabajos, independientemente que se originen desde situaciones de desempleo, vejez, padecimientos de salud u otras.

Desde el dialogo social, se fomenta la participación y libre asociación, a través de organizaciones democráticas, así como la comunicación entre entes gubernamentales, empleadores y trabajadores, que admitan la conciliación de los distintos intereses de cada una de las partes, y permitan 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 que se entiende por *Ius Cogens*¹⁰ y específicamente por *Ius Cogens Laboral* y cuáles son las normas internacionales del Trabajo con carácter imperativo.

El *Ius Cogens Laboral*, se ha concebido como: “Los derechos humanos laborales recogidos en las normas imperativas del Derecho Internacional general. Los primeros son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que

¹⁰ 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. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/ius-cogens/ius-cogens.htm>

reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo. 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”¹¹.

Asimismo, el autor referenciado expresa que el *Ius Cogens* Laboral se hace imperativo para los Estados, por lo cual una regla internacional o disposición unilateral de una nación que vaya en contravía del mencionado principio, carecería de valor jurídico y se entendería como una desobediencia a los deberes internacionales del Estado.

Por otro lado, se debe poner de presente que la OIT-2009, con el ánimo de garantizar el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y propiciar las condiciones apropiadas para su goce y ejercicio, ha establecido las llamadas *Normas Internacionales del Trabajo*, las cuales según la propia organización se definen como: instrumentos jurídicos diseñados por los mandantes de la propia organización, es decir, empleadores, trabajadores y gobernantes, por medio de los cuales se instituyen los preceptos y derechos mínimos en el Trabajo.

Dichas normas son de dos tipos: Los *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; y las *recomendaciones*, que actúan como lineamientos no vinculantes, pero que proporcionan información específica para la aplicación de los convenios¹².

En cuanto a los convenios, corresponde indicar que se han constituido en las normas del *Ius Cogens* laboral, debido a la imperiosa observancia y aplicación de ellos, que deben atender los Estados. Consecuente con ello, la OIT ha jerarquizado 8 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)

¹¹ Canesa Montejo, M., “El *Ius Cogens* laboral en el ordenamiento internacional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007,14, 1.

¹² Organización Internacional del Trabajo, *Las Reglas de Juego: Una Breve Introducción a las Normas del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2009.

- 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 OIT, cual es el Trabajo Decente, que permitirá la justicia social, igualdad de oportunidades de trabajo productivo para hombres y mujeres, así como la reducción de la pobreza y el respeto por la dignidad del ser humano¹³.

En lo referente al Pacto Mundial del Empleo, adoptado por la OIT en su conferencia 98 de 2009, hay que mencionar que nace como respuesta a la crisis actual de empleo generada por las dificultades económicas a nivel mundial. Desde el pacto, se pretende que los Estados se apoyen en organismos internacionales e instituciones multilaterales que les permitan desarrollar políticas que permitan activar la generación y recuperación del empleo, extender la protección social, respetar las normas laborales y promover una globalización equitativa¹⁴.

En cuanto a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se debe indicar que se entienden declarados desde el año 1998, a través de la conferencia 86 de OIT. Desde allí, se busca que el progreso social sea proporcional a la mejora de las condiciones económicas y de desarrollo en el mundo. Dichos principios y derechos deben ser aplicados en todos los Estados a las personas sin importar su condición social o económica; y se agrupan en cuatro categorías a saber: El reconocimiento de la negociación colectiva, la libertad de asociación y libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil y la supresión de la discriminación en el empleo¹⁵.

Ahora bien, la OIT no se ha limitado a proponer estrategias para el progreso del trabajo en el mundo, también hace seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de los Estados en la implementación de políticas y normas que permitan el avance hacia el PTD, a través de sus reuniones anuales, informes regionales y estudios locales y globales que surte en coadyuvancia de los países y de organismos e instituciones internacionales, lo cual le ha permitido diagnosticar la situación real de los trabajadores y sus condiciones. Es así como, los datos proporcionados por OIT se constituyen en los principales referentes del contexto laboral universal.

¹³ Ortiz de J., H., “Ius Cogens Laboral y sus aportes al Trabajo Decente en un mundo Global, Glocal y Regional”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, 2007, IV, 2, 95-97.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Informe Sobre El Trabajo en el Mundo 2011: Los Mercados al servicio del empleo*, Ginebra, OIT, 2011.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, Ginebra, OIT, 1998.

