



TRABAJO DECENTE EN EL SECTOR SALUD

JUNTA DIRECTIVA

Presidente
Mauricio de Jesús Vasco Ramírez

Vicepresidente
Marco Aurelio Pompeyo Hernández

Miembros de la junta
Olga Marina Restrepo Jaramillo
Juan Carlos Amaya Lamas
Roque Saúl Palomino Figueroa
Néstor Augusto Sánchez Mojica
Alberto Molano Avellaneda
Fredy Jiovanny Ariza Cadena
Juan José Morales Tuesca

ALTA DIRECCIÓN

Director ejecutivo
Gustavo Reyes Duque

Subdirección científica
Luz María Gómez Buitrago

Subdirección corporativa
Martha Castellanos vargas

Subdirección jurídica
Olga Yaneth Cubides

Autores

Silvia Carolina Forero Sandoval
Claudia Alejandra Torres Roa
Jorge Mario Benítez Pinedo
Juan Diego Martínez Villabona



Editorial
S.C.A.R.E.

Trabajo decente en el sector salud
© 2019, Sociedad Colombiana de
Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.

ISBN: 978-958-8873-65-7

Primera edición, noviembre de 2019

PREPARACIÓN EDITORIAL

Investigaciones y Publicaciones Científicas
Publicaciones@scare.org.co
Carrera 15A # 120-74
Bogotá, D. C.
PBX: (57-1) 619 6077
www.scare.org.co

Edición
Nubia Fernanda Sánchez Bello

Coordinación administrativa
Julieth Alejandra Uriza Hernández

Corrección de estilo
Óscar Salamanca Martínez

Diseño y diagramación
Zulma Milena Useche Vargas

Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación

Trabajo decente en el sector salud / Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación. – Bogotá: Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación, 2019.

56 páginas: ilustraciones; cm.

ISBN 978-958-8873-65-7

1. Personal de salud - Contratos de trabajo - Colombia

2. Personal de salud - Salarios - Colombia 3. Trabajo digno - Colombia 4. Derecho a la salud - Colombia 5. Contratos de trabajo - Legislación - Colombia I. Tit.

344.01891 cd 21 ed.

A1653107

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Quedan prohibidos, dentro de los límites establecidos en la ley, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, ya sea electrónico o mecánico, el tratamiento informático, el alquiler o cualquier otra



Contenido

Capítulo I:

El trabajo decente en la OIT.....	6
Diferencia entre trabajo decente y trabajo digno.....	6
El contenido del trabajo decente	7
Antecedentes	7
Concepto.....	8
Objetivos estratégicos del trabajo decente de la OIT	10
Agenda ONU 2030 de desarrollo sostenible.....	26
Indicadores de trabajo decente	28
Autoevaluación	32

Capítulo II:

El derecho al trabajo en el ordenamiento constitucional colombiano	33
Libertad de trabajo	34
Derecho al trabajo.....	34
Protección constitucional a las distintas modalidades de trabajo.....	35
Autoevaluación	37

Capítulo III:

Formas de vinculación en el sector Salud	38
Contrato de trabajo en el sector privado: trabajador particular.....	39
Vinculación legal y reglamentaria: empleado público	39
Contrato de trabajo en el sector público: trabajador oficial	40



Contratos de prestación de servicios	41
Sector privado	41
Sector público	42
Cooperativas de trabajo asociado (CTA)	42
Empresas de servicios temporales (EST)	44
Contrato sindical	45
Autoevaluación	46
Capítulo IV:	
Problemas de empleo decente y digno en el sector Salud	47
Autoevaluación	49
Conclusiones.....	49
Referencias bibliográficas	50
Textos legales	52
Bibliografía complementaria	56



Introducción



La promoción y creación de oportunidades de trabajo decente ha sido una preocupación constante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde que, en 1999, su director general planteó dicho objetivo, poniendo así el concepto de trabajo decente en el centro del debate mundial.

El foco de las actuaciones se ha dirigido hacia los Estados, cuyas políticas públicas deben enfocarse hacia la consecución de este logro, teniendo en cuenta los cuatro elementos del trabajo decente: oportunidades de empleo, protección social, respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social.

En Colombia, a pesar de que existen instituciones que colaboran con la consecución de los objetivos señalados, persisten prácticas y condiciones que dificultan la labor y que se consideran contrarias a la finalidad principal de promover el trabajo decente; por ejemplo, el empleo informal, la insuficiente cobertura del sistema general de seguridad social o el ejercicio ilegal de formas de tercerización, esta última una cuestión que afecta de forma particular a los profesionales del sector de la salud.

Teniendo en cuenta el panorama descrito, el presente documento pretende abordar los objetivos de trabajo decente al tenor de lo preceptuado por la OIT, señalando cómo estos se materializan en cada una de las diferentes modalidades de contratación previstas en el ordenamiento jurídico. Esto permitirá ilustrar a los profesionales de la salud sobre las garantías laborales de las cuales son beneficiarios para que puedan evaluar si, bajo la modalidad en la que están prestando sus servicios, se cumplen los postulados de trabajo decente.

Capítulo I: El trabajo decente en la OIT

DIFERENCIA ENTRE TRABAJO DECENTE Y TRABAJO DIGNO

Los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, aunque han sido utilizados como sinónimos y de forma indistinta, son sin embargo diferentes¹. Desde el surgimiento del concepto de trabajo decente se ha entendido que este se refiere a aquellas oportunidades laborales, tanto para hombres como para mujeres, que se ajustan a determinadas condiciones de calidad, respeto por el diálogo social y los derechos de los trabajadores. Este concepto es acuñado en 1999 por el entonces director general de la OIT, Juan Somavía, en las memorias de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en donde expuso los cuatro elementos que lo componen:

- 1) Oportunidades de empleo e ingresos.
- 2) Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo.
- 3) Protección social.
- 4) Diálogo social.

Por otro lado, el concepto de trabajo digno se ha construido a partir de dos fundamentos constitucionales: el primero, la relación que existe entre el trabajo y el respeto a los derechos

1 S. R. Chaparro Hernández y C. Bernal Uribe, Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas (Bogotá: Procuraduría General de la Nación), 21, [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas(1).pdf) (consultado el 1 de abril de 2019).



humanos, en particular con la dignidad como principio fundante del Estado Social de Derecho; y el segundo, los artículos 25 y 53 de la Constitución Nacional². En efecto, la Corte Constitucional ha considerado que el fundamento constitucional del concepto de trabajo digno se encuentra, en primer lugar, en el artículo 25 de la Constitución, que no solo consagra el derecho al trabajo, sino que señala expresamente que este debe garantizarse en “condiciones dignas y justas”; y en segundo lugar, como complemento de lo anterior, en el artículo 53 constitucional, que consagra los principios mínimos fundamentales del trabajo. Así, el artículo 53 viene a complementar lo previsto en el 25, por cuanto las condiciones dignas y justas a las que hace referencia el segundo de los artículos mencionados no son otras que los principios enunciados en el artículo 53³.

EL CONTENIDO DEL TRABAJO DECENTE

ANTECEDENTES

Como se mencionó en líneas anteriores, el concepto de trabajo decente encuentra sus antecedentes en las memorias presentadas por el director de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999. En dicho instrumento se puso de presente que la misión principal de la OIT era mejorar las condiciones de los seres humanos en el ámbito del trabajo, y que dicha misión concordaba con un objetivo común, el de crear oportunidades de trabajo decente para las personas. Así, se consideró que la misión primordial de la OIT era “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”⁴.

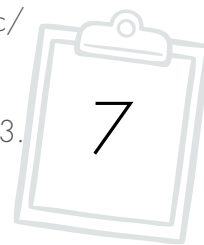
A partir de allí, el concepto de trabajo decente fue apareciendo con más o menos frecuencia en el interior de la OIT, y si bien no en todos los convenios expedidos con posterioridad a la reunión de la conferencia de 1999 se hizo una mención expresa al mismo, sí fue así en los informes generales de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones⁵.

2 S. R. Chaparro Hernández y C. Bernal Uribe, Trabajo digno y decente en Colombia, 35.

3 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-457 de 1992, M.P.: Ciro Angarita Barón.

4 J. Somavía, Memorias de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: Trabajo decente (OIT, 1999), <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (consultado el 29 de marzo de 2019).

5 S. R. Chaparro Hernández y C. Bernal Uribe, Trabajo digno y decente en Colombia, 23.



De igual forma, dentro de otros organismos internacionales fue haciéndose uso del concepto, como por ejemplo en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que en la Resolución 60/1 del 16 de septiembre de 2005, proferida por la Asamblea General, adoptó el siguiente compromiso en el párrafo 47:

Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. (Cursivas fuera del texto)

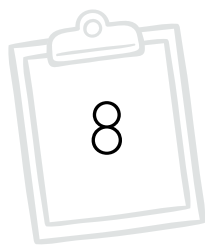
Asimismo, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, que el 24 de agosto de 2006 adoptó el Documento A/61/3, por medio del cual los ministros y jefes de delegación participantes realizaron los siguientes reconocimientos:

[...] el Programa de Trabajo Decente era un instrumento importante para realizar el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, e indicaron su voluntad de hacer que dicho objetivo ocupase un lugar prioritario en sus políticas nacionales e internacionales pertinentes, así como en sus estrategias nacionales de desarrollo, como parte de sus esfuerzos por alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, como la erradicación de la pobreza y otras metas fundamentales en el campo del desarrollo. Por consiguiente, pidieron que el sistema multilateral en su conjunto, inclusive los diversos fondos, programas y organismos del sistema de las Naciones Unidas, apoyaran los esfuerzos para incorporar los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en sus políticas, programas y actividades, e invitaron a las instituciones financieras y a la Organización Mundial del Comercio (OMC) a hacer lo mismo [...]. (Cursivas fuera del texto).

