

El Mundo del Trabajo Decente y la Agenda 2030 de la ONU: Estándares Internacionales en Colombia*

The World of Decent Work and the UN 2030 Agenda: International Standards in Colombia

Francisco Rafael Ostau De Lafond De León**

Rosalvina Otálora Cortés***

Ángela Niño Chavarro****

Como citar este artículo: Ostau De Lafond, F.; Otálora Cortés, R. y Niño Chavarro, Á. (2021). El Mundo del Trabajo Decente y la Agenda 2030 de la ONU: Estándares Internacionales en Colombia. *Verba Iuris*, 17(45), pp. 51-67.

Fecha de recepción 20 de marzo de 2020 • Fechas de aprobación 15 de mayo de 2020

Reception date: February 20 of 2020 • Approval date: March 15 of 2020

- * Este artículo es producto del Informe final del proyecto de investigación “Estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo: análisis y aplicación de los derechos fundamentales en el marco del trabajo decente” del grupo de investigación Derecho Laboral y Estándares Internacionales de la Universidad Libre, seccional Bogotá. Este artículo también contó con el trabajo como coautor del semillero investigador Sergio Alejandro Rodríguez Díaz.
- ** Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Gran Colombia, especializado en Derecho Laboral y Acción Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia (Bogotá); Doctor en Derecho de las Universidades Javeriana, Rosario y Externado de Colombia; Doctor en Sociología Jurídica e Instituciones Políticas de la Universidad Externado de Colombia; filósofo de la Facultad de Filosofía de la Universidad Libre de Colombia (Bogotá). Docente investigador en asuntos del mundo del trabajo de la Universidad Libre de Colombia. CvLAC: <https://n9.cl/ncca9>. ORCID: <https://n9.cl/xj6k6>. Google académico: <https://n9.cl/wxpky>. Correo electrónico: franciscor.ostaud@unilivre.edu.co; paco_syares@yahoo.es
- *** Doctora en Relaciones Internacionales de la Universidad del Salvador, Magíster en Relaciones Internacionales de la Universidad del Salvador, Magíster en Estudios Políticos de la Universidad Nacional de Colombia, Economista de la Universidad Central y abogada de la Universidad Libre. Docente investigadora de la Universidad Libre de Colombia. CvLAC: <https://n9.cl/daf3w>. ORCID: <https://n9.cl/8hsz0>. Google académico: <https://n9.cl/29ys1>. Correo electrónico: rosalbina.otalorac@unilivre.edu.co, economiayconflicto@gmail.com.
- **** Magíster en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo de la Universidad Externado de Colombia, Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario, Especialista en Derechos Humanos Laborales de la Universidad de Castilla de la Marcha. Abogada de la Universidad Libre de Colombia. Docente investigadora U, Libre. CvLAC: <https://n9.cl/rn72y>. ORCID: <https://n9.cl/pbovj>. Google académico: <https://n9.cl/780t1>. Correo electrónico: angela-ninoc@unilivre.edu.co, angie_nomore@yahoo.es.
- * This article is the final report of the research project “International Standards of the International Labor Organization: analysis and application of fundamental rights in the framework of decent work” of the research group Labor Law and International Standards of the Universidad Libre, seccional Bogota This article also featured the work as co-author of the research group Sergio Alejandro Rodríguez Díaz.
- ** Doctor in Law and Political Sciences from the Gran Colombia University specialized in Labor Law and Social Action from the Law School of the National University of Colombia (Bogotá); Doctor in Law from the Universities Javeriana, Rosario, and Externado de Colombia; Doctor in Legal Sociology and Political Institutions from the Externado de Colombia University; Philosopher of the Faculty of Philosophy of the Free University of Colombia (Bogotá). Research professor in matters of the world of work at the Universidad Libre de Colombia. CvLAC: <https://n9.cl/ncca9>. ORCID: <https://n9.cl/xj6k6>. Academic Google: <https://n9.cl/wxpky>. Email: franciscor.ostaud@unilivre.edu.co, paco_syares@yahoo.es
- *** Doctor in International Relations from the Universidad del Salvador, Master in International Relations from the Universidad del Salvador, Magister in Political Studies from the National University of Colombia, Economist from the Central University, and lawyer from the Universidad Libre. Research professor at the Universidad Libre de Colombia. CvLAC: <https://n9.cl/daf3w>. ORCID: <https://n9.cl/8hsz0>. Academic Google: <https://n9.cl/29ys1>. Email: rosalbina.otalorac@unilivre.edu.co, economiayconflicto@gmail.com.
- **** Master in Law with an emphasis in Labor Law from the Externado de Colombia University, Specialist in Labor Law and Social Security from the Universidad del Rosario, Specialist in Labor Human Rights from the University of Castilla de la Marcha. Lawyer from the Universidad Libre de Colombia. Research professor U, Libre. CvLAC: <https://n9.cl/rn72y>. ORCID: <https://n9.cl/pbovj>. Academic Google: <https://n9.cl/780t1>. Email: angela-ninoc@unilivre.edu.co, angie_nomore@yahoo.es.

Resumen

El presente escrito es resultado final de proyecto de investigación. El estudio se realiza en el contexto de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo eje problémico fue el de determinar cuál es el nivel de cumplimiento de los estándares internacionales del trabajo en el contexto laboral colombiano. Con el objetivo de establecer los estándares internacionales en materia laboral, proveniente de las diferentes instituciones internacionales, se plantean conclusiones acerca del impacto que han generado en el mundo del trabajo en Colombia, principalmente sobre los conceptos que definen el trabajo decente contenido en los convenios de la OIT y en la agenda de desarrollo 2030.

Palabras Clave: Estándares Internacionales, Trabajo Decente, Derecho De Asociación Sindical, Negociación Colectiva.

Abstract

The present writing is the result in a research project. It establishes the conclusions of the impact that has generated the application of international standards of labor law in Colombia. This analysis is carried out in the context of Conventions 87 and 98 of the International Labor Organization, ILO, on the right of association and collective negotiation. These last two concepts define the current interpretation of decent work.

Keywords: International Standars, Decent Work, Association Rights, Collective Negotiation.