Sobre la misma situación la OIT, expresa con preocupación que en la actualidad hay un retraso de 200 millones de puestos de trabajo en el mundo, y que se requiere de 400 millones más de ellos para que la cifra mundial de desempleo (6%) no aumente en los próximos años; y aun así, se mantendrán en la pobreza las 900 millones de familias que solventan sus necesidades con 2 dólares americanos o menos. Asimismo, el informe, describe que los jóvenes (entre 15 y 24 años) siguen tendiendo más al desempleo; y que hasta el año anterior eran 74,8 millones de ellos en condición de desocupación laboral. Por otro lado, se señala que para el mismo 2011 existían 1520 millones de trabajadores en situación de vulnerabilidad en el empleo a nivel global, destacándose que en la región de América Latina y el Caribe aumento en 5 millones en la última década; y que siguen ostentando tal condición más acentuadamente las mujeres con un 50,5%, frente a los hombres con un 48,2%¹⁶.

En cuanto al tema de protección social, la situación global no es distinta; observándose según la OIT que para el año anterior, un número de 5100 millones de personas, quienes representan el 75% de los ciudadanos a nivel mundial, no gozan de un cubrimiento de seguridad social apropiado; 1400 millones de personas se encuentran en extrema pobreza y sobreviven diariamente con 1,25 dólares americanos o menos. A pesar de ello, el organismo asegura que los sistemas de seguridad social han logrado reducir la pobreza, a través de prestaciones económicas como las pensiones y los subsidios al desempleo; sin embargo, el cubrimiento de ellas no es significativo aun, y sus beneficios son insuficientes para la población. Refiriéndose a la cobertura en salud, se indica que 1300 millones de personas en condición de pobreza carecen de ella o tienen un acceso muy limitado.

En torno al PID en América Latina, mediante informe en 2011, la OIT anuncia algunos datos alentadores para la región. En primera medida, expresa que el crecimiento económico ha permitido que el desempleo registre una tasa de desempleo en la región de un 6,8%, logrando un avance significativo respecto a algunos años atrás, que señalaron hasta un 13% de índice de desempleados. Igualmente, expone que para el año anterior, ha crecido significativamente el cubrimiento en seguridad social para la población, además de identificarse un reconocimiento de salarios mínimos adecuados y 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 el 50%), se ubican en el sector informal. Además, se

¹⁶Oficina Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra, OIT, 2012.

observa que por lo menos el 44% de los trabajadores no tienen acceso a los servicios de seguridad y protección social¹⁷.

Continuando con el análisis de la situación laboral en Latinoamérica, es necesario referenciar el 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, en países como Argentina, Brasil y Colombia, la tasa de desempleo de los jóvenes es muy alta. Asimismo, se asegura 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, siendo este fenómeno más acentuados en Estados como Perú, República Dominicana y Colombia¹⁸.

4. La situación del Trabajo Decente en Colombia

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

La OIT actualmente está integrada por 183 Estados, siendo Colombia miembro activo de la organización, además ostenta la calidad de miembro fundador desde la creación de la misma en 1919. Atendiendo tal vinculación, el país está obligado a observar las exigencias impuestas por el organismo internacional desde su constitución y las normas generadas desde allí, con el ánimo de lograr los objetivos que se ha trazado desde sus orígenes, dirigidos principalmente a la búsqueda de la justicia social y la paz universal, a través de la promoción de los derechos laborales, el fomento del trabajo decente, el avance en las condiciones de seguridad social de los ciudadanos y el dialogo permanente en los escenarios laborales de los pueblos¹⁹.