CONCEPTO

La OIT ha definido el trabajo decente de la siguiente forma:

Es el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. *El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo*



*personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos*⁶.

A partir de esta definición, que en su momento surgió en la OIT, se han determinado otros elementos que integran el concepto de trabajo decente. Es así como en el marco de las Naciones Unidas se ha entendido que dicho concepto se compone de⁷:

- 1) Las cualidades intrínsecas del trabajo.
- 2) Las habilidades, el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional.
- 3) La igualdad de género.
- 4) El trabajo saludable y seguro.
- 5) La flexibilidad y seguridad.
- 6) La inclusión y el acceso al mercado de trabajo.
- 7) La organización del trabajo y conciliación de la vida familiar.
- 8) El diálogo social y la participación de los trabajadores.
- 9) Diversidad y no discriminación.
- 10) La ejecución del trabajo en general.

Como se puede observar, de acuerdo con las Naciones Unidas, el trabajo decente se compone de más elementos aparte de los ya definidos por la OIT, los cuales no solo se refieren exclusivamente al trabajo desempeñado y las condiciones que rodean al mismo, sino que se extienden a características específicas del trabajador y su situación fuera del trabajo.

6 OIT, Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente (OIT, 2007), vi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-exrel/documents/publication/wcms_172611.pdf

7 C. C. Córdoba Currea, El trabajo decente como instrumento conceptual, un análisis comparativo de los criterios de clasificación de la población ocupada (Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística).



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL TRABAJO DECENTE DE LA OIT

Como ya ha sido expuesto, desde su aparición en 1999 se han señalado los cuatro objetivos del concepto de trabajo decente, a saber: 1) protección social; 2) oportunidades de empleo e ingresos; 3) promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, y 4) diálogo social.

PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social se ha entendido como:

El conjunto de instrumentos de carácter público que articula un país para atender a las situaciones de necesidad que pueden requerir sus habitantes tras la aparición de situaciones de riesgo que les impiden o limitan vivir con unas condiciones mínimas o el acceso a derechos básicos como la alimentación, recursos mínimos, asistencia sanitaria⁸.

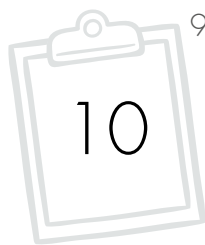
Para la OIT la protección social es un derecho humano —sinónimo de seguridad social—, cuyo contenido comprende “un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida”⁹.

A pesar de que diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos incluyen la protección social como un derecho de esta naturaleza, los niveles de cobertura de la población mundial, en promedio, siguen siendo bajos, no obstante que en algunas regiones alcance un nivel bastante elevado. De acuerdo con el informe mundial sobre protección social 2017-2019 de la OIT, solo el 45.2 % de la población mundial está cubierta por, al menos, un beneficio del sistema de protección social, siendo África la zona con la cobertura más baja (17.8 %), y la correspondiente a Europa y Asia central la que presenta mayores índices de población cubierta (84.1 %).

Por tal razón, la OIT, en materia de protección social, ha establecido tres objetivos principales:

8 J. F. Blasco Lahoz y C. Salcedo Beltrán, *Introducción a la protección social*, 2ª ed. (Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018), 15.

9 OIT, *Informe mundial sobre la protección social 2017-2019: la protección social universal para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible* (OIT, 2017), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf



- 1) Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social.
- 2) Promover la protección de los trabajadores, que incluye: condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos ellos componentes esenciales del trabajo decente.
- 3) Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos. Además, se utilizará todo el potencial del mundo del trabajo para responder a la pandemia del sida, con especial atención al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos¹⁰.

a. Sistema general de seguridad social en Colombia con el fin de garantizar el objetivo de la protección social de la OIT.

- ***Generalidad del sistema.***

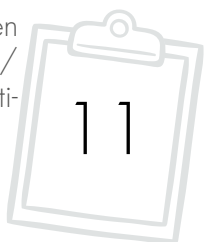
El preámbulo de la Ley 100 de 1993 define el sistema de seguridad social integral como:

El conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

- ***¿Qué busca la seguridad social?***

Según el artículo 1 de la Ley 100 de 1993, garantizar al individuo y a sus familias un nivel y calidad de vida que sea respetuoso de la dignidad humana, a través de la protección, en todas las etapas de la vida, de las contingencias que los afecten.

10 R. López Fuentes, "Mejoras sociales y negociación colectiva" (documento de trabajo en desarrollo que entronca con la línea de investigación del EURLAB SEJ-103), 6, <https://www.ehu.es/documents/6902252/7255475/Mejoras-sociales-y-negociacion-colectiva.pdf/d063daf2-86f8-4d8d-8d70-69b93c388b67>



- ***¿Es un sistema organizado en Colombia?***

Sí, este sistema se ha venido unificando, de tal manera que existe una normatividad y planeación unificada en el tema de seguridad social integral, buscando incluso la organización de las entidades prestatarias, pues ellas deben cumplir los fines que el sistema se ha propuesto.

- ***¿A quiénes debe amparar el sistema de seguridad integral?***

Colombia es un Estado Social de Derecho, inclusivo e igualitario, y por ello debe amparar a toda la población colombiana, sin distinción de raza, religión, color o de otra naturaleza, en todas las etapas de vida y contra todo tipo de riesgos o contingencias que atenten contra la salud o los ingresos de los habitantes del territorio nacional.

b. Protección a la maternidad.

En la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en junio de 2000, la OIT decidió revisar el convenio 103 de 1952 sobre protección a la maternidad, con la finalidad de reforzar la promoción de la igualdad entre las mujeres trabajadoras y la seguridad de la madre y el menor. Producto de esta revisión, fue expedido el Convenio 183, que constituye la normativa actual en lo relacionado con la protección de la maternidad, con lo cual pierde vigencia el Convenio 103, excepto para los países que lo hubiesen ratificado y que actualmente no hayan hecho lo propio con el Convenio 183.

El Convenio establece la duración de la licencia de maternidad en un periodo no inferior a catorce semanas que, en cualquier caso, incluirá una licencia obligatoria posterior al parto de por lo menos seis semanas (artículo 4). La licencia debe ser remunerada en una cuantía que garantice la salud de la madre y del menor, así como un nivel de vida adecuado y, en caso de que se determine en función de los ingresos de la madre, no puede ser inferior a los dos tercios del salario devengado al momento de su disfrute o del salario con el cual se liquiden las prestaciones sociales (artículo 6). También se debe garantizar a la madre las prestaciones médico-asistenciales antes, durante y después del parto, incluyendo la hospitalización si es necesario.



Aunque el Estado colombiano no haya ratificado el Convenio 183, la legislación nacional se ajusta a los estándares mínimos de protección para la mujer embarazada, como se verá a continuación.

- ***¿Cuál es la duración de la licencia de maternidad?***

A partir de la Ley 1822 de 2017 la duración total de la licencia de maternidad es de dieciocho semanas, que deberán remunerarse con el salario devengado por la trabajadora al momento de iniciar su disfrute o, en los casos de salario variable, con el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo laborado si fuere menor. Este término supera ampliamente el mínimo previsto en el Convenio 183, mínimo que ya había sido alcanzado en Colombia con la Ley 1468 de 2011 que, a su vez, había ampliado la licencia de doce a catorce semanas.

- ***¿Qué es la licencia preparto?***

La licencia de maternidad preparto es aquella que se otorga a la madre con anterioridad a la fecha probable del parto, debidamente acreditada por el médico tratante, y su duración es de una semana, que, según criterio médico, puede ser ampliada a dos. Excepcionalmente, y también según criterio médico, la trabajadora podrá disfrutar de las dieciocho semanas completas con posterioridad al parto.

- ***¿Quiénes son beneficiarias de la licencia de maternidad?***

- Las mujeres que se encuentren en estado de gravidez y que, además, tengan la calidad de afiliadas cotizantes en el sistema de seguridad social.
- Las madres adoptantes que tengan la calidad de afiliadas cotizantes al sistema de seguridad social.
- Los padres que queden a cargo del recién nacido por enfermedad o muerte de la madre.



- ***¿Es necesario avisar a la empresa el estado de embarazo?***

Sí, principalmente para los efectos de la estabilidad laboral reforzada, ya que, según la jurisprudencia vigente, si el empleador no conoce el estado de embarazo, no hay lugar a la protección. Aunque este aviso no requiere ninguna formalidad, se recomienda informar el estado de gestación por escrito, adjuntando en debida forma certificado médico que debe contener la siguiente información:

- POSITIVO del estado de embarazo.
- Fecha del día probable del parto.
- Fecha en la que posiblemente inicie la licencia de maternidad.

- ***¿La madre adoptante tiene derecho a la licencia de maternidad?***

Sí, de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, todas las garantías previstas en el Capítulo V del Título VIII de la primera parte del Código se hacen extensivas a la madre adoptante, para lo cual se asimilará la fecha de entrega del menor a la fecha de parto.

- ***¿El régimen subsidiado también reconoce la licencia de maternidad?***

No. Lamentablemente, como estamos hablando de una prestación económica, solo es aplicable a las mujeres que coticen al sistema de seguridad social.

- ***¿Qué pasa si la mamá fallece?***

En esta situación, la normatividad del 2017 tuvo como norte garantizar que el menor recién nacido sea cuidado por parte de la familia que lo acoge o lo espera, y por ello el empleador debe otorgar al padre una licencia de duración según el tiempo que falta para que termine la licencia concedida a la madre.

- ***En caso de que se adelante el parto, ¿cómo tomo la licencia de maternidad?***

Si el bebe se adelantó y la madre gestante no alcanzó a tomar las semanas preparto, debe tomarse todo el periodo de la licencia posterior al nacimiento del menor.



- ***¿Qué pasa si el parto es considerado prematuro?***

Si el bebe es prematuro se deberá tener en cuenta el tiempo de diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término del menor, tiempo que se sumará a las dieciocho semanas de licencia de maternidad.

