

**EL DERECHO AL TRABAJO EN COLOMBIA EN CONTEXTOS DE
MIGRACIÓN MIXTA**

LUISA MARÍA LÓPEZ ZARAMA

Asesora:

Astrid Osorio Álvarez

Abogada

Trabajo de grado para obtener el título de:

Abogada

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
MEDELLÍN**

2020

El derecho al trabajo en Colombia en contextos de migración mixta

Luisa María López Zarama¹

Resumen

El derecho al trabajo es un derecho humano inalienable e irrenunciable, que le genera obligaciones al Estado colombiano de respeto, protección y cumplimiento frente a todas las personas, ya sean nacionales o extranjeros, de conformidad con lo establecido por el derecho internacional y el derecho interno. En este sentido, este artículo identifica de un lado los derechos que acogen a esta población en contextos laborales nacionales e internacionales, y de otro las obligaciones del Estado colombiano respecto al derecho al trabajo de las personas migrantes. Para lograr dicho propósito se utilizó el método de investigación jurídico descriptivo, que consiste principalmente en estudiar el derecho al trabajo respecto de las personas migrantes a la luz del derecho internacional de los derechos humanos y el derecho interno colombiano; para concluir en este escrito que, siempre que se establezca una relación laboral, ya sea con una persona en condición migratoria regular o irregular, el Estado deberá brindar unas garantías mínimas que no pongan en riesgo el goce de este derecho humano.

Palabras claves: Migración, derechos humanos, soberanía estatal, derecho al trabajo, Colombia, elementos esenciales, obligaciones del Estado.

¹ Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia. Integrante del Semillero en Movilidad Humana, desarrollismo, cambio climático y nuevas violencias. Este artículo hace parte de los resultados del Proyecto de Investigación: el goce efectivo de derechos humanos en contextos de flujos migratorios mixtos: El caso de la ciudad de Medellín.

Introducción

El derecho al trabajo nace con el ideario de limitar las condiciones de pobreza y maltrato que sufrían los trabajadores al finalizar la primera guerra mundial, dado que, para la época, las personas eran vistas como mercancía, con la cual se competía en el comercio, y por ende se ejercían actividades de explotación laboral. Desafortunadamente, pese al gran avance en los derechos laborales, todavía en el siglo XXI, existen transgresiones al derecho al trabajo que ocasionan condiciones laborales indignas, especialmente frente a sujetos vulnerables, como lo son las personas migrantes, que por su condición de extranjeros se tiende a creer que no son titulares de este derecho o no pueden acceder a mecanismos de justicia para ser reparados o indemnizados cuando se les transgrede.

Por lo anterior, las personas migrantes padecen constantemente y en mayor medida de transgresiones a sus derechos, especialmente el derecho al trabajo. Por lo que, es imprescindible estudiar el derecho al trabajo en el ámbito nacional e internacional respecto de las personas migrantes, para establecer los elementos esenciales del derecho al trabajo, concebidos como reductores medulares invulnerables que en ninguna circunstancia se pueden desconocer, y con ello determinar las obligaciones que tiene el Estado de respetar, proteger y cumplir el mismo, al permitirles a las personas migrantes a quienes se le ha transgredido su derecho al trabajo, reparar o indemnizar dicho quebrantamiento.

De esta manera, profundizar en el estudio de los derechos humanos y especialmente del derecho al trabajo con respecto a las personas migrantes, es un interés que surge desde la academia, a raíz del fenómeno migratorio que está vivenciando el Estado de Colombia por el desplazamiento masivo de personas desde el Estado de Venezuela, sin ser este el objeto de estudio.

