

¿Es la formalización laboral la ruta hacia el trabajo decente en Colombia?

Is Labor Formalization the Route to Decent Work in Colombia?

Omar Ernesto Castro Guiza¹
Diana del Rocío Lozano Martínez²
Darío Rodríguez Perdomo³

Cómo citar: Castro, O.; Lozano, D.; Rodríguez, D. (2024). ¿Es la formalización laboral la ruta hacia el trabajo decente en Colombia?. *Nuevo Derecho*, 20(34): 1 – 19. <https://doi.org/10.25057/2500672X.1628>

Recibido: 09-02-2024 - Aceptado: 29-04-2024 - Publicado: 05-06-2024

Resumen

La presente investigación analiza exhaustivamente el concepto de trabajo informal, tomando las nociones internacionales y las colombianas con el ánimo de explicar, desde un punto de vista jurídico, las implicaciones y afectaciones a los derechos de los trabajadores(as) que realizan actividades laborales informales. Igualmente, con una metodología explicativa y propositiva, el texto expone por qué la formalización laboral parece ser la ruta más próspera hacia el trabajo decente para los trabajadores(as) informales en Colombia, y cuáles deben las estrategias a seguir para avanzar en el tema.

Palabras clave: trabajo informal, formalización del empleo, trabajo decente, informalidad por subsistencia

¹ Doctor en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Profesor investigador asociado a Minciencias, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia-Ibagué, integrante grupo de investigación Trabajo y Sociedad. Correo electrónico: omar.castro@campusucc.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3018-1135>

² Doctora en Derecho. Profesora de la facultad de Derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia-Ibagué, integrante grupo de investigación Trabajo y Sociedad. Correo electrónico: diana.lozano@ucc.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7408-1513>

³ Candidato a doctor en Derecho. Profesor investigador de la facultad de Derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia-Ibagué, integrante grupo de investigación Trabajo y Sociedad. Correo electrónico: dario.rodriguez@campusucc.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3306-388X>



Abstract

The present investigation makes an exhaustive analysis of the concept of informal work, taking both international and Colombian notions, with the aim of explaining, from a socio-legal point of view, the implications and effects on the rights of workers. Who perform informal work activities? Likewise, with an explanatory and proactive methodology, the text exposes why labor formalization seems to be the most prosperous route towards decent work for informal workers in Colombia, and what strategies should be followed to advance in the topic.

Keywords: Informal Work, Employment Formalization, Decent Work, Informality for Subsistence.

1. Introducción

En Colombia el fenómeno de la informalidad en el empleo ha suscitado situaciones sociales críticas en la población. Esto sucede para las personas que ejercen sus actividades laborales en esa modalidad, para los empresarios que cumplen con sus obligaciones legales y para el Estado. Este último pierde recursos por evasión a las obligaciones laborales y de seguridad social, pero también es observador de cómo se incumplen las normas laborales y se vulneran los derechos del trabajo en, al menos, la mitad de la población trabajadora del país. Desde esta óptica, la investigación pretende analizar la situación actual y las implicaciones del trabajo informal en Colombia desde un enfoque jurídico, dando claridad al sentido y alcance del concepto legal de empleo informal y la ruta de formalización laboral como vía hacia el trabajo decente. Entonces la pregunta de esta investigación se plantea así: ¿Cuál es la dimensión jurídica de la formalización del empleo como estrategia principal en la ruta hacia el trabajo decente en Colombia?

Esta investigación jurídica utiliza un método descriptivo, explicativo y propositivo. Por ello se tiene en cuenta que las investigaciones deben ir más allá de la simple descripción de fenómenos o situaciones y deben relacionar sus causas para responder adecuadamente a los escenarios que surgen desde ellas (Hernández et al., 2003). Al respecto, la investigación analiza fuentes primarias y secundarias, lo que implica la revisión de documentos del orden internacional (OIT, CEPAL, WIEGO, OCDE, entre otros), así como del orden nacional (Ministerio del Trabajo, Fedesarrollo, Corte Constitucional, ORMET, entre otros) que permiten explicar el trabajo informal y sus consecuencias en materia de derechos de los trabajadores(as), para terminar en una propuesta jurídica de formalización del empleo, como ruta hacia el trabajo decente en Colombia.

2. El programa de trabajo decente en Colombia

En primera medida, antes de reflexionar sobre el trabajo decente en Colombia, es necesario mencionar que el país es Estado fundador y actualmente miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por ello, el Estado colombiano está obligado a prestar atención a los requerimientos impuestos por el organismo, con la intención de avanzar hacia las metas trazadas desde sus inicios por la propia OIT. Estas

se enfocan especialmente en la búsqueda de la justicia social y la paz universal, a través del fomento de los derechos en el trabajo, la promoción del trabajo decente, el progreso de las condiciones de seguridad social de los ciudadanos y el diálogo continuo en los escenarios del trabajo en cada país (OIT, 2018).

Lo anterior implica que Colombia está obligado al cumplimiento de los lineamientos de la OIT. Llegado este punto, es necesario mencionar que el programa de trabajo decente (PTD) se ha ido introduciendo desde su creación a través de los diferentes convenios y programas de la OIT. Al respecto, Colombia cuenta con sesenta y un (61) convenios de ciento ochenta y nueve (189) de la OIT (cincuenta y cuatro en vigor) ratificados todos por vía de ley (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

A pesar de todos los esfuerzos y de las buenas intenciones normativas de Colombia referentes a obligaciones jurídicas en los temas laborales, a la fecha no se cuenta con un PTD nacional.

Ahora bien, hay que manifestar que el Estado colombiano acepta y promueve el PTD. De hecho, en el propio *Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018* (Congreso de la República de Colombia, Ley 1753, 2015) el artículo 74 describe los lineamientos del PNTD, cuyos objetivos se centran en la protección de los trabajadores/as, la promoción, generación y formalización del empleo. Igualmente, el tenor literal de la norma manifiesta que las entidades territoriales estructurarán sus planes locales de trabajo decente conforme a los lineamientos nacionales (Congreso de la República de Colombia, 2015).

