



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:

Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas



Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**ESTUDIO CRÍTICO A LOS REQUISITOS Y CONDICIONES DE LA
FORMALIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA: ESTUDIO DE CASO SECTOR
MANICURISTAS**

Angélica Giovanna Parra Fino

Código 2107407

Artículo de estudio de caso

Universidad Católica de Colombia
Facultad de Derecho
Bogotá D.C. marzo de 2016

*“Si asumes que no existe esperanza, entonces garantizas que no habrá
esperanza.*

*Si asumes que existe un instinto hacia la libertad, entonces existen
oportunidades de cambiar las cosas.”*

Noam Chomsky

ESTUDIO CRÍTICO A LOS REQUISITOS Y CONDICIONES DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA: ESTUDIO DE CASO SECTOR MANICURISTAS

Angélica Giovanna Parra Fino¹

Resumen

El trabajo informal es una situación de desigualdad y exclusión para la clase trabajadora en el desarrollo de cualquier actividad económica, en donde el trabajador no cuenta con la debida protección y garantías de sus derechos fundamentales laborales. Tal situación, posicionada en varios sectores de la economía colombiana, afecta la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias especialmente en materia de seguridad social (Arenas, 2007. p.3.). Por ello el gobierno ha implementado a través de leyes, de políticas públicas y programas de inclusión laboral, el mecanismo de la formalización laboral para reducir los índices de desigualdad en éste ámbito en pro de un “trabajo decente” dentro de los parámetros establecidos por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Uno de los sectores que más afectación tiene en este sentido, es el de las manicuristas, las cuales desarrollan un rol fundamental en la economía nacional pero que por lo general se encuentran excluidas de trabajos formales.

Palabras clave: Informalidad, Formalización Laboral, Seguridad Social, Protección Social (Cortés, 2009, p. 1-4.), Trabajo Decente.

¹ Estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia 2010 – 2015 con Diplomado en Control Fiscal General y Ambiental de la Universidad Externado de Colombia - 2007

Abstract

Informal work is a situation of inequality and exclusion for the working class in the development of any economic activity, where the worker does not have adequate protection and guarantees of their fundamental labor rights. Such a situation, positioned in various sectors of the Colombian economy, affects the quality of life of workers and their families especially in social security. Therefore the government has implemented through laws, public policies and programs work inclusion, the mechanism of the labor formalization to reduce inequality rates in this area towards a "decent work" within the parameters established by the International Labour organization - ILO. One of the sectors that has involvement in this respect is manicurists, which play a fundamental role in the national economy but are usually excluded from formal jobs.

Keywords: Informality, Registration labor, social security, social protection, decent work.

Sumario

Título I. Nociones Generales y Políticas de La Formalización Laboral. (¿Qué es informalidad?) (Formalización Laboral en Colombia) (Requisitos y Condiciones para la Formalización Laboral)

Título II. El Trabajo Decente. (Normatividad de trabajo de trabajo decente) (Jurisprudencia y Doctrina de Formalización Laboral) (Convenios, doctrina OIT de Formalización Laboral)

Título III. Estado Actual y Condiciones Actuales Caso Sector Manicuristas. (Análisis cifras y estadísticas del Sector Manicurista) (Retos y Dificultades de la Formalización del Sector Manicurista) (Posible Impacto de la Formalización del Sector Manicurista)

Conclusiones

Referencias

Introducción

El crecimiento demográfico y económico de nuestro país, sumado al fenómeno de la globalización (OIT, 2002, p. 7-9.), ha abierto nuevos y variados mercados laborales en donde reinan las altas tasas de exclusión y falta de garantías laborales para los trabajadores (OIT, 2002, p. 7-9.). Para combatir éste fenómeno de informalidad, el gobierno colombiano a través del Ministerio del Trabajo, ha buscado reducir los índices de desprotección y desequilibrio laboral mediante la aplicación de leyes, políticas y programas de inclusión laboral, entre otros, para los diferentes sectores económicos que usualmente han estado en la informalidad. Algunos de los sectores que han sido foco de estos programas son: trabajadoras domésticas, taxistas, sectores agrícolas como el caficultor y el palmero y ahora el sector de los manicuristas.

La formalización laboral es un mecanismo que permite a los trabajadores colombianos acceder a las garantías laborales en cuanto a contratación laboral, seguridad social integral (salud, pensión, riesgos laborales y subsidio familiar) los cuales protege la Carta Política y en la Ley, con la finalidad que **los trabajadores colombianos** gocen de unas condiciones laborales adecuadas en donde haya garantía de los derechos fundamentales en materia laboral, encaminadas a la configuración de un trabajo decente (OIT, (2002), p. 7-9.) y digno para todos.

En este contexto de ideas, el problema que se pretende analizar en el presente artículo desde la política pública colombiana que el Ministerio del Trabajo desarrolla para la vinculación en el sector formal de las trabajadoras manicuristas que históricamente han estado en la informalidad, es: ¿Si la formalización laboral políticas y herramientas adoptadas por el Gobierno Nacional cumplen con lo preceptuado en la Constitución Política colombiana y las normas de derecho laboral, respecto de la subordinación y condiciones del contrato de trabajo de las trabajadoras manicuristas?

Teniendo en cuenta lo anterior, se hará una revisión normativa, jurisprudencial y doctrinaria que abarque el concepto de trabajo informal, la importancia de la formalización laboral, así como el alcance de las disposiciones internacionales (especialmente los convenios de la OIT) frente a la política pública que se ha desarrollado en esta materia. De igual forma se evaluará el estado actual de este grupo de trabajadores con respecto a las condiciones laborales que tienen actualmente. Dentro del marco teórico se analizará el alcance y el posible impacto de las políticas públicas de formalización y condiciones laborales de las manicuristas, estableciendo una postura crítica frente a los alcances de las disposiciones bajo una perspectiva propositiva que permita evidenciar los avances y prospectivas de la política gubernamental.