La metodología del escrito fue llevada a cabo a partir de método descriptivo, desarrollado en el marco del estudio del derecho al trabajo respecto de las personas migrantes, a la luz del derecho internacional y nacional. Para tal fin, se analizaron instrumentos del Sistema Universal de Carácter General, del Sistema Regional Interamericano, convenios y recomendaciones de la OIT, observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes, opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, jurisprudencia de la Corte Constitucional, informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la Organización Internacional para las

Migraciones, el Consejo Superior de la Judicatura, la Defensoría del Pueblo, y doctrina de autores como Echeverry Hernández, Molina Higuera, Rivas, y Bedoya Bedoya, entre otros expertos que profundizan en el derecho laboral en relación con el fenómeno de la migración.

En suma, el objetivo general del escrito es describir el derecho al trabajo en Colombia, contextos de migración; para dicho fin se articularon objetivos específicos en cada capítulo del escrito, así: el primero definiendo el fenómeno de la migración, para ubicar al lector en su concepto, el segundo que se ocupa de contrastar los derechos humanos de los migrantes en armonía con la soberanía estatal, el tercero que se centra en describir el derecho al trabajo tanto en el marco internacional como en el nacional, el cuarto que identifica y describe los principios del derecho al trabajo; y el quinto, en el que se determina las obligaciones que el Estado debe cumplir para la salvaguarda del mismo.

1. Generalidades de la migración.

El objetivo de este primer apartado es aproximar al lector al concepto de migración, que se abordará en la investigación. De esta manera, para enmarcar un concepto de migración, se tomará lo dispuesto por la Organización Internacional para las Migraciones (en adelante OIM) (2006, pp. 38-40), la cual señala que, desde una perspectiva genérica, es un movimiento de un grupo poblacional que se desplaza de una localidad hacia otra, ya sea de un Estado a otro, mediante el paso de fronteras internacionales, o dentro del mismo territorio, independiente de las causas o situación jurídica en la que se encuentre, la naturaleza voluntaria o involuntaria del desplazamiento, e incluso la duración de la estancia. Por lo que, existen distintos tipos de migración, según las causas del desplazamiento.

Uno de estos tipos es la migración forzada, la cual según la OIM (2006, pp. 39-60) y la Agencia de la Organización de Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR (2016, p.3) la explican como el movimiento de personas que se desplazan por razones ajenas a su voluntad. De manera que, este tipo de migración forzada es un concepto amplio, tal como lo establecen los autores Delgado Wise & Márquez Covarrubias (2012, pp. 128-129) al precisar que, este movimiento de personas abarca otros tipos de migrantes, los cuales pueden ser de carácter nacional o internacional; respecto a los primeros se incluyen en tal categoría a los desplazados internos, y desde el punto de vista internacional se reconocen los refugiados, exiliados y víctimas de trata de personas; todos los cuales se desplazan por razones de sobrevivencia, sin que esta sea

una estrategia consciente o planeada previamente por el migrante, cuyas motivaciones pueden darse por factores naturales o humanos.

Al respecto, sobre estos factores, Delgado Wise & Márquez Covarrubias, (2012, pp. 225-228) indican que, los factores humanos usualmente son a raíz de anomalías o conflictos ajenos a la voluntad del migrante, los cuales pueden responder a las dinámicas de acumulación de capital, violencia por conflictos políticos, geopolíticos, étnicos, religiosos o comunitarios, violencia generada por guerrillas y narcotráfico; y los factores naturales, tales como la irrupción de catástrofes naturales, como huracanes, ciclones, tsunamis, inundaciones, y sequías; entre muchos otros.

La OIM (2006, p.42) y la CIDH (2017, p.139) explican que también existe el tipo de migración económica, definida como el desplazamiento de aquellas personas que dejan su lugar de residencia o domicilio habitual, para buscar mejorar su nivel de vida en un país distinto al de origen, y se distingue este tipo de migrante económico, al migrante refugiado o solicitante de refugio, por las razones que lo motivan a salir de su país de origen, así como por las consecuencias de regresar a este. Sobre el tipo descrito, es de precisar que a la fecha existen debates sobre la protección de los Estados para aquellas personas que han migrado “estrictamente” por motivos económicos, por lo que, usualmente no adquieren la misma protección que un migrante forzado, dado que eventualmente sus países de origen pueden deportarlos.

