

Human Trafficking: A deficit of labour market

Sumario

Introducción, metodología, resultados, discusión, conclusiones.

Resumen

La búsqueda de situaciones de explotación en las resoluciones de la Dirección Territorial Santander del Ministerio de Trabajo que se aproximaran a las modalidades de trata de personas, permitió iniciar un análisis de la brecha existente entre el abordaje de la trata de personas, el mercado laboral y la protección social. Las violaciones a la legislación laboral identificadas, si bien no constituyen trata de personas, sí reflejan un déficit de trabajo decente en la estructura del mercado laboral que hace más proclives a sus habitantes a trabajar por la sobrevivencia material en condiciones que vulneran sus derechos.

Palabras claves: Trata de personas, trabajo decente, mercado laboral.

Abstract

The search for the closest situations of exploitation regarding the modalities of human trafficking inside the resolutions of the Ministry of Employment at Santander's Territorial Direction allowed the beginning of an analysis of the existing breach among the way to address human trafficking, the labor market, and the social protection. The identified violations to the labor law, although not representing directly human traffic, do reflect indeed a deficit of decent employment inside the structure of the labor market, making their inhabitants more inclined to working for their survival in conditions that violate their rights.

Key words: Human trafficking, decent work, labour market

Artículo: Recibido en octubre 6 del 2013 y aprobado octubre 15 del 2013.

Lya Fernández de Mantilla. Magister en Ciencia Política para Iberoamérica-Universidad Internacional de Andalucía; Magister en Estudios Políticos, Pontificia Universidad Javeriana- Bogotá. Directora, Instituto de Estudios Políticos Universidad Autónoma de Bucaramanga, Grupo de investigación instituciones políticas y opinión pública - línea trata de personas.

Jakeline Vargas Parra. Magister en Políticas Públicas y Gerenciamiento del desarrollo de la Universidad Nacional de San Martín – Argentina. Coordinadora del Capítulo Colombiano del ObservaLAtрата. Docente Investigadora del Instituto de Estudios Políticos – Universidad Autónoma de Bucaramanga-Colombia, Grupo de Investigación / Instituciones Políticas y Opinión Pública - Línea Trata de Personas.

Correo electrónico: tratadepersonas@unab.edu.co

Trata de Personas: un déficit de trabajo decente*

Jakeline Vargas Parra

Lya Fernández de Mantilla

Introducción

Un conflicto armado interno que ha expulsado a miles de personas dentro y fuera de su territorio, una alta desigualdad en el ingreso equivalente a 0.54 (CEPAL, 2012, p.67) y una tasa de desempleo de 9,4% (DANE, 2013, p.1), hacen de Colombia un contexto que no garantiza el goce efectivo de los derechos humanos y que por tanto hace más vulnerables a mujeres, hombres, niños, niñas y adolescentes a la trata de personas.

En el 2012, según el Ministerio del Interior, las víctimas de los casos denunciados por trata de personas provenían principalmente de los departamentos de Valle del Cauca, Antioquia, Quindío y Risaralda; cuyas capitales y áreas metropolitanas según reportes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el período Marzo-Mayo de 2013 tenían una tasa de desempleo que superaba el promedio nacional oscilando entre 12,2% y 15,7%.

Un factor en común de los relatos de las personas que de diversas formas han sido explotadas en la trata, es que fueron víctimas de este delito buscando tener una vida mejor a través de una posibilidad laboral que les permitiera entre otras muchas cosas, tener una casa propia, pagar la universidad de los hijos, ganar más dinero, contribuir en los gastos de su hogar, tener independencia, recuperar la salud de sus seres queridos, en otras palabras hacer efectivo el goce de esos derechos económicos, sociales y culturales promulgados en la Constitución Política.

De ahí que resulte fundamental que la trata de personas en el contexto actual de globalización sea analizada también como un problema del mercado laboral y que la acción gubernamental articulada horizontalmente busque enfrentar las condiciones de precariedad, explotación y desprotección que menoscaban el derecho que todos y todas tenemos a tener un trabajo decente “desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano, un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes.” (ZUBERO, 2007, p. 14).

Así, el presente estudio se propuso identificar en los actos administrativos de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, situaciones de explotación que refirieran hechos que se aproximaran a alguna de las modalidades de trata de personas. El desarrollo de la investigación permitió iniciar un análisis de la brecha existente entre el abordaje de la trata de personas, el mercado laboral y la protección social y plantear en consonancia con los postulados de la OIT, que un déficit de trabajo decente en la estructura del mercado laboral de un país hace más vulnerables a sus habitantes a trabajar por la sobrevivencia material en condiciones

*Este artículo se derivó de la investigación “Proximidad entre las modalidades de Trata de Personas en Colombia y las situaciones de explotación referidas en las sentencias y actos administrativos proferidos durante el período 2007-2011 en la sala penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y la Dirección Territorial Santander del Ministerio de Trabajo”, desarrollada en el marco de la VI convocatoria interna de proyectos de investigación UNAB 2011-2012.

que vulneran sus derechos y frente a las cuales considera que no tiene otra alternativa.

Metodología

La investigación utilizó un diseño combinado, en el que se hizo uso del análisis cuantitativo y se dio mayor privilegio al análisis hermenéutico de corte cualitativo.

El rastreo de situaciones de explotación que refirieran hechos que se aproximaran a alguna de las modalidades de trata de personas empezó por las actas de conciliación expedidas por la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo en el período 2007-2011, infiriendo que en ellas se encontraría un relato amplio y detallado de los hechos que el trabajador o trabajadora refería a la inspección de trabajo, respecto de las situaciones que estaban vulnerando sus derechos laborales. Una vez revisadas las actas de conciliación se halló que en ellas se hace una relación muy sucinta de las pretensiones, lo cual resultó insuficiente para alcanzar el objetivo planteado.