El objetivo general será analizar jurídicamente la implementación, estrategia de las políticas de formalización laboral del sector de los trabajadores manicuristas así como sus retos y dificultades en su aplicación y desarrollo. De otra parte los objetivos específicos se enmarcarán en:

- Analizar las estrategias y políticas del Gobierno colombiano para la formalización laboral de los trabajadores del sector manicurista en el país.
- Analizar las dificultades y/o retos para la implementación de las políticas del Gobierno colombiano para la formalización laboral de los trabajadores del sector manicurista en el país.

Cómo hipótesis se tiene proyectado verificar si las rutas de formalización laboral diseñadas para el sector de manicuristas cumplen y garantizan los postulados del trabajo decente y las políticas establecidas en el tema o si sólo se limitan a la inclusión en parte de los subsistemas de seguridad social para los trabajadores del sector. Adicional a ello, también poder establecer si dichas rutas tienen la misma aceptación, implementación y acogida en trabajadores manicuristas independientes como dependientes. Por último comprobar si la formalización laboral del mencionado sector, efectivamente cumple con lo preceptuado en la Constitución y las normas del Código Sustantivo del Trabajo

respecto de las condiciones del contrato de trabajo o si se está ante la presencia de un Contrato Realidad.

Título I. Nociones Generales y Políticas de La Formalización Laboral

El desarrollo acelerado de la economía mundial, el crecimiento demográfico, el aumento de la expectativa de vida, la globalización, las políticas económicas, el comercio internacional, la creación de monedas comunes, el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y comunicación, entre otros, son factores que han generado nuevas formas de actividad laboral las cuales no habían sido contempladas por los Estados en el desarrollo de su economía. A esto se suman factores ya preexistentes tales como: la pobreza, las guerras, las desigualdades de las clases sociales y el cambio climático; lo cual ha obligado a que los gobiernos busquen a través de Convenios Internacionales, leyes y políticas públicas, los mecanismos para fomentar el trabajo formal y decente con miras a la reducción de los altos índices de pobreza existentes en la actualidad.

El gobierno colombiano a través del Ministerio del Trabajo ha venido implementando y desarrollando las políticas de formalización laboral consignadas tanto en la Constitución Política, en la Ley y en los acuerdos y convenios ratificados por Colombia con la OIT para la protección de los derechos de los trabajadores (Fiorini, 2007, p. 32-33.), que sin lugar a dudas son las herramientas que permiten el desarrollo y aplicación de las políticas públicas para la reducción de los altos niveles de desempleo, informalidad, trabajo infantil, desigualdad de género (OIT, 2009, p.9), entre otros en materia laboral. Con los programas de inclusión y formalización laboral, la protección de estos derechos fundamentales están encaminadas a temas como lo es: el contrato de trabajo, la seguridad social

integral y la libertad de asociación sindical, para el cumplimiento de los preceptos de un “trabajo decente” (Garzón, (2015) ² y digno para los trabajadores.

Es importante recordar la Constitucionalización del Trabajo y del ejercicio del oficio y las profesiones las cuales se encuentran en los artículos 25 y 26 y que indican lo siguiente:

“Artículo 25. 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.”

“Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo globalizaciño social...”

Los anteriores explican la protección que a nivel constitucional tiene el derecho al trabajo y a la libre escogencia de la profesión y/u oficio en materia laboral y de otra parte el deber de vigilancia e inspección que las autoridades designadas realizarán a cada una de ellas.

De otra parte el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo - C.S.T., hace la definición de lo que se entiende como empresa, así:

“Artículo 194. Definición de Empresas. <Artículo modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

² Para profundizar, consultar: <http://www.diadeltrabajodecente.com/>

1. *Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.*

(...)

4. *El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.”*

El presente artículo esboza lo que para la Ley se entiende como unidad de empresa y la clase de personas que la generan; adicional a ello la entidad que se encarga de la supervisión de las empresas y de las investigaciones administrativas correspondientes, para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Un claro ejemplo de la aplicación de tales políticas se ha visto reflejado en la disminución de la tasa de desempleo (Botero, (2011) p. 1-3) que hoy día en Colombia cuenta con un sólo dígito y que para el mes de noviembre de 2015 en Colombia se ubicó en 7.3%³ de acuerdo al informe presentado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE, teniendo una reducción significativa respecto de años anteriores. Según informe de la OIT esto significa que el: *“crecimiento económico y de políticas sociales asociadas a un sistema tributario más eficaz y a una mayor solvencia fiscal han reducido los índices de pobreza, aunado a un crecimiento del empleo entre los años 2001 a 2013 en Colombia (FORLAC – OIT, (2014), pág. 4).* De acuerdo a éste resultado

³Para profundizar, consultar:

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_nov_15.pdf

estadístico de empleo en Colombia, se evidencia que el desarrollo de la Ley, la aplicación de las políticas públicas y de programas encaminados al mejoramiento de las condiciones laborales sin duda redundan en el bienestar de los trabajadores colombianos.

Pero para entender bien el tema de la formalización laboral, debemos definir primero ¿qué es la informalidad? La OIT la define como: *“el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos”* (OIT (2002), pág. 25).

En otras palabras, la informalidad (Parra, (2012), p. 20-22) es aquella situación en donde un trabajador desarrolla su actividad económica sin ningún tipo de protección laboral, es decir, sin un contrato de trabajo, sin afiliación a la seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar), sin derecho a la asociación sindical, en donde hay un desconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador y las condiciones para el desarrollo de su actividad que en su mayoría no son las más adecuadas y dignas.

Otro tipo de informalidad existente es la empresarial (MinHacienda y Crédito Público (2013), p. 2-4), en donde un negocio o empresa se encuentra por fuera de los parámetros establecidos por la ley para el ejercicio y desarrollo de su actividad productiva de bienes o servicios, con total desconocimiento y apatía al deber tributario que le corresponde.