Ahora bien, la categoría de migrante en general, ya sea forzado o económico, puede estar acompañado del sufijo regular o irregular; sobre esto la CIDH (2015, p.67) y la Corte IDH (2003, p.1), utilizan el término migrante en situación irregular para referirse a aquellos migrantes que han ingresado sin autorización al territorio de un Estado del que no son nacionales, o han permanecido en este por más tiempo del que se les estaba permitido, contrario a los migrantes regulares que su estadía al interior del territorio se da de conformidad con los canales regulares establecidos.

Es de precisar que, la Comisión (2015, p.67) recomienda que no se utilice el término ilegal o migrante ilegal, porque ocasiona una idea de criminalización sobre estas personas, generando estereotipos falsos, como que los migrantes por el simple hecho de estar en situación irregular son criminales, ya que el ingreso o la estancia irregular de una persona, no son delitos

penales sino faltas administrativas, toda vez que la legalidad o ilegalidad no son características que se desprendan de los seres humanos como tal.

De esta manera, en los contextos migratorios generalmente confluyen varios de los tipos anteriormente mencionados, ya sea porque se desplacen de acuerdo con las características de un tipo de migración, o porque mutaron a otra categoría en su proceso migratorio, de ahí que se utilice el concepto de contextos migratorios mixtos para referirse al movimiento aglomerado de distintas personas con causas de desplazamiento diferentes (CIDH, 2013, pp. 25-27), como por ejemplo el caso de las personas que en su proceso de migración económica terminan convertidas en víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral, o cualquier otro tipo de explotación, que los convierte en migrantes forzados, y que por permanecer más del tiempo autorizado en el territorio de un país, cambia su situación jurídica de regular a irregular. (CIDH 2015, p.157).

De tal forma, en atención a lo descrito, el concepto de migración y migrante que se utiliza para efectos del presente artículo es el de carácter internacional, que se deriva de la persona que cruza las fronteras de un país de origen o de residencia habitual para establecerse en otro país de acogida. Y respecto del sujeto que realiza tal acción, no se diferenciarán las causas que motivaron la salida del país entre forzado o económico, y tampoco se hará distinción en el estatus migratorio que posee en el Estado, salvo casos excepcionales en los que sea necesario precisar su situación jurídica o necesidad de protección internacional, por ejemplo, en el marco del procedimiento de solicitud de condición de refugiado o un estatus de protección internacional ya asignado.

2. Migración y soberanía de los estados: una cuestión de Derechos Humanos.

En este apartado, se presenta una contrastación entre la soberanía de los estados para definir sus políticas migratorias, que en ocasiones responden a contextos migratorios complejos, y la garantía de derechos humanos, como límite a la misma. Para empezar, es importante precisar y diferenciar los conceptos de soberanía, potestad y competencia.

En este sentido, la soberanía de conformidad con Kelsen (1965), citado por Borda (2001, p.33) es un atributo de los estados, que se basa en la autonomía respecto a las regulaciones internacionales, y las relaciones jurídicas que se rigen tanto entre los Estados, como otros sujetos de derecho internacional. No obstante, menciona Truyol (1977) igualmente citado por Borda (2001, p.37) que, si bien existe independencia, esta no se puede entender como absoluta, pues sus

fines deben ser consecuentes con el bien común, por ende, no es incompatible con el derecho internacional; de esta manera, la soberanía estatal se trata de una condición de autonomía necesaria del derecho internacional para las relaciones internacionales en un escenario de igualdad.

Respecto a la potestad, García (s.f, p.2) menciona que es un concepto que se deriva de la soberanía, y coloca al titular en una posición de superioridad, dado que conlleva la capacidad de hacer uso de la fuerza; de este modo, la potestad tiene tres dimensiones, i) como derecho por ejercerla frente a ciertas personas para que cumplan determinados deberes, ii) como poder para ejercer la fuerza, y iii) como deber, dado que al tener la obligación, la persona que la ostenta debe ejercerla, sin lugar a rechazo. En suma, la potestad es el atributo de una administración para ejercer su mandato en compañía de la fuerza, teniendo como limite el marco normativo que le delimita su actuar.