En vista de la insuficiencia de hallazgos en las actas de conciliación, el equipo de investigación solicitó a la Coordinación de Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Santander del Ministerio de Trabajo, información específica acerca de quejas por bajos salarios o no pago de los mismos, malas condiciones de trabajo, no pago de seguridad social, exceso de horas de trabajo, contratación engañosa y violencia física y otras posibles violaciones a la legislación laboral por parte de los empleadores. Dicha oficina proporcionó una base de datos de las resoluciones sancionatorias en firme contra personas naturales o jurídicas por violaciones a la legislación laboral. En dicha base solo estaban sistematizadas las resoluciones de los años 2011 y 2012, razón por la cual se dificultó el acceso a la información de los años 2007 a 2010, período que era también de interés para el equipo investigador. Dicha base de datos consta de 227 resoluciones y pese a las reiteradas solicitudes, solo nos fue proporcionada dos meses antes de finalizar la investigación, razón por la cual el equipo de investigación decidió seleccionar aleatoriamente 26 resoluciones que abarcaban las siguientes actividades económicas clasificadas por el CIU¹: 1) Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura; 2) Industrias Manufactureras; 3) Suministro de Electricidad, Gas y Agua; 4) Construcción; 5) Comercio al por menor y al por mayor, Reparación de vehículos; 6) Hoteles y restaurantes; 7) Transporte, almacenamiento y

comunicaciones; 8) Intermediación financiera; 9) Actividades Inmobiliarias; 10) Administración Pública y Seguridad Social; 11) Educación; 12) Servicios Sociales y Salud y 13) Hogares Privados con Servicio Doméstico.

Se diseñó una ficha para analizar cada una de las resoluciones, identificando en ellas el querellado, el querellante (si aplicaba), el motivo de la denuncia, información que facilita el análisis, observaciones y análisis crítico.

Resultados

En las resoluciones del Ministerio del Trabajo no se hallaron casos que se aproximaran a las modalidades de trata de personas, pero si se hallaron violaciones a la legislación laboral que dan cuenta de un déficit de trabajo decente en la estructura del mercado laboral en el AMB, lo cual constituye un factor de riesgo para la trata de personas. Los hallazgos en las resoluciones se agruparon para su análisis en cuatro categorías: 1) decisiones administrativas de vigilancia y control; 2) jornada máxima laboral; 3) protección social y estabilidad laboral.

1 Decisiones administrativas de control y vigilancia

Para entender el papel del Ministerio del Trabajo en la inspección, vigilancia y control de la legislación laboral, es preciso retomar algunos principios del instrumento jurídico que la regula. El Código Sustantivo del Trabajo reconoce en sus principios generales la asimetría de las relaciones laborales y la necesidad de equilibrarlas. El Artículo 1º declara que su finalidad está orientada a *lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores*, teniendo en cuenta la coordinación económica y el equilibrio social. Más adelante, en el artículo 9º, se estipula que el trabajo debe ser protegido por el Estado y que los funcionarios públicos están en la obligación de prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Sumado a lo anterior, el artículo 13 reconoce que las disposiciones del código contienen el *mínimo* de derechos y garantías consagradas a favor de los y las trabajadoras (Código Sustantivo del Trabajo, 1951). En consecuencia, la infracción a la legislación laboral debe ser entendida también como la vulneración a un mínimo de derechos y garantías de los trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto, como una transgresión a su dignidad.

¹ Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas.



El Ministerio del Trabajo tiene un rol determinante en la aplicación de la normativa laboral; la legislación permite a sus funcionarios realizar labores de inspección, vigilancia y control de las relaciones y derechos laborales establecidos por la ley². Está encargado de regular las relaciones asimétricas de los trabajadores y trabajadoras con los empleadores, quienes tienen el poder sobre los medios de producción. Cuando se falla en la función de regulación se transgreden los mínimos establecidos por la Ley y se crean escenarios susceptibles de explotación laboral. De ahí que los actos administrativos del Ministerio deban tener como referente principal los derechos laborales individuales, independientemente de que la Ley no faculte a sus funcionarios para declarar derechos o definir controversias.

El contenido de las resoluciones es uno de los aspectos que permiten reflexionar acerca de la función del Ministerio del Trabajo. Los resultados arrojaron que más de la mitad de las 26 resoluciones analizadas carece de información sobre el tipo de contrato del querellante, su labor y las particularidades de los hechos que soportan su denuncia. De igual manera, la mayoría de normas referenciadas se enfocan más en la competencia del Ministerio del Trabajo que en los derechos laborales individuales. Esto evidencia el poco énfasis que se da a las presuntas vulneraciones de derechos que motivan los actos administrativos y en su lugar, el excesivo enfoque en cuestiones meramente procedimentales.

En la ley 1437 de 2011³ se faculta a los funcionarios del Ministerio del Trabajo a solicitar documentos durante investigaciones administrativas y sancionar económicamente a las personas naturales o jurídicas que se nieguen a hacerlo. Cuando se impone una sanción por la *No atención a los requerimientos del Ministerio*, la persona natural o jurídica sancionada continúa con la obligación de suministrar la información y los documentos requeridos; en caso de renuencia se pueden imponer multas sucesivas.

En la investigación se encontró que el 78% de las sanciones estaban motivadas por esta

infracción. No obstante, los actos administrativos que establecen sanciones por desatender los requerimientos no permiten precisar si la negación de la información obedece a la infracción de otras normas laborales o al desconocimiento de los sancionados sobre la información o documentación requerida. Cuando las resoluciones de los actos administrativos se centran en si el querellado envía o no la documentación solicitada, su contenido se limita sólo a la infracción de un procedimiento formal y no a la prevención, vigilancia y control real de situaciones en que se vulneren los derechos laborales.

Al contrastar en las resoluciones el motivo de la queja con el motivo de sanción, se observa que el 65% de las quejas están relacionadas con violaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, mientras que la mayoría de sanciones se establecen por la desatención de los requerimientos del Ministerio. Esto indica que en las resoluciones no se precisan con exactitud las normas laborales que están presuntamente siendo infringidas y que los actos administrativos no responden efectivamente al motivo de la queja.

En estos casos es válido preguntarse entonces ¿Qué pasó con los derechos laborales aparentemente vulnerados? Las resoluciones analizadas no permiten establecer si después de la sanción los querellados cumplen con esta obligación ni cuáles son los mecanismos que utiliza el Ministerio para hacerla cumplir. En la mayoría de casos, el Ministerio no decide realmente frente a los derechos exigidos por el trabajador, sino que lo hace frente al incumplimiento de un procedimiento netamente formal.

Ahora bien, en las resoluciones que especifican un motivo de sanción diferente a la "No atención a los requerimientos del Ministerio", tampoco se observa un seguimiento a los hechos sancionados. Hay un vacío al desamparar al trabajador porque no se identifican con mayor profundidad los derechos que posiblemente están siendo vulnerados. Si bien la imposición de sanciones u otras medidas del Ministerio del Trabajo no implican la declaratoria de derechos

2 El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo les otorga a los funcionarios del Ministerio de Trabajo la competencia para solicitar información pertinente y verificar el cumplimiento de la legislación laboral. La ley 584 de 2000 en su artículo 20 también menciona las facultades que tienen los funcionarios del Ministerio para controlar y verificar, pero en este caso no se mencionan sino a los empleadores a quienes podrán exigirles las informaciones y documentos pertinentes que los funcionarios del Ministerio crean convenientes (El Congreso de Colombia, 2000, art.41).

3 El artículo 51 de la ley 1437 declara lo siguiente:

Las personas particulares, sean estas naturales o jurídicas, que se rehúsen a presentar los informes o documentos requeridos en el curso de las investigaciones administrativas, los oculten, impidan o no autoricen el acceso a sus archivos a los funcionarios competentes, o remitan la información solicitada con errores significativos o en forma incompleta, serán sancionadas con multa a favor del Tesoro Nacional o de la respectiva entidad territorial, según corresponda, hasta de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos. La autoridad podrá imponer multas sucesivas al renuente, en los términos del artículo 90 de este Código.

La sanción a la que se refiere el anterior inciso se aplicará sin perjuicio de la obligación de suministrar o permitir el acceso a la información o a los documentos requeridos [...]

Parágrafo.

Esta actuación no suspende ni interrumpe el desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio que se esté adelantando para establecer la comisión de infracciones a disposiciones administrativas.

individuales ni la definición de controversias, los actos administrativos deben centrarse más en la presunta vulneración a los derechos laborales y contribuir de manera efectiva a la protección de los mismos, de otra manera no se explica la existencia de una legislación laboral y, menos, de las autoridades administrativas laborales.

2. Jornada máxima laboral

El artículo 25 de la Constitución reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que debe contar con la protección del Estado. “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Congreso de la Republica, 1991, art. 25). A través de la dignidad y la justicia se reconocen unas condiciones mínimas que regulan las relaciones laborales, de tal forma las violaciones a las normas de la jornada máxima laboral y su recurrencia atentan contra los ideales contenidos en el trabajo digno y el trabajo decente. Para tal caso, en la sentencia C-372 de 1998: “incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono (empleador)” (Naranjo, 1998). Por lo anterior es necesario que los trabajadores tengan derecho a un descanso con el fin de: “recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas (Naranjo, 1998).

En cuanto a la jornada máxima laboral, un querellante dice que es obligado a trabajar 12 horas diarias cuando hay mucha producción, lo cual lo perjudica para ir a estudiar, además que no cuenta con la autorización para trabajar horas extras⁴ (Resolución 001550). A pesar de la falta de información en la resolución referente a la cantidad de días a la semana en que suceden los excesos, o si hay pagos de horas extras; a través de este caso se pueden hacer algunas inferencias.

La explotación laboral se puede configurar mediante un abuso del empleador quien al subir la producción utiliza al trabajador más del tiempo estipulado por la ley. Las relaciones laborales deben estar amparadas no solo jurídicamente sino por la ética que debe influenciar el contexto laboral. A pesar de que el empleador dispone de

la fuerza de trabajo del empleado, por ninguna circunstancia este puede sobrepasar los límites establecidos por la legislación equivalente a los mínimos requerimientos para que el trabajo se realice en condiciones dignas. Así el trabajo debe ser salvaguardado por la dignificación inherente a la naturaleza humana y no solo como factor de la producción. A través de la dignificación humana el trabajador:

[...] encuentra ocasión para su cabal realización individual y social y, no menos importante, el principal medio para proveer a la satisfacción de sus necesidades naturales y culturales, lo que explica su doble condición de derecho fundamental y deber, ambos objeto de especial protección por parte del Estado. (C- 252 de 1995).

En la práctica una de las formas de dignificar la labor ejercida por las personas es a través de una distribución equitativa del tiempo. Por tal cuestión, un día equivalente a 24 horas se divide en 8 horas dedicadas al trabajo, 8 horas al descanso y 8 horas a otras actividades como: educación, familia, el ocio entre otras. Al extenderse las jornadas laborales e interrumpirse los horarios de clase que puedan tomar trabajadores se puede atentar contra el derecho a la educación⁵. La no educación del trabajador va en detrimento de su calidad de vida, pero también de su calidad laboral, al no permitir mejorar la condición técnica e intelectual que requiera cualquier labor desempeñada. Circunstancia que además está en contra de los propios intereses del empleador, quien requiere trabajadores cualificados para realizar algunas labores. Al trabajar más de lo debido se vulneran no solo los derechos laborales sino el derecho que tiene el trabajador para dedicarle tiempo a su familia, cuestión fundamental que va ligada a la protección social.

El empleador le paga al trabajador por el tiempo que este invierte realizando su trabajo. Si en algún caso el empleador necesita más fuerza de trabajo para continuar la producción debe contratar más personal, y en ningún caso debe atentar contra los derechos de los trabajadores extendiendo los horarios laborales de los trabajadores según lo crea conveniente infringiendo los mínimos establecidos en la ley.

4 El artículo 22 de la ley 50 de 1990 referente al límite del trabajo suplementario indica que: “[...] cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras [...]”. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. [...]” (Congreso de la Republica, 1990, art.22)

5 Según el artículo 67 de la Constitución Política de Colombia: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación forma al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente[...].” (Congreso de la República, 1991, art. 67).



Cuando los empleadores exceden lo estipulado por la jornada máxima laboral y además lo realizan recurrentemente se incurre en explotación laboral al atentar contra la dignidad del trabajador con el fin de obtener un beneficio económico.

3. Protección social

La protección social permite que los trabajadores puedan adquirir derechos que les brinden las condiciones para un desarrollo humano y así el trabajo realizado se encuentre amparado por la seguridad social y pensional entre otros aspectos. Al mencionarse el sistema de protección social se tienen en cuenta aspectos de prestaciones básicas como: el seguro de desempleo, seguro de salud, de vejez, de invalidez y muerte, prestaciones familiares por accidentes o enfermedades; las cuales garantizan al trabajador una calidad de vida óptima a nivel laboral, familiar y social (Barba, et. al, 2012, p. 21).

A nivel internacional la seguridad social tiene especial relevancia y por tanto es un derecho establecido en la Declaración de los Derechos Humanos⁶ y consagrado en el Pacto internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales “como un derecho de toda persona” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1976, art.9). La OIT a través del Convenio 102 define de forma integrada las 9 ramas de la seguridad social en: asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes (OIT, 1952).

En la mayoría de resoluciones los motivos de queja o investigación están relacionados con la evasión o elusión⁷ a los aportes al sistema integral de seguridad social⁸. El no pago de la seguridad social integral por parte del empleador es una violación a la legislación colombiana que atenta contra los derechos del trabajador así como está en detrimento del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Por ejemplo un trabajador refiere que dos empresas donde laboró no pagaron prestaciones sociales, aportes a la salud, ni aportes en pensión (resolución 000103). La persona al no tener reportados debidamente los pagos en salud y pensión no puede acceder al sistema de salud, de esta manera ve afectada su calidad de vida además de verse afectado su rendimiento laboral. Del mismo modo, un profesor se queja del no pago de aportes en pensiones al seguro social del colegio donde él trabaja (resolución 000656). La entidad vulnera el derecho a la igualdad, al no pagar los aportes a pensiones al seguro social, lo que supone otra perspectiva de la explotación laboral. Cuando se explota laboralmente a una persona también se viola su derecho a la igualdad en cuanto el Estado no es capaz de garantizarle sus derechos como si lo puede hacer con otras personas que no se encuentran en la misma situación. La evasión al sistema integral de seguridad, puede impedir también que la persona lleve a cabo una vejez digna, debido a que no se estaría contribuyendo a las semanas de cotización pensional de la persona. En tal situación se generaría un desequilibrio para las familias del trabajador o trabajadora al momento que la persona no pueda laborar más debido a su envejecimiento.

Por tal razón, la seguridad social integral se entiende como el derecho que tienen las personas a gozar de protección ante las distintas contingencias y necesidades que enfrentan el trabajador y sus familias en distintos periodos de vida, desde el nacimiento hasta la vejez y la muerte. Cuando se mencionan las contingencias se refieren a cuestiones probables que pueden dejar a la persona sin trabajo parcial o totalmente como pueden ser: accidentes de trabajo, enfermedades, un periodo de desempleo, el embarazo, el nacimiento de los hijos, la invalidez, o el fallecimiento del proveedor de ingresos del hogar. Estas situaciones ponen en riesgo las condiciones de vida del trabajador y su familia además de generar cargas económicas que en muchos casos no están previstas. Asimismo las necesidades tienen que ver con los eventos que con certeza van a ocurrirle a las personas, como es el envejecimiento. En esta etapa de la vida se hace necesario seguir recibiendo un ingreso

6 Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Naciones Unidas, 1948, art.22).

7 Los inspectores tomaron en cuenta la Ley 828 de 2003 que en su artículo 5 establece las sanciones administrativas para empleadores o personas que incurran en las conductas o de evasión (no pago de seguridad del empleado) o elusión (pagar los aportes pero no el monto debido) del sistema de seguridad social (Congreso de la República, 2003, art. 5).

8 Según la Ley 100 de 1993 se define la 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” (Congreso de la Republica, 1993).

económico cuando la persona no puede seguir realizando actividades remunerativas. (Barba et. al, 2012, p. 95).

Si las empresas no cubren sus deberes para la protección de las trabajadoras y trabajadores, estas y estos pueden llegar a sufrir alguna contingencia. La persona en el caso de presentar un accidente o una enfermedad profesional, no tendría derecho a una asistencia adecuada y efectiva. Además que se vería en la obligación de empezar un proceso legal contra el empleador, como se observa en las resoluciones, cuestión que puede durar un tiempo indefinido en que la persona quedaría sin estos derechos (Rincón, Cortés, y Soto, 2011, p. 146). Si la persona llega a fallecer y la empresa no paga integralmente las obligaciones en seguridad social, la familia puede quedar afectada al no recibir las remuneraciones económicas establecidas por la ley.

De esta manera, resulta especialmente relevante la seguridad social al ser considerada un servicio público de carácter obligatorio, consagrado y estructurado como un derecho irrenunciable, el cual es sometido al control y dirección del Estado y cuya prestación está a cargo del Estado y de los particulares donde los titulares son todos los ciudadanos permitiéndole:

[...] obtener el amparo necesario para cubrir los riesgos que pueden llegar a minar su capacidad económica y afectar su salud, con especial énfasis en aquellos sectores de la población más desprotegidos, en la intención de conservar una comunidad sana y productiva, gracias a la ampliación gradual de la cobertura que en forma progresiva debe producirse, según los parámetros que señale el legislador (T-999 de 2000).

La protección social también puede ser vista como el retraso o la negación del pago de salarios. En un caso se observa que varios trabajadores denuncian el no pago de salarios y de seguridad por parte de una clínica (resolución 001064).

En primer lugar, resulta necesario explicar que el salario representa la retribución monetaria que el empleador paga al trabajador a cambio de su fuerza de trabajo, determinada en el tiempo dedicado a cumplir una labor (Marx, 1891, p.10). Con el salario los trabajadores,

trabajadoras y sus familias compran los bienes necesarios para subsistir: alimentación, vestimenta, vivienda, transporte, enseres, educación y recreación, además de comprar algunos bienes de lujo como tecnologías en comunicación que les permiten mejorar sus condiciones de vida.

Cuando las empresas se retrasan en los pagos de los salarios, los trabajadores no pueden adquirir estos bienes, lo cual genera un claro detrimento de la calidad de vida y de sus familias⁹. No contar con el sustento económico también genera desbalances emocionales para los trabajadores y sus familias, lo cual puede desestabilizar las relaciones familiares. En el anterior caso citado, se adeudaban salarios de 3 meses por lo cual se evidencia una clara violación laboral, ya que el pago oportuno de la remuneración es un derecho adquirido por todos los trabajadores. Por tal razón la justicia colombiana en la sentencia T-093 de 2010 establece:

El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es una garantía que no se agota en la simple remuneración salarial, en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un derecho de vital importancia para cualquier trabajador dentro de una sociedad de mercado. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad (Sierra, Vargas, Calle, 2010).

No pagar los salarios así como no pagar la seguridad social integral son dos aspectos que violan la legislación colombiana pero que también atentan contra la protección social como objetivo principal consagrado en los ideales del trabajo decente (Somavia, 1999). No obstante, la protección social va más allá de la seguridad social, y pensional de los trabajadores incluyendo también los derechos a contar con días de

9 En Colombia, apelando a las condiciones de dignidad y justicia como se menciona en el artículo 25 de la Constitución política, se imponen salarios a los trabajadores por utilizar su fuerza de trabajo en debida proporción a la cantidad y calidad de su trabajo. El salario digno debe cumplir con tres características fundamentales: lo mínimo, lo vital y lo móvil. Lo mínimo en razón a las condiciones salariales mínimas para que el trabajador pueda vivir dignamente; lo vital porque en cualquier caso debe existir una remuneración por el trabajo realizado por el empleado a favor del empleador, y lo móvil porque la remuneración debe cambiar según las oscilaciones de los índices de los costos de vida. C252-1992.



descanso, a tener vacaciones y al esparcimiento familiar y social (OIT, 2010). En conclusión la protección social garantiza el bienestar de trabajadores y trabajadoras y de sus familias, para lo cual la función primordial de la seguridad social integral es atender a las necesidades básicas de los seres humanos que les permite llevar una vida digna (Barba, 2012, p. 96).

En el momento que las entidades no cumplan con los aportes a seguridad social integral y el trabajador quede desprotegido, se puede incurrir en casos de explotación laboral. La elusión o evasión de la seguridad social integral o de los salarios de los trabajadores genera para el empleador un lucro económico que deviene del dinero que les garantiza el bienestar social. De esta manera, la relación laboral beneficiaria ostensiblemente al empleador en claro detrimento de las condiciones laborales y sociales del trabajador.

4) Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador de permanecer vinculado a una entidad sin el temor de ser despedido. Esta situación le genera al trabajador seguridad salarial, estabilidad emocional y mayores garantías de contar con prestaciones sociales. Asimismo la estabilidad laboral reforzada funciona como mecanismo que les garantiza a trabajadores y trabajadoras continuar con su empleo, así se encuentren en situación de incapacidad, de discapacidad o en el caso que las mujeres se encuentren embarazadas.

La Constitución Política en su artículo 53 consagra dentro de los principios mínimos fundamentales del trabajo en Colombia a : “la estabilidad laboral” y además advierte que: “La ley de los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana, ni los derechos de los trabajadores” (Congreso de la Republica, 1991, art. 53). La estabilidad laboral debe estar garantizada para el trabajador independientemente de su vinculación laboral, al ser un derecho que dignifica su calidad de vida.

Si una persona es desvinculada intempestivamente del lugar donde está laborando, no puede darle una estabilidad no solo económica sino emocional a los miembros de su familia ya sean hijos o cónyuge. Como ejemplo está el caso de una trabajadora a quien la empresa

le terminó el contrato estando incapacitada (resolución 1446). Una acción que está en detrimento de la estabilidad reforzada, brindada por la legislación en casos especiales como enfermedades, incapacidades y maternidades¹⁰. Esta protección especial se logra debido al principio de dignidad humana el cual: “Obliga al Estado a realizar acciones de igualación o discriminación positiva frente a personas con limitaciones, impedimentos o discapacidades, también frente a las mujeres, como la garantía de la estabilidad reforzada” (Restrepo, 2011, p.15).

Los despidos que vulneran la condición de estabilidad reforzada, además de constituirse como una grave violación a la legislación laboral, son también formas de discriminación negativa y de utilitarismo laboral. En este caso los trabajadores son contratados hasta determinado periodo de tiempo, mientras la empresa los considera útiles y a pesar de estar incapacitados por los accidentes sufridos son despedidos. La mano de obra del trabajador deja de ser útil para la empresa y es reemplazada, configurando un escenario de inestabilidad laboral y de desprotección social. En cualquier contexto laboral se debe comprender que los trabajadores son seres humanos y que el trabajo que ejercen debe ser dignificante para sus vidas y no un simple factor de la producción (Cifuentes, 1992).

Por otra parte, la flexibilización del mercado laboral, ha permitido que primen los contratos cortos, la prestación de servicios y una desvinculación de la relación entre trabajador y empleador que generan casos de inestabilidad laboral. Tal condición resulta una dificultad para los trabajadores y sus familias que conlleva un desperdicio de la capacidad productiva. La inestabilidad laboral, genera una rotación excesiva entre empleos y largos periodos de desempleo o inactividad disminuyendo las capacidades del trabajador: “Una mayor inestabilidad laboral significa, por lo tanto, una productividad más débil en el futuro y menos oportunidades para prosperar y ascender profesionalmente” (Barba et. al, 2012, p. 20)

La estabilidad laboral y estabilidad reforzada, son dos retos para la implementación de trabajo decente en el ámbito laboral colombiano en el contexto neoliberal y globalizado. Desde la OIT se reconoce que en cuanto a las regulaciones dentro del marco laboral no hay un estándar único aplicable a los países. Por tal razón debe comprenderse que el

10 La Ley 361 de 1997 en su artículo 26 determina que: “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” (Congreso de la República, 1997, art. 26).

mundo laboral ha cambiado así como las distintas formas de contratación debido a las transformaciones que se han dado en la producción, de esta forma los elementos mínimos que se refieren a las relaciones laborales deben observarse según las normas y a través de los cambios de la economía de cada país (Uprimy, et. al, 2007, p. 44). Según Uprimy (2007) en el tema de la estabilidad laboral habría un rezago de la legislación colombiana con respecto al nuevo contexto que plantea la economía abierta (p.45). En las nuevas condiciones de la flexibilización del mercado laboral, la estabilidad laboral de los trabajadores se difumina teniéndola que asumir cada trabajador, cuestión que riñe con los principios constitucionales concebidos en la idea de trabajo digno para los ciudadanos colombianos.

La economía actual lleva a modificar las formas de contratación laboral y a desligar la relación entre trabajadores y empleadores, lo cual permite un auge del fenómeno de intermediación laboral¹¹. Las relaciones entre el trabajador y el empleador están mediadas por la retribución económica del trabajo realizado. Pero al existir otro actor en dicha relación una parte de estas retribuciones pueden quedar en este tercero. Esta situación sucede a pesar de que en muchos lo disminuido de los salarios reales en el país no da para una subsistencia digna.

Entre las resoluciones analizadas es emblemático el caso de intermediación laboral de una empresa oleaginosa del Magdalena Medio y los contratos establecidos con varias Cooperativas de trabajo asociado¹² (Resolución 00024). Las cooperativas fueron acusadas de intermediación laboral al encontrarse que estas organizaciones no tenían autonomía al momento de contratar a los asociados, interviniendo directamente la palmicultora en la selección del personal y en otras decisiones internas. Por otra parte las Cooperativas incumplían con el pago total de la seguridad social, pensión y riesgos profesionales de los trabajadores, así como el incumplimiento de los planes de salud ocupacional y la no realización de las capacitaciones a los trabajadores

El caso reviste gran importancia porque se conjuga una serie de violaciones a diferentes normas laborales, las cuales van en claro detrimento del trabajo digno y decente. En este

sentido las Cooperativas trabajan en función de los beneficios de la palmicultora y no por el bienestar de los trabajadores quienes son sus asociados. La legislación colombiana prohíbe la intermediación de las cooperativas a través del artículo 17 del decreto 4588 de 2006, el cual establece:

Las Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios y terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan las labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.

Esta clara violación a la legislación laboral de las cooperativas pone en tela de juicio el papel solidario con que se promueven estas entidades. En este caso las Cooperativas sacan provecho económico de los aportes al Sistema de Seguridad Integral de los trabajadores a través de la elusión o evasión y asimismo la palmicultora tiene potestad en decisiones como el tipo de personal contratado y el despido de los trabajadores. Otra situación que va en detrimento de los trabajadores es que algunos materiales les correspondía conseguirlos a ellos mismos.

Este caso no solo tiene que ver con inestabilidad laboral, observada desde el llamado “derecho de admisión” que tenía la empresa para aceptar o no a los asociados de las cooperativas, sino al parecer se incurrió en explotación laboral al no permitir que los trabajadores tuvieran todos los derechos que les confiere la legislación, inclusive al negarles el derecho a sindicalizarse.

Discusión

Engels (1896) consideraba que, si bien el trabajo es una condición básica y fundamental, así como fuente de riqueza, las condiciones y retribuciones del trabajo que toda persona realiza deben estar regidas por principios de libertad, equidad, desarrollo y dignidad. El debate en torno a los conceptos de trabajo digno y decente reafirma la necesidad de garantizar unas condiciones mínimas en las relaciones laborales que prevengan, contrarresten y

¹¹ En la legislación colombiana el Decreto 3115 de 1997 artículo 1 establece que la intermediación laboral es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de mano de obra, el requerimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.

¹² La Alianza Cooperativa internacional en 1995 estableció que: “Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer necesidades y aspiraciones económicas, sociales, culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática” (García, citado por el Min. Trabajo, 2012).



acaben las situaciones de inequidad inherentes al sistema capitalista globalizado.

Las condiciones actuales del trabajo se revisten de nuevos elementos que estructuran su dinámica; claro ejemplo de ello es la expansión del proceso de globalización, el cual ha intensificado la migración y liberalización del mercado laboral (OIT, 2005) y tiene sus raíces en largas y sucesivas transformaciones económicas y tecnológicas que facilitan el proceso de captación y transporte de personas. De igual forma, (See, 1998) evidenciamos a la limitación del Estado para realizar un control real sobre sus territorios, reducir la pobreza, las asimetrías sociales y ofrecer a sus ciudadanos y ciudadanas opciones de mejoramiento de su calidad de vida. El Estado se enfrenta ahora a la creciente inseguridad en materia de ingresos y empleo y se ha relegado a asumir funciones netamente regulativas. Estos elementos de la economía contemporánea son fuertes detonantes que agudizan el fenómeno de la trata (Jordan, 2011).

De ahí que resulte clave que para enfrentar la trata de personas, se tomen en cuenta los indicadores laborales y en ese marco se analice particularmente la situación de los más vulnerables laboralmente, las mujeres y la población joven. Según los datos del Informe de trabajo decente en América Latina, en Colombia de cada 100 mujeres que trabajan, 54,4% lo hacen en la economía informal, lo que significa agregar factores de vulnerabilidad en una población que, como las mujeres, cada vez deben asumir más responsabilidades (ENS, 2011, p.75).

El informe señala también que en el 2011 los jóvenes colombianos representaron el 29,6% de la población en edad de trabajar (10.433.000 personas). En estos la tasa de desempleo es del 19,8%, o sea diez puntos más que la tasa promedio nacional, una de las más altas de América Latina. La situación de las mujeres jóvenes es peor aún: su tasa de desempleo del 26,5% es superior en 11 puntos a la de los hombres (ENS, 2011, p.77).

Si bien a la trata de personas todos y todas somos vulnerables, también es cierto que lo son aún más las poblaciones con menos derechos garantizados, siendo el derecho al trabajo el que menos se hace efectivo y su no realización es la que termina exponiéndoles a ofertas laborales engañosas en las que se les promete mejorar las condiciones actuales de vida dentro o fuera del país.

Por eso resulta clave que se ponga la mirada sobre la situación de la población en extrema pobreza focalizada a través de la Red UNIDOS (aproximadamente 5.5 millones de personas), dado que los indicadores laborales de esta población señalados en la Tabla 1, ofrecen un panorama de alto riesgo para la explotación sobre el cual es necesario actuar. Obsérvese que a corte de Enero de 2013 la tasa de desempleo de dicha población alcanzó un 12% superando la tasa nacional que para la fecha de corte estaba en 9.6%. Respecto a la tasa de ocupación con 40%, resulta inferior al promedio nacional que se ubicó en 58.9%

Principales Indicadores de Mercado Laboral UNIDOS por zona y sexo

	Rural			Urbano			Unidos
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	
Razón Dependencia (RD)	46%	49%	48%	37%	46%	41%	42%
Tasa General de Participación (TGP)	22%	64%	43%	33%	63%	46%	46%
Tasa de Ocupación (TO)	20%	60%	40%	29%	54%	40%	40%
Tasa de Desempleo (td)	10%	6%	7%	12%	13%	13%	12%
Tasa de Desempleo de Larga Duración (TDL)	13%	4%	7%	9%	3%	5%	5%
Tasa de Formalidad (TF)	2%	4%	3%	5%	8%	6%	6%
Tasa de Subempleo Horas (TSH)	100%	73%	81%	74%	52%	60%	64%

Fuente: ANSPE – Sistema de Información de Unidos. Cálculos propios (Corte-Enero 2014).

Es importante destacar el predominio de la informalidad laboral en la población de la Red, lo cual provoca un bajo nivel de acceso a la seguridad social, pues según señala ANSPE solo el 13% de los trabajadores aporta a pensión y 6% tiene contrato verbal o escrito, (de los cuales apenas 5% tiene contrato a término fijo o indefinido). (ANSPE, 2013, p.8)

Colombia, al igual que México, Panamá y Chile ofrecen un panorama contradictorio en el

cual a la par del crecimiento económico y de indicadores en tendencia decreciente como el desempleo o la pobreza, evidencian crecimiento de la precarización laboral, aumento de la informalidad, reflejan poca seguridad en materia de permanencia en el trabajo, desprotección laboral y una crítica agudización de la desigualdad. (ENS, 2011, p.7). Lo cual se constituye en un déficit de trabajo decente que presiona también la migración interna o externa

de la población menos calificada en edad de trabajar, poniéndoles en condiciones de riesgo que los hace más vulnerables a la trata de personas.

El concepto de trabajo decente fue acuñado por la OIT desde 1999 haciendo referencia a una actividad productiva, justamente remunerada que se ejerce en libertad, en condiciones de equidad y seguridad y que respeta la dignidad humana. Dharam Ghai (2002) ex Director del Instituto de Naciones Unidas para el desarrollo social expresó la siguiente definición, explicando el concepto de trabajo decente en relación al empleo:

El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. La idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad [...] (p. 125-126).

El trabajo es un bien social que no debe reducirse solamente a la producción y al mercado. Trabajar debe ser parte de los proyectos de vida individuales y colectivos de mujeres y hombres y no sólo parte de su subsistencia; o en el peor de los casos de situaciones humillantes como la trata, la esclavitud o la servidumbre. Es preciso que se articulen diálogos nacionales y regionales que pongan el trabajo decente en el centro de la política pública de lucha contra la trata de personas en articulación horizontal con las políticas laborales y de protección social.

Conclusiones

- En la mayoría de casos se sanciona a los querellados porque no allegan los documentos requeridos por el inspector. Posteriormente no hay un acto administrativo que indique que el Ministerio requiera nuevamente al querellado para verificar si la presunta violación a la legislación laboral persiste; en dichos actos administrativos se deja en libertad a las partes para que acudan a la justicia ordinaria laboral, no obstante que no se trata de derechos que están en discusión sino que se trata de un

incumplimiento por parte del querellado a los requerimientos del ente administrativo.

- Los resultados de la investigación revelan una carencia en la información contenida en las resoluciones. En estos documentos, los inspectores del Ministerio de Trabajo dan cuenta de los motivos de la queja presentada por los querellantes, realizan un análisis a través de la citación de algunas normas y también sancionan a los querellados. Este proceso resulta limitado al no contener una descripción detallada de los motivos de la queja, información pertinente del querellante y del querellado y una interpretación pormenorizada de los hechos que llevan a las sanciones.
- En las resoluciones del Ministerio del Trabajo no se hallaron casos que se aproximaran a las modalidades de trata de personas, pero sí se hallaron violaciones a la legislación laboral que dan cuenta de un déficit de trabajo decente en la estructura del mercado laboral en el AMB, lo cual constituye un factor de riesgo para la trata de personas.

Siguiendo los planteamientos de la OIT la trata de personas deber ser abordada no solo como tema penal sino como un problema del mercado laboral, dadas las disfunciones que se dan en el mismo y que favorecen situaciones de explotación. Cohen y Felson (1979), (citados por Belser y Andrees, 2010), señalan que un delito aparece como resultado de tres factores: una víctima propicia, un infractor motivado y la falta de un guardián capaz.

Lo anterior, aplicado al delito de trata de personas señala un reto para el Ministerio de Trabajo en cuanto que para convertirse en un guardián capaz de proteger el derecho a un trabajo decente, se hace necesario que en las direcciones territoriales se amplíe la mirada y la comprensión sobre las formas contemporáneas de explotación y se fortalezca la labor de los inspectores del trabajo en esas actividades económicas que mayor mano de obra no calificada emplean y que escapan a su labor de vigilancia y control.

BIBLIOGRAFÍA

ANSPE. (2013). *Empleabilidad en la Red Unidos*. Boletín No.003. Marzo de 2013. Recuperado el 3 de Junio de 2013 en http://www.anspe.gov.co/sites/default/files/documentos/empleabilidad_en_la_red_unidos-mar2013.pdf



BARBA E. et. al (2012). *Explora Programa de capacitación multimedial. Construir futuro con trabajo decente*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, Organización Internacional del Trabajo.

BELSER P. Y ANDREES B. (2010). Introducción. En Andress B. y Belser P. (Eds). *Trabajo Forzoso: Coerción y explotación en el mercado laboral*. (pp. 1-16). México D.F: Plaza y Valdés Editores.

DANE. (2013). *Boletín de prensa. Principales indicadores del mercado laboral Mayo de 2013*. Recuperado el 10 de Junio de 2013 en www.dane.gov.co

CEPAL. (2012). *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2012*. Recuperado el 3 de Junio de 2013, en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/48862/AnuarioEstadistico2012.pdf>

CORTE CONSTITUCIONAL (1995). *Sentencia C252 de 1995. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz*. Bogotá.

COORDINACIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, departamento de Santander. (2012, 17 de julio). Resolución 000656. Bucaramanga.

COORDINACIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, departamento de Santander. (2012, 3 de octubre). Resolución 001064. Bucaramanga.

COORDINACIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, departamento de Santander. (2011, 11 de octubre). Resolución 001446. Bucaramanga.

COORDINACIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, departamento de Santander. (2012, 27 de enero). Resolución 00024. Bucaramanga.

ENGELS, F. (1896). "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre". En revista *Die Neue Zeit*, Bd. 2, N°. 44. Biblioteca de textos marxistas. Recuperado el 10 de Junio de 2013 en: <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>

ESCUELA NACIONAL SINDICAL (ENS). (2011). Condiciones de trabajo decente en América Latina.

GHAI D. (2003). Trabajo decente, concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122, 2, 125-160

JORDAN A. (2011). La esclavitud, el trabajo forzado, la servidumbre por deudas y la

trata de personas: De la confusión conceptual a soluciones acertadas. Center for Human Rights & Humanitarian Law. Recuperado el 7 de junio de 2013, en: <http://rightswork.org/wp-content/uploads/2011/04/Documento-de-Discusion-2.pdf>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT (2005). Una alianza global contra el trabajo forzado: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General, Conferencia Internacional del trabajo Sesión N°. 93, Ginebra.

RINCÓN L., Cortés J., Rivera, Y. (2011). La evasión y elusión en el Sistema General de Riesgos Profesionales de las organizaciones afiliadas al Sistema General de Seguridad Social, en la Ciudad de Bogotá, 2000-2006. *Revista Nova*. Vol. 9 N°, 138-148.

RESTREPO A. (2011). Acercamiento conceptual a la dignidad humana y su uso en la Corte Constitucional colombiana. *Revista electrónica Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia*, 6,2, 1-19.

SEE H. (1988). *Orígenes del capitalismo moderno*. México: Fondo de Cultura Económica.

MARX K. (1891) Trabajo asalariado y capital. Recuperado el 5 de julio de 2013 de la página web: <http://bivir.uacj.mx/Libros/ElectronicosLibres/Autores/CarlosMarx/Trabajo%20asalariado%20y%20capital.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (2010). Un trato contra la trata. Bogotá: Procesos digitales Ltda.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT (2005). Una alianza global contra el trabajo forzado: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General, Conferencia Internacional del trabajo Sesión N°. 93, Ginebra.

SOMAVÍA Juan (1999 a). "Alocución del Sr Juan Somavía, Secretario General de la Conferencia Internacional del Trabajo". Organización Internacional del Trabajo-OIT.

UPRIMY R. et. al (2007). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

ZUBERO I. (2007). Trabajo decente: iluminando una realidad cada vez más oscura en: I. Zubero (eds.) *Se busca trabajo decente*. (pp. 13-101).Madrid: Ediciones HOAC.