Complementando lo anterior, la Ley 1429 de 2010 (Monsalve, (2012), p. 341-343), en su artículo 2, numeral 3, nos define dos tipos de informalidad de empleo, así:

“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.”

Como bien lo menciona la Ley, el primer tipo de informalidad es aquella en donde un individuo obtiene un ingreso mínimo vital⁴ para asegurar su subsistencia o la de su familia y la segunda indica, que si bien existe la informalidad, ésta no se caracteriza por el bajo ingreso en el desarrollo de la actividad, es decir que puede entenderse por la actividad realizada por los trabajadores independientes con ingresos superiores a un SMMMMLV.

La tasa de informalidad en Colombia de acuerdo al último informe trimestral presentado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE, para los meses de Julio - Septiembre de 2015⁵, asciende al 48,8%, lo cual nos refleja la alta proporción de éste fenómeno actualmente. Con éste panorama, el reto es formalizar a la mayor cantidad de trabajadores mediante la inclusión en los Sistemas de Seguridad Social Integral (salud, pensión, riesgos laborales y

⁴ Ver: Sentencia T-211/11 - Corte Constitucional de Colombia – “Así las cosas, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional” (subraya fuera de texto)

⁵ Para profundizar, consultar:
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/CP_informalidad_jul_sep15.pdf

subsidio familiar) y con las condiciones legales y de estabilidad que el contrato de trabajo ofrece y su vocación de permanencia.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, por los estados miembros, entre ellos Colombia, para promover los principios y derechos en cuatro categorías a saber: “*la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*”⁶. En éste sentido Colombia comprometido con dichos objetivos emprendió la tarea de formalizar al mayor número de trabajadores y empresas, mediante el mecanismo de la formalización laboral.

Pero, ¿Qué es la Formalización Laboral? La Formalización Laboral es un mecanismo que busca la inclusión de aquellas empresas y trabajadores dependientes e independientes que desarrollan su actividad laboral fuera del marco legal, es decir, en la informalidad, y su objetivo es el mejoramiento de las condiciones laborales tanto de los trabajadores como de las empresas encaminadas a la protección de los derechos fundamentales del trabajo.

Uno de los objetivos principales de la Ley 1429 de 2010 - Ley de Formalización Laboral y de Generación de Empleo – Ley del Primer Empleo es el de incentivar a las empresas legalmente constituidas y existentes para que incluyan dentro de sus nóminas a trabajadores informales, obteniendo así beneficios y exenciones tributarias (impuestos de renta, impuestos de industria y comercio y parafiscales entre otros) a corto, mediano y largo plazo, los cuales compensan los costos de inclusión del trabajadores que sean formalizados. (Universidad Externado de Colombia, (2011), p. 19-20). También con ésta Ley se pretende que los trabajadores reciban capacitación asesoría y formación para el

⁶Para profundizar, consultar: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

desarrollo del trabajo y que las empresas a nivel urbano y rural se encuentran en la informalidad (Guataquí, (2011), p. 4-6), normalicen su estado de irregular y por ello se brinda apoyo técnico y financiero con miras a la generación de nuevos empleos y el fortalecimiento y obtención de los beneficios e incentivos que la misma Ley otorga.

De otra parte también es importante resaltar que la Ley 1429 de 2010 da prioridad a la población menor de 28 años, a personas en situación de desplazamiento o discapacidad, a mujeres (Abramo, (2006), p. 1-5), mayores de 40 años quienes no hayan tenido un contrato de trabajo los 12 meses anteriores, cabezas de familia con Sisbén 1 y 2 y a empresas nuevas. Este mecanismo busca la reducción del desempleo y la pobreza, la igualdad de oportunidades para toda la población trabajadora y la prosperidad social, dentro del marco y desarrollo de las políticas del trabajo decente, de lo preceptuado en la Carta Magna, la Ley y los Convenios⁷ ratificados por Colombia con la OIT entre los cuales se resaltan los siguientes:

CONVENIOS FUNDAMENTALES

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
- C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)
- C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)
- C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- C138 – Convenio sobre edad mínima (1973)
- C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

⁷ Para profundizar, consultar:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

CONVENIOS TÉCNICOS

- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (1919)
- C002 - Convenio sobre el desempleo (1919)
- C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), (1921)
- C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, (1925)
- C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, (1925)
- C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, (1928)
- C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), (1930)
- C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, (1936)
- C095 - Convenio sobre la protección del salario, (1949)
- C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), (1951)
- C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, (1981)
- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)

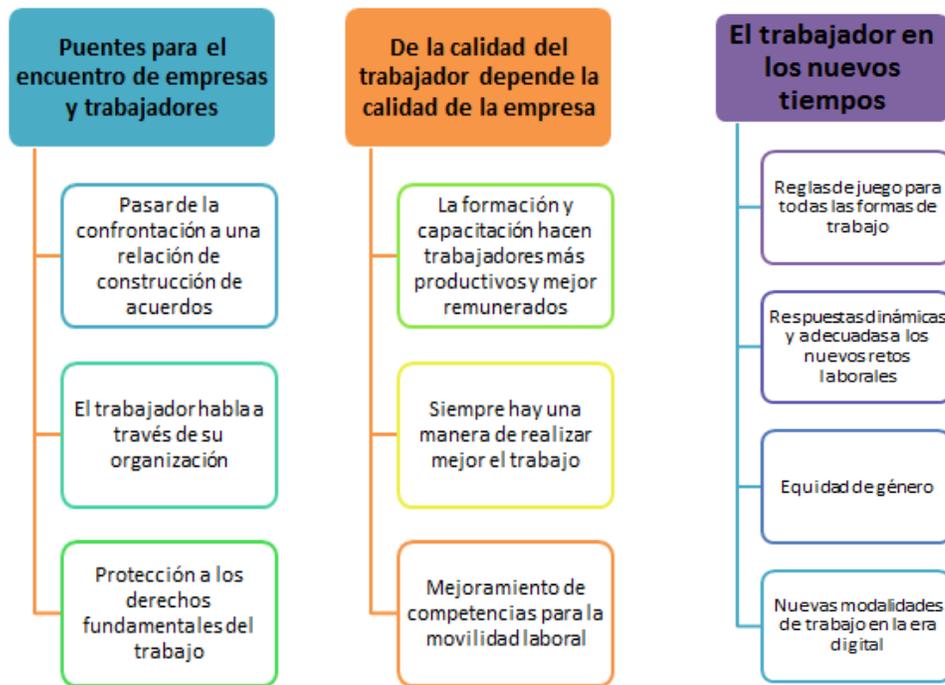
Adicional a ello, la Ley 1450 de 2011 – Por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014, dispuso formalizar el empleo para la reducción de los índices de pobreza y pobreza extrema en la búsqueda de la igualdad de oportunidades en materia laboral y obtención de la prosperidad social de los colombianos de acuerdo al plan de gobierno del Presidente Juan Manuel Santos.