Introducción

En 1998, la Conferencia General de la OIT, máxima instancia política de esta organización adoptó la ‘Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en búsqueda de garantizar mejores condiciones de trabajo en el mundo’. Los derechos y libertades allí contemplados constituyen la base axiológica para el desarrollo de todos los demás derechos laborales, al ser el marco de regulación que deberán seguir los Estados parte para mejorar las condiciones de trabajo en cada uno de sus países (O.I.T., 2002).

A partir de la Declaración de 1998, han sido identificados los llamados convenios fundamentales en el trabajo, los cuales cubren las cuatro áreas principales definidas en aquel año como el “piso mínimo “del derecho al trabajo” (O.I.T., 2002), entre los cuáles se encuentran:

(...) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (convenios 87 y 98); la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (convenios 29 y 105); la abolición efectiva del trabajo infantil (convenios 138 y 182); y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (convenios 100 y 111)”. (O.I.T., 2002)

Los estándares internacionales garantizan en alguna medida que las empresas a nivel global tengan presente las recomendaciones que sobre el mundo del trabajo contempla la agenda 2030 en el marco del trabajo decente (Mogovrejo, 2017). Por esto, el estudio de los estándares internacionales no se limita, a la producción normativa de la OIT. Por el contrario, es necesario tener en cuenta como punto de inicio el análisis del grado de cumplimiento de los

estándares internacionales del Estado colombiano, haciendo alusión a un contexto más amplio, como se observará más adelante.

Problema de Investigación

Si bien, la realidad del mundo del trabajo hoy muestra el incumplimiento de las normas laborales (que contemplan obligaciones) y presenta un panorama desalentador en materia de las garantías relativas a los Derechos Humanos, es importante afirmar que las transformaciones que generaron la crisis económica han impulsado la expedición de los estándares internacionales de Derechos Humanos.

Primero, debe señalarse que los estándares no se limitan a los convenios y recomendaciones de la OIT, sino que hacen parte de un entramado mucho más amplio de instituciones, entre las cuales se cuentan la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, otros organismos de Naciones Unidas, y organismos multilaterales independientes. Por esta razón, cuando este escrito se refiere a estándares laborales, incluye y revisa de forma exhaustiva instrumentos provenientes de otras instituciones, como por ejemplo el Global Compact y otros estándares internacionales.

Hecha esta contextualización, este artículo, tiene por objeto establecer los estándares internacionales en materia laboral, proveniente de las diferentes instituciones internacionales y a partir de allí indaga sobre ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los estándares internacionales del trabajo en el contexto laboral colombiano? El análisis se plantea a partir del concepto de trabajo decente contenido en los convenios de la OIT y en la agenda de desarrollo 2030.

Metodología

Este artículo se propone analizar el grado de cumplimiento de los estándares internacio-

nales en materia de derecho internacional del trabajo, teniendo en cuenta las condiciones contemporáneas de trabajo en Colombia. Por la naturaleza del tema, se trata de una revisión cualitativa, que parte establecer primero el marco histórico en el que surgen los denominados estándares internacionales de Derechos Humanos, incluidos los estándares del mundo del trabajo. Luego de esto, se establece un marco que guía el análisis de los estándares, objeto de estudio, en el contexto laboral colombiano. Preguntarse hoy por el cumplimiento de esos estándares internacionales en el trabajo en un país como Colombia, requiere de conceptos claros y una estrategia metodológica cualitativa, con algunas herramientas de tipo cuantitativo (estadísticas), que permita dar cuenta de la heterogeneidad de formas productivas, así como de la desregulación y deslocalización del trabajo. Para tal efecto, este artículo recurre a una revisión bibliográfica exhaustiva, que incluye libros, informes de la OIT, y otras fuentes que dan cuenta, mediante un ejercicio descriptivo, la situación actual, del trabajo decente en el mundo. Posteriormente, se aplican los estándares laborales, al caso colombiano.

Marco Conceptual

El Surgimiento de la OIT y de los Estándares en Materia Laboral

Con el Tratado de Versalles (1919), que pretendía poner fin a la Primera Guerra Mundial y la crear una organización internacional con objetivos comunes como lo fue la sociedad de Naciones, se constituyó la OIT, órgano tripartito, compuesto por representantes tanto de los Estados, como de las empresas y los trabajadores. Este Tratado, estableció en su artículo 427.1 que *“el trabajo no debe considerarse simplemente como o un artículo de comercio”* (1919). Así mismo, en el preámbulo de la Constitución de la OIT se dispuso que *“(…)existen*

condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones”(1944), razones por las cuales, la OIT tiene como misión principal “la promoción de la justicia social, de los Derechos Humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente”(1944).

Para lograr lo anterior, la OIT tiene, entre otras funciones, la creación de convenios o recomendaciones en materia de derecho laboral de manera tripartita, lo que ha permitido a Jean-Claude Javillier, decir que *“la labor de la OIT ha venido haciendo del derecho internacional del trabajo un pilar esencial del desarrollo y de la paz, tanto en cada Estado como entre los Estados”* (M. Humblet et. al, 2002). Es de esta forma, como surge lo que la doctrina denomina estándares internacionales en materia laboral, es decir, normas (Convenios de la OIT), que regulan los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Son principalmente ocho convenios que aparecen en el marco de la OIT los que son considerados como fundamentales (los cuales, serán objeto de análisis en acápite posteriores). Situación que puede constatarse con la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 18 de junio de 1998, que consagra los principios y derechos fundamentales en materia de derecho laboral, los cuales se pueden agrupar en la *“libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”* (OIT 1998).

La anterior Declaración adquiere cierta importancia, ya que dispone que los Estados, aun

cuando no sean parte de los Convenios fundamentales de la OIT, por el solo hecho de ser miembros de la Organización Internacional, se comprometen a respetar, promover y garantizar la efectividad de los principios y derechos fundamentales. Bajo estas circunstancias, a pesar de las críticas que ha recibido la Declaración, como lo establece Jose Luis Gil y Gil, director de la obra Reformas Laborales Frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT (2014) la Declaración “no trata de establecer una jerarquía formal entre los instrumentos, sino de marcar ciertas pautas de aproximación a los estándares mínimos y de fijar prioridades en la ratificación de los Convenios de la OIT (p. 7).