Para tener claro, cuales son las obligaciones internacionales que debe cumplir el Estado colombiano frente a la OIT, se hace imperioso referenciar el documento de constitución de la organización. El citado compendio normativo en su artículo 19-5, impone a los estados la obligación de ratificar los *convenios*, en el término máximo de un año

¹⁷ Tinoco, E., *Panorama Laboral 2011- América Latina y El Caribe - Lima-Perú*, OIT, 2011.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, Comisión Económica para América Latina y El Caribe-CEPAL, Junio de 2011

http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_wrapper&Itemid=1390

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, Junio de 2012

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

después de adoptado, para que integren su legislación interna, siempre y cuando la autoridad competente en el respectivo Estado así lo acepte, de lo contrario deberá informar tal situación. En el caso de la aceptación interna, el Estado deberá comunicar al director general del organismo, las medidas, políticas y normas diseñadas para hacerlos efectivos. En el caso de una *recomendación*, el numeral 6 del mismo artículo, expresa que la única obligación de los países es la de someter a discusión la adopción o no de la recomendación, sin exigir la ratificación de ella²⁰.

Es pertinente, indicar que Colombia ha ratificado 60 convenios de los 189 adoptados por OIT, todos por la vía de ley, destacándose que los 8 convenios fundamentales se encuentran allí; y que entre los últimos se subraya el ratificado en 2001 cuando mediante la ley 704, se confirmó el convenio número 182, sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil²¹.

Sobre el tema, la Honorable corte constitucional de Colombia mediante pronunciamiento expuesto en la sentencia C-401 de 2005, asegura que todos los convenios de OIT 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, el alto tribunal constitucional también afirma que solo 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 aspectos no constitucionales, como los estadísticos, administrativos y además, que no se ostentan la misma jerarquía normativa²².

4.2. Panorama laboral colombiano en la actualidad

Ahora bien, para determinar si Colombia ha atendido con suficiencia las obligaciones contraídas frente a OIT, es necesario revisar los informes más recientes del propio organismo, por medio de los cuales se hace el seguimiento y evaluación a las estrategias y normas informadas por los propios Estados, con el ánimo de cumplir con sus compromisos en materia de Trabajo Decente. Al respecto se enuncia que la OIT, hace control de las obligaciones mencionadas, a través de la Comisión de aplicación de normas (órgano de control); desde la mencionada

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.

²¹ Ley 704 de 2001, Congreso de Colombia, diario oficial 44628 de noviembre de 2001.

²² Sentencia C-401 de 2005, M.P Manuel José Cepeda Espinoza, Corte Constitucional.

dependencia el Estado Colombiano ha sido citado 18 veces, para dar cuenta de su reiterada omisión a la aplicación de los convenios, especialmente del 87 y 98, que versan sobre libertad sindical, derecho de negociación colectiva y derecho de sindicación.

Como consecuencia de lo anterior, Colombia, adopto medidas en los últimos años, tendientes a disminuir la violación de los derechos referenciados y a mejorar el dialogo social entre los actores de las relaciones laborales, acompañándose de OIT para ello. En virtud de tal necesidad, se creó el programa de *Especial Cooperación para Colombia*, el cual se desarrolló entre 2002 y 2005, y permitió que se disminuyera la violencia hacia los sindicalistas y se aumentara la protección a sus derechos al interior del país, según informe presentado a OIT en 2009. Este mismo documento facilito que la propia comisión declarara a Colombia como *País en progreso*, frente a los compromisos en materia laboral²³.

Con el objetivo de seguir avanzando en el proceso para la mejora de la situación laboral, el país se acompañó del Estado Canadiense a través, del programa PLADES (programa laboral de desarrollo); el cual involucra además de Colombia, a Perú, Ecuador y Bolivia. El propósito del programa está dirigido a mejorar el déficit de Trabajo Decente en la región Andina.

Teniendo en cuenta el proyecto referenciado, se 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 con un índice de 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, que dan cuenta de más de la mitad de los ocupados. Estos trabajadores están caracterizados por un alto grado de vulnerabilidad, debido a la falta de regulación normativa respecto a las actividades por ellos ejercidas, así como al bajo índice de protección social. Sobre este último aspecto, el informe data que en Colombia para 2009 de cada 100 trabajadores/as solo 30 son afiliados cotizantes a una entidad pensional, 31 al sistema de riesgos profesionales, 41 como cotizantes en salud y 31 en cajas de compensación familiar, evidenciándose que más de 12 millones de empleados están desprovistos de protección social²⁴.

²³ Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Protección Social, *La situación de Colombia frente a la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia Internacional de Trabajo*, Ginebra, 2010.

²⁴ Programa Laboral para el Desarrollo, Villavicencio A. y otros, *Trabajo Decente: Subregional, Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, PLADES, 2010.