Finalmente, el concepto de competencia según la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP, 2018, p.44-50), se traduce en la facultad de decidir, esto quiere decir que, si bien en el caso de Colombia se concibe al Estado como unitario, donde existe centralización de poder, hay un traslado de facultades, es decir hay competencia, ya sea en cabeza de una entidad u organismo facultado por la Constitución o la Ley, cuya competencia se diferencia de la potestad al no tener poderes de orientación e instrucción, debido a que este es un ejercicio exclusivo de los jefes superiores de la administración.

Ahora bien, después de aclarar los conceptos y entrar en materia; la soberanía de los Estados para establecer políticas migratorias, en cabeza de la potestad que ostentan los jefes de la administración, se encuentra establecida en diferentes instrumentos de derecho internacional público, como la Convención sobre Derechos y Deberes de 1933², la Declaración sobre los Principios de Derecho Internacional, referentes a las Relaciones de Amistad y la Cooperación entre los Estados de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas³, y la Carta de la Organización de Estados Americanos⁴, en cuya normatividad se dispone que, los Estados según

² Artículos 3, 4, 5, 6, 8 y 9.

³ Principios: a) El principio de que los Estados, en sus relaciones internacionales, se abstendrán de recurrir a la amenaza o al uso de la fuerza contra la integridad territorial o la independencia política de cualquier Estado, c) La obligación de no intervenir en los asuntos que son de la jurisdicción interna de los Estados, de conformidad con la Carta, f) El principio de la igualdad soberana de los Estados.

⁴ Artículo 3 literales b, y e. artículos 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19 y 21.

la potestad de sus mandatarios tienen el derecho a controlar sus fronteras, definir los requisitos de ingreso, estancia y expulsión de los extranjeros en su territorio, y en general establecer políticas migratorias que le permita a los migrantes tanto el disfrute, como la negación o condiciones especiales de los mismos derechos civiles que los nacionales posean, de acuerdo al orden internacional y el derecho que tienen de darse su organización, con independencia de la injerencia de otros Estados (CIDH, 2013, p.258).

En este sentido, los organismos internacionales Unión Parlamentaria Progreso y Democracia UPYD, Organización Internacional del Trabajo OIT y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos OHCHR (2015, p.142) afirman que, los Estados indudablemente tienen la prerrogativa soberana de decidir los criterios de admisión y expulsión de los no nacionales, incluidos aquellos en situación irregular, reglando el ámbito de la inmigración, determinando quien aparte de sus nacionales puede entrar, visitar, residir o trabajar en su territorio. “Esto engrana con dos prerrogativas soberanas: 1) denegar o restringir el acceso al territorio del Estado; y 2) expulsar a los no nacionales no autorizados a entrar o permanecer en el territorio”. (UPYD, OIT y OHCHR, 2015, p.142).

En tal sentido, los estados pueden diferenciar el acceso a ciertos derechos de las personas nacionales y las personas migrantes, de conformidad con las condiciones legales impuestas por el mismo, mediante instrumentos administrativos en los que manifiestan su voluntad (Sassen 2010, citado por Correa, 2010, p.13); de manera que, cada Estado puede establecer sus propios estatus jurídicos, para constituir posiciones gubernamentales definidas dentro del territorio (como por ejemplo la condición de refugiado), en las cuales se les autorice a las personas poder trabajar, derechos para establecerse, facultades para residir en el territorio, la dependencia de los derechos propios respecto del derecho de una tercera persona para residir en el país (como hijos o cónyuge) y los derechos garantizados para aquellos residentes extranjeros de carácter permanente (Menjívar 2006, citado por Correa 2017, p.14).