- ***¿Qué pasa si el parto es múltiple?***

En los casos de parto múltiple deben sumarse dos semanas a las dieciocho otorgadas, es decir que la madre podrá disfrutar en total veinte semanas de licencia de maternidad.

- ***¿Qué pasa cuando el parto es múltiple y a la vez prematuro?***

Puede pasar que, además de tratarse de un parto múltiple, este tenga lugar antes del término señalado por el médico tratante, por lo que en estos casos deben darse las dieciocho semanas que la ley señala y adicionar a las mismas dos semanas por el parto múltiple, además de sumar el tiempo diferencial entre el parto prematuro y la fecha en la que se esperaban los menores, señalada por el médico tratante.

- ***¿Existe protección a la lactancia?***

Sí, el empleador está obligado a otorgar dos descansos de treinta minutos, cada uno durante los primeros seis meses de vida del menor. Estos permisos pueden ser ampliados en caso de necesidad debidamente acreditada mediante certificado médico.

- ***¿Existe protección laboral a la mujer en estado de embarazo?***

Sí, legal y jurisprudencialmente se ha establecido que existe una ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, que consiste en la prohibición expresa de despedir a una mujer embarazada sin la previa autorización del inspector del trabajo que constate la existencia de una justa causa de despido. Si se despide sin la autorización del inspector, se presume que dicho despido se realiza en virtud del embarazo.



c. Licencia de paternidad.

El padre del menor tiene derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada pagada por la EPS a la que esté cotizando. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento del menor, el cual deberá presentarse en la EPS dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de nacimiento del bebé, según lo señala el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS

El panorama sobre oportunidades de empleo en el mundo sigue mostrando signos de alerta, tal y como lo demuestra el informe denominado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018*¹¹, elaborado por la OIT. De conformidad con este documento, las cifras globales de desempleo en el mundo siguen elevadas, a pesar de que en 2018 presentaron un leve descenso y de que el crecimiento económico mundial ha experimentado un repunte.

En efecto, según las cifras que arroja el informe, se estima que el número de personas en situación de desempleo en el mundo fue superior a 192 millones en 2018, previéndose un leve aumento de esta cifra para 2019 en 1.3 millones de desempleados. Esto supone que se espera un aumento del empleo vulnerable en los próximos años, teniendo en cuenta que para 2017 el 42 % de los trabajadores del mundo se encontraban en esta situación, porcentaje que permanecerá elevado, particularmente en los países en desarrollo y emergentes.

Teniendo en cuenta estas cifras, se explica que la OIT haya creado diferentes programas de empleo, cuyo objetivo principal es lograr que el empleo ocupe un lugar central en las políticas económicas y sociales por medio de los pilares del trabajo decente. Los principales programas son los siguientes: Análisis de políticas nacionales de empleo, Cooperativas, Comercio y empleo, Creación de trabajo rural y urbano, Economía informal, Empleo juvenil, Empresas multinacionales y creación de empleo, Empresas sostenibles, Estrategias de reducción de la pobreza, Fijación de objetivos de empleo y políticas sectoriales de empleo, Finanzas sociales,

11 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018* (Ginebra: OIT, 2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_631466.pdf



Formación profesional para la reducción de la pobreza, Género y empleo, Inclusión de las personas con discapacidad, Iniciativa empresarial y desarrollo de la empresa, Inversiones intensivas en empleo, Políticas e instituciones del mercado de trabajo, Políticas macroeconómicas y desarrollo, Prácticas empresariales socialmente responsables, Respuesta a crisis, Servicios de empleo, Sistemas y políticas de calificaciones, Tendencias del empleo e información sobre el mercado de trabajo¹².

a. Estabilidad en el empleo.

El principio de estabilidad en el empleo ha sido entendido como la garantía del trabajador de no ser despedido o su contrato terminado, mientras subsistan las causas que le dieron origen al mismo y cumpla cabalmente con sus obligaciones. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que la estabilidad no supone la inamovilidad del trabajador¹³ y, por tanto, no implica el derecho a permanecer a perpetuidad en el cargo; en este sentido, existen distintos grados de estabilidad, como la impropia, que se traduce en la posibilidad de terminar el contrato sin justa causa y con pago de indemnización, y la precaria, en la que existe un alto grado de discrecionalidad en la desvinculación del trabajador y que cobija a los servidores de libre nombramiento y remoción¹⁴.

Asimismo, la Corte ha sostenido que, frente a ciertos trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta o en situaciones que tienen especial relevancia constitucional, la estabilidad que los cobija tiene una fuerza normativa superior y se habla, entonces, de una estabilidad laboral reforzada, que impide la terminación del contrato sin la existencia de una justa causa previamente calificada por el inspector del trabajo o el juez laboral.

Los trabajadores cobijados por la estabilidad laboral reforzada son: mujeres embarazadas, trabajadores en situación de debilidad manifiesta por salud, trabajadores en situación de prepensión, madres o padres cabeza de familia y trabajadores amparados con fuero sindical.

12 OIT, "Ámbitos de trabajo", <https://www.ilo.org/employment/areas/lang-es/index.htm>

13 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-071 de 2010, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

14 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-225 de 2012, M.P.: Humberto Sierra Porto.



b. Principios de favorabilidad e in dubio pro operario.

Estos principios se encuentran consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política y cada uno cuenta con fisonomía propia, es decir que se estructuran de forma autónoma e independiente el uno del otro¹⁵. Ambos principios tienen en común que obligan al operador jurídico a resolver la duda a favor del trabajador y se diferencian en que el principio de favorabilidad se aplica cuando la duda surge en la *aplicación* de dos normas vigentes que regulan la misma situación fáctica, y el *in dubio pro operario* se aplica cuando una misma disposición jurídica admite varias *interpretaciones*¹⁶.

c. Primacía de la realidad sobre las formas.

El principio de primacía de la realidad supone que cualquier discordancia que resulte entre lo pactado por las partes y lo que suceda en el terreno de los hechos se resuelve en favor de esto último, es decir que, *más allá de lo acordado entre el trabajador y el empleador*, el juez siempre debe atenerse a lo que sucedió en la realidad.

Este principio es de frecuente aplicación en la figura denominada “contrato realidad”, según la cual siempre que se configuren los tres elementos de una relación laboral subordinada, esto es, prestación personal de un servicio, subordinación y salario como retribución de aquel, estaremos en presencia de un contrato de trabajo, independientemente de la denominación que le hayan dado las partes (artículo 24 del CST).

Las garantías relacionadas en los numerales anteriores son algunas de las condiciones en las cuales se deben generar la oportunidad de empleo, pero hay que tener en cuenta que la oportunidad de empleo se debe dar en condiciones de igualdad de género.

15 K. Bermúdez Alarcón, D. Neita, D. Pardo, P. Sánchez y L. Varón, *Principios de norma más favorable, condición más beneficiosa e in dubio pro operario* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015), 36-37.

16 Cfr. Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 15 de febrero de 2011, M.P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve.

d. Equidad de empleo entre hombres y mujeres.

El índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49 %. En cambio, el de los hombres es del 75 %. Por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales, y en algunas regiones la disparidad supera los 50 puntos porcentuales¹⁷.

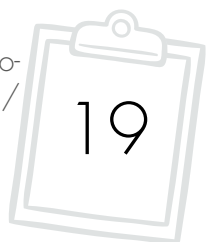
En Colombia, según las últimas cifras registradas por el DANE (para el trimestre móvil agosto-octubre de 2016), la tasa de desempleo de las mujeres se situó en un 11.1 % y la de los hombres en un 6.7 %. La participación de la mujer en el mercado laboral es más restringida debido al tiempo dedicado al cuidado del hogar¹⁸.

Por su parte, para el primer trimestre del año 2018, en el total nacional, y también según cifras del DANE¹⁹, el trabajador por cuenta propia y el obrero empleado particular fueron las posiciones ocupacionales que tuvieron mayor participación en la población ocupada, con el 82.4 % en conjunto. Las posiciones ocupacionales que más crecieron fueron las de patrón o empleador, con una variación del 7.1 %, y el jornalero o peón, con el 2.5 %. Las posiciones ocupacionales de trabajador por cuenta propia y de patrón o empleador contribuyeron en conjunto con 0.9 puntos porcentuales a la variación de la población ocupada en el total nacional.

17 OIT, Infostories. La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? (OIT, 2018), <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>

18 Revista Dinero, "Aumentar la participación laboral de la mujer, otro reto para Colombia en 2017", marzo 2018, <https://www.dinero.com/economia/articulo/equidad-de-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano/240583>

19 DANE, Boletín técnico: gran encuesta integrada de hogares (GEIH). Mayo 2018 (Bogotá: DANE, 2018), https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_may_18.pdf (consultado el 26 de marzo de 2019).



Distribución porcentual, variación porcentual y contribución a la variación de la población ocupada según posición ocupacional

Posición ocupacional	Distribución (%)	Variación (%)	Contribución (p.p)
Total nacional	100,0	0,2	0,2
Trabajador por cuenta propia	43,4	1,5	0,6
Patrón o empleador	4,0	7,1	0,3
Jornalero o peón	3,2	2,5	0,1
Obrero, empleado del gobierno	3,6	-1,5	-0,1
Obrero, empleado particular	39,0	-0,6	-0,2
Empleado doméstico	2,8	-7,9	-0,2
Trabajador sin remuneración*	3,9	-6,4	-0,3

Fuente: DANE ²⁰

A través de la implementación de políticas laborales con enfoque de género en las diferentes fases de la relación laboral (el reclutamiento y contratación de personal, la ejecución de la relación laboral e incluso la terminación de las relaciones de trabajo), se pueden implementar mejores prácticas desde el punto de vista del recurso humano, que permitan aprovechar la diversidad como una ventaja competitiva, mejorando el clima laboral, la productividad y la imagen del empleador en el mercado laboral.

PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

En 1998, durante la 86ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, la OIT emitió la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, como forma de promocionar la garantía efectiva de los derechos humanos laborales²¹. La naturaleza de este instrumento es eminentemente declarativa, aunque no por ello exenta de efectos jurídicos. En ella se recuerda que existen unos derechos que se consideran fundamentales en el interior de la organización y que encuentran su fundamento en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia de 1944, a saber: i) libertad de asociación y libertad sindical, desarrollados en los Convenios 87 y 98; ii) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, desarrollado en los Convenios 29 y 105; iii) abolición efectiva del trabajo infantil, desarrollado en los Convenios 138 y 182, y iv) eliminación de la

20 DANE, Boletín técnico.

21 J. Bonet Pérez, *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo*. La Organización Internacional del Trabajo como referente jurídico-político universal (Barcelona: Atelier, 2006), 167.



discriminación en materia de empleo y ocupación, desarrollado en los Convenios 100 y 111.

Los Convenios son tratados internacionales expedidos desde la OIT, concretamente en la Conferencia Internacional del Trabajo, que crean obligaciones para los Estados que los ratifiquen y hacen parte de las denominadas normas internacionales del trabajo. Sobre este punto, la propia OIT señala:

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio²².

Los Estados miembros de la OIT se encuentran obligados a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los anteriores derechos, todo ello con independencia de si han ratificado o no los convenios que los desarrollan; esta obligación se deriva de la sola pertenencia a la organización y como consecuencia de haber aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia²³.

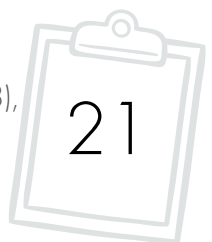
a. ¿Cómo se verifica el cumplimiento de la protección de los derechos fundamentales en el trabajo?

La declaración de 1998 estableció un mecanismo de seguimiento cuyo objetivo principal es identificar las áreas en que la cooperación técnica de la organización puede ayudar a los Estados miembros a garantizar el respeto de los derechos fundamentales. Las modalidades de seguimiento son:

- 1) Un examen anual en donde se verifican los esfuerzos realizados por los Estados miembros respecto de los convenios que no hayan sido ratificados

22 OIT, "Normas internacionales del trabajo", <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang-es/index.htm>

23 OIT. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998), <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>



por el respectivo Estado, y que incluye las cuatro categorías de principios y derechos a que hace referencia la Declaración. La información recabada tiene como finalidad establecer los cambios ocurridos en la legislación o en la práctica del Estado respecto de la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del cumplimiento de la Declaración.

- 2) Un informe global que pretende brindar un panorama acerca del estado de cada uno de los derechos en el periodo anterior evaluado, medir la eficacia de la cooperación técnica ofrecida por la organización y definir las prioridades para el periodo siguiente.

b. ¿Cuáles son los derechos fundamentales que se deben garantizar en el trabajo?

- ***La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.***

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a crear organizaciones en defensa de sus intereses y afiliarse a ellas, sin necesidad de autorización previa y sin más requisitos que el cumplimiento de los respectivos estatutos (artículo 2, Convenio 87). El derecho de libertad sindical también garantiza la libre elección de representantes sindicales y redacción de los estatutos de la organización (artículo 3, Convenio 87).

El Comité de Libertad Sindical ha puesto de presente en innumerables ocasiones la importancia de los derechos sindicales, señalando, para el efecto, que²⁴: i) la adhesión de los Estados a la OIT supone la obligación de garantizar la libertad sindical y el resto de principios fundamentales contenidos en la Constitución y la Declaración de Filadelfia; ii) el respeto de los derechos humanos fundamentales es indispensable para la garantía de un movimiento sindical libre e independiente; iii) el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales, y iv) los Estados deben garantizar que los derechos sindicales se ejerzan dentro de un clima de seguridad y respeto por los derechos humanos.



24 OIT, Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª ed. (Ginebra: OIT, 2006), 9-14.

- **La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.**

El Convenio 29 de la OIT define el trabajo forzoso como todo aquel que se exige a un individuo “bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. El trabajo forzoso es uno de los componentes de la esclavitud moderna, concepto que abarca “las situaciones de explotación que una persona no puede rechazar o abandonar debido a amenazas, violencia, coacción, engaños y/o abuso de poder”²⁵. De conformidad con el documento *Estimación mundial sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso* (Ginebra, septiembre de 2017), las cifras sobre trabajo forzoso en el mundo durante 2016 arrojan el siguiente resultado:

- En 2016, 24.9 millones de personas fueron sometidas a trabajo forzoso.
- De la cifra anterior, 16 millones de personas correspondían a explotación en el sector privado, 4.1 millones realizaban trabajo forzoso impuesto por el Estado y 4.8 millones eran víctimas de la explotación sexual forzosa.

- **La abolición del trabajo infantil.**

Los esfuerzos de la OIT en orden a la erradicación del trabajo infantil se reflejan en los diversos convenios que sobre la materia se han expedido en el seno de la organización, entre ellos los convenios 138 y 182, que hacen parte de los convenios fundamentales a que hace referencia la Declaración de 1998.

El Convenio 138 fija la edad mínima de admisión en el empleo en quince años, sin perjuicio de la obligación de los Estados de orientar su política hacia la efectiva abolición del trabajo infantil y de elevar progresivamente la edad mínima. Por su parte, el Convenio 182 obliga a los Estados a adoptar medidas para lograr la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, lo que para efectos del convenio abarca: i) esclavitud o prácticas análogas; ii) prostitución o producción de pornografía; iii) ejercicio de actividades ilícitas, principalmente las relacionadas con el tráfico de estupefacientes, y iv) cualquier trabajo que por su naturaleza dañe la salud, seguridad o moralidad de los menores.

25 OIT, *Estimación mundial sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso* (Ginebra: OIT, 2017), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_596485.pdf (consultado el 26 de marzo de 2017).

La preocupación de la OIT por el trabajo infantil encuentra justificación en las cifras que arrojan los estudios sobre la materia con resultados preocupantes. Así, de conformidad con el estudio denominado *Estimación mundial sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016*²⁶, realizado por la OIT y publicado en 2017, se tiene que:

- En 2016, aproximadamente unos 152 millones de niños se encontraban en situación de trabajo infantil en el mundo. De esta cifra, unos 73 millones desempeñaban trabajos considerados peligrosos (72 525 000).
- El 48 % de los menores en situación de trabajo infantil oscilaban en un rango de edad de entre 5 y 11 años, el 28 % entre 12 y 14 años, y el 24 % entre 15 y 17 años.
- El 58 % de los menores trabajadores son niños y el 42 % son niñas.
- En cuanto a la actividad económica desempeñada, el 70.9 % se dedica a la agricultura, el 17.2 % al sector de servicios y el 11.9 % a la industria.
- En lo relativo a la distribución geográfica, el mayor número de menores trabajadores se encuentra en África, con un 19.6 %, seguido de Asia y el Pacífico, con un 7.4 %, las Américas, con un 5.3 %, Europa y Asia central, con un 4.1 %, y finalmente los Estados árabes, con un 2.9 %.

• ***La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.***

La lucha contra la discriminación en el empleo continúa como uno de los puntos principales en la agenda de la OIT. Los Convenios 100 y 111 establecen las obligaciones de los Estados en materia de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (Convenio 100) y no discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio 111). Los criterios por los cuales un trabajador puede ser víctima de discriminación son diversos: desde el género, que continúa con cifras preocupantes, hasta el origen social o nacional, pasando por las creencias religiosas o políticas, situación de discapacidad, condición de portador de VIH, entre otras.

26 OIT, *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: resultados y tendencias 2012-2016* (Ginebra: OIT, 2017), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651815.pdf

En lo relacionado con la discriminación por razón de género, el reciente informe de la OIT denominado *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*, nos muestra el panorama mundial en este aspecto, arrojando como resultado un estancamiento en los avances para cerrar las brechas de género, que en algunos casos ha sido más bien un retroceso²⁷. En este sentido, el informe señala lo siguiente:

- Un alto porcentaje de mujeres desea tener un trabajo remunerado (69.8 %), pero solo el 45.3 % están empleadas, en comparación con el 71.4 % de los hombres que lo están.
- A nivel de cargos directivos y de liderazgo, solo el 27.1 % están ocupados por mujeres, a pesar de que un porcentaje mayor de mujeres que ocupan estos cargos (44.3 %) tiene un título universitario superior, en comparación con los hombres (38.3 %).
- El 41.5 % de las mujeres que poseen título universitario se encuentran en situación de desempleo o por fuera del mercado laboral, mientras que en los hombres en similar situación esta cifra apenas llega al 17.2 %.
- Entre 2005 y 2015, la cifra de medidas negativas contra las mujeres por el hecho de la maternidad aumentó en un 38 %.
- La brecha salarial por razón de género se ubica en un 20 %.

Las cifras anteriores demuestran las tareas pendientes para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y explican la importancia de este tema en la agenda de la OIT.

DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social es definido por la OIT como “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política

27 OIT, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Resumen ejecutivo* (Ginebra: OIT), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_674751.pdf



económica y social”²⁸. Su importancia radica en que los actores sociales participan activamente en la toma de las decisiones que los afecten o en el diseño de la política sectorial, y en esta medida puede ser bipartito cuando solo participan empleadores y trabajadores, o tripartito cuando incluye la participación de los gobiernos²⁹. En cualquiera de los dos eventos puede producir resultados positivos para las partes, como cuando se celebran convenciones colectivas o se define el salario mínimo dentro de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

De conformidad con la OIT, la eficacia del diálogo social depende de³⁰:

- Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.
- Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social.
- Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social.
- Respaldo institucional adecuado.