Los convenios de la OIT y aplicabilidad como estándar internacional

Dentro de los Convenios de la OIT, se tendrá en cuenta como estándar internacional, aquellos que forman parte de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos: el Convenio número 87 de 1948, ratificado por el Estado de Colombia mediante la Ley 26 de 1976 que reconoce la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así mismo, dos principios básicos en el ejercicio del derecho de asociación como la autonomía y la no injerencia del Estado en las organizaciones sindicales. Igualmente, el Convenio número 98, ratificado por Colombia mediante la Ley 27 de 1976, que consagra lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación, de negociación colectiva y la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

El estudio de la aplicabilidad de los convenios y de los principios fundamentales en materia del mundo del trabajo frente al cumplimiento de los TLC, permite el planteamiento de algunos interrogantes como, por ejemplo: ¿Cuál es la gobernanza en la aplicabilidad de los convenios del mundo del trabajo al interior de los

tratados de libre comercio? ¿La aplicabilidad de dichos convenios parte de la voluntariedad de las empresas o de la capacidad de los gobiernos?

Veamos, si bien es cierto, los procesos de fortalecimiento de un mercado global implican la generación de empleos precarios alejados de la garantía que contemplan los convenios fundamentales en el trabajo de la OIT. Por ejemplo, en el caso colombiano esta práctica se realiza bajo la denominación de maquilas o trabajo clandestinos y se presenta en ciudades como Bogotá, Cali e Ibagué, en donde se han encontrado sitios de trabajo sin las menores condiciones de seguridad industrial y en donde los trabajadores no tienen ninguna protección social. Estas instalaciones operan en la noche y desaparecen en la mañana.

Es posible que los últimos TLC firmados haga referencia a la aplicación de carácter obligatorio de los estándares internacionales del mundo del trabajo, concretamente sobre la generación de empleo, que al final sería uno de los objetivos sociales de los TLC. (Ormond, Derry, 2010, p. 31), no obstante, no se contempla el compromiso por parte de los Estados para la progresividad de la legislación laboral y garantía efectiva de los Derechos Fundamentales en el trabajo.

Sin embargo, resulta preocupante la debilidad y la incapacidad del Estado colombiano para hacer efectiva esta regulación. Como consecuencia de esta incapacidad es evidente la debilidad de la gobernanza social, el poco control de las políticas sociales y del mercado del trabajo, la incapacidad de control del impacto ambiental y del control de la violación de los Derechos Humanos en el mundo del trabajo por parte de los actores sociales de la relación laboral.

Es esta debilidad la que explica la necesidad de haber establecido en los TLC, mecanismos de control de aplicabilidad de los convenios fundamentales independientes a las partes intervinientes de los convenios con el fin de garantizar mayor efectividad en su aplicabilidad.

Otros estándares internacionales aplicables en materia laboral

En el marco del derecho internacional del trabajo, las empresas deben actuar de conformidad con los estándares internacionales determinados por OIT y los convenios internacionales sobre impacto ambiental, en concordancia con la normatividad interna de los Estados. Pero también es necesario incluir las siguientes normas: los estándares de la OCDE, a los cuales Colombia adhirió mediante la ley 1479 de 2011, así como los estándares establecidos con la creación del Pacto Global de 1999 en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza) (Fedesarrollo, 2008), la iniciativa de 2006 de la Secretaría General de las Naciones Unidas, titulada “Los principios de inversión responsable y la alianza del Pacto Global y del *Global Report Initiative* de 2006”, entre otros.

Las normas anteriores parten del principio básico en las relaciones sociolaborales en Colombia el respeto al principio de la dignidad humana, del cual emana el fundamento los Derechos Humanos. En el caso de las empresas multinacionales, la OIT en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, señaló lo siguiente:

“(...) todas las partes a que se refiere esta Declaración deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. Deberían también respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos internacionales correspondientes adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y sus principios, de acuerdo con los cuales la libertad de expresión y de asociación son esenciales para un progreso sostenido. Deberían contribuir a hacer realidad la

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998. Deberían también cumplir los compromisos libremente contraídos de conformidad con la legislación nacional y las obligaciones internacionales aceptadas. (OIT, 2006, p. 3)

Resultados

Teniendo en cuenta el anterior marco conceptual, es posible afirmar que la OIT en 1999, con el objeto de responder a los conflictos en materia laboral y la globalización de la época, da origen al concepto de trabajo decente, “*el cual, expresada de manera concisa, el objetivo de la OIT de luchar por la justicia social en un mundo globalizado*” (Gil y Gil 2014, p. 7). Concepto, que como se verá a continuación, encierra, todos los estándares internacionales en materia laboral, entre otros, los referidos a principios y derechos fundamentales.

Los Estándares Relacionados con Principios y Derechos Fundamentales: el Trabajo Decente

El concepto de trabajo decente surge en la OIT, a finales del Siglo XX, en 1999, contemplado en la memoria del entonces director general, Juan Somavia, titulada Trabajo Decente y publicada en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. En esta, reconociendo la importancia de la OIT desde su creación, destaca su misión de “*mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo (...). Esa misión concuerda con el afán general, en una coyuntura de grandes cambios, de encontrar oportunidades de trabajo decente*” (1999), convirtiéndose, como se desprende de la memoria, en uno de los pilares más importantes de la labor de la OIT. Así, la organización, teniendo en cuenta las nuevas tendencias del derecho laboral, propuso el Programa de Trabajo Decente (Castro, 2013).

El principal objetivo del Programa de Trabajo Decente consiste en: “*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*” (Castro, p. 2013)

El director regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe para el año 2004, Virgilio Levaggi, estableció que el concepto de trabajo decente es “*lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno*” (2004). Su definición parte de una negación, es decir, de lo que no puede ser considerado como trabajo decente, así:

“(...) no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”. (Levaggi, 2004)

Conforme a lo anterior, debe entenderse como trabajo decente, tal como en su momento lo dispuso el director general de la OIT, como un “*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*” (OIT, 1999).

Esta definición se comprende a partir de cuatro elementos, que desde 1999 fueron presentados por Somavia, los cuales serán objeto de análisis posteriormente y que enumeramos desde ahora: i) la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; ii) el empleo; iii) la protección social y iv) el diálogo social.