Aunado a lo anterior, mediante la Ley 1753 de 2015 – Plan de Desarrollo 2014 – 2018, se busca dar continuidad a los lineamientos que en materia laboral se proyectaron en el Plan de Desarrollo mencionado anteriormente, por ello, en los artículos del 74 al 77 de esta Ley se proyectan entre otras las Políticas de Trabajo Decente, el Fortalecimiento del Diálogo Social y la concertación, las medidas para evitar la concentración de riesgos y la selección adversa en el Sistema General de Riesgos Laborales, la ampliación y seguimiento al Mecanismo de Protección al Cesante, por lo cual se destinó una partida presupuestaria en dicho Plan llamada - *Alternativa para el empleo de calidad y el aseguramiento*, con el objetivo de dar cumplimiento a los mismos.

De otra parte y en desarrollo de la Ley 1429 de 2010, el Ministerio del Trabajo expidió *el ABECÉ de la Formalización Laboral*, a través del cual se busca socializar los cinco (5) ejes básicos⁸, dentro de los cuales se desarrollan temáticas o postulados, para la obtención de tal fin. Cada eje se estructura así:



⁸ Para profundizar, consultar: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1254-abeceley-formalizacion-y-generacion-de-empleo.html.



Cada uno de estos ejes temáticos están enfocados para que todos los actores de la relación laboral generen un pacto social, en donde se respeten y protejan los derechos fundamentales de los trabajadores con condiciones dignas de trabajo, equidad de género, igualdad de oportunidades y protección a la vejez.

Existen tres (3) poblaciones ⁹ para la aplicación de la formalización laboral, así: 1) Trabajadores dependientes, 2) Trabajadores independientes que ganen un SMMLV¹⁰ o más y 3) Trabajadores independientes que ganen menos de un SMMLV.

1. Trabajadores dependientes: a estos trabajadores se les debe garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones resultantes de la relación laboral. Estas obligaciones se pueden dividir en dos grupos: 1. afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, riesgos

⁹ Ver: "La Política del Ministerio del Trabajo en Formalización Laboral"

¹⁰ SMMLV: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

laborales y caja de compensación), y 2. reconocimiento de todas las prestaciones sociales: cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, calzado y vestido de labor, descanso remunerado durante la lactancia, vacaciones y auxilio de transporte¹¹.

2. Trabajadores independientes que ganen un SMMLV o más: a estos trabajadores se les debe garantizar la protección a través del Sistema de Seguridad Social Integral. Las personas clasificadas en este grupo deben afiliarse a salud, pensiones, riesgos laborales y opcionalmente a las cajas de compensación siempre pagando sobre el 40% del valor de los honorarios, pero nunca inferior a un SMMLV, es decir, esto como base para el aporte.
3. Trabajadores independientes que ganen menos de un SMMLV: la formalización para esta población consiste en la afiliación en salud a través del régimen subsidiado y del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS). Los BEPS son un esquema flexible de protección para la vejez con base en un ahorro voluntario con el propósito de generar una renta vitalicia en la vejez.

Estos **enfoques** permiten tener un mejor panorama y control para la aplicación de las políticas de formalización laboral, ya que con ésta subdivisión se pueden evidenciar las condiciones laborales reales de los trabajadores, para la aplicación de la política de formalización (Hamman, (2011), p. 22-24) laboral de acuerdo a las condiciones del desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores.

¹¹ Las dos últimas no son propiamente una prestación social. Se trata de otros pagos laborales a cargo del empleador.

En la actualidad los índices de formalización laboral en Colombia, según datos del Ministerio del Trabajo - FILCO para el trimestre de junio a agosto de 2015 indican lo siguiente:

“La dinámica ocupacional de la generación de empleo por posición ocupacional, se concentró en patronos o empleadores que creció en 8,3% los ocupados, es decir, 74 mil nuevos ocupados. Por su parte, 291 mil ocupados más, se vincularon en calidad de obreros o empleados del sector privado, dinamizando así la creación de empleo formal a nivel nacional.

Particularmente en las cabeceras municipales, cerca del 76% de la creación de empleo se dio como empleados particulares...”¹².

Cabe resaltar que el gobierno colombiano ha incentivado la formalización laboral de los sectores urbanos y rurales, dentro de los cuales encontramos en materia urbana a las trabajadoras domésticas y trabajadores dependientes que laboran períodos inferiores a un mes (Decreto 2616 de 2013 - Cotización por semanas), a los taxistas (Decreto 1047 de 2014) y trabajadoras de la belleza (manicuristas), en el sector rural se ha fomentado la formalización del sector caficultor, palmero y agrícola a través de *Acuerdos de Formalización Laboral* que se suscriben con las empresas que se encuentren interesadas apoyar a la formalización laboral (Ley 1429 de 2010). Estos Acuerdos de Formalización están definidos en la Ley 1610 de 2013, artículo 13 como: *“... aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas”*. Seguido de lo anterior, mediante la Resolución 2272 de 2012 del Ministerio del Trabajo se

¹² Para profundizar, consultar: <http://filco.mintrabajo.gov.co/pages/panoramaMundoLaboral.xhtml>

establecen los mecanismos para el Desarrollo de la Formalización Laboral por parte de las Direcciones Territoriales, para el cumplimiento de dichos acuerdos.

Dentro de las *Condiciones y Requisitos de los Acuerdos de Formalización Laboral*, que reza la mencionada Resolución en su artículo 5º, se resalta que éste podrá ser impulsado por el Director Territorial o a petición de parte, que dichos acuerdos deben constar por escrito y estar suscritos por las partes con visto bueno de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo. Adicional a ello, el documento debe contener los compromisos concretos, las acciones específicas y los términos para el desarrollo del acuerdo en el marco de la Ley laboral colombiana.

Ahora, la Ley 1636 de 2013, por medio del cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante que tiene como objeto la mitigación de los efectos del desempleo de los trabajadores, y también con la cual se creó la *Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo* en cabeza del Viceministerio de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, se buscó poner en marcha las políticas de formalización laboral y la aplicación de las leyes expedidas en éste sentido, de la cual es importante resaltar que ésta obliga a todos los empleadores y a las agencias de gestión y colocación de empleo a reportar las todas vacantes disponibles en la empresas al Servicio Público de Empleo; es decir, que la Unidad Administrativa Especial controlará y pondrá a disposición de la Red Nacional del Servicio Público de Empleo dichas vacantes para facilitar el acceso a toda la población que se encuentre en busca de trabajo.

De otra parte con la expedición del Decreto 567 de 2014 se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral, la cual consolida los postulados de la OIT, de las organizaciones sindicales y de las políticas del gobierno para la obtención del trabajo digno y decente (Supervielle y Zapirain, (2009), p. 170-171) en Colombia. Esta Red está conformada por los Operadores Públicos de Empleo con el apoyo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, las Confederaciones Sindicales, el SENA, las Cajas de Compensación Familiar y

todas las entidades de carácter público y privado que se vinculen a ésta Red y que tienen como objetivo, como ya se mencionó anteriormente, facilitar el acceso a la población trabajadora en la búsqueda y ubicación de empleo dentro de las diferentes empresas que tienen vacantes sin tener que pagar por tal servicio, como usualmente se venía realizando en Colombia hace un par de años.

Así las cosas, se puede observar que a través de éstas regulaciones y políticas de Formalización Laboral se ha buscado cumplir con los objetivos adquiridos con la población, con los diferentes entes y organizaciones, tanto nacionales como internacionales en dicha materia, los cuales han abierto un primer camino para la construcción conjunta de los mecanismos que permitan que estos se cumplan. No obstante, aún falta mucho por recorrer, ya que son varios los sectores que se encuentran en la informalidad (Galvis, (2012), p.11-13) hoy día, los cuales tienen sus características propias de acuerdo al desarrollo de su actividad laboral, como es el caso en estudio del sector de las trabajadoras manicuristas.

TITULO II. El Trabajo Decente

Los postulados de “Trabajo Decente” nacen en la OIT en 1999 con el entonces Director General, Juan Somavia quien introduce dicho concepto, en la memoria de la 87ª reunión de Ginebra: *“El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social”* Somavia, (1987), (subraya fuera de texto)

El trabajo decente se puede entender entonces, como aquellos factores laborales que hacen que un trabajador tenga las mejores condiciones para el desarrollo de su actividad laboral con trato justo, digno con equidad de género y

no discriminación, que permiten la mejora en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en donde se respeta los derechos fundamentales que protege la Constitución Política, la Ley y los Tratados Internacionales.

El trabajo decente tiene las siguientes características:

1. Un trabajo sin desigualdad laboral
2. Un trabajo con una remuneración justa y acorde a sus capacidades y a la labor realizada
3. Un trabajo que no sea forzoso
4. Un trabajo en donde no se ponga en riesgo la vida del trabajador
5. Un trabajo en donde exista la protección social (Cortés, (2012), p. 10) para el trabajador y la de su familia
6. Un trabajo en donde exista el diálogo social en donde el trabajador pueda participar y aportar ideas
7. Un trabajo que brinde oportunidades de jubilación

También es importante mencionar que la Organización de Naciones Unidas – ONU, en el año 2000 junto con sus países miembros acordaron cumplir para el año 2015 ocho (8) objetivos, los cuales llamaron Objetivos del Milenio (ODM). En esa ocasión el Secretario General Ban Ki – Moon, comentó lo siguiente:

“La erradicación de la pobreza extrema sigue siendo uno de los principales desafíos de nuestro tiempo y es una de las principales preocupaciones de la comunidad internacional. Para poner fin a este flagelo se necesitarán los esfuerzos combinados de todos, los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado, en el contexto de una alianza mundial para el desarrollo más fuerte y más eficaz. En los Objetivos de Desarrollo del Milenio se fijaron metas con plazos determinados, mediante las cuales se pueden medir los progresos en lo tocante a la reducción de la pobreza económica, el hambre, la enfermedad, la falta de vivienda adecuada y la

exclusión —al paso que se promueven la igualdad entre los sexos, la salud, la educación y la sostenibilidad ambiental. Dichos objetivos también encarnan derechos humanos básicos —los derechos de cada una de las personas existentes en el planeta a la salud, la educación, la vivienda y la seguridad. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio son ambiciosos pero realizables y, junto con el programa integral de las Naciones Unidas para el desarrollo, marcan el rumbo para los esfuerzos del mundo por aliviar la pobreza extrema para 2015”¹³.

Los ocho (8) Objetivos del Milenio son:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2. Lograr la enseñanza primaria universal
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
4. Reducir la mortalidad infantil
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Colombia como país miembro de la ONU, comprometido con dichos objetivos, en el año 2007 publica el informe con el avance de los objetivos llamado: “Hacia una Colombia equitativa e incluyente” y en el año 2014, publica: “Objetivos de Desarrollo del Milenio: Colombia 2014”, los cuales informan los avances significativos en cuanto a la reducción de la pobreza extrema y el acceso sostenible a fuentes mejoradas de agua potable, entre otras en el país.

Algunos datos relevantes se pueden ver en los siguientes datos ofrecidos por PNUD:

¹³ Para profundizar, consultar: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/bkgd.shtml>

- ✓ En la última década Colombia redujo de 49,7% a 32,7% la tasa de incidencia de pobreza.
- ✓ 5 millones 200.000 personas salieron de la pobreza los últimos 10 años.
- ✓ En 2012 había 14'800.000 personas estaban en situación de pobreza, de las cuales cerca de 4,8 millones en pobreza extrema.
- ✓ Chocó, Cauca y Córdoba tienen tasas de pobreza por encima del 60% y otros como Bogotá de 11%. La lucha contra la pobreza está dando resultados desiguales.
- ✓ En el sector rural aumentó la tasa de pobreza entre 2011 y 2012: pasó de 46,1% a 46,8%, es decir cerca de 80.000 personas
- ✓ La tasa de desempleo pasó de 15,6% a 9,6% entre 2002 y 2013.
- ✓ En 2013, 2 millones 240.000 personas no tenían empleo.
- ✓ La tasa de desempleo de las mujeres es el doble de la de los hombres.
- ✓ En dos décadas se han creado 1 millón 468 mil cupos escolares para que niños accedan a la educación básica.
- ✓ Se han creado 710 mil cupos para educación media en dos décadas.
- ✓ Aún se necesitan 300 mil cupos adicionales para cumplir la meta.
- ✓ El país está muy cerca de cumplir la meta de reducir la mortalidad infantil en menores de un año.
- ✓ Colombia ha presenciado una disminución de la tasa de mortalidad materna. Pero aún se mueren aproximadamente 500 mujeres al año.
- ✓ Aún mueren aproximadamente 500 mujeres al año por causas derivadas del embarazo y el parto.
- ✓ La cobertura de alcantarillado en la zona urbana es del 92% mientras que en la zona rural es del 15%.
- ✓ En Colombia todavía 2 millones 100 mil personas no tienen servicio sanitario.
- ✓ De 17% a 24% aumentó la participación femenina en la mortalidad por causa del VIH/ SIDA.

- ✓ *El conflicto armado genera impactos negativos al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, afecta la infraestructura y el acceso a servicios públicos.*¹⁴ (subraya fuera de texto)

De éste informe se resaltan algunos aspectos económicos y laborales, los cuales van unidos tanto a las políticas de formalización laboral y trabajo decente mencionados anteriormente. Por ello resaltando la normatividad que en Colombia rige del derecho al trabajo, se puede mencionar que mediante el artículo 25 de la Constitución Política se declara el “derecho al trabajo” como una obligación social que goza de protección especial del Estado y el cual debe ser desarrollado en condiciones dignas y justas.

Aunado a lo anterior el artículo 53 de la misma Carta Política establece los principios mínimos fundamentales del trabajo, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la cobertura de la seguridad social, la primacía de la realidad sobre las formas, además de la formación y habilitación profesional y técnica y la protección de los trabajadores discapacitados mencionado en el artículo 54 de la misma.

En la Ley laboral, el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano – C.S.T., desarrolla el concepto de trabajo en sus artículos 5 y 9, así:

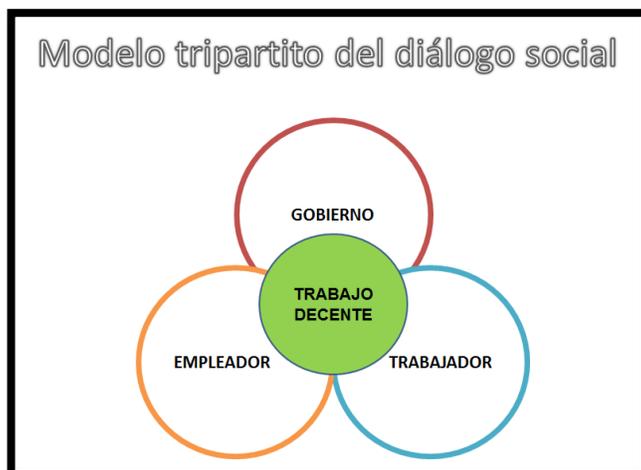
“ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. *El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”*

¹⁴ Para profundizar, consultar: <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?x=75016#.Vkx-5sJdGM8>

“ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. *El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.*

Se observa que la Constitución y la Ley protegen los derechos fundamentales de los trabajadores y obliga al Estado a ser garante de los mismos en procura de su cumplimiento.

De otra parte, mediante Decreto 2363 de 2015 que adicionó al Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se estableció la celebración por primera vez en Colombia del Día del Trabajo Decente en Colombia, el cual se celebró el 7 de octubre a nivel mundial y el cual contó en su celebración con invitados de la OIT, entre ellos Horacio Guido - Jefe de Servicios de Aplicación de Normas y Valkyrie Hanson - Consejera Técnica Principal, quiénes destacaron el trabajo y el avance de Colombia desde los años 90's en materia de protección de los derechos fundamentales laborales; entre los cuales resaltaron: la creación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, la negociación colectiva con el sector público, la creación de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos y el diálogo tripartito.



También destacaron el Proceso de Paz de Colombia con las FARC, ya que el mismo tiene el componente de Justicia Social (Supervielle, y Zapirain, (2009), p. 8) a través del diálogo social con el propósito de paz permanente, otro aspecto mencionado, son los cinco (5) pactos por el Trabajo Decente que impulsa el Ministerio del Trabajo, que tienen como objeto la erradicación de trabajo infantil, la calidad del trabajo, el empleo como servicio público, la formalización laboral y la protección a la vejez. Por último resaltaron la participación de Colombia como miembro del Comité Técnico para la implementación de los nuevos objetivos de Desarrollo Sostenible - 2030, específicamente en el objetivo número (8) “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”¹⁵, el cual fortalece y promueve el desarrollo del trabajo decente en Colombia, para la construcción de una paz universal y permanente con justicia social.

De otra parte y mediante la Ley 1595 de 2012, Colombia adoptó el Convenio 189 de la OIT, referente al “Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores de Servicio doméstico”, en el cual se hace referencia a la especial protección de los derechos laborales de éste sector económico el cual presenta un alto índice de informalidad laboral.

El trabajo decente integra entonces todo el ideal de lo que cualquier actividad laboral debe ser. Colombia con sus compromisos adquiridos en materia de formalización laboral y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, ha venido desarrollando leyes y políticas públicas al respecto, las cuales han sido aplicadas a algunos sectores económicos mencionados anteriormente; sin embargo, son muchos otros sectores los que se encuentran en la informalidad, como es el caso del sector de las trabajadoras manicuristas, por lo cual el reto es llegar a cada uno de ellos facilitando el acceso a la protección y

¹⁵ Para profundizar, consultar: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

seguridad social con el objeto de garantizar los derechos laborales que proclama la Constitución Política, los Convenios con la OIT y la Ley.

TITULO III. Estado Actual y Condiciones Actuales Caso Sector Manicuristas

El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, tiene que superar varios retos entre los cuales se encuentran el desconocimiento del mismo por un gran número de colombianos, de sus beneficios, del valor de los pagos, además de la cantidad de trámites para realizar la afiliación a los subsistemas de (salud, pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales), lo cual dificulta enormemente el acceso a la población. Por esto, el gobierno tiene el reto de la adecuación y puesta en conocimiento del sistema, para facilitar su acceso, por lo cual se ha propuesto la creación de una ventanilla única laboral y empresarial para la simplificación en la afiliación y canales de pagos para los diferentes subsistemas, también se busca crear para las poblaciones vulnerables, con bajos niveles de ingresos, la creación de un piso mínimo de protección social, es decir, la creación de una forma flexible y cómoda de pago para dicha población de acuerdo a sus ingresos económicos.

El sector de los trabajadores de la belleza , entre las cuales se encuentran las manicuristas, es uno de los sectores que tiene altos índices de informalidad laboral y en donde se evidenció que la mayoría de las trabajadoras son independientes y en una menor proporción dependientes. En éste sector las condiciones de trabajo se desarrollan generalmente en salones de belleza, en donde las manicuristas toman en arriendo un espacio dentro de éste para desarrollar su actividad sin tener ningún tipo de contrato o vínculo laboral con el dueño del salón en otros casos las manicuristas cuentan con un contrato de trabajo directamente con **el dueño** del salón de belleza, pero sólo con cobertura de

salud y otras se desplazan directamente al sitio en donde se encuentra el cliente para ejercer su actividad.

Es por ello que en el mes de febrero de 2015, la empresa MASGLO (productora de esmaltes), conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, unen esfuerzos, mediante un memorando de entendimiento para crear rutas de formalización y fortalecimiento para las trabajadoras manicuristas de éste sector.

En razón a lo anterior y a través del estudio realizado por BSD - Consulting y solicitado por la empresa Masglo¹⁶, se propone trabajar en dos fases subdividas igualmente en dos frentes. En la primera fase como primer paso se realiza la caracterización del sector y en segundo lugar se crea el diseño, modelo, fortalecimiento, beneficios y el plan de acción a desarrollar. En la segunda fase, se implementa modelo piloto y por último el monitoreo y la evaluación del programa de formalización laboral.

A través de una encuesta realizada por medio de la página de Facebook de Masglo se obtuvo una respuesta masiva por parte de 1046 manicuristas, mayoritariamente de los departamentos de Cundinamarca, Valle y Antioquia, la cual permitió elaborar unas rutas de formalización de acuerdo al tipo de vínculo laboral existente o de la forma de desempeño de dicha actividad, por ende se determinaron cuatro (4) rutas de formalización para la inclusión al Sistema de Seguridad Social, así:

1. Trabajadoras sin capacidad de pago.
 - Afiliación al Régimen Subsidiado de Salud
 - Beneficios Económicos Periódicos (BEPs)¹⁷
2. Trabajadoras con menor capacidad de pago.
 - Cotización a una EPS
 - Aportes a pensión

¹⁶ Programa de formalización y fortalecimiento para manicuristas Masglo

¹⁷ Acto Legislativo 01 de 2005 - Decreto 2087 de 17 octubre de 2014

3. Trabajadoras con capacidad de pago

- Cotización a una EPS
- Aportes a pensión
- Afiliación a Caja de Compensación Familiar

4. Trabajadoras dependientes con capacidad de pago

- Cotización a una EPS
- Aportes a pensión
- Cotización a Riesgos Laborales

Los aportes que las trabajadoras dependientes que deben realizar al sistema están en el orden del 4% para salud y pensión cotizando sobre un SMMLV, el aporte para Caja de Compensación y ARL los cubre el empleador. Por otra parte las trabajadoras independientes deben aportar al Sistema de Seguridad Social Integral en el subsistema de Salud un 12.5%, Pensión 16%, Caja de Compensación 2% sobre un SMMLV.

En este orden de ideas, se evidencia entonces la situación real de este grupo de trabajadoras respecto de los aportes que deben realizar al Sistema de Seguridad Social de acuerdo a la capacidad de pago, según el ingreso mensual, específicamente para las independientes. Los valores del grupo de trabajadoras independientes con capacidad de pago de aportes al sistema de Seguridad Social oscilan entre los \$197.000 calculado sobre un SMMLV.

Es así como se ha desarrollado durante el último año la formalización laboral para el sector de manicuristas quienes han recibido capacitación y apoyo por parte del Ministerio del Trabajo en conjunto con la empresa Masglo, en las principales ciudades del país. No obstante lo anterior, aún falta llegar a un número no determinado de trabajadoras en toda Colombia, toda vez que hasta ahora se están recopilando datos para determinar una estadística laboral real del sector, el cual se encuentra en construcción y poder así cumplir con los fines de la Constitución, la Ley y los Convenios ratificados con la OIT.

Conclusiones.

Se pudo evidenciar con la elaboración de éste artículo que Colombia ha venido trabajando por varios años en la formalización laboral para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en pro del cumplimiento de los designios de la Carta Política, de la Ley y de los Acuerdos y Convenios que Colombia ha ratificado con la OIT al respecto. También se evidenció que el acceso a la Seguridad Social Integral presenta complicaciones en cuanto al desconocimiento generalizado, de su significado e importancia especialmente en la población trabajadora colombiana, al igual de la dificultad que también presenta al momento de realizar pago de los subsistemas, ya que no existe una unicidad al realizar los mismos, lo cual es un proceso dispendioso y desgasta a los empleadores y trabajadores independientes.

De otra parte y específicamente en el sector de las trabajadoras manicuristas se pudo observar que la estrategia en conjunto del Ministerio del Trabajo con las empresas del sector, jalona a ésta población trabajadora para salga del desconocimiento del Sistema de Seguridad Social ya mencionado y se formalicen dentro de los parámetros que establece la Ley de acuerdo a la capacidad de ingreso de cada una de ellas.

Sin embargo, éste camino de formalización laboral es reciente y se encuentra en construcción para el caso en estudio, en donde aún no se ha determinado el porcentaje de población trabajadora, lo cual dificulta determinar el impacto de la aplicación de la política en el mismo. También se vislumbra la posibilidad que el sendero abierto en el sector manicurista con toda la experiencia, sirva de precedente a otros sectores que a hoy día se encuentran en la informalidad.

Por último se evidenció en el presente artículo que la contratación del sector de trabajadoras manicuristas está configurado como un “contrato realidad” en donde se cumplen las condiciones de salario, subordinación y prestación personal del servicio, por lo cual se enmarca dentro la regulación que el Código Sustantivo del Trabajo promulga para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Referencias.

Abramo, L.W.D, (2006), “*El trabajo decente y equidad de género en América Latina*”, Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Arenas Monsalve, G. (2007) Tercera Edición, “*El derecho colombiano de la seguridad social*”, Legis Editores

Botero, J. (2011). “*Desempleo e informalidad en Colombia: Un modelo de equilibrio general computable*”, Universidad EAFIT.

Cepal – OIT (2014). “*Informe de Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe - Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales*”.

Cortés González, J.C., (2009). “*Derecho de la Protección Social*”, Legis Editores.

Cortés González, J.C., (2012). “*Estructura de la Protección Social -Reforma a la administración pública*”, Legis Editores.

Fiorini, JP., (2007), “*El trabajo decente como paradigma exigible*”, Aplicación Tributaria S.A.

FORLAC – OIT (2014), “*Evolución del empleo informal en Colombia: 2009 – 2013*” – Notas sobre Formalización.

Galvis, L. A. (2012). “*Informalidad Laboral en las áreas urbanas de Colombia*”, Informe del Banco de la República.

Guataquí Roa, J.C., García-Suaza, A. y Rodríguez-Acosta, M. (2011) “*El perfil de la informalidad laboral en Colombia*”, Serie de documentos de trabajo No. 95, Universidad del Rosario.

Hamman, F. y Mejía, L.F. (2011) *“Formalizando la informalidad empresarial en Colombia”* - Informe Banco de la República.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2013). *“Informalidad empresarial y laboral en pequeños comerciantes: nueva evidencia para Colombia”*.

Monsalve, M. E. (2013), *“El trabajo decente y seguridad social”*, Universidad Nacional Autónoma de México.

Organización Internacional del Trabajo – OIT, (2002), *“Globalización y trabajo decente en las Américas”*, Informe del Director General.

Organización Internacional del Trabajo – OIT, (2009), *“La igualdad de género como eje del trabajo decente”*, Informe IV – 98ª reunión.

Parra Torrado, M. (2012). *“La formalización: un camino hacia la prosperidad a través de la inclusión”*, Fedesarrollo.

Peccoud, D., (2006), *“El trabajo decente, puntos de vista filosóficos y espirituales”*, Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Somavia, Juan – OIT, 87ª reunión, *Memoria del Director General: Trabajo Decente*, Ginebra, 1987.

Supervielle, M y Zapirain H., (2009), *“Construyendo el futuro con trabajo decente”*, Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Universidad Externado de Colombia, (2011), *“La Ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia?”*. Boletín del Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social.

NORMATIVA.

Constitución Política de Colombia

Declaración OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,
(1998)

C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)

C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de
sindicación (1948)

098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)

C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)

C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

C138 – Convenio sobre edad mínima (1973)

C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (1919)

C002 - Convenio sobre el desempleo (1919)

C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), (1921)

C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, (1925)

C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, (1925)

C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, (1928)

C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), (1930)

C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, (1936)

C095 - Convenio sobre la protección del salario, (1949)

C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), (1951)

C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, (1981)

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)

Código Sustantivo del Trabajo de Colombia - Decreto Ley 3743 de 1950

Ley 1429 de 2010

Ley 1450 de 2011

Acto Legislativo 01 de 2005 - Decreto 2087 de 17 octubre de 2014

Sentencia T 211 – 11- Corte Constitucional de Colombia