4.3. Normatividad vigente orientada al trabajo Decente

El Estado Colombiano ha expedido en los últimos años variadas 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, pero que en muchas ocasiones no tienen aplicabilidad.

Obsérvese, como desde la carta política de 1991, el trabajo como derecho se constitucionalizó como fundamental según lo denota el artículo 25 y que lo anuncia como un derecho y un deber del ciudadano, pero con tutela para su ejercicio; asimismo se fijaron unos principios laborales mínimos y fundamentales enlistados en el artículo 53 *ibídem*.

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

En el año 2006, a través de la ley 1010, se regula normativamente el acoso laboral²⁵ en Colombia. Desde allí, se pretende prevenir, corregir y sancionar la violencia desde todas sus expresiones en el trabajo, protegiendo principalmente a aquellos trabajadores que por su ubicación jerárquica en los niveles más bajos de las organizaciones, son más susceptibles y vulnerables a los atropellos laborales y la transgresión de sus derechos.

En atención, a los avances de las tecnologías de la información y la comunicación y su afectación en las relaciones de trabajo, se expidió la ley de teletrabajo²⁶ (1221 de 2008), la cual tiene como propósito general, el de

²⁵ Artículo 2 ley 1010 de 2006: “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.”

²⁶ Artículo 2, ley 1221 de 2008: “Es una forma de organización laboral, que consiste en el

generar empleo y autoempleo, erigiéndose como una estrategia laboral para la incorporación al ámbito de trabajo a la población más vulnerable (discapacitados, desplazados, mujeres cabeza de familia, reclusos, entre otros).

Ahora bien, para apaciguar la crisis del empleo y el aumento de la informalidad laboral²⁷ en Colombia, se puso en vigencia la ley 1429 de 2010, mediante la cual se pretende generar empleo de manera masiva, a través de incentivos tributarios y beneficios económicos a las empresas, que logren vincular a los trabajadores/as, con más tendencia a no ser contratados por las mismas, esto es, los jóvenes, mujeres y personas mayores de 40 años. De la misma manera, se aspira con la implementación de la norma, que las pequeñas empresas²⁸ que no están formalizadas, lo hagan, y así lograr que sus trabajadores/as gocen de todas y cada una de las garantías laborales y de protección social.

Sobre el impacto de las normas laborales expedidas en los últimos años, el presidente de Colombia, Sr. Juan Manuel Santos, aseguro que en los últimos 20 meses, se han generado 1.700.000 nuevos puestos de trabajo, indico, además, que en 2011 se logró disminuir el índice de pobreza a 34,1%, respecto del año 2010 que registraba un 37,2%, asimismo expreso que por lo menos 674.000 personas dejaron la indigencia²⁹.

Sin embargo, contradiciendo los pronunciamientos anteriores, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales del Ministerio de Hacienda. Aseguro, que los beneficios de la medida solo han sido utilizados para los descuentos tributarios, pero no para formalizar empleo. Según la entidad, de cada 100 empresas beneficiadas con las prerrogativas de la norma, solo 3 de ellas hacen los aportes al sistema de seguridad social integral, y el 97,54% de las mismas tienen 5 trabajadores/as o menos, es decir, no hay

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”

²⁷ Artículo 3 ley 1429 de 2010: “Tipos de informalidad de empleo: para los efectos de esta ley, existirán 2 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.

²⁸ Ver artículo 2 ibídem: “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”.

²⁹ Santos afirma que en los últimos 20 meses se crearon 1,7 millones de empleos, *Ambito Jurídico*, Legis, Mayo de 2012.

generación significativa de empleo³⁰

Tratándose del sistema de seguimiento y evaluación del impacto de la ley 1429 de 2010, la Universidad Externado de Colombia, a través de estudio realizado por el Observatorio del mercado del trabajo, asegura que no existe una estrategia sólida y confiable para evaluar la repercusión de la medida, pues existen vacíos y confusión en los procedimientos para su aplicación. Empero, el documento afirma que el impacto de la política ha sido mínimo, y que en los seis primeros meses de aplicación, no se logró disminuir la informalidad laboral en el país, según los datos registrados por el DANE³¹.