AGENDA ONU 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas, de forma unánime, aprobó la Resolución A/RES/70/1, en la cual se establece un plan de acción que plantea 17 objetivos que abarcan las esferas económicas, sociales y ambientales de los países miembros. Dentro de los objetivos aprobados, se incluyó el de “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo

28 M. Hermans, H. Huyse y J. V. Ongevalle, *El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible* (OIT, HIVA, Research Institute for Work and Society, 2017), 7, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_issue_paper_-_social_dialogue_development_es.pdf (consultado el 1 de abril de 2017).

29 M. Hermas et al., *El diálogo social*, 7.

30 OIT, “Sin diálogo social, hay desigualdad”, Oficina de la OIT para España, Prensa y Medios, 1 de mayo de 2014, https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/multimedia/WCMS_243043/lang-es/index.htm



decente para todos”, cuyo contenido, tomado de la Resolución, se cita *in extenso*:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7 % anual en los países menos adelantados.

8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



8.9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.

8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo³¹.

Como se observa en el texto citado, la Agenda 2030 no solo comprende elementos del concepto de *trabajo decente* definido por la Organización Mundial del Trabajo, sino también del *trabajo digno*, el cual ha sido desarrollado jurisprudencialmente por la Corte Constitucional de Colombia, lo cual establece un ámbito de acción más amplio, cubriendo aspectos que en principio parecieran ser excluidos por cada uno de esos conceptos. A partir de su aprobación, la Agenda impone a los Estados la obligación de orientar sus políticas públicas y sus normativas a la consecución de estos objetivos dentro del plazo establecido, es decir, por los próximos 15 años.

INDICADORES DE TRABAJO DECENTE

En un estudio publicado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, se identificaron ciertos indicadores que permiten la medición del cumplimiento de los objetivos del trabajo decente. Cada uno de los objetivos mencionados en la definición de ese concepto se encuentran relacionados con una serie de indicadores que permiten evaluar su cumplimiento. Esos indicadores son³²:

31 Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución A/RES/70/1 del 25 de septiembre de 2015.

32 C. C. Córdoba Currea, El trabajo decente como instrumento conceptual.

Objetivos específicos	Dimensión de trabajo decente
1.1. Que todas las personas que deseen trabajar encuentren un trabajo	
1.2. Que el trabajo sea productivo	
1.3. Que el trabajador pueda utilizar al máximo posible sus habilidades y conocimientos	
1.4. Que tenga derecho a vacaciones remuneradas (asalariados)	
1.5. Que tenga derecho al pago de cesantías (asalariados no empleados domésticos)	1. El acceso a empleos productivos para todos
1.6. El trabajo debe asegurarles al trabajador y a su familia ser no pobres	
1.7. Que exista un apoyo apropiado para las personas que pierden su empleo o están buscando	
1.8. Con oportunidades permanentes de formación para los ocupados, primerizos, desocupados e inactivos	

Objetivos específicos	Dimensión de trabajo decente
<i>Todo trabajador debe estar protegido contra:</i>	
2.1. Enfermedad (salud)	
2.2. Vejez (pensión)	2. Seguridad en el trabajo, en el ingreso y en el lugar de trabajo
2.3. Desempleo	
2.4. Enfermedad profesional	

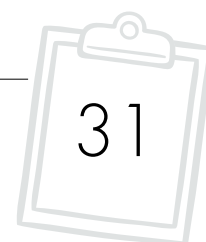


Objetivos específicos	Dimensión de trabajo decente
2.5. Prestaciones familiares	
2.6. Prestaciones por maternidad	
2.7. Prestaciones por invalidez	
2.8. Prestaciones por sobrevivientes	
Todo trabajador debe tener seguridad de su empleo:	
2.9. Existencia de un contrato de trabajo	
2.10. Tipo de contrato	
2.11. Existencia del preaviso al despido	
2.12. Existencia de la indemnización al despido	
2.13. Asegurar el empleo en los periodos de retiro por maternidad	2. Seguridad en el trabajo, en el ingreso y en el lugar de trabajo
2.14. Asegurar que no se dé por concluida la relación laboral por decisión injusta del empleador o por razones económicas de la empresa	
2.15. Todo trabajador debe recibir apoyo con los ingresos en especie	
2.16. Todo trabajador debe recibir medios de recreo y cultura adecuados para su familia	
Seguridad en el lugar de trabajo	
2.17. El trabajo debe garantizar condiciones de trabajo saludables	
2.18. Que el trabajo sea realizado en jornadas justas	
2.19. Que el lugar donde el trabajador desempeña su trabajo no lo ponga en riesgo de ningún tipo	



Objetivos específicos	Dimensión de trabajo decente
3.1. Libertad de asociación	
3.2. Que el trabajador no sea objeto de tratos injustos, violencia ni acoso en el trabajo	
3.3. Con cierto grado de autonomía en la ejecución de su labor	
3.4. Que exista un sistema justo de resolución de conflictos en el trabajo	
3.5. No discriminación en el acceso a los empleos por ningún motivo: sexo, edad, discapacidad, origen étnico, religión, orientación sexual, origen social, procedencia geográfica o institución educativa de la cual provenga el aspirante	3. Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo
3.6. No discriminación en el trabajo por el tipo de relación laboral que se tenga	
3.7. El trabajador no debe ser obligado a ejercer labores de forma forzosa	
3.8. El trabajador no debe ser obligado a trabajar en edad infantil	
3.9. Que exista un equilibrio apropiado entre la flexibilidad y la seguridad en la continuidad del trabajo	
3.10. El trabajador debe tener derecho a tener equilibrio entre la vida fuera del trabajo y el trabajo	

Objetivos específicos	Dimensión de trabajo decente
4.1. Existencia de espacios democráticos para presentar sus puntos de vista, defender sus intereses y negociar con las autoridades del gobierno y sus empleadores	4. El diálogo social en un proceso democrático



Objetivos específicos	Dimensión de trabajo decente
5.1. Nivel educativo de la población	5. Contexto económico y social de trabajo decente
5.2. Población infectada con enfermedades mortales	
5.3. Productividad de la mano de obra	
5.4. Desigualdad de los ingresos	
5.5. Dinámica de la inflación	
5.6. Distribución del empleo en la actividad económica	
5.7. Distribución per cápita de los ingresos	

AUTOEVALUACIÓN

- ¿Qué se entiende por trabajo decente?
- ¿En qué se diferencia con el trabajo digno?
- ¿Cuáles son los derechos fundamentales en el trabajo según la OIT?
- ¿Qué es la licencia de maternidad preparto?
- ¿Cuáles son los elementos del trabajo decente?

Capítulo II:

El derecho al trabajo en el ordenamiento constitucional colombiano

El trabajo ocupa un lugar significativo en la Constitución Política de 1991, que desde el artículo primero lo instituye como uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho, fórmula jurídica que, según la Corte Constitucional, ha sido consagrada con el fin de “asegurar la inviolabilidad de las libertades y derechos humanos y adelantar todas las acciones que tiendan a lograr su efectividad total, para buscar que se realicen al mismo tiempo las exigencias de la justicia social”³³.

Lo anterior pone de presente que, para el constituyente, dentro de la “órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentra en un plano prevalente al Trabajo, que es en las sociedades un elemento esencial en el orden de la convivencia humana [...] en razón de que posibilita los medios de subsistencia, y la calidad de esta, para el mayor número de la población”³⁴.

Es por lo anterior que la referencia al trabajo la encontramos en otras disposiciones constitucionales: el artículo 25 lo consagra como un derecho y una obligación social, señalando que todas sus modalidades gozan de especial protección; el artículo 53 consagra la obligación del legislador de expedir el estatuto del trabajo

33 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-014 de 1992, M.P.: Fabio Morón Díaz.

34 Corte Constitucional, Sentencia T-014 de 1992.



en el que se debe tener en cuenta los principios mínimos fundamentales allí previstos; mientras que el artículo 54 le asigna una doble carga al Estado: por una parte, la de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, y por otra, garantizar a las personas en situación de discapacidad un trabajo acorde a sus condiciones de salud.

LIBERTAD DE TRABAJO

La libertad de trabajo encuentra sustento constitucional en el artículo 26 del estatuto superior, que consagra la libertad para escoger profesión u oficio³⁵, lo cual, a su vez, se encuentra íntimamente conectado con el derecho al libre desarrollo de la personalidad previsto en el artículo 16 de la Constitución³⁶. La Corte Constitucional ha señalado que este derecho contiene una doble faceta: la primera, la libertad propiamente dicha de escoger profesión, oficio u ocupación según los intereses de cada quien y sin más limitaciones que las previstas en la ley respecto de requisitos de idoneidad o habilitación; y la segunda, relativa a que el ejercicio de esta libertad no puede suponer el menoscabo, la pérdida o “el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”, por lo que resulta indispensable que “el trabajador conserve su persona y su libertad, sin perjuicio de que deba desempeñar su labor bajo la autoridad del empleador”³⁷.

DERECHO AL TRABAJO

El marco regulatorio constitucional del derecho al trabajo, a partir de la Constitución de 1991, supuso su consagración desde una triple perspectiva: como valor, como principio y como derecho. De este modo,

El trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo

35 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-745 de 2002, M.P.: Jaime Córdoba Triviño.

36 K. Bermúdez Alarcón, Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2011), 62.

37 Corte Constitucional, Sentencia T-014 de 1992.



como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social³⁸.

En cuanto al alcance del trabajo en su dimensión como derecho fundamental, la Corte se ha encargado de precisar que su reconocimiento como tal no comporta, en modo alguno, una obligación de garantizar un puesto de trabajo a todas las personas que se encuentren en condiciones de trabajar; de modo que, en el sector privado, "se ejercita dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aun en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas circunstancias"³⁹.

PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE TRABAJO

Como fue mencionado en líneas anteriores, el artículo 25 de la Constitución, al consagrar el derecho al trabajo, establece la obligación del Estado de brindar una especial protección a todas las modalidades de trabajo. Este artículo tiene una relevancia particular, ya que la tutela estatal del trabajo humano tradicionalmente se ha reservado al trabajo subordinado, dependiente y por cuenta ajena, esto es, el trabajo regulado por el Código Sustantivo del Trabajo; mientras que el artículo 25 lo que hace es ampliar esta protección a otras formas de trabajo como el independiente o el asociativo.

38 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-107 de 2002, M.P.: Clara Inés Vargas Hernández.

39 Corte Constitucional, Sentencia T-014 de 1992.



El anterior es el alcance que la Corte Constitucional le ha dado al artículo en comento, al señalar que:

[...] esa especial protección se predica no solamente de la actividad laboral subordinada, regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, sino que la misma se extiende a otras modalidades, entre las cuales se cuentan aquellas en las que el individuo lo ejerce de manera independiente, puesto que, más que al trabajo como actividad abstracta, se protege al trabajador y a su dignidad⁴⁰.

Acerca de las obligaciones que surgen para el Estado como consecuencia del mandato consagrado en el artículo 25 de la Constitución, la Corte Constitucional ha sostenido que de allí se derivan dos responsabilidades:

Por un lado, el deber de promover las condiciones que permitan a todas las personas que lo requieran acceder a un trabajo para generar los ingresos necesarios y, por otro, velar porque el trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad, particularmente cuando se realiza bajo subordinación y dependencia, dado que, en ese escenario, se presenta una contraposición de intereses, dentro de la cual el trabajador es el extremo más débil⁴¹.

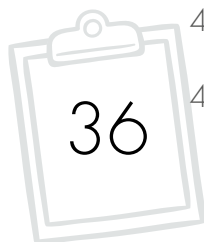
Ahora bien, el hecho de que la Constitución proteja todas las formas de trabajo no significa que la tutela jurídica que se brinda al trabajo independiente o asociativo deba ser la misma que la que se ofrece al trabajo subordinado, ya que continúan siendo formas de trabajo diferenciadas y, en esa medida, admiten un tratamiento jurídico diverso. Esto se traduce en que el legislador cuenta con un amplio margen de configuración para regular las distintas formas de trabajo, siempre que respete los límites constitucionales⁴².

Incluso, la Corte Constitucional ha precisado que, aunque todas las formas de trabajo gozan de la tutela del Estado, la que se brinda al trabajo subordinado es mayor que aquella que se ofrece al trabajo independiente, por estar fundada en la posición de subordinación que ostenta el trabajador frente al empleador. Así, para la Corte “la protección que aquella [la Constitución] brinda al trabajo subordinado

40 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-645 de 2011, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

41 Corte Constitucional, Sentencia C-645 de 2011.

42 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-614 de 2009, M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.



o dependiente es reforzada, esto es, ostenta un mayor grado o dimensión que la que ofrece al trabajo independiente, por causa precisamente de la situación jurídica de subordinación del trabajador respecto del empleador”⁴³.

A pesar de lo anterior, la previsión del artículo 25 ha servido de fundamento a la jurisprudencia constitucional para aplicar algunos de los principios contenidos en el artículo 53 de la Constitución a relaciones de trabajo distintas de la subordinada, como sucede, por ejemplo, con la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por salud⁴⁴. Por lo expuesto, la Corte ha considerado que previsiones constitucionales como la igualdad de oportunidades, el principio de favorabilidad, el derecho a la capacitación, al descanso o la seguridad social, entre otros, “no son ajenos a ninguna clase de trabajo”⁴⁵.

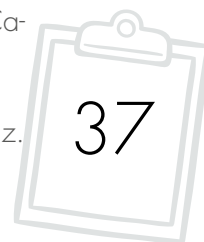
AUTOEVALUACIÓN

- ¿Qué significa que la Constitución proteja todas las modalidades de trabajo?
- ¿En qué consiste la triple dimensión del trabajo en la Constitución?
- ¿En qué consiste la libertad de trabajo?
- ¿Por qué el trabajo subordinado goza de una protección mayor que el trabajo independiente?
- ¿Cuáles son las obligaciones del Estado con relación al trabajo?

43 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-399 de 2007, M.P.: Jaime Araújo Rentería.

44 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-049 de 2017, M.P.: María Victoria Calle Correa.

45 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-211 de 2000, M.P.: Carlos Gaviria Díaz.



Capítulo III:

Formas de vinculación en el sector Salud

La modalidad de vinculación de los profesionales de la salud dependerá, en primera medida, de la naturaleza jurídica de la entidad contratante, de forma que se debe verificar si se está en presencia de una entidad pública o privada. Adicionalmente, y con independencia de que se trate de una u otra, también es relevante determinar la forma en que la respectiva entidad gestiona la vinculación de quienes prestan los servicios, esto es, si directamente o mediante cualquiera de las figuras de tercerización previstas en el ordenamiento.

Frente a la contratación directa, la naturaleza pública o privada de la entidad determinará el tipo de trabajador de que se trate: servidor público o trabajador particular. Si se trata de un servidor público, también deberá atenderse al tipo de entidad para efectos de determinar si el servidor público tiene la categoría de empleado público o trabajador oficial. Si se trata de un trabajador particular, la forma de vinculación será mediante un contrato de trabajo regido por el Código Sustantivo del Trabajo.

En lo relacionado con la contratación indirecta, la vinculación puede tener lugar mediante distintas figuras como: contrato de prestación de servicios, contrato sindical, empresas de servicios temporales (EST) y cooperativas de trabajo asociado (CTA). Cualquiera de estas modalidades puede ser usada tanto en el sector público como en el privado.



CONTRATO DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO: TRABAJADOR PARTICULAR

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración”, señalando, a su vez, que “quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración cualquiera que sea su forma, salario”.

El elemento distintivo del contrato de trabajo es la subordinación, potestad jurídica que faculta al empleador a dictar órdenes en cuanto a la calidad, cantidad y tiempo de trabajo, con la correlativa obligación del trabajador de acatarlas, conforme las voces del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

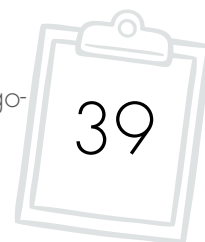
La regulación jurídica del contrato de trabajo se encuentra contenida en el Código Sustantivo del Trabajo en su parte individual y colectiva; además, hacen parte del derecho objetivo, aplicable a la relación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y las convenciones o pactos colectivos en donde existan⁴⁶.

VINCULACIÓN LEGAL Y REGLAMENTARIA: EMPLEADO PÚBLICO

Las entidades prestadoras de servicios de salud de carácter público tienen la naturaleza de Empresas Sociales del Estado (ESE), que constituyen “una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa”, de conformidad con el artículo 194 de la Ley 100 de 1993.

En lo relativo a la categoría de sus servidores, el numeral 5 del artículo 195 de la Ley 100 de 1993 señala que serán empleados públicos o trabajadores oficiales, de conformidad con las reglas del capítulo IV de la Ley 10 de 1990. En ella se señala que por regla general sus servidores son empleados públicos, salvo los que desempeñen cargos no directivos que se dediquen al mantenimiento de la planta física hospitalaria o servicios generales, quienes tendrán la condición de trabajadores oficiales. Esto

46 R. F. Mora Rojas, “El reglamento interno de trabajo”, en *Derecho del trabajo actual* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012), 226.



supone que los trabajadores que hacen parte del personal sanitario de las Empresas Sociales del Estado tienen la calidad de empleados públicos.

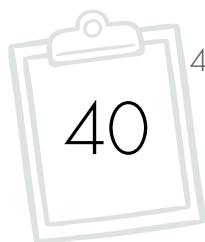
Los empleados públicos están vinculados con la administración por una situación legal y reglamentaria, lo que significa que las condiciones del empleo están previamente fijadas por la ley y el reglamento, lo cual limita su posibilidad de regulación por la vía de la negociación colectiva⁴⁷.

CONTRATO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: TRABAJADOR OFICIAL

De conformidad con el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, son trabajadores oficiales quienes prestan sus servicios a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado (EICE). Esta misma previsión aplica para las Sociedades de Economía Mixta cuando el aporte estatal sea igual o superior al 90 %, según lo establecido en el párrafo del artículo 97 de la Ley 489 de 1998.

Los trabajadores oficiales se vinculan con la administración mediante un contrato de trabajo, y su regulación jurídica en la parte individual se encuentra en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 de 1945, hoy compilado en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015. La parte colectiva se rige por las disposiciones del Libro II del Código Sustantivo del Trabajo. También son aplicables las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y de las convenciones o pactos colectivos donde existan.

Teniendo en cuenta que la prestación de servicios de salud en las entidades públicas se realiza a través de las Empresas Sociales del Estado y que, de conformidad con lo señalado, sus servidores son por regla general empleados públicos, la posibilidad de vinculación de los profesionales de la salud en calidad de trabajadores oficiales se reduce a la existencia de instituciones prestadoras de salud de naturaleza mixta que se constituyan como sociedades de economía mixta, o a las Empresas Promotoras de Salud de naturaleza pública constituidas como Empresas Industriales y Comerciales del Estado.



47 A manera de ejemplo, en materia prestacional las autoridades no tienen facultad de negociación, y en los aspectos salariales esto se encuentra limitado por las posibilidades fiscales y presupuestales (artículo 5 del Decreto 160 de 2014).

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

SECTOR PRIVADO

El contrato de prestación de servicios responde al ejercicio independiente de una actividad, es decir, "la que se desarrolla sin vínculo de subordinación en las relaciones con el comitente o contratante"⁴⁸. Son múltiples las diferencias entre un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios⁴⁹, así:

En primer lugar y como principal diferencia, encontramos el elemento de subordinación: mientras que en el contrato de trabajo se trata de un elemento esencial que lo distingue de otras formas de vinculación, en el contrato de prestación de servicios la actividad se desarrolla precisamente en ausencia de aquel, esto es, de forma independiente y autónoma.