En el mismo sentido, mediante el Decreto 2362 (Presidencia de la República de Colombia, 2015) se fija la celebración del *Día del trabajo decente* en Colombia, cuyo propósito consiste en fomentar, promover y divulgar el trabajo decente como el camino de las políticas públicas en materia de empleo. Para esto se congrega a todos los actores del mundo del trabajo alrededor del PTD con el objetivo de implementar sus ideales en el país.

Siguiendo con el tema, el gobierno nacional expresa que la inclusión productiva en el país se hará conforme al PTD, lo cual implica la ampliación de la cobertura de las relaciones laborales a cualquier forma de vinculación. Además, se fortalecerá la inspección y el seguimiento al mercado laboral, con el ánimo de promover la formalidad laboral como vía hacia el trabajo decente. El respeto al derecho de asociación será otro pilar importante en la política pública referenciada, así como la ampliación de la cobertura del sistema de seguridad social y la fijación de estrategias especiales para el trato en materia de empleo para comunidades como el grupo LGTBI, los jóvenes, los desplazados por la violencia, entre otros (Departamento Nacional de Planeación, 2014).

En el anterior Plan Nacional de Desarrollo (Congreso de la República de Colombia, Ley 1955, 2019) liderado por el hoy expresidente Duque y denominado *Pacto por Colombia, pacto por la equidad* se buscó como objetivo central la igualdad de oportunidades para las personas. Se basó en tres elementos estructurales: la legalidad, el emprendimiento y la equidad. De la misma forma, se orientó hacia los ods de la agenda 2030, lo que

implicó la inclusión tácita del crecimiento económico y el trabajo decente (Congreso de la República de Colombia, 2019).

Por su parte, el actual plan nacional de desarrollo (Congreso de la República de Colombia, Ley 2294, 2023), en cabeza del presidente Gustavo Petro, exige desde el artículo 74 la generación de una política pública nacional de trabajo digno y decente, orientada a la promoción del empleo y la generación de ingresos dignos (Congreso de la República de Colombia, 2023).

El plan vigente, que tiene como eje principal la formalización laboral para los trabajadores de escasos recursos está compuesto por tres programas. El primero es el cubrimiento desde el régimen subsidiado de salud; el segundo se esboza a partir de la protección a la vejez desde el ahorro a los beneficios económicos periódicos (BEPS), y el tercero está referido como un seguro inclusivo al cubrimiento de contingencias derivadas del trabajo y tiene origen común según la protección a los BEPS.

Ahora bien, el gobierno nacional ha promocionado el plan de desarrollo en virtud de la consecución de veinte metas principales. Atendiendo a los temas de esta investigación, se destacan las de generar 1,6 millones de empleos y disminuir el índice de desempleo nacional del 9,4 % a por lo menos el 7,9 %; brindar apoyo a 550 mil productores con asistencia técnica en el sector del agro y 300 mil con agricultura por contrato; ofrecer ayuda a 4000 empresas con fábricas de productividad, un número mucho mayor que el vigente para 2019; mayor actividad orientada a la economía naranja; lograr que 1,5 millones de colombianos superen la pobreza extrema monetaria y 2,9 millones la pobreza monetaria (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019).

Para el caso específico del trabajo decente, el informe precitado del Ministerio advierte que el “trabajo decente [y el] acceso a mercados e ingresos dignos” se relaciona con cifras alarmantes en el tema del empleo. De hecho, afirma que al menos 14 millones de trabajadores/as colombianos están sin cotización al sistema de pensiones, ubicándolos en el 63 % de la informalidad laboral en el país conforme a ese índice. Además, asegura que 2,3 millones de personas en Colombia están desempleadas, de una tasa nacional del 9,5 %, advirtiendo que en las mujeres la cifra asciende al 12,3 % y en los jóvenes al 16,5 % (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019).

De acuerdo con lo mencionado y reiterando que Colombia aún no cuenta con un PTD, se han realizado esfuerzos importantes en la normatividad laboral de la última década orientados a mejorar la situación de los trabajadores/as, especialmente los vinculados por una relación laboral.

En cuanto a la regulación laboral, en los últimos años son varias las normas que se han expedido en Colombia. Entre las más destacadas se encuentran la Ley 1822 (Congreso de la República de Colombia, 2017), por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad de catorce (14) a dieciocho (18) semanas para las mujeres que den a luz.

En temas de empleo juvenil, en el 2016 se expidió la Ley 1780 cuyo propósito se centró en estimular la contratación laboral de personas jóvenes por parte de las empresas a cambio de beneficios tributarios (Congreso de la República de Colombia, 2016).

Sin cambiar mucho la estrategia de reducción de gravámenes para fomentar la generación y formalización del empleo, a pesar de no tener efectos muy significativos se puso en vigencia la Ley 2040 (Congreso de la República de Colombia, 2020). Esta promueve la contratación laboral de personas adultas mayores que han alcanzado la edad pensional (57 años para las mujeres y 62 años para los hombres), pero que no han podido acceder a la prestación económica por vejez, sobrevivencia o familiar (Congreso de la República de Colombia, 2020).

Refiriéndose a la afiliación al sistema de seguridad social, el Decreto 2616 de 2013 se expidió con el fin de formalizar a los trabajadores/as domésticos colombianos (Presidencia de la República de Colombia, 2013).

En materia de la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se puso en vigencia la Ley 1221 de 2008 (teletrabajo), con la cual se ha pretendido la generación de empleo y autoempleo en el país, especialmente para personas de sectores vulnerables como las madres cabezas de familia y los discapacitados (Congreso de la República de Colombia, 2008).

En el país también se han implementado mecanismos jurídicos específicos para la formalización del empleo. A este respecto, la norma más importante es la Ley 1429 (Congreso de la República de Colombia, 2010), la cual se constituye como estrategia de aplicación del programa de fomento para la formalización del empleo en América Latina (FORLAC).

Ahora bien, el 9 de octubre de 2018 el gobierno colombiano, junto con los principales representantes empresariales del país, firmó el *Pacto por el trabajo decente*, con el firme propósito de generar mecanismos de acceso al trabajo decente para los colombianos. En el mencionado documento se expuso el concepto de trabajo decente y se fijaron los compromisos de las partes (gobierno, trabajadores/as y empleadores) para lograr el objetivo propuesto. Esto se hizo a través del establecimiento y respeto de los lineamientos de los convenios de la OIT y los ODS para 2030, en especial el objetivo número 8 sobre crecimiento económico y trabajo decente. A través del diálogo social las partes se comprometieron a respetar las normas laborales, generar mecanismos de empleos con calidad, incentivar la no discriminación laboral, evitar el acoso laboral, erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, respetar la negociación colectiva, entre otros propósitos, pero siempre sobre la base de una política pública de trabajo decente que deberá elaborar el gobierno colombiano vigente (Presidencia de la República de Colombia et al., 2018).

Sobre el trabajo decente en Colombia, el informe ministerial de julio de 2018 a julio de 2019 enviado al Congreso de la República de Colombia expresa los datos del mundo del trabajo en Colombia y la gestión de las instituciones gubernamentales encaminada hacia el trabajo decente. De hecho, dicho reporte se estructura desde cada uno de

los cuatro objetivos del PTD, pese a que el país aún no tiene un PTDP que oriente los procesos políticos y jurídicos sobre el tema. Sobre el primer objetivo del PTD, los derechos fundamentales de los trabajadores/as, se asegura que el aumento salarial para el sector público alcanzó el 4,5 % para el año 2019 y también se incrementó en 1,32 % sobre el índice de precios al consumidor (IPC) para el año 2020. Además, se afirma que en el sector público se han alcanzado acuerdos de formalización laboral, mejoras en la capacitación y en el adiestramiento para los trabajadores/as, garantías sindicales y, en general, mecanismos orientados al bienestar laboral (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019).

Aunado a lo anterior, el informe se refiere al primer objetivo del PTD, destacando las acciones del gobierno nacional para la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil; asimismo, se fomenta la inclusión de adolescentes entre los 15 y los 27 años en el mercado del trabajo; igualmente, se afirma que hubo mecanismos de negociación colectiva a través de acuerdos con sindicatos en el sector público, en los cuales se incluye la capacitación a líderes sindicales y convenios de asociación para alcanzar objetivos comunes en el contexto laboral. Además, se menciona la próxima creación de mecanismos eficientes de promoción, prevención, inspección y control del trabajo (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019, pp. 8-22).

En relación con el segundo objetivo del PTD referido al empleo, el informe menciona que la informalidad laboral en el país se ubica en el 60 % y al menos el 40 % de la fuerza laboral devenga un salario inferior al mínimo. No obstante, el Ministerio del Trabajo de Colombia afirma que las cifras de desempleo en los últimos años en Colombia han registrado índices históricamente bajos, presuntamente como resultado de estrategias jurídicas como la Ley 1429 (Congreso de la República de Colombia, 2010), así como la reforma tributaria de 2014 y el fortalecimiento del servicio público de empleo.

En cuanto a la formalización laboral —temática principal de esta investigación—, el Ministerio del Trabajo de Colombia asegura que la política nacional en este aspecto tiene como objetivo las condiciones dignas en el empleo, tanto desde las garantías laborales como desde las garantías en seguridad social. (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019, p.33).

Igualmente, sobre el tema del empleo el Ministerio del Trabajo de Colombia fomenta el emprendimiento como principal mecanismo de generación de empleo e inclusión laboral. Esto se hace a través del fortalecimiento empresarial y la formación en competencias necesarias en los empleos de hoy para distintos focos de población, especialmente jóvenes y mujeres. Asimismo, se ha fortalecido la red de los observatorios regionales del mercado del trabajo con el ánimo de analizar y hacer seguimiento a los datos del empleo en cada región del país (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019, pp. 39-41).

Por otro lado, según el Ministerio del Trabajo de Colombia (2019), el tercer objetivo del PTD referido a la protección social se centra de nuevo en la formalización del empleo, pues solo el 40 % de los trabajadores/as en el país cotiza efectivamente en el sistema de pensiones. Mucho de esto tiene que ver con el alto número de trabajadores/as independientes y cuentapropistas que no cotizan al sistema porque generalmente

caen en la informalidad laboral. Desde allí se erige el mecanismo de los acuerdos de formalización como una solución que no ha obtenido resultados hasta el momento, según los altos niveles de informalidad laboral registrados.

Lo mismo sucede con aquellas personas sin garantías laborales formales que se benefician de subsidios estatales para cubrir necesidades básicas: subsidio al desempleo, capacitación y formación para el trabajo, servicio público de empleo, recreación, entre otras. También se aseguran avances importantes en la protección a la vejez a través de subsidios a la cotización de pensiones desde el fondo de solidaridad pensional. Lo mismo acontece con el cuestionado mecanismo de los BEPS que se muestra en el sistema de pensiones, un servicio social complementario que no cumple con los lineamientos constitucionales y legales como mecanismo pensional. Por último, se plantea el avance de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo, así como la inclusión en el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo actual del llamado piso de protección social para aquellos trabajadores/as con salarios inferiores al mínimo (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2019).

Con relación al cuarto objetivo, el informe del Ministerio del Trabajo de Colombia recuerda que, desde el diálogo social, viene liderando a través de sus oficinas territoriales la *Comisión de concertación de políticas salariales y laborales*. Esta articula los temas de formalización laboral, atomización sindical, articulación con el nivel nacional y el tema de pensiones. Adicionalmente, el informe presenta los avances logrados en materia laboral referidos a la implementación del acuerdo de paz, conforme a los lineamientos generales del PTD.

Por su parte, la Escuela Nacional Sindical (ENS) se ha tomado la tarea permanente de construir informes nacionales anuales sobre trabajo decente. Para el año 2019 el informe insiste en el análisis del principal problema del empleo en Colombia, la informalidad laboral. Este es analizado desde el primer objetivo del PTD y muestra que para 2018 al menos 14 millones (el 65 %) de personas ocupadas no cuentan con servicios del sistema de seguridad social completos (salud, pensiones y riesgos laborales), mientras que el 47 % de los trabajadores/as no cuentan con un contrato de trabajo. Además, como ya se afirmó, ni la Ley 1429 de 2010 (Congreso de la República de Colombia, 2010) ha fomentado la generación de empleo, ni la reforma tributaria de 2018 ha logrado incrementar significativamente el número de empleos formales en el país. Se menciona que los pocos nuevos empleos se ubican en micro y pequeñas empresas formalizadas (Escuela Nacional Sindical, 2019, pp. 16-17).

Alusión especial al cuentapropismo realiza la ENS en su informe de 2019. Casi 10 millones de personas realizan tareas de este tipo en el país para el año 2018 y gran parte de ellas no goza de derechos laborales ni de garantías en su trabajo, permaneciendo en la precariedad laboral. A dicha situación se suma la contratación indebida por terceros, bien sea a través de figuras como cooperativas de trabajo asociado, órdenes de prestación de servicios, sociedades por acciones simplificadas, empresas de servicios temporales o contratos sindicales, circunstancia que no ha permitido que en el tema del empleo se evidencien logros importantes en los últimos años (Escuela Nacional Sindical, 2019).

En relación con la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo, la Escuela Nacional Sindical (2019) alerta sobre la inexistencia de políticas públicas nacionales orientadas a la inspección, al control y a la vigilancia que permitan elevar los estándares de cumplimiento de derechos. Al fin de cuentas, se observan normas jurídicas aisladas sobre el asunto que reflejan poca efectividad, ora por falta de capital humano (pocos inspectores del trabajo en relación con el número de trabajadores/as), ora por poca articulación entre las instituciones administrativas y judiciales obligadas a ello.

Al respecto, la Resolución 345, que adopta la *política pública de inspección, vigilancia y control del trabajo comprometidos con el trabajo decente (2019-2030)* (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2020), plantea el lineamiento a seguir hasta el año 2030 para lograr, desde la inspección del trabajo, la paz laboral duradera y la justicia social en Colombia. Para ello se tienen en cuenta tres elementos: examinar la realidad económica que genera nuevos escenarios en el mundo del trabajo; describir las nuevas modalidades y tendencias del trabajo, y, desde el análisis de los antecedentes de la inspección del trabajo colombiano, identificar los retos actuales. Es importante mencionar que el documento reafirma que el empleo vulnerable tiene como centro principal las ocupaciones informales (Ministerio del Trabajo de Colombia, Resolución 345, 2020).

Retomando el informe de la Escuela Nacional Sindical (2019) en cuanto al tercer objetivo, la protección social, este es analizado desde la afiliación y cotización a los sistemas que integran la seguridad social en Colombia (pensiones, salud, riesgos laborales y servicios sociales complementarios). A propósito del sistema de pensiones, la ENS, afirma que solo el 27 % de las personas que cumplen sesenta (60) años o más logran pensionarse, lo cual a su vez representa una debilidad latente en el sistema de protección a la vejez en el país.

Estos factores representan condiciones indignas y pobreza para las personas de la tercera edad en Colombia. Además, es aciago que quienes actualmente cotizan no logren en su gran mayoría pensionarse, pues las formas de vinculación al mercado del trabajo son inestables y precarias.

En relación con el tema de riesgos laborales, la Escuela Nacional Sindical (2019) asegura que existe una afiliación al sistema de menos de la mitad de los trabajadores/as colombianos, dando especial atención a los trabajadores/as por cuenta propia. En su mayoría, estos están ubicados en la modalidad del trabajo informal.

Sumado a todo lo anterior, en el informe mencionado, la Escuela Nacional Sindical (2019) afirma que el diálogo social es imprescindible para enrutarse hacia el trabajo decente. Lo anterior se sustenta en que es una exigencia reiterada de la OIT, la cual entre otras cosas requiere permanentemente al Estado colombiano para que garantice la libertad de asociación, el derecho a la huelga y la negociación colectiva.

En esta línea de sentido, el diálogo social se convierte en una fuente obligada del discurso orientado a la formalización laboral. Para ello debe admitirse que la organización de trabajadores/as con empleos informales en asociaciones que los representen haría

posible la negociación y el alcance de acuerdos con los empresarios. Estos adquieren los productos o prestan servicios, más aún cuando la participación del Estado esté presente y confluya a través de la regulación jurídica en el ajuste a esos convenios (Fudge, 2020).

A pesar de la masificación de mecanismos políticos y jurídicos para mejorar el contexto laboral colombiano, como se advierte, las cifras de desempleo e informalidad laboral en el país son alarmantes. Entre las razones que se encuentran para que esto acontezca se resalta la falta de una adecuada inspección y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo de Colombia, además de los altos costos que exige ser empresario formal en Colombia y garantizar las acreencias de los trabajadores/as.

De manera general, la doctrina colombiana admite que el contexto laboral vigente no responde a los parámetros determinados para el trabajo decente por la OIT. Algunos de estos son la afiliación y cotización al sistema de seguridad social, la remuneración vital mínima y el ejercicio del derecho de asociación sindical, entre otros (Ostau et al., 2018).

No obstante, algunos gobiernos locales se han preocupado por los asuntos del trabajo decente en el país. El ejemplo más significativo de lo mencionado es el caso de la política pública de trabajo decente de la ciudad de Bogotá, capital del país. Al respecto, en el marco del gobierno distrital del alcalde Gustavo Petro y su programa *Bogotá Humana* se expidió el Decreto 380 (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015), con el cual se adoptó la política pública de trabajo decente y digno para la ciudad, basándose en el PTD propuesto por la OIT. Este se cimentó sobre los principios de transparencia del uso de los recursos públicos, diálogo social, cumplimiento de la ley, respeto del ser humano como prioridad y aceptación de la diferencia.

Las estrategias propuestas en el PTD bogotano se plantearon pensando en:

1. Ejecutar tareas de fomento y sensibilización para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las disposiciones jurídicas internacionales y de derechos humanos en cuanto a las garantías de asociación, negociación colectiva, huelga, representación de los trabajadores/as, respeto de fueros e igualdad de género.
2. Evitar el trabajo en menores de edad y el trabajo forzoso.
3. Actuar a través de mecanismos de promoción y fomento para el trabajo decente y los convenios y disposiciones laborales que lo soportan y lo hacen exigible.
4. Dar reconocimiento a los postulados del trabajo decente y digno como acción prioritaria dentro de la política de desarrollo económico, en especial por su incidencia sobre la calidad de vida de las personas y su interrelación con el cumplimiento de otros derechos. En la misma norma se fijan como objetivos principales los de generar y fomentar el empleo, el acceso a la seguridad social y el diálogo social (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015).

Parafraseando al profesor Pineda Duque (2013) a propósito de los postulados del PTD bogotano, la formalización del empleo ha representado en el país el esfuerzo para el acatamiento de la legislación laboral individual y la protección a través del sistema de seguridad social. Esto acontece especialmente desde la extensión de sus subsistemas que no llegan a registros significativos, pues al menos la mitad de los trabajadores/as siguen en la misma situación. Sin embargo, la informalidad en el trabajo se acentúa en el campo de las relaciones de trabajo colectivas, en las que hay ausencia estatal para formalizar y se genera un exagerado déficit de trabajo decente (Pineda Duque, 2013).

Con respecto a la evaluación de la implementación de los ODS en Bogotá, específicamente al objetivo de la política de trabajo decente, se advierte que para el 2019 los avances no han sido muy significativos. Nótese este hecho en materia de generación de empleo formal y en lo referido a empresas sostenibles en el turismo, ejes principales de PTD capitalino. Al respecto, la tasa de ocupación registrada para el año 2019 ha disminuido en 5 % respecto a la del año 2016, advirtiendo que los sectores de servicios públicos domiciliarios, actividades inmobiliarias, restaurantes y hoteles fueron los que más se afectaron en la dinámica del empleo; sin embargo, el índice de trabajo infantil sí disminuyó, y el sector turismo hizo crecer la economía en Bogotá, a pesar de no generar un número significativo de empleos (Reina, 2019).

3. El programa FORLAC: fomento a la formalización del empleo en América Latina y el Caribe

En la región de América Latina y el Caribe existen por los menos 130 millones de trabajadores/as desarrollando actividades en la informalidad laboral. Acentuando lo dicho en el capítulo anterior, cerca del 50 % de la población trabajadora en la región se encuentra en déficit de trabajo decente y sus condiciones en trabajos informales son precarias e insuficientes para la satisfacción de sus necesidades. Como respuesta a la situación antedicha, en el año 2013 la OIT creó el programa *Promoción de la formalización en América Latina y el Caribe* (FORLAC). Su principal objetivo consistió en asesorar a los gobiernos y actores sociales para la generación e implementación de políticas públicas orientadas a la transición de la economía informal a la formal. Bajo esa proyección se fijaron cuatro (4) áreas prioritarias de estudio que a continuación se mencionan.

1. Teorización y capacitación sobre mecanismos de evolución de la economía informal a la formal, mediante experiencias exitosas de otros países.
2. Apoyo técnico y mediaciones aplicadas en países específicos.
3. Impulso y avances en las capacidades de organizaciones de trabajadores/as y empleadores, con la intención de robustecer las competencias orientadas en la transición hacia la formalización empresarial y del empleo.
4. Propagación y divulgación del programa de fomento a la formalización del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Con estas cuatro (4) áreas de trabajo, en la 18ª *reunión general americana* de octubre de 2014 (*Declaración de Lima*) la OIT propuso a los gobiernos de la región el apoyo al FORLAC como programa bandera para la formalización del empleo y la ruta hacia el trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Para apoyar la comprensión y orientación del FORLAC, se expidió la Recomendación 204 (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Mediante ella se reitera la necesidad de promover y facilitar el tránsito del trabajo informal al formal, promover la generación y sostenibilidad de las empresas para la creación y el sostenimiento de empleos formales y decentes, así como evitar la caída de los empleos formales en la informalización laboral.

Ahora bien, la Recomendación 204 de la OIT se constituye en la principal herramienta de orientación desde la propuesta del FORLAC. En ella se asumen como principios rectores la observancia de las necesidades y características distintas de los trabajadores/as informales en cada sector de la economía informal; la aplicación de normas y políticas en cada país, conforme a sus necesidades propias en materia de formalización laboral; el fomento al respeto de los derechos humanos de los trabajadores/as informales; el trabajo decente para todos los informales como logro posible de alcanzar; la igualdad de género y la no discriminación laboral; la necesidad de generar trato especial a los sectores de población más vulnerables (migrantes, discapacitados, jóvenes, entre otros); la imperatividad del cumplimiento de las normas, mediante incentivos a las unidades económicas informales, y, por último, la prioridad de prevenir la fuga de empresas formales a la informalidad (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Anudando a lo anterior, y en materia de seguridad social, los Estados deben preocuparse por disponer de un piso mínimo de seguridad social, que sea extensivo a los trabajadores/as informales y sus familias. Además, se pretende que les ofrezca protección y seguridad en el trabajo, cubrimiento a la maternidad y, en general, condiciones laborales de trabajo decente.

En la misma línea, la norma referenciada invita a cada país para que genere incentivos empresariales que lo motive a dar el paso a la formalización, sin olvidar el cumplimiento normativo de sanciones. Esto implica:

- Disminuir costos para la creación de empresas.
- Disminuir costos de formalización empresarial.
- Disminuir tributos y obligaciones financieras para las empresas.
- Hacer una lucha efectiva contra la corrupción.
- Fomentar la capacitación y formación de los informales para aumentar sus competencias laborales.
- Incentivar el uso de créditos financieros ajustados a cada unidad empresarial informal.

- Sancionar efectivamente a quienes burlen las normas de cumplimiento de obligaciones empresariales con el Estado, pero sobre todo con sus trabajadores/as.
- Generar un contexto que le permita a los trabajadores/as informales disfrutar del derecho de asociación y libertad sindical (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Con todo esto, los objetivos propuestos por la OIT desde el FORLAC se encaminaron a asesorar a los países en los distintos índices medibles en la informalidad laboral e identificar los mecanismos más exitosos aplicados por los Estados de la región para el diseño de políticas públicas que generen la formalización del empleo.

Adicionalmente, la OIT ha revisado las mejores experiencias aplicadas en países de América Latina y el Caribe para la formalización del empleo y las ha condensado en una política global con un enfoque integral desde las siguientes siete estrategias:

1. Generación de empleo de calidad y estrategias de crecimiento.
2. Entorno normativo, incluida la observancia de las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales.
3. Organización, representación y diálogo social.
4. Fomento de la igualdad y lucha contra la discriminación.
5. Medidas de apoyo a la iniciativa empresarial, competencias profesionales y financiación.
6. Ampliación de la protección social, establecimiento de pisos de protección social y sistemas de seguridad social.
7. Estrategias de desarrollo local (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 65).

Además, para la OIT la aplicación de estas estrategias en América Latina ha permitido que se reduzca la informalidad laboral en la región. Ejemplo de ello es que en 2009 existía un índice del 50 % que pasó a un 47,7 % en 2012. Lo anterior ratifica que los países no deben aplicar medidas separadas de formalización, sino que deben articular las realidades económicas a las políticas públicas sobre el tema. Para el programa FORLAC, además de articularse desde un enfoque integral, las estrategias de formalización deben desarrollarse desde cuatro (4) temas principales, a saber: la productividad, las normas, los incentivos y la fiscalización (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

No obstante, los datos anteriores, la Organización Internacional del Trabajo (2013) insiste en la necesidad de medidas más agresivas para avanzar en la formalización del empleo. En esta perspectiva reitera que la informalidad en el empleo es igual a pobreza e igual a desigualdad, con alta informalidad, baja productividad y bajo crecimiento económico en un país.

INFORMALIDAD=POBREZA=DESIGUALDAD

Además, hay mayor tendencia a desarrollar trabajos informales por parte de los jóvenes y las mujeres, lo cual genera aún mayor preocupación para los gobiernos (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

4. El programa FORLAC en Colombia

En el país la formalización del empleo se convirtió en el mayor reto para el gobierno de Juan Manuel Santos en la agenda del Ministerio del Trabajo de Colombia. Como se anotó anteriormente, la problemática en Colombia es de gran dimensión y los índices de informalidad laboral son alarmantes, a pesar de que se han generado algunos mecanismos de formalización laboral en los últimos años sin obedecer a una política integral ni muchos menos a un PNTD en el país. Al respecto, se han expedido algunas normas laborales y empresariales en la última década que acogen los lineamientos del FORLAC, siendo la más relevante la Ley 1429 (Congreso de la República de Colombia, 2010). Esta tiene como propuesta básica la de consolidar los cinco (5) sectores locomotores de la economía nacional (infraestructura, agro, vivienda, minería e innovación) para que estimulen a los sectores con mayor incidencia en la generación de empleo (los servicios y el comercio). Con todo, el proyecto de ley concibió los mecanismos que fomentarían el primer empleo y generarían un mayor nivel de formalización en el país. Esto se hizo por medio de alicientes económicos para las micro y pequeñas empresas mediante la exoneración o disminución en el pago de gravámenes a la renta, registros mercantiles, disminución en las cotizaciones al sistema de seguridad social, deducción en los costos de formalización, entre otros beneficios. La intención fue producir motivación a las empresas para hacer el traslado desde el sector informal hacia el formal, reconociendo las acreencias laborales de sus trabajadores/as y, como complemento, creando nuevos empleos formales (Congreso de la República de Colombia, Proyecto de Ley 057, 2010).

A pesar de lo anterior, a criterio de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) (2012) del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el impacto de los mecanismos impuestos por la Ley 1429 de 2010 no ha sido positivo. Lo anterior obedece a que los beneficios normativos aplicados en por lo menos 239 400 empresas en el primer año de vigencia de la disposición se han minimizado al uso de los descuentos tributarios por parte de los empresarios. No obstante, no han generado el esperado tránsito masivo hacia la formalización laboral, lo cual se refleja en que de cada cien (100) empresas beneficiadas con los privilegios legales solo tres (3) de ellas realizan efectivamente las contribuciones al sistema de seguridad social integral y el 97,54 % de las mismas tienen cinco (5) trabajadores/as o menos. Dicho de otro modo, no se evidencia una creación significativa en nuevos puestos de trabajo formales (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales & Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, 2012).

Confirmando los datos, el Observatorio del mercado del trabajo y la seguridad social de la Universidad Externado de Colombia (2011) advierte que es muy complejo

evaluar el verdadero impacto de la Ley 1429, porque ni la propia norma ha anunciado los mecanismos de monitoreo y constatación de los efectos reales.

Contradiendo lo anterior, la OIT afirma que Colombia redujo la tasa de informalidad laboral del 58 % en 2009 al 55 % en 2013. Ello se debió a mecanismos como la norma mencionada, y a otros como el programa *Colombia se formaliza*, el sistema nacional de micro, pequeñas y medianas empresas, los acuerdos de formalización laboral y el plan de acción para los derechos laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Para el año 2014 se expidió el Decreto 567, por el cual se estructuró la Red nacional de formalización laboral. Su objetivo principal fue la consolidación del trabajo decente en Colombia, según lo afirma el artículo primero de la norma. A su vez, la red es liderada por el Ministerio del Trabajo de Colombia, con participación activa de gremios sindicales, empresarios y trabajadores/as, con el ánimo fomentar la aplicación de las políticas públicas de formalización del empleo (principalmente la Ley 1429 de 2010). Estas están orientadas a la garantía del trabajo decente que tendrá una relación directa con la protección desde el sistema de protección social (Presidencia de la República de Colombia, 2014).

Sin embargo, como lo advierte la ENS en el informe sobre trabajo decente de 2019 ya explicado, la formalización laboral en el país es incipiente y los acuerdos de formalización han sido pocos en estos años. Esto imposibilita determinar asertivamente si esos acuerdos han generado formalización laboral.

En Colombia las apuestas de formalización del empleo generadas por los gobiernos nacionales en la década de 2010 a 2020 se han centrado en la expedición de estrategias por sectores de trabajadores/as que habitualmente tienen altos índices de informalidad laboral. Así, se han expedido normas jurídicas para trabajadores/as del transporte, domésticos o rurales.

Por ejemplo, y en cuanto al impacto de los acuerdos de formalización, la medida se presentó en 2012 como una nueva estrategia y salida para formalizar el empleo. Consiste en eximir las multas y suspender los procesos administrativos sancionatorios que lidera el Ministerio del Trabajo de Colombia en contra de las empresas que han practicado la tercerización ilegal de trabajadores/as. Asimismo, tiene la exigencia de contratar directamente a los trabajadores/as afectados por la tercerización. De esta forma, se ha convertido en un instrumento conciliador y propositivo en el contexto laboral colombiano, pese a que tampoco ha surtido los efectos proyectados y para el año 2015 solo 85 empresas han suscrito acuerdos de este tipo, con trabajadores/as beneficiados presuntamente en un número de 22 000 en el país (Farné, 2015, p.1).

También se debe hacer alusión a la Ley 1988 de 2019, la cual fija los lineamientos para la construcción de una política pública expresa para los vendedores informales. Esta deberá estar formulada conforme al artículo quinto de la propia norma y se debe cimentar sobre parámetros que garanticen el mínimo vital en condiciones dignas y justas para las personas que tengan la calidad de vendedores ambulantes, según la

ampliación de la conceptualización que admite el propio artículo tercero de la misma regla jurídica (Congreso de la República de Colombia, Ley 1988, 2019).

Igualmente, mediante el Decreto 1174 de 2020, y en virtud del estado de emergencia económica por cuenta de la pandemia de la covid-19, se regula *el piso mínimo de protección social* propuesto por el presidente Duque desde el Plan Nacional de Desarrollo, como ya se mencionó con anterioridad; al respecto, la norma tiene como objeto principal formalizar a trabajadores/as dependientes que laboran a tiempo parcial y que reciben ingresos inferiores a 1 salario mínimo a través de su afiliación al sistema de seguridad social así: i) afiliación al sistema de salud mediante el régimen subsidiado, ii) vinculación a los BEPS, iii) y el aseguramiento de las actividades laborales de los trabajadores/as desde un seguro inclusivo que de cubrimiento a los riesgos profesionales (Presidencia de la República de Colombia, Decreto 1174, 2020).

5. Conclusiones y propuesta

A continuación, se analizarán cuáles son las propuestas más adecuadas para la política pública de trabajo decente en el contexto de la formalización del empleo en Colombia.

En primera medida, se deduce que el PTD se constituye en un ideal para el mundo del trabajo actual, es una ruta a seguir para la mejora del contexto laboral crítico que ha provocado la globalización económica desde la década de los años 60. No obstante, buscando la flexibilización del trabajo, se ha acudido a la informalidad en el empleo erigida como su manifestación más frecuente, la que se asume con formas variadas y múltiples de contratación de mano de obra, sin el respeto por todas garantías exigidas por la regulación laboral en favor de los trabajadores/as. Dicho de otra manera, todas las nuevas formas flexibles de trabajo puestas en vigencia desde finales del siglo XX, y ahora en las dos primeras décadas del siglo XXI, precarizan de alguna manera la protección laboral a las personas. Asimismo, permiten el aumento de la desigualdad y la pobreza, principalmente en los países más débiles en términos económicos, siendo muestra de ello los países latinoamericanos y del Caribe.

Bajo esa dinámica, el trabajo decente debe ser un compromiso internacional de los gobiernos. Tomando la bandera de la OIT, es necesario atender los lineamientos del PTD para provocar reflexiones económicas en los países. La intención es que estas a su vez generen ambientes fértiles para la fijación de políticas estatales en aras de mejorar el mercado del trabajo de cada país. De esta forma, solo será posible el trabajo decente si existe un diálogo social activo entre los actores del contexto laboral y, sobre todo, si hay voluntad política por parte del Estado, además de un esfuerzo económico de los empleadores.

Analizando las causas más relevantes de la precariedad laboral en países de América Latina y en el caso concreto de Colombia, se presenta como la principal la informalidad empresarial y laboral. Esta es entendida como la incapacidad económica de los empresarios para afrontar los altos costos exigidos por el gobierno para trabajar en la formalidad. Así, gran parte de la informalidad laboral en el país está causada por la

poca oferta de trabajo formal, pues son escasas las empresas que la pueden soportar, además de la formalización empresarial y el cumplimiento con los pagos por formalizar a sus trabajadores/as. En conclusión, el tema tiene que ver principalmente con la incapacidad económica de las empresas, precisamente porque en Colombia no operan grandes empleadores que puedan soportar las cargas económicas; por el contrario, la gran mayoría de ellos son microempresarios (cuenta propia) o pequeñas empresas.

Ahora bien, es cierto que el goce de empleos decentes para los trabajadores/as informales parece un logro casi imposible de alcanzar. Por eso es que precisamente la formalización del empleo se constituye en la principal vía para disminuir las distancias entre informalidad y formalidad laboral. Para ello es necesario un PTD que en cada país busque alternativas económicas, sociales, políticas y por supuesto jurídicas. Tal como lo propone la OIT desde el programa FORLAC, la pretensión es que cada PTD permita implementar acciones específicas y reales en la práctica, acciones que motiven la formalización empresarial y por tanto la laboral.

Es precisamente desde el FORLAC que se advierten algunos de esos mecanismos exitosos aplicados en diferentes países de la región y que han permitido la disminución de la informalidad en el empleo. Lo mencionado obedece a una política y a un enfoque integral sobre el tema, pero no a acciones aisladas como al parecer ha sucedido en Colombia. En este país las estrategias de formalización no han tenido mayor repercusión y se ha continuado evidenciando uno de los más altos índices de informalidad laboral de la región.

Sobre el caso colombiano, la implementación de medidas de formalización, como la Ley 1429 (Congreso de la República de Colombia, 2010), sin la previa construcción de un PNTD llevan a que no resulten sorprendentes los bajos niveles de aplicación de la norma. De hecho, parte de la Recomendación 204 de OIT indica que uno de los parámetros necesarios para formalizar el empleo es el de respetar las normas y sancionar efectivamente su vulneración. Sin embargo, en Colombia es poca la inspección y el seguimiento que hace la institucionalidad para el cumplimiento de las normas laborales.

A pesar de los presuntos avances expuestos por el Ministerio del Trabajo de Colombia y la presentación de sus informes al Congreso de la República en virtud de cada uno de los cuatro pilares fundamentales de un plan de trabajo decente (derechos fundamentales, empleo, protección social y dialogo social), la ausencia de una política pública nacional sobre el tema que irradie los programas locales es notoria. En ese sentido, el trabajo decente cada vez está más lejano en Colombia. Al parecer, las políticas públicas colombianas en materia de empleo y protección social no obedecen a cada una de las metas e indicadores establecidos por la OIT para la medición del trabajo decente (8 ODS) como mecanismo de articulación a la política mundial de la agenda 2030.

Reafirmando lo anterior, las evaluaciones del PTD ni siquiera son posibles en todos sus aspectos, hay dificultad en la obtención de datos o ausencia de ellos en varios de los indicadores del trabajo decente. Peor aún, las pocas políticas de trabajo decente territoriales son generadas desde los intereses políticos de turno, pero no desde las

necesidades más apremiantes del momento y mucho menos obedecen a lineamientos de articulación nacional. Como se ha observado, la inexistencia del PTDN se constituye en un impedimento principal para la generación de mecanismos efectivos de formalización del empleo.

Por último, se evidencia que en Colombia el gobierno no ha asumido un PTD que ilumine el camino para la formalización del empleo. Como se consideró anteriormente, se han puesto en vigencia propuestas aisladas que no han obtenido mayores réditos en el mercado del trabajo del país. En este horizonte de sentido, resulta pertinente concluir que es imperioso un programa de país que se funde en las recomendaciones del programa FORLAC y genere los mecanismos apropiados en el contexto social colombiano. La intención es que dicho programa permita diseñar estrategias articuladas en todos los sectores de la economía, para que se unifique el propósito de la formalización del empleo y se empiece a transitar el camino del trabajo decente en beneficio de los trabajadores/as informales en Colombia.

6. Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015, 28 de septiembre). *Decreto 390 de 2015*. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=63092>
- Congreso de la República de Colombia. (2008, 16 de julio). *Ley 1221 de 2008*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Congreso de la República de Colombia. (2010, 20 de agosto). *Proyecto de Ley 057 de 2010* [Autor: Echeverry Garzón, J. C.]. <https://www.camara.gov.co/formalizacion-del-primer-empleo>
- Congreso de la República de Colombia. (2010, 29 de diciembre). *Ley 1429 de 2010*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Congreso de la República de Colombia. (2015, 9 de junio). *Ley 1753 de 2015*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html
- Congreso de la República de Colombia. (2016, 2 de mayo). *Ley 1780 de 2016*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1780_2016.html
- Congreso de la República de Colombia. (2017, 4 de enero). *Ley 1822 de 2017*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1822_2017.html
- Congreso de la República de Colombia. (2019, 25 de mayo.). *Ley 1955 de 2019*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html
- Congreso de la República de Colombia. (2019, 2 de agosto). *Ley 1988 de 2019*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1988_2019.html
- Congreso de la República de Colombia. (2020, 27 de julio). *Ley 2040 de 2020*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2040_2020.html
- Congreso de la República de Colombia. (2023, 19 de mayo). *Ley 2294 de 2023*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2294_2023.html

- Departamento Nacional de Planeación. (2014). *Bases del nuevo plan de desarrollo 2014-2018: Todos por un nuevo país*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/prensa/bases%20plan%20nacional%20de%20desarrollo%202014-2018.pdf>
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN] y Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales [UGPP]. (2012, 30 de marzo). *Comunicado de prensa*. Obtenido de <http://www.ugpp.gov.co/>: http://www.ugpp.gov.co/doc_view/429-comunicado-de-prensa-dian-ugpp
- Escuela Nacional Sindical. (2019). *XII Informe Nacional de Trabajo Decente-2019*. Ediciones ENS Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/12/INFORME-DE-TRABAJO-DECENTE-2019.pdf>
- Farné, S. (2015). *Acuerdos de formalización laboral: ¿Ruta hacia la formalización en Colombia?* Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11369.pdf>
- Fudge, J. (2020). Revising labour law for work. En M. Chen, & F. Carré (eds.), *The Informal Economy Revisited: Examining the past, envisioning the future* (p. 105-109). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429200724>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2019). *Informe de actividades Sector Trabajo. Al Congreso de la República 2018-2019*. Mintrabajo.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2020, 20 de febrero). *Resolución 345 de 2020*. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=90957>
- Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. (2011). *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social N.º 13: ¿La Ley 1429 de 2010 ha formalizado el empleo en Colombia?* Universidad Externado de Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Panorama Laboral 2013-América Latina y El Caribe. 20 años Panorama Laboral*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Notas sobre Formalización: Experiencias recientes de Formalización en América Latina y el Caribe*. FORLAC-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014, 19 de noviembre). *Declaración de Lima. 18ª Reunión Regional Americana*. <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/declaracion-de-lima>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Recomendación 204: Sobre la transición de la economía informal a la economía formal*. Conferencia Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. OIT. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf

- Ostau, F.; Niño-Chavarro, L.; Vallejo, G.; León, I.; Lizarazo-Peña, G.; Reyes-Beltrán, P. y Huffington-Rodríguez, R. (2018). *Trabajo, desarrollo y justicia social: cien años de la OIT*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Pineda Duque, J. (2013). El concepto de trabajo decente y los retos para Bogotá. En J. Pineda Duque (comp.), *El Trabajo Decente en Bogotá: Diagnóstico, Análisis y Perspectivas* (pp. 19-32). Alcaldía Mayor de Bogotá-Universidad de los Andes.
- Presidencia de la República de Colombia. (2013, 20 de noviembre). *Decreto 2616 de 2013*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326>
- Presidencia de la República de Colombia. (2014, 19 de marzo). *Decreto 567 de 2014*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66328#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,del%20Servicio%20P%C3%ABlico%20de%20Empleo>.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015, 7 de diciembre). *Decreto 2362 de 2015*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66600>
- Presidencia de la República de Colombia, Ministerio del Trabajo de Colombia, Función Pública, Andi, Asobancaria, Acopi, Sac, Fenalco, CGT, & CTC. (2018, 9 de octubre). *Pacto por el Trabajo Decente*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/PACTO+POR+EL+TRABAJO+DECENTE.pdf>
- Presidencia de la República de Colombia. (2020, 27 de agosto). *Decreto 1174 de 2020*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=140490>.
- Reina, H. (2019). *Informe de implementación de los ODS en la ciudad (vigencia 2016-2019)*. Bogotá: Veeduría ciudadana.