De esta manera, en el contexto del Estado colombiano, las autoridades colombianas tienen la potestad de crear estatus jurídicos para los inmigrantes en el territorio, como criterios de admisión, ingreso y permanencia, que facultan o delimitan al extranjero la capacidad para ejercer ciertos derechos; como la nacionalidad, los diferentes tipos de visas y el reconocimiento de la condición de refugiado. Tales procedimientos se encuentran establecidos en el Decreto 1067 de 2015 y la Resolución No. 6045 de 2017.

Así, los estados eventualmente pueden crear normas transitorias o específicas para responder a la situación concreta. Un claro ejemplo de esto es, la potestad derivada de la soberanía para determinar las políticas migratorias en cabeza del presidente, y a su vez la competencia delegada en el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Unidad Especial de Migración Colombia, para atender el caso de las migraciones masivas de población proveniente de Venezuela hacia Colombia; en cuyo fenómeno migratorio desde el inicio de los movimiento masivos se estableció una modalidad transitoria de permanencia regular en el país, que se denominó el Permiso Especial de Permanencia para migrantes venezolanos (PEP), creado por las resoluciones 5797 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores y la 1272 de 2017 por la Unidad Especial Migración Colombia, las cuales tienen como objetivo, promover una migración ordenada, regular y segura, garantizar la seguridad y el respeto de los derechos de nacionales y extranjeros, evitar la explotación laboral y velar por el respeto de la dignidad humana.

En este sentido, el migrante venezolano que pueda optar por el PEP, tiene la libertad de acceder a servicios básicos sin discriminación en Colombia, y ejercer cualquier actividad laboral u ocupación legal en el país, por un término de 90 días prorrogables por 2 años.

Así, para poder optar por dicho PEP, los nacionales venezolanos debían acreditar los siguientes requisitos: i) encontrarse en territorio colombiano al 28 de julio de 2017, ii) haber ingresado de manera regular al territorio nacional por puesto de control migratorio habilitado, iii) no tener antecedentes judiciales a nivel nacional e internacional, y iv) no tener medidas de deportación o expulsión vigentes.

Más tarde, mediante la Resolución 0361 de 2018, y la 0740 de 2018, se implementó un nuevo término para acceder al PEP, para quienes estaban en el territorio al 2 de febrero de 2018, bajo las mismas condiciones referenciadas en las resoluciones de creación, y con un plazo para realizar la solicitud por máximo 4 meses más a partir del 5 de febrero de 2018.

Posteriormente, mediante la Resolución 10677 de 2018, se estableció otro término para adquirir el PEP, dirigido a los migrantes que se encontraban en territorio colombiano hasta el 17 de diciembre de 2018, con un nuevo plazo para realizar la solicitud de 4 meses.

Recientemente, mediante Resolución 1567 de 2019, se implementó un procedimiento para la renovación del PEP, dirigido a los extranjeros a quienes les estaba próximo a vencer su Permiso Especial de Permanencia, por haber accedido a este entre el 3 de agosto de 2017, y el 31 de octubre de 2017; en este sentido, la renovación del PEP, conforme la Resolución 2634 de

2019, permite la estadía regular del migrante venezolano por 2 años más, a partir de la fecha de vencimiento del permiso anterior.

En la actualidad, de manera especial, mediante Resolución 1465 de 2019, y 2540 de 2019, se determinó otorgar el PEP a los nacionales venezolanos miembros de las fuerzas armadas y policiales, siempre que hubieran estado en el territorio al 13 de mayo de 2019, y tuviesen registro migratorio o solicitud de condición de refugiado.

Asimismo, se estableció otra medida temporal, por medio de la Resolución 3548, del 3 de julio de 2019, por medio de la cual, se crea un Permiso Especial Complementario de Permanencia (PECP) para los inmigrantes venezolanos quienes hayan solicitado el reconocimiento de la condición de refugiado entre el 19 de agosto de 2015 y el 31 de diciembre de 2018.