La prestación de un servicio subordinado a favor de un tercero mediante un contrato de trabajo genera el pago de prestaciones sociales a favor del trabajador; en el contrato de prestación de servicios el contratista solo recibe como contraprestación a su trabajo el pago de los honorarios pactados.

La afiliación y el pago de la seguridad social también difiere en función de si se está en presencia de un contrato de trabajo o uno de prestación de servicios: mientras que en el primero la afiliación y el pago de los aportes se encuentra a cargo del empleador, asumiendo el trabajador solo un 4 % para salud y un 4 % para pensiones, en el contrato de prestación de servicios la totalidad de los aportes son sufragados por el trabajador, aun cuando su afiliación y pago se realice a través del contratante, de conformidad con el Decreto 1723 de 2018, cuando se den las condiciones allí previstas.

El marco jurídico aplicable a este tipo de contrato se encuentra en la legislación civil o comercial y en el texto mismo del contrato.

48 J. E. Manrique Villanueva, *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2013), 127.

49 Cfr. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-154 de 1997, M.P.: Hernando Herrera Vergara.



SECTOR PÚBLICO

El artículo 32 de la Ley 80 de 1993 define el contrato de prestación de servicios como aquel que “celebr[a]n las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados”.

La jurisprudencia constitucional ha señalado en diversas ocasiones que la celebración de contratos de prestación de servicios con el Estado se encuentra restringida a aquellos casos en los que se trate de: i) actividades distintas a las funciones permanentes de la entidad; ii) actividades que no se puedan desarrollar con personal de planta, o iii) actividades para las que se requieran conocimientos especializados⁵⁰.

Para el caso concreto de la vinculación del personal sanitario para la prestación de los servicios de salud en las ESE, el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011 permite a estas entidades la contratación con terceros para el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, la Corte Constitucional, siguiendo las reglas enunciadas, señaló que solo podrá contratarse con terceros “siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados”⁵¹.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (CTA)

Según el artículo 2.2.8.13 del Decreto 1072 de 2015, las cooperativas de trabajo asociado son:

Organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar

50 Cfr. Corte Constitucional de Colombia, Sentencias C-154 de 1997 y C-614 de 2009.

51 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-171 de 2012, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Las CTA pueden contratar con terceros “la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico”, tal como lo indica el artículo 2.2.8.1.6 del Decreto citado. En el caso de la prestación de servicios de salud, las cooperativas deberán ser especializadas en esta rama de actividad.

Los elementos constitutivos de las cooperativas de trabajo asociado son:

- 1) La asociación es voluntaria y libre.
- 2) Se rigen por el principio de igualdad de los asociados. Es decir, un voto por cada miembro.
- 3) No existe ánimo de lucro.
- 4) La organización es democrática.
- 5) El trabajo de los asociados es su base fundamental.
- 6) Desarrolla actividades económico-sociales.
- 7) Hay solidaridad en la compensación o retribución.
- 8) Existe autonomía empresarial⁵².

La contratación con las CTA solo es posible cuando se realice siguiendo los parámetros legales, y en ningún caso les está permitido el suministro de trabajadores, ya que esta actividad es privativa de las Empresas de Servicios Temporales. En este sentido, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 prohíbe que, para el desarrollo de actividades misionales permanentes, las empresas o instituciones públicas o privadas contraten con CTA que ejerzan intermediación laboral ilegal.

La Corte Suprema de Justicia ha establecido que, cuando se realiza una intermediación laboral ilegal a través de una CTA, el tercero beneficiario pasa a ser el verdadero empleador y la cooperativa se considerará un simple intermediario que, por esconder tal calidad, responde solidariamente por las acreencias laborales del trabajador⁵³.

52 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-211 de 2000, M.P.: Carlos Gaviria Díaz.

53 Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 6 de diciembre de 2006, radicación 27513, M.P.: Gustavo José Gnecco Mendoza.



EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (EST)

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 define a las Empresas de Servicios Temporales como “aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador”.

Según el artículo 77 de la misma Ley, solo se permite la contratación con EST en los siguientes eventos:

- 1) Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3) Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios.

Una de las principales características de la contratación con EST es su naturaleza eminentemente transitoria, razón por la cual se establecen unos límites temporales que dependerán de la causal que justifique dicha contratación: si se trata de labores ocasionales o transitorias, el límite es de 30 días; si se trata de la hipótesis del numeral segundo señalado anteriormente, el límite está dado por el término de duración de las vacaciones, licencia o incapacidad, según el caso; en el caso previsto en el numeral tercero, el límite es de seis meses prorrogables por seis meses más.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, cuando se realiza una contratación fraudulenta con una EST, bien sea porque se contrate por fuera de los casos expresamente permitidos por la ley o desconociendo el límite temporal impuesto, la empresa usuaria pasa a ser la verdadera empleadora del trabajador y la EST un simple intermediario que, por esconder dicha calidad, responde solidariamente por las acreencias laborales de los trabajadores⁵⁴.



54 Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 21 de febrero de 2006, radicación 25717, M.P.: Carlos Isaac Nader.

CONTRATO SINDICAL

El contrato sindical se encuentra regulado en los artículos 482 a 484 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Decreto 036 de 2016. El artículo 482 del CST lo define como aquel “que celebr[a]n uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados”. Por su parte, el Decreto 036 señala que es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.

La celebración del contrato sindical requiere de autorización previa por parte de los afiliados a través de la asamblea general, debiendo, además, acreditarse los siguientes requisitos exigidos por el artículo 2.2.2.1.21 del Decreto 036 de 2016:

- 1) Existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical.
- 2) Afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.
- 3) Aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical.
- 4) Estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.

Adicionalmente, por cada contrato sindical celebrado, se exige al sindicato la elaboración de un reglamento que deberá ser aprobado por la asamblea general y que, según el artículo 2.2.2.1.28 del Decreto 036, debe contener, como mínimo, lo siguiente:

- 1) Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
- 2) Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
- 3) Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en la ejecución del contrato sindical.
- 4) Causales y procedimiento de retiro y reemplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical.

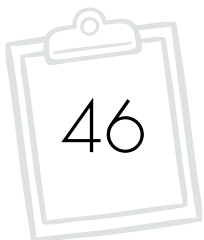


- 5) Mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato, teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa.
- 6) Porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados.
- 7) La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados.
- 8) Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.

Las controversias que se susciten entre las partes que intervienen en la celebración de un contrato sindical podrán ser sometidas a arbitramento voluntario o a cualquier otro mecanismo alternativo de solución de conflictos; en caso de que no se diga nada, la competencia recaerá sobre la jurisdicción ordinaria laboral.

AUTOEVALUACIÓN

- ¿Qué son las empresas de servicios temporales y cuáles son las características de la contratación con estas empresas?
- ¿Cuáles son las principales diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo?
- ¿Cuáles son las principales diferencias entre la vinculación mediante contrato de trabajo con el Estado y la vinculación legal y reglamentaria?
- ¿Qué es el contrato sindical?
- ¿Qué pasa cuando se contrata de forma fraudulenta con una cooperativa de trabajo asociado?



Capítulo IV:

Problemas de empleo decente y digno en el sector Salud

En la actualidad se está presentando una tendencia general de desmejora de las condiciones laborales para los trabajadores y se están volviendo cada vez más comunes fenómenos como la inestabilidad laboral, los bajos salarios, la informalidad y el no reconocimiento de prestaciones, entre otros⁵⁵.

Con el fin de combatir algunos de esos aspectos y estimular la creación de empleo, en Colombia se comenzó a establecer la tercerización laboral, la cual, en principio, no resulta contraria a los derechos de los trabajadores ni puede ser considerada *per se* ilegítima, pues la misma legislación establece unos supuestos de hecho en los que es procedente y unos parámetros que se deben cumplir para que no se vulnere ningún derecho. Sin embargo, como consecuencia de la indebida utilización por algunos de estas figuras, se suele condenar su uso con carácter generalizado y sin mayor análisis acerca de si su utilización se da dentro del marco de la legalidad, olvidando que el uso legítimo de estas figuras contribuye a generar empleo decente.

A pesar de lo anterior, organismos de control como la Procuraduría General de la Nación han adoptado una especie de posición en la que consideran que el uso de estas figuras ha causado los problemas de trabajo digno en el sector Salud, a pesar de que, como se ha indicado, no es de por sí el uso de la figura, sino su indebida utilización, lo que acarrea este tipo de problemas.

55 C. C. Córdoba Currea, *El trabajo decente como instrumento conceptual*.

Frente al uso indebido, se indicó por este organismo que se está convirtiendo en una práctica cada vez más frecuente en el sector Salud, y un claro ejemplo de ello es la tendencia en varias entidades a tener un mayor número de trabajadores vinculados a través de figuras que implican tercerización de procesos, número que es superior al de aquellos empleados considerados de planta⁵⁶.

Respecto a la tendencia de utilizar figuras de tercerización en el trabajo, la Corte Constitucional se ha pronunciado en sentencias como la C-614 de 2009 y C-171 de 2012. La primera sentencia analizó la constitucionalidad de un aparte del artículo 1 del Decreto Ley 3074 de 1968, en el cual se establecía una prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones de carácter permanente. Por su parte, la segunda sentencia analizó la constitucionalidad del artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, el cual permite a las ESE contratar a través de terceros la ejecución de sus funciones.