Por su parte, Ghai dispuso, en su artículo *Trabajo Decente. Concepto e Indicadores*, que:

“... la idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la

economía informal, los trabajadores independientes y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres”. (Ghai, 2003)

Para analizar el concepto de trabajo digno, a diferencia de trabajo decente, se debe recurrir principalmente al desarrollo constitucional del concepto, particularmente lo que establecen los artículos 25 y 53 de la Constitución política de Colombia de 1991. Veamos, el artículo 25 de la Constitución afirma que el “*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”* (énfasis añadido).

Las condiciones señaladas se garantizan a partir de los principios fundamentales expresamente reconocidos en el artículo 53 de la Constitución colombiana, como son: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (artículo 53)

Si bien, el punto central de este trabajo se encuentra en el cumplimiento de los estándares internacionales de la OIT en materia laboral por parte del Estado colombiano, no puede desconocerse la discusión que existe acerca de la aplicación o consideración de uno u otro concepto.

Este tema es analizado por la Procuraduría General de la Nación (PGN), en colaboración de

algunas organizaciones, para una investigación sobre la materia titulada *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*, donde:

“... se identifica por un lado, que algunos prefieren el término de trabajo digno, entre otras razones, debido a que representa una reivindicación de derechos y no un término globalizado y neoliberal como califican el concepto de trabajo decente o porque el trabajo digno consagra mayores protecciones; por otro lado, otros prefieren el término trabajo decente debido a que hace parte de un proceso actual que recoge consenso entre trabajadores, empresas y Estados y que encierra el concepto mismo de trabajo digno”. (Procuraduría General de la Nación, 2010)

Finalmente, la investigación citada, concluye que ambos conceptos son complementarios de la siguiente manera:

“Puede pensarse en la construcción de indicadores de trabajo decente coincidentes con el examen sobre las garantías en el puesto de trabajo que se hace a partir del concepto de trabajo digno. Al respecto cabe apuntar que el concepto de trabajo digno se compone de un catálogo de garantías laborales más amplio que el referido al de los convenios fundamentales de la OIT, que son aquellos cuyo cumplimiento ha sido enfatizado bajo el trabajo decente. Por tanto, es posible pensar en una convergencia de la noción de trabajo decente y trabajo digno, que incorpore las dimensiones económicas y de democracia laboral que contiene el primero, y el mayor número de garantías individuales de los trabajadores que contiene la segunda noción”. (Procuraduría General de la Nación, 2010)

Indicadores de medición del trabajo decente

Lo estándares, indicadores o líneas directrices, según Marcela Ferrer (2007), pueden ser enten-

didados como un *“mecanismo de fijación de códigos de conducta a tener en cuenta en el marco de la responsabilidad frente a los Derechos Humanos”*. La importancia de establecer indicadores radica en que los mismos permiten identificar el nivel que se ha logrado frente a determinado objetivo o resultado (Ghai, 2003), lo que hace posible evaluar los progresos y el grado de cumplimiento.

Cabe resaltar, que el sistema de indicadores de trabajo decente *“proporciona los antecedentes y el diagnóstico inicial para la formulación de la política pública que tripartitamente se adopte”* (Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social, 2016). Se trata de establecer una serie de conceptos medibles, de allí que los indicadores por parte de organizaciones nacionales o internacionales tienen como objetivo *“instituir parámetros de comportamiento que permitan verificar la observancia de los diferentes convenios en materia de Derechos Humanos”* como lo señaló el Alto Comisionado para las Naciones Unidas (2002).

Hasta ahora, no ha sido fácil establecer estándares e indicadores únicos para la medición del trabajo decente; especialmente, porque algunos factores requieren de indicadores estadísticos, es decir, cuantitativos y otros legales, es decir cualitativos (CEPAL, OIT, 2013). Ambos tipos de indicadores son interdependientes y considerados como esenciales para el seguimiento del trabajo decente en un país (OIT, 2013).

Los indicadores estadísticos provienen de las fuentes oficiales de los datos nacionales que esperan medir estimaciones puntuales y fiables, los cuales están determinados por conceptos y variables ya establecidas. Los indicadores legales están basados en los textos normativos y la información relacionada, los mismos vienen a complementar los indicadores estadísticos, teniendo en cuenta que el trabajo decente tiene un contenido jurídico innegable y para su cumplimiento se requiere de la expedición y aplicación normativa, particularmente de leyes y políticas públicas (OIT, 2013).

Los indicadores y sus resultados en este marco son eminentemente descriptivos y tienen en cuenta, especialmente aspectos como la financiación de los beneficios; la ratificación de los convenios de la OIT; los niveles prestacionales; la cobertura de protección hacia los trabajadores por parte de la norma y la evidencia de la ejecución de las normas, por ejemplo, con la existencia de órganos de control (OIT, 2013).

Componentes del trabajo decente

Como se mencionó antes, el trabajo decente, desde su origen como concepto, está compuesto por cuatro componentes, que más que sus elementos son los objetivos de acción de la OIT, tal como lo manifestó Somavia (OIT, 1999), los cuales, también han sido definidos como *“indicadores que permiten evaluar la situación del trabajo decente en un país o región determinados”* (CIJUS, 2008). A continuación, se indican estos componentes junto con los indicadores que son generalmente utilizados para la medición del trabajo decente:

El Empleo

Para analizar este elemento se debe partir de la idea de que *“la defensa de los derechos en el trabajo presupone forzosamente la obligación de promover las posibilidades del trabajo propiamente dicho”* (OIT, 1999). Por esto, los Estados deben promover las oportunidades de trabajo que propendan por el desarrollo personal y que genere la posibilidad de ganarse la vida decorosamente (Castro Guiza, 2013). Esta dimensión contempla las cuestiones económicas tradicionales en torno a los mercados laborales: establecer puestos de trabajo y procurar por remuneraciones justas e incrementales. Poder satisfacer estas necesidades es requisito para remunerar adecuadamente el recurso humano y superar los altos niveles de pobreza (Secretario de Desarrollo Económico, 2013).

Para la medición de este componente, la Universidad de los Andes (CIJUS, 2008) citando a Ghai, utiliza los siguientes indicadores:

- a. Las oportunidades de empleo.
- b. Empleo bien remunerado.
- c. Condiciones de trabajo.