Por su parte, 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 la mejora del contexto de trabajo en el país. Entre ellas, se nombran las de mayor importancia para el tema, y son: el fortalecimiento de las políticas de fomento al empleo y protección al desempleo (art 169), a través de nuevos recursos y estrategias que desarrollaran las cajas de compensación familiar; la creación de los empleos de emergencia(art 170), con el ánimo de mitigar los efectos de situaciones económicas críticas nacionales o locales, y generar ingresos a los ciudadanos afectados por ellas; la autorización al sistema de seguridad social integral para que se permitan las cotizaciones de los trabajadores que laboral por tiempos inferiores a un mes, y puedan hacer los aporte al sistema por días (art 171); la expansión de los subsidios del fondo de solidaridad pensional, especialmente para las madres comunitarias(art 164); y la unificación y universalización de los beneficios del sistema de salud(art 152)³².

Respecto al tema de intermediación laboral como mecanismo de vulneración de derechos a los trabajadores, se expidió el decreto 2025 de 2011, por el cual se imponen obligaciones a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, para que cesen en las actividades que configuren tal situación; además se fijan sanciones pecuniarias y administrativas a aquellas entidades que persistan en la desobediencia legal. Por otro lado, se reitera la protección jurídica al trabajador cuyos derechos han sido transgredidos con las mencionadas prácticas; y se fija el

³⁰ Portafolio, apenas el 3 por ciento de las empresas que se acogieron a la norma han enganchado trabajadores de manera formal, *portafolio.com*, marzo de 2012.

³¹ Observatorio del Mercado del Trabajo y de la Seguridad Social, boletín 13, *¿La ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia?* Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011.

³² Ley 1450 de 2011 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2011-2014, Diario Oficial N. 48.102, Congreso de Colombia.

deber a la organización infractora, del reconocimiento y pago de las prerrogativas laborales omitidas³³.

Refiriéndose a la protección especial a la mujer en el ámbito laboral, se han puesto en vigencia varias normas jurídicas, motivadas 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 y amparo a la etapa de procreación que la naturaleza la ha asignado. Para tal circunstancia, se reformó el código sustantivo del trabajo (artículos 236-241) mediante la ley 1438 de 2011, la cual amplía de 12 a 14 semanas el término de la licencia de maternidad, replica la nulidad del despido por causas de embarazo o lactancia, y reitera el derecho a la licencia de paternidad, entre otros.

A pesar, de la existencia de la normatividad laboral colombiana expuesta en las líneas anteriores, se hace imprescindible indicar, que son pocos los datos del impacto que se tiene de ellas por parte de las organismos competentes, que permitan hacer una evaluación de la mejora o retroceso del contexto laboral para los ciudadanos, y que se encamine a lograr los objetivos del PTD.

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.

Para hacer alusión a los datos oficiales, es necesario mencionar los registrados por el DANE, la cual expresa que para Abril de 2012 existió un índice de desempleo del 10,9%, acentuándose 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/as informales; en el mismo periodo se afirma que el 89,4% de los ocupados, están afiliados a seguridad social en salud y el 43,7% de ellos a pensiones; no se registran datos para riesgos profesionales ni servicios sociales complementarios; por último se expresa que para la época mencionada, la tasa de ocupación para los hombres eran 68,7% y del 46,3% para las mujeres. Respecto al trabajo infantil para el último trimestre de 2009 por lo menos 1.050.174 niños trabajaban representando el 9,2% de la población total de personas entre los 5 y 17 años, y 179.334(1,6%) estaban buscando trabajo³⁴.

³³ Decreto 2025 de 2011, Presidencia de la Republica de Colombia.

³⁴ Boletín Mercado Laboral noviembre-enero de 2012, Departamento Nacional de Estadística

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ss/ress_nov_ene12.pdf

Ahora bien, para tener claridad si en Colombia, se ha avanzado en el camino hacia el trabajo decente, es pertinente revisar las conclusiones expuestas por la Procuraduría general de la nación, mediante su publicación “Trabajo Digno y Decente en Colombia”. En el mencionado informe se asegura que de cada 10 colombianos trabajadores/as, 6 no tienen un empleo digno; el 63% de los trabajadores del país ejercen labores de baja calidad, lo que se representa en desigualdad y desprotección laboral. Desde allí, se refleja que el país socialmente es el más disímil en América Latina. También, se observa que el 46% de los asalariados devengan menos de 1 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% en 2007, y la contratación a término fijo ha seguido la misma tendencia en los últimos años.