En estas sentencias, la Corte hace un recuento de la jurisprudencia de otras corporaciones, donde se establece que, en el sector público, por regla general no se puede contratar a través de contrato de prestación de servicios a personal que desarrolle de manera habitual y permanente funciones propias de la entidad. Esta tesis fue replicada en las providencias citadas, donde además se establece la necesidad de proteger las relaciones laborales, instando a los órganos de control a ejercer una vigilancia estricta en favor de la sociedad para así poder garantizar la protección de los derechos. No obstante, la Corte es clara al manifestar que no existe prohibición total de desarrollar estas actividades y que:

La potestad de contratación otorgada a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando se requieran conocimientos especializados⁵⁷.

El Gobierno nacional debe realizar un seguimiento más cuidadoso al cumplimiento de los supuestos en los que es procedente la flexibilización laboral, para así evitar que figuras como la tercerización sigan siendo utilizadas para desmejorar las condiciones laborales de los empleados del sector de la salud, y por el contrario, se defiendan

56 S. R. Chaparro Hernández y C. Bernal Uribe, *Trabajo digno y decente en Colombia*.

57 Corte Constitucional, Sentencia C-171 de 2012.

y protejan sus derechos, cumpliendo así con los compromisos internacionales adquiridos y lo establecido desde la Constitución de 1991.

AUTOEVALUACIÓN

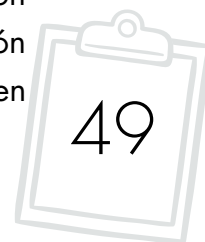
- ¿La tercerización laboral atenta contra los derechos de los trabajadores del sector Salud?
- ¿El personal sanitario de una entidad pública puede ser contratado a través de contratos de prestación de servicios?
- ¿Qué circunstancias generan una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores?
- ¿Cuál es la posición de los órganos de control frente al uso de la tercerización laboral?
- ¿Qué circunstancias son indicativas del uso inadecuado de las figuras de tercerización en el sector de la salud?

CONCLUSIONES

A pesar de los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo por promover y lograr la consecución de oportunidades de trabajo decente, las cifras dadas por la propia organización demuestran que aún queda camino por recorrer para el cumplimiento del objetivo propuesto.

En Colombia, a pesar de los avances logrados con la expedición de la Constitución de 1991 y la jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional que la ha desarrollado, la situación no difiere mucho frente a las cifras que a nivel mundial proporciona la OIT en lo que al cumplimiento de los cuatro objetivos del trabajo decente se refiere. Esto sin desconocer que, en materia de seguridad social y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, la legislación nacional persigue la satisfacción de tales objetivos.

No obstante los esfuerzos señalados, en ocasiones la práctica nos demuestra que para algunos sectores de la población trabajadora no se cumplen aquellas premisas, y en ello incide de forma particular el abuso de figuras de tercerización que están previstas en el ordenamiento jurídico y que en sí mismas no suponen una afectación de los derechos de los trabajadores. El problema se presenta cuando su utilización tiene lugar por fuera de los cauces establecidos en la ley y con ella se desconocen los derechos de los trabajadores.





Referencias bibliográficas

Bermúdez Alarcón, K. *Protección del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2011.

Bermúdez Alarcón, K., D. Neita, D. Pardo, P. Sánchez y L. Varón. *Principios de norma más favorable, condición más beneficiosa e in dubio pro operario*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015.

Blasco Lahoz, J. F. y C. Salcedo Beltrán. *Introducción a la protección social*. 2ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2018.

Bonet Pérez, J. *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo como referente jurídico-político universal*. Barcelona: Atelier, 2006.

Chaparro Hernández, S. R. y C. Bernal Uribe. *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación, S. f. [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas(1).pdf) (consultado el 1 de abril de 2019).

Córdoba Currea, C. C. *El trabajo decente como instrumento conceptual, un análisis comparativo de los criterios de clasificación de la población ocupada*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística, S. f.

DANE. Boletín técnico: gran encuesta integrada de hogares (GEIH). Mayo 2018. Bogotá: DANE, 2018. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_may_18.pdf (consultado el 26 de marzo de 2019).

Hermans, M., H. Huyse y J. V. Ongevalle. *El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible*. HIVA, Research Institute for Work and Society, 2017. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_issue_paper_-_social_dialogue_development_es.pdf (consultado el 1 de abril de 2017).

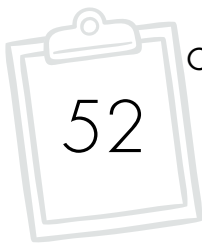
- López Fuentes, R. "Mejoras sociales y negociación colectiva". Documento de trabajo en desarrollo que entronca con la línea de investigación del EURLAB SEJ-103. S. f. <https://www.ehu.es/documents/6902252/7255475/Mejoras-sociales-y-negociacion-colectiva.pdf/d063daf2-86f8-4d8d-8d70-69b93c388b67>
- Manrique Villanueva, J. E. *Introducción al concepto de derecho del trabajo y su vínculo con las formas de trabajo independiente, parasubordinado y autogestionario*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2013.
- Mora Rojas, R. F. El reglamento interno de trabajo. En *Derecho del trabajo actual*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012.
- OIT. "Ámbitos de trabajo". S. f. <https://www.ilo.org/employment/areas/lang-es/index.htm>
- OIT. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. OIT, 1998. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>
- OIT. Estimación mundial sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Ginebra: OIT, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_596485.pdf (consultado el 26 de marzo de 2017).
- OIT. Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: resultados y tendencias 2012-2016. Ginebra: OIT, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651815.pdf
- OIT. Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. OIT, 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-exrel/documents/publication/wcms_172611.pdf
- OIT. Informe mundial sobre la protección social 2017-2019: la protección social universal para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. OIT, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf
- OIT. Infostories. La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? OIT, 2018. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>
- OIT. Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5ª ed. Ginebra: OIT, 2006.
- OIT. "Normas internacionales del trabajo". S. f. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang-es/index.htm>



- OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018. Ginebra: OIT, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_631466.pdf
- OIT. "Sin diálogo social, hay desigualdad". Oficina de la OIT para España, Prensa y Medios, 1 de mayo de 2014. https://www.ilo.org/madrid/prensa-y-medios/multimedia/WCMS_243043/lang-es/index.htm
- OIT. Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Resumen ejecutivo. Ginebra: OIT, S. f. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_674751.pdf
- Revista Dinero. "Aumentar la participación laboral de la mujer, otro reto para Colombia en 2017". Revista Dinero, marzo de 2018. <https://www.dinero.com/economia/articulo/equidad-de-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano/240583>
- Somavía, J. Memorias de la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: trabajo decente. OIT, 1999. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (consultado el 29 de marzo de 2019).

TEXTOS LEGALES

- Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 60/1 del 16 de septiembre de 2005.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución A/RES/70/1 del 25 de septiembre de 2015.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 29 de 1930. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87 de 1948. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98 de 1949. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 100 de 1951. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100



- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 103 de 1952.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111 de 1958.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 138 de 1973.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 105 de 1997.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 182 de 1999.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 183 de 2000.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Congreso de la República de Colombia. Ley 6 de 1945, "Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo". <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>
- Congreso de la República de Colombia. Ley 10 de 1990, "Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones". <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=3421>
- Congreso de la República de Colombia. Ley 50 de 1990, "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones". <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Congreso de la República de Colombia. Ley 80 de 1993, "Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública". http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html
- Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Congreso de la República de Colombia. Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones". <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>

Congreso de la República de Colombia. Ley 1429 de 2010, "Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo". http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Congreso de la República de Colombia. Ley 1438 de 2011, "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones". http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1483_2011.html

Congreso de la República de Colombia. Ley 1468 de 2011, "Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones". http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html

Congreso de la República de Colombia. Ley 1822 de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones". <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201822%20DEL%204%20DE%20ENERO%20DE%202017.pdf>

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Documento A/61/3 del 24 de agosto de 2006.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-014 de 1992, M.P.: Fabio Morón Díaz.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-457 de 1992, M.P.: Ciro Angarita Barón.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-154 de 1997, M.P.: Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-211 de 2000, M.P.: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-107 de 2002, M.P.: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-745 de 2002, M.P.: Jaime Córdoba Triviño.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-399 de 2007, M.P.: Jaime Araújo Rentería.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-614 de 2009, M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-071 de 2010, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-645 de 2011, M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-171 de 2012, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-225 de 2012, M.P.: Humberto Sierra Porto.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-049 de 2017, M.P.: María Victoria Calle Correa.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 21 de febrero de 2006, radicación 25717, M.P.: Carlos Isaac Nader.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 6 de diciembre de 2006, radicación 27513, M.P.: Gustavo José Gnecco Mendoza.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 15 de febrero de 2011, M.P.: Carlos Ernesto Molina Monsalve.

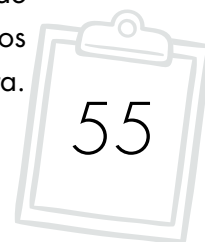
Presidencia de la República de Colombia. Decreto 2127 de 1945, "Por el cual se reglamenta la Ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general". <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=14906>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto Ley 2663 de 1950, "Código Sustantivo del Trabajo". <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 3135 de 1968, "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales". <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1567>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto Ley 3074 de 1968, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto número 2400 de 1968". <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10478>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 036 de 2006, "Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo". <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=64813>



Presidencia de la República de Colombia. Decreto 160 de 2014, "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos". <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=57218>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". <http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Presidencia de la República de Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social. Decreto 1273 de 2018, "Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo". <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201273%20DEL%2023%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Benítez Pinedo, J. M., K. Bermúdez Alarcón, C. F. García Guerrero, L. A. González Suárez, M. Rodríguez Mejía y C. E. Umaña Hernández. *Normas internacionales del trabajo: doctrina y jurisprudencia constitucional*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2009.

Benítez Pinedo, J. M. y W. Hernández Luna. *El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992-2005*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2006.

Jaramillo Jassir, I. D. *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia*. 2ª ed. Bogotá: Legis, 2010.