Protección Social (Seguridad Social)

La seguridad social es un componente indispensable en el trabajo decente, ya que su función es “*atender las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y ampararla frente a los imprevistos*” (Ghai, 2003). La OIT en el Convenio 102 de 1952 establece nueve ámbitos de protección de la seguridad social, como son: asistencia médica; cuidados en caso de enfermedad, prestaciones en caso de desempleo; beneficios para la vejez, prestaciones en caso de accidente o enfermedad laboral, prestaciones a favor de la maternidad, prestaciones a la familia, prestaciones en caso de invalidez y para los sobrevivientes.

Los regímenes de seguridad social no son uniformes en todos los países, estos pueden ser: “*públicos, privados o mixtos; de afiliación obligatoria o voluntaria; universales o destinados a sectores determinados de la población. Muchos de ellos dependen de que la persona ejerza un empleo*”. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & A. Ritter, 2003)

La Universidad de Los Andes, teniendo en cuenta a Ghai (2003), considera los siguientes indicadores para la medición de este objetivo (CIJUS, 2008):

- a. Gasto público en Seguridad Social.
- b. Población mayor de 65 años que recibe una pensión.
- c. Porcentaje de la población económicamente activa que actualmente cotiza a un fondo de pensiones.

d. Proporción de la población que está cubierta por algún régimen de salud.

e. Afiliación a las ARP.

Bajo este panorama, la salud y seguridad en el trabajo constituye uno de los indicadores en los cuales se puede medir el trabajo decente. Es necesario que además de una vinculación formal o de un acuerdo para la prestación de los servicios a favor de terceros, se garantice de manera efectiva no solamente que la ejecución del trabajo se realice en lugares seguros sino también la implementación de medidas para mitigar los conflictos que puedan surgir entre el trabajo y la vida personal a fin de disminuir los factores de riesgo asociado al trabajo o riesgo psicosocial (Niño y Parra, 2019). La prestación de un servicio a un tercero que implique una contraprestación monetaria no es el único factor determinante al momento identificar elementos de trabajo decente.

Diálogo Social

No se puede hablar de trabajo decente si los trabajadores no cuentan con espacios para expresar su opinión “acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, ya sea por conducto de representantes elegidos colectivamente, ya sea en una interacción directa entre el trabajador y el empleador (Anker et al, 2003). A partir de este componente, se propicia la participación y libre asociación por medio 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*” (Castro Guiza, 2013).

Es decir, el diálogo social no se manifiesta de una sola forma definida, sino por el contrario, puede ir desde un simple intercambio de información, hasta una negociación estructurada. (Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2006).

De acuerdo con CIJUS (2008), los indicadores del diálogo social aparecen en la libertad de asociación, la cual se mide a partir de:

- a. Tasa de asociación a los sindicatos.
- b. Trabajadores cobijados por convenciones.
- c. Huelgas.

Promoción de los Derechos Fundamentales en el Trabajo

Al analizar este acápite, es necesario señalar que:

“(...) el mundo contemporáneo impone la necesidad de proteger el trabajo humano, por eso, debemos establecer que los derechos fundamentales deben ser considerados desde la lectura de los Derechos Humanos en beneficio del mundo del trabajo, pasando del carácter protector del interior del concepto de trabajo, al exterior de la realidad de este mundo”. (De Lafont & Niño, 2015)

La OIT ha desarrollado un catálogo amplio en materia de los derechos fundamentales en el trabajo, los cuales, están contenidos en sus principales ocho convenios, tal como fue catalogado en la Cumbre Social de Copenhague de 1995. (M Humblet et al. 2002), derechos en los cuales su protección y garantía constituye una aproximación a un trabajo decente.

Estándares Internacionales en Materia de Derecho Laboral Colectivo en Colombia y Políticas Públicas

El Estado colombiano ha ratificado los principales Convenios de la OIT, que como se mencionó tiene como objetivo propiciar por el trabajo decente. Asimismo, Colombia es miembro activo de esta organización, lo cual implica que los estándares establecidos en estos instrumentos se convierten en obligaciones internacionales, cuyo incumplimiento puede traer como consecuencia

la responsabilidad internacional para el Estado, tal como lo establece la constitución de la OIT (OIT, 1919) cuando dispone que los Estados están obligados a ratificar los Convenios y a discutir las recomendaciones de la organización.

Desde la Constitución de 1991 se evidencia la intención del Estado de propender por la consideración de los estándares internacionales de derecho laboral, es así como el artículo 53 de la Constitución les otorga jerarquía constitucional a los convenios de la materia, por supuesto, haciendo principalmente referencia a los acordados en la OIT.

Para medir el alcance del cumplimiento de los estándares en materia de derecho laboral hacia el trabajo decente, nos centraremos en las políticas públicas adoptadas por el Estado desde el año 2010 hasta el año 2016, es decir, durante el primer periodo presidencial de Juan Manuel Santos y parte del segundo.

De conformidad con la Ley 1450 del año 2011 *“por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2010-2014,”* no contempla de forma expresa una política nacional encaminada a cumplir los estándares en materia de trabajo decente, con respecto a los indicadores establecidos previamente para este periodo desde el plan de desarrollo, como sí lo hace la Ley 1753 de 2015, *“por la cual se expide el plan de desarrollo 2014-2018”*, en el artículo 74. Aun así, el Plan de Desarrollo del primer gobierno del presidente Santos, tenía como uno de sus ejes centrales, la generación de empleo, lo cual, se lograría a través de cinco locomotoras que también contribuirían al crecimiento del país (Departamento Nacional de Planeación, 2011).

Sin embargo, con la Ley 1429 de 2010, se establecen como objetivos *“la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse”* (artículo 1). Lo anterior, por medio de incentivos, especialmente tributarios,

a las pequeñas empresas y a los empleadores que formalicen y generen empleo a partir de la entrada en vigencia de la ley en mención.

El concepto de política pública puede ser entendido como la materialización de la acción del Estado en la búsqueda de bienestar de la sociedad (Torres, 2013). La Ley 1753 de 2015 por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, consagra entre otros aspectos, la siguiente política en materia de trabajo decente:

“Artículo 74. Política nacional de trabajo decente. El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo.

El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización.

El Gobierno Nacional deberá garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley.

Artículo 75. Fortalecimiento del diálogo social y la concertación. El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo impulsará programas con enfoque territorial que fortalezcan el Diálogo Social y la concertación laboral, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajo y la sostenibilidad de las empresas”. (Ley 1753 de 2015)

En consecuencia, el Gobierno Nacional ha establecido que en el Ministerio de Trabajo recaerá el liderazgo de la elaboración en conjunto

de la Política Nacional de Trabajo decente con la participación del tripartismo, la academia y el Estado. Esta política está orientada a promover la generación de empleo, la formalización laboral, la protección de los trabajadores de los sectores públicos y privados, así como también la aplicación de los estándares laborales internacionales. Para lo anterior es necesario el fortalecimiento del diálogo social y la concertación, el fortalecimiento de las inspecciones del trabajo, del sistema de inspección y vigilancia, la extensión de la protección y seguridad social, creación de empleo decentes, entre otros.

La Comisión Interinstitucional de Alto nivel creada a través del Decreto 0280 de 2015 que tiene por objeto el alistamiento y la efectiva aplicación de los objetivos de desarrollo sostenibles planteados por la ONU, a través de políticas públicas y de conformidad con la Agenda de Desarrollo Post-2015, “deberá promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (DNP, 2017). Para esta labor, de conformidad con la Agenda de Desarrollo, se “propenderá por alcanzar mayor nivel de productividad, por la promoción de políticas orientadas al desarrollo de actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, mejorar la eficiencia global de los recursos, lograr para el 2030 el empleo pleno, productivo y decente, entre otros” (DNP, 2017).

De acuerdo con el informe de actividades del sector trabajo (2015-2016) al Congreso de la República:

“... el fin último de la política pública de trabajo decente es el efecto positivo en la población colombiana de alcanzar sus aspiraciones durante su vida laboral, de contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que

los trabajadores expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres”. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Como resultados obtenidos de la implementación de la mencionada política, el Ministerio resalta:

“Durante el período julio de 2015 y junio de 2016, el Ministerio del Trabajo implementó medidas como estímulos económicos, reducciones tributarias a las empresas para la formalización de los trabajadores dadas a partir de la Ley 1429 de 2010 de formalización y generación de empleo; la reducción de cargas o impuesto sobre la nómina de los trabajadores con menores ingresos gracias a la reforma tributaria de la Ley 1739 de 2014 y la consolidación del Servicio Público de Empleo-SPE; el fortalecimiento del sistema de subsidio familiar y de formación para el trabajo; la implementación del Mecanismo de Protección al Cesante; la implementación de programas como 40.000 primeros empleos para atacar la barrera que excluye a los jóvenes del mercado laboral y la expedición de la ley 1780 de 2016, llamada también ley ProJoven.

Como resultado de dichas medidas, uno de los efectos se ve reflejado en la disminución de la tasa de desempleo que para el año 2015 fue de 8,9%, la más baja registrada desde 2001. Además, es válido destacar que en promedio en el último trimestre de 2015 se pasó la barrera de los 22 millones de ocupados. También, cabe resaltar cómo la tasa de desempleo de mujeres y jóvenes ha ido disminuyendo progresivamente, igual que la tasa nacional. A pesar de que la brecha sigue existiendo, entre 2010 y 2015, el desempleo de jóvenes entre 18 y 28 años se redujo en 4,6 p.p. y el de mujeres en 3,8 p.p., frente a una reducción de 2,9 p.p. a nivel nacional, lo que evidencia que las tasas de estos grupos poblacionales disminuyen a un

ritmo mayor que la tasa nacional, logrando una reducción de la brecha existente, aunque es importante mencionar que la velocidad a la que disminuye el desempleo en mujeres es mayor que la de los hombres”. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Balance de las políticas públicas y de trabajo decente en Colombia

Una de las conclusiones respecto de la aplicación de las políticas públicas relacionadas con el trabajo decente en el periodo de 2010 al 2018, es la debilidad de la gobernanza del mercado de laboral, tanto administrativa (inspectores de trabajo) como judicial. Esa debilidad, es producto de la falta de inspección del cumplimiento de las normas laborales, la falta de lineamientos en la protección de los derechos de los trabajadores y un fenómeno de gran notoriedad en nuestros días como la corrupción estatal, que desconoce los derechos laborales y hace que el mercado laboral no confíe en dicha gobernanza.

Por ello, en parte la informalidad o lo que se conoce como el trabajo subterráneo, son ajenos a la formalidad de la norma laboral. Como producto de la desconfianza en la protección de los derechos, la mayoría de los trabajadores prefieren la vinculación al trabajo informal que garantiza una subsistencia mínima que un trabajo formal por que la protección que debería dar la gobernanza es débil, corrupta, llegando a niveles de conciliar derechos irrenunciables.

La OIT ha establecido indicadores de trabajo decente a fin de medir el grado de avance que sobre este aspecto se ha logrado en el mundo (Ghai, D, 2003). El Ministerio de Trabajo en Colombia ha promulgado la política pública nacional sobre trabajo decente la cual deberá ser replicada en las mismas condiciones a nivel territorial. Esta política se enmarca en:

“... el fortalecimiento del diálogo social y concertación; fortalecimiento de la inspección

del Trabajo; garantía del cobro de multas por violación a normas laborales; extensión de la protección y seguridad social y la creación de empleo decente e ingreso adecuado y trabajo productivo". (Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018).

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, para el año 2016, se suscribieron 53 acuerdos de formalización laboral, la conciliación con acuerdo creció un 175%, hubo un incremento del 19% de sanciones ejecutoriadas, se alcanzó un dígito en las tasas de desempleo el cual está en el 9,2% así como incremento considerado en el número de afiliados activos al sistema de seguridad social (Ministerio de Trabajo, 2010). Para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), "en el mes de junio de 2017 la tasa de desempleo fue 8,7%, la tasa global de participación 65,2% y la tasa de ocupación 59,5% en comparación con el año anterior que fue 8,9%, 64,6% y 58,8%", respectivamente (DANE, 2017). De esta cifra se debe resaltar que, en el total nacional de la población ocupada por posición ocupacional, el trabajador por cuenta propia ocupa el 43,3%, seguido por un 38,6% de empleados particulares y un 4,4% de trabajadores sin remuneración (DANE, 2017).

Con el fin de comprender los anteriores datos, para el DANE, se deben tener en cuenta los siguientes conceptos:

"Población en edad de trabajar (PET): *Está constituida por las personas de 12 y más años en la parte urbana, y de 10 años y más en la parte rural*".

"Población económicamente activa (PEA): *También se llama fuerza laboral y son las personas en edad de trabajar, que trabajan o están buscando empleo. Esta población se divide en: **Ocupados (O):** Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia. 2. Los que no traba-*

*jaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo. 3. Trabajadores sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora. **Desocupados (D):** Son las personas que en la semana de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1. Desempleo abierto: a. Sin empleo en la semana de referencia. b. Hicieron diligencias en el último mes. c. Disponibilidad. 2. Desempleo oculto: a. Sin empleo en la semana de referencia. b. No hicieron diligencias en el último mes, pero sí en los últimos 12 meses y tienen una razón válida de desaliento. c. Disponibilidad". (DANE, 2017).*

Los trabajadores informales de acuerdo con el DANE son

"(...) aquellas personas ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio: i) ocupados en establecimientos, negocios o empresas en todas sus agencias y sucursales; ii) empleados domésticos; iii) jornalero o peón; iv) trabajadores por cuenta propia excepto los independientes profesionales; v) patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o meno; y vi) trabajadores familiares sin remuneración". (DANE, 2006)

Bajo este mismo panorama, los ocupados informales son quienes durante el período de referencia se caracterizan por encontrarse bajo los aspectos como:

"... los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socios, los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos; los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos; los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos; los trabajadores por

cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales; los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos y se excluyen los obreros o empleados del gobierno". (DANE, 2017)

Conclusiones

El balance que se puede hacer sobre las políticas públicas de trabajo decente en el marco de los convenios 87 y 98 de la OIT para el periodo 2010 al 2018 en nuestro país, permite establecer que estos Convenios, a partir de la Constitución de 1991, han producido en el Código Sustantivo del Trabajo (1950) profundas modificaciones en materia de organizaciones sindicales y negociación colectiva. Así, para el código quienes pueden ejercer el derecho de asociación sindical solo los subordinados. Hoy, en aplicación de la Constitución de 1991 y del Convenio 87 en ejercicio del derecho de asociación sindical y negociación colectiva será para todos los trabajadores, subordinados o no, independiente de su forma de vinculación jurídica.

Igualmente, el ejercicio del derecho de asociación sindical en pleno, lo cual significa que jurídicamente los trabajadores pueden ejercer este derecho sin ningún elemento jurídico que lo impida. Sin embargo, cuando se analiza la realidad fáctica podemos llegar a la conclusión que hay sectores empresariales que todavía conserva la intolerancia social sobre las organizaciones sindicales conservan la necesidad de control que establecía el código por parte del Ministerio de las Organizaciones sindicales so pretexto del desbordamiento social de este tipo de organizaciones insisten en que la negociación colectiva se da en el concepto de trabajador del CST como si la constitución nacional no hubiere sido promulgada en 1991. Por esto, los operadores judiciales mantienen la tesis jurisprudencial de la coexistencia de pacto colectivo y convención colectiva si el sindicato es minoritario.

La estadística social del mundo del trabajo se acomoda a las realidades inexistentes como pretender que si una persona trabaja dos horas a la semana está en el marco de trabajo decente por lo que deja de ser parte de la estadística de desempleo o empleo informal.

El análisis del concepto de trabajo decente a través de la aplicación de los estándares en materia de derecho colectivo permite establecer que su alcance es más bien un paradigma teórico y que en la realidad no se ha alcanzado aún una aplicación plena de estos estándares, de estos derechos fundamentales de los trabajadores situación que se detecta y obedece al alto grado de intolerancia en materia de organización sindical y negociación y la debilidad de la gobernanza que pueda vigilar, controlar la efectividad y fortalecimiento de la organización sindical en todo el mundo del trabajo y su negociación colectiva que permita precisamente fortalecer el trabajo decente como parte de las políticas públicas del estado colombiano.

Colombia es parte de la nueva agenda de desarrollo global 2030 de las Naciones Unidas y en su punto 8 está el trabajo decente como concepto vinculado al desarrollo de las sociedades. Por ello es necesario establecer las políticas públicas sobre trabajo decente que reconocemos que están diseñadas en el plan de desarrollo, pero con una profunda divergencia con la realidad social de la intolerancia de la cultura empresarial colombiana, alrededor de los estándares en materia de trabajo decente y sobre todo de los estándares de las organizaciones sociales laborales.

Referencias Bibliográficas

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & A. Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122 No. 2, 161-196.
- Castro Guiza, O. E. (2013). Nivel de cumplimiento en materia de trabajo decente en Colombia.

- Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y del empleo*, 2-23.
- CEPAL, OIT. (2013). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CIJUS (2008). *Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país*. Bogotá: Universidad de Los Andes.
- CIJUS. (2008). *Propuesta sobre la definición de política pública para la definición de trabajo digno y decente en el país*. Bogotá: Universidad de Los Andes.
- Ciudad Reynaud, Adolfo. Las normas laborales y el proceso de Integración en las Américas. Perú: Organización Internacional del Trabajo, 2001. Comunidad Andina. Trabajo infantil en los países de la Comunidad Andina. En: <http://www.comunidadandina.org/estadisticas/semana28.htm>
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. 96.ª reunión. Informe I (B). Ginebra. OIT.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2014). *Intensificar la lucha contra el trabajo forzoso. Informe V. 103 Reunión*. Ginebra. OIT.
- Conferencia Internacional del Trabajo. Erradicar el trabajo forzoso: Conferencia Internacional del Trabajo 96ª Reunión, 2007. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2007, p. 35. Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951. Informe III (Parte 4B). Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 1986, p. 12.
- DANE. Principales indicadores del mercado laboral. Junio de 2017. *Boletín Técnico*, p. 3. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_17.pdf. Consultado el 23/08/2017
- DANE: 'Informalidad laboral para el total de las 13 áreas y total de cabeceras (abril-junio 2006)'. Citado en Guataqui Roa, Juan Carlos; García Suaza, Andrés y Rodríguez Acosta, Mauricio. El perfil de la informalidad laboral en Colombia. En: Serie de Documentos de Trabajo No. 95 marzo 2011. Universidad del Rosario. Facultad de Economía, p. 2.
- De la Garza, Enrique. 2003. La flexibilidad del trabajo en América Latina. En: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Enrique de la Garza (coordinador) México D.F.: Flacso, FCE, El Colegio de México.
- De Lafont de León, F., & Niño Chavarro, L. (2015). La justicia laboral como elemento esencial del trabajo decente en Colombia. *Verba Iuris*, 165-181.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales, *Revista Republicana*, Núm. 12, enero-junio de 2012, 68.
- Decreto 280 del 18 de febrero de 2015.
- Departamento Nacional de Planeación. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/05%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible%20para%20la%20web.pdf>. Recuperado el 10 de agosto de 2017
- Departamento Nacional de Planeación (2011). *Plan Nacional de Desarrollo. Prosperidad para todos*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Ferrer Lues, Marcela (2007). *Derechos Humanos en población: Indicadores para un sistema de monitoreo*. Santiago de Chile. Población y desarrollo. CELADE, CEPAL.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 125-160.

- Gil y Gil, José Luis (director) (2014) *Reformas laborales frente a la crisis a la Luz de los estándares de la OIT: Un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada*. Lisboa Editorial Jorruá.
- Hernández Zubizarreta, Juan. Las empresas transnacionales frente a los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Capítulo I. La globalización neoliberal: planteamiento de la cuestión. Disponible en: http://pdf2.hegoa.efaber.net/entry/content/434/las_empresas_transnacionales_juan_hernandez.pdf
- Instituto Internacional de Estudios Laborales. (2006). *Material Pedagógico sobre el trabajo decente*. Ginebra.
- Ley 1753 de 2015 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”. Diario Oficial No. 49.538 de 9 de junio de 2015.
- Levaggi, V. (09 de agosto de 2004). ¿Qué es trabajo Decente? *Organización Internacional del Trabajo*.
- M. Humblet, M. Zarka-Martres, A. Trebilcock, B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, M. Kern, C. Sottas, C. Thomas, Y. Horii, L. Swepston, A.L. Torriente, C. Vittin-Balima, R. Hernández Pulido, T. Caron, G.P. Politakis, G. von Potobsky, J. Ancel-Lenners, K.-M. Felderhoff, I. Kröner-Moosmann, T. Samuel, G. López Morales, R. Silva, A. Egorov, H. Sahraoui, C. Phouangsavath, D.A. Pentsov, O. Liang. Director de la Publicación: J.-C. Javillier (2002). *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Malta: Organización Internacional del Trabajo.
- Ministerio de Trabajo. Informe de actividades del Sector trabajo al Congreso de la República 2016. Ministerio de Trabajo de Colombia, julio de 2016. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio> recuperado el 10 de agosto de 2017.
- Ministerio de Trabajo. Colombia progresando hacia el trabajo decente. El Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos Por Un Nuevo País”. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/trabajodecente_web.pdf/6000c291-ea9d-bbd8-c26e-651525cf1398. Consultado el 23/08/2017.
- Ministerio de Trabajo. Sector Trabajo: Informe de Gestión 2016. Oficina asesora de planeación, 17 de febrero de 2010. P. 9 y ss. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/265097/Informe+Gesti%C3%B3n+Sector+Trabajo+2016+09-03.pdf/ef1fd1c5-b397-5461-5306-986027e228ca?download=true>. Consultado el 23 de agosto de 2017.
- Mogrovejo, R. (2017). ¿Trabajo decente en multinacionales? En: *El Portafolio*, viernes 8 de septiembre de 2017, p. 30.
- Niño Abella, L. I. y Parra Osorio, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Verba Iuris*, 14(42), pp. 99-111
- Nippierd, A.-B.; Gros-Louis, S.; Vandenberg, P. (2008). *Los empleadores y el trabajo infantil. Guía I: Introducción al problema del trabajo infantil*, Ginebra. Oficina de Actividades para los Empleadores de la Oficina Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores (OIE)
- Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social (2016). *Trabajo Decente en Colombia 2010-2014*. Bogotá D.C: Universidad Externado de Colombia.
- Oficina del Alto Comisionado para las Naciones Unidas. (2012). *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y la aplicación*. Nueva York. Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919). *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1930). *Convenio No. 29 Sobre trabajo forzoso u obligatorio*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1957). *Convenio No. 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998). Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. 86a reunión Ginebra, junio de 1998. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). *Trabajo Decente, Memoria del Director, 87a Reunión. Conferencia Internacional del Trabajo.* Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002). Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Conferencia Internacional del trabajo 100ª reunión. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2011, p. 5. Los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2003.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). *Decent work indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators.* (segunda edición ed.). Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). *Medición del trabajo decente.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ormond, Derry. Lo primero es lo primero: reforzar la voluntad política para cambiar la gobernanza pública. En: Revista Internacional de Ciencias Administrativas. Volumen 76, número 2, junio 2010. POLLIT, Christopher (editor). Madrid: Centro de publicaciones del Instituto Nacional de Administración Pública. 2010, pp. 31 y s.s.
- Ostau de Lafont, Francisco Rafael y Niño, Leidy 2014. El servicio público esencial y derecho de huelga en Colombia (Convenios 87 y 98 de la OIT), *Novum Jus*, Vol. 8 N° 1, pp. 35-59
- Ostau de Lafont, Francisco Rafael y Niño, Leidy. 2010. Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia. Prolegómenos”. *Derechos y Valores*, núm. XIII pp. 162-178.
- Ostau de Lafont, Francisco. 2006. El discurso paternalista en la formación de la norma laboral (Construcción histórica) Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Procuraduría General de la Nación. (2010). *Trabajo digno y decente en Colombia.* Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
- Secretario de Desarrollo Económico. (2013). *El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas. Dirección de estudios socioeconómicos y regulatorios.* Bogotá: Universidad de Los Andes, Alcaldía de Bogotá.
- Torres Melo, Jaime y Santander, Jairo. *Introducción a las políticas públicas: conceptos y herramientas desde la relación entre el Estado y ciudadanía.* Bogotá: Instituto de Estudios del Ministerio Público Ediciones (IEMP), 2013. Disponible en: <http://www.funcion-publica.gov.co/eva/es/biblioteca-virtual/internacionales/introduccion-a-las-politicas-publicas-conceptos-y-herramientas-desde-la-relacion-entre-estado-y-ciudadania>. Recuperado el 10 de agosto de 2017.