4.4. Propuestas para la implementación de una política pública de Trabajo Decente en Colombia

Atendiendo el contexto laboral en el país, son varios los organismos gubernamentales y académicos que han presentado propuestas orientadas a la implementación de una política pública nacional de Trabajo Decente. En tal sentido, la Procuraduría General de la Nación diseñó una propuesta, a partir de la relación estrecha entre tres elementos a saber: El enfoque de derechos, la solidez técnica y la deliberación democrática. La cohesión de estos mecanismos permitirá un pacto social por el trabajo decente, endilgando funciones a cada uno de los actores del contexto laboral; iniciado por el compromiso del Estado a fortalecer las estrategias de generación y formalización del empleo, crear espacios para el dialogo social, la asunción de vigorizar los programas nacionales y locales de emprendimiento, garantizar el acceso masivo a la educación superior, consolidar el sistema de control y vigilancia del ministerio del trabajo, brindar capacitación a los funcionarios administrativos y judiciales que vigilan y supervisan el debido respeto a los derechos de los trabajadores/as y asegurar un mínimo de protección a todo aquel que ejerza una actividad de trabajo, sin importar su vinculación al mercado laboral³⁵.

Asimismo, la Escuela Nacional Sindical ha reiterado la necesidad de un

³⁵ Procuraduría General de la Nación, *Trabajo Digno y Decente en Colombia: Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas*, Bogotá: Procuraduría General, 2012.

plan nacional de trabajo decente, a partir de lineamientos básicos como, la prohibición de la intermediación laboral a través de las cooperativas de trabajo asociado, la prevención al uso indebido de las agencias temporales de empleo, el acceso sin limitaciones al derecho de asociación, el respeto por la negociación colectiva y el dialogo tripartito (Estado, empleadores y trabajadores/as) para la concertación de medidas en pro del trabajo decente³⁶.

La Academia, también se ha pronunciado sobre la inmediata exigencia social para la implementación de un Programa de Trabajo Decente en el país; muestra de ello es la propuesta presentada por la Universidad de los Andes, basada en la asunción de obligaciones por todos los actores sociales; iniciando desde el compromiso del Estado para favorecer el acceso al sistema de protección social y al empleo formal, el compromiso de los empresarios a 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 obligaciones tanto con su empleador como con el sistema de seguridad social³⁷.

Por último, hay que decir que a pesar de la inexistencia de un programa nacional de trabajo decente; a nivel local, la administración municipal de Medellín será pionera en el tema, desde allí se gesta 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 100.000 nuevos empleos decentes en la ciudad; además incluye la creación de un observatorio de mercado laboral y una alianza entre el sector público y el privado para mejorar las condiciones de empleabilidad de los ciudadanos de la capital de Antioquia³⁸.

5. Conclusiones

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 de trabajo local, ni ha ratificado los últimos convenios adoptados para el desarrollo del mismo. De esta manera, ha incumplido

³⁶ Escuela Nacional Sindical, *Informe Nacional de Trabajo Decente 2010*, Medellín, Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2011.

³⁷ Universidad de los Andes, *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país*, Bogotá, Uniandes, 2008.

³⁸ Vélez, M. B., Medellín Pionera en Trabajo Decente, *El Mundo.com*, Junio de 2012.

sistemáticamente con las obligaciones contraídas frente a la OIT, y ha omitido los mandatos internacionales para la aplicación de las normas universales consideradas como *Ius Cogens Laboral*; reglas de observación necesaria para el avance hacia los objetivos del PTD.

Por otro lado, se menciona que el estado social de derecho concebido desde la carta política de 1991, reclama al Estado, la protección del trabajo en su triple connotación, como derecho fundamental, como valor fundante y como principio; y exige la tutela a las distintas modalidades en que se expresa la actividad laboral, sin importar la forma de vinculación o de ejercicio de la misma. Sin embargo, por parte de las autoridades públicas existe un desconocimiento de los derechos de los trabajadores/as que ejercen actividades no reguladas por el derecho del trabajo; tales como: el trabajo informal y el trabajo independiente, que colocan a estas personas y sus familias en situación latente de vulnerabilidad.