De esta forma, como se denota en este recuento normativo, las resoluciones que crean, modifican y complementan el Permiso Especial de Permanencia, son una plena demostración de la autonomía del Estado ejerciendo su soberanía, a través de manifestaciones de potestad del presidente, que se materializan en la competencia delegada a los organismos encargados de las relaciones exteriores. Dado que, como se muestra, en el caso concreto de los inmigrantes venezolanos, dichas resoluciones crean un nuevo estatus jurídico especial, el cual les permite acceder a mayores beneficios que el resto de los extranjeros que entran en el territorio colombiano.

No obstante lo anterior, comprendiendo que los Estados mediante la potestad de sus mandatarios, tienen la autonomía de crear políticas migratorias; la comunidad internacional mediante los diferentes tratados internacionales de derechos humanos más ratificados en el mundo⁵, establecen como cláusula general la igualdad y no discriminación de toda persona, coincidiendo en dignificar a cada individuo, mediante la igualdad de sus derechos, el progreso social, las libertades civiles y políticas; y los derechos económicos, sociales y culturales; lo que quiere decir que, todas las personas tienen derechos inalienables que siempre se deben respetar.

Lo dispuesto, lo ratifica Gandini (2018, pp. 86-95), al manifestar que, los derechos humanos son propios de todo individuo, y por tanto todos los Estados los deben respetar, proteger y garantizar; conforme las obligaciones internacionales de derechos humanos que se integran en

⁵ la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, Pacto del Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

los ordenamientos a modo de *ius cogens*⁶, en el Sistema Universal de Derechos Humanos⁷, por hacer parte de los principios generales del derecho internacional.

Al respecto, también en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos⁸, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH, en el Informe sobre Derechos humanos de los Migrantes y otras personas en el contexto de la Movilidad Humana en México (2013, p. 258), afirma que, si bien los Estados tienen soberanía sobre su territorio, también los Estados partes tienen la obligación de respetar los derechos y las libertades reconocidas en los instrumentos interamericanos, garantizando el pleno ejercicio de estos a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción. En este sentido la Convención Americana en los artículos 1.1 y 1.2 establece que, los Estados partes del instrumento se comprometen a respetar los derechos y libertades establecidas, las cuales son aplicables a todas las personas, independientemente de su nacionalidad, situación migratoria, condición de apátrida o cualquier otra condición social. Dado que, garantizar los derechos humanos de los migrantes, extranjeros, no nacionales y apátridas, se deriva de la obligación general que tienen los Estados de no discriminación en el ejercicio de sus derechos (CIDH, 2013, p. 259).

En este sentido, los Estados deben respetarle a toda persona el derecho a migrar, el derecho a la elección del lugar de residencia, el desarrollo, la educación, la salud física y mental, la cultura, y el trabajo digno para poder acceder a un nivel de vida adecuado⁹, los cuales, según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2000) citado por Gandini (2018, p.86), son parte de toda persona, debido a que estos derechos son considerados como el pilar del desarrollo humano.

⁶Según Abello Galvis (2011, p.78) es una locución empleada en el ámbito del Derecho Internacional Público, para referirse a una posición jerárquica superior con respecto al resto de disposiciones en el ordenamiento, dado que son mandatos que no admiten exclusión ni alteración de su contenido, por pretender amparar los intereses colectivos del grupo social.

⁷ Es el conjunto de normas de alcance internacional pertenecientes a la organización de las Naciones Unidas, que tiene como fin la protección de los Derechos Humanos.

⁸ De acuerdo con el Sitio Web oficial de la OEA, obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/que.asp>. Es el Sistema constituido con la Carta de la Organización de los Estados Americanos, que establece la Convención Interamericana de Derechos Humanos y crea la Corte Interamericana de Derechos Humanos; para el desarrollo de múltiples instrumentos de promoción y protección de los derechos humanos.

⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968.

En suma, las políticas migratorias de cualquier Estado (incluidas las mencionadas del Estado colombiano), conforme Palacios (2012, p. 91), no pueden desconocer las responsabilidades internacionales de garantizar el pleno goce de los derechos humanos a todas las personas, ya que es deber del Estado proteger la dignidad de todo aquel que se encuentre en su jurisdicción interna, sin que medie en la misma discriminación alguna (Palacios, 2012, p. 97), mediante la adopción de medidas orientadas a garantizar la máxima satisfacción de los derechos humanos (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1990, pp. 1-4), especialmente las relacionadas con la protección a grupo de personas que responden a condiciones particulares de vulnerabilidad en el marco de contextos migratorios mixtos, consignadas en la Convención sobre los Estatus de los Refugiados de 1951¹⁰, Principios Rectores de los Desplazamientos Internos, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familias¹¹, y la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas¹², además de las que los Estados se hayan comprometido de manera bilateral o multilateral en las regiones o incluso como respuesta a la afluencia de flujos migratorios.

Para concluir, en lo que respecta al contraste de la soberanía estatal y los derechos humanos, se debe seguir las premisas de los tratados internacionales que aluden al tema, como la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; cuyos postulados radican en que, los Estados en el marco de su soberanía e independencia mediante la potestad de su jefe de estado, pueden establecer políticas migratorias; no obstante, se encuentran obligados a reconocer los derechos esenciales del hombre, los cuales no nacen sujetos a la nacionalidad de un determinado Estado, ya que todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y los Estados están en la obligación de promover el respeto universal y efectivo de estos y de las libertades humanas; por ende, toda regulación migratoria y especialmente la relacionada con población vulnerable que se de en el marco de la autonomía del Estado, tiene límites, y debe ser compatible con el núcleo esencial de los derechos del hombre, con el fin de que toda política migratoria en torno a los derechos humanos de las personas migrantes sea, razonable, objetiva y proporcional (Comité de los DESC, 2006, pp. 1-5).

¹⁰ Artículos 2, 3, 26 y Capítulo IV.

¹¹ Del principio 1 al 27.

¹² Artículos 2, 3, 4, y Capítulo IV.

3. El derecho al trabajo respecto de las personas migrantes.

Conforme a los anteriores puntos de referencia, entendiendo que las políticas migratorias deben limitarse a los derechos humanos, en este capítulo se abordará el derecho humano al trabajo respecto a las personas migrantes en Colombia. Para dicho fin, se realizará un acercamiento al marco normativo internacional, y posteriormente al marco nacional del derecho al trabajo; para proceder después de lo descrito a definir los elementos esenciales del derecho al trabajo y con ello en el próximo capítulo las obligaciones del Estado para su plena protección.

Antes de ahondar en los instrumentos normativos, es relevante traer a colación el concepto del derecho al trabajo como derecho humano de Molina Higuera (2006. p.177), quien ha manifestado que nace a partir de la concreción de una relación laboral, como el medio para la autonomía y la autorrealización del individuo, al igual que la generación de solidaridad social; por lo que resulta una actividad y una relación útil para el ser humano y la comunidad, permitirle a cada individuo garantizarse una subsistencia que le brinde satisfacción a las necesidades básicas propias y de sus familiares, además de un desarrollo tanto personal como social.

De esta manera, de acuerdo con el referenciado concepto del derecho al trabajo, se procederá a enmarcar el mismo en las personas migrantes, según lo dispuesto por el derecho internacional.

3.1. Marco normativo internacional.

El derecho al trabajo nace con la finalización de la Primera Guerra Mundial, para reconstruir Europa, y limitar las condiciones de pobreza y maltrato que sufrían los trabajadores para la época, con el propósito de que la competencia de mercado no se basara en la explotación laboral (Bedoya Díaz, 2008, p.32). De ahí, surgió el Tratado de Versalles de 1919 que dio lugar a la Organización Internacional del Trabajo OIT, con el ideal de ayudar a construir la paz y justicia social, ya que para ese periodo era urgente mejorar y regular las condiciones de trabajo dadas por una relación laboral; de esta manera, en 1944, se creó la carta de la