Con todo, no se pretende desconocer que el Estado Colombiano en la última década ha expresado su preocupación por los altos índices de desempleo, la falta de cobertura del sistema de seguridad social y 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 que no obedecen a una política laboral integral ajustada a la situación social colombiana, sino a la atención inmediatista de las necesidades. Sin embargo, las mencionadas reglas *ut supra*, no han logrado reflejar mejora significativa en el contexto laboral colombiano, tal vez porque no hay un seguimiento a la aplicación efectiva de las mismas, y/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 le permita al Estado el cumplimiento de sus compromisos frente a sus ciudadanos y el acatamiento a las obligaciones dispuestas por la comunidad internacional; y que se logre a través de la concertación entre los diferentes interés de los grupos sociales, económicos y políticos; sin perder el objetivo principal de la mejora de las condiciones de vida de la población, a través de un trabajo decente.

6. Bibliografía

Boletín Mercado Laboral noviembre-enero de 2012, Departamento Nacional de Estadística
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ss/ress_nov_ene1

2.pdf

Escuela Nacional Sindical, *Informe Nacional de Trabajo Decente 2010*, Medellín, Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2011.

Organización Internacional del Trabajo, “*Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*”, 1919.

Procuraduría General de la Nación, *Trabajo Digno y Decente en Colombia: Seguimiento y Control Preventivo a las Políticas Públicas*, Bogotá, Procuraduría General, 2012.

Tinoco, E., *Panorama Laboral 2011- América Latina y El Caribe*, Lima-Perú, OIT, 2011.

Canesa Montejo, M., “El Ius Cogens laboral en el ordenamiento internacional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2007, 14, 1.

Comisión Económica para América Latina y El Caribe-CEPAL, Organización Internacional del Trabajo, Junio de 2011
http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_wrapper&Itemid=1390

Decreto 2025 de 2011, Presidencia de la Republica de Colombia.
Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, *Boletín de prensa de mercado laboral*, febrero de 2013
http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=67

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, *Boletín de prensa de mercado laboral*, enero de 2013
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/re_ech_informalidad_nov_ene2013.pdf

Espinoza, M., *Trabajo Decente y Protección Social 2012*, OIT Chile
<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>

Ghai, D., “La Medición Del Trabajo Decente”, *Revista Internacional del Trabajo*, 122, 2, 3.

Ley 1450 de 2011 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2011-2014, Diario Oficial N. 48.102, Congreso de Colombia.

Ley 704 de 2001, Congreso de Colombia, Diario oficial 44628 de noviembre de 2001.

Ministerio de Relaciones Exteriores y Ministerio de Protección Social, *La situación*

de Colombia frente a la comisión de aplicación de normas de la conferencia internacional de trabajo, Ginebra, 2010.

Observatorio del Mercado del Trabajo y de la Seguridad Social, Boletín 13, *¿La ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia?* Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2011.

Oficina Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra, OIT, 2012.

Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, Ginebra, OIT, 1998.

Organización Internacional del Trabajo, *Informe Sobre El Trabajo en el Mundo 2011: Los Mercados al servicio del empleo*, Ginebra: OIT, 2011

Organización Internacional del Trabajo, Junio de 2012
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo, *Las Reglas de Juego: Una Breve Introducción a las Normas del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2009.

Ortiz de J., H., “Ius Cogens Laboral y sus aportes al Trabajo Decente en un mundo Global, Glocal y Regional”, *Revista de Ciencias Jurídicas*, 2007, IV, 2, 95-97.

Villavicencio A. y otros, “Programa Laboral para el Desarrollo”, *Trabajo Decente: Subregional, Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú*, Lima-Perú, Plades, 2010.

Sentencia C-401 de 2005, M.P Manuel José Cepeda Espinoza, Corte Constitucional.

Sentencia C-614 de 2009, M.P José Ignacio Pretel, Corte Constitucional.

Somavia, J., *Trabajo Decente*, 87 Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 1999.

Universidad de los Andes, *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país*, Bogotá, Uniandes, 2008.

Vélez, M. B., *Medellín Pionera en Trabajo Decente*, El Mundo.com, Junio de 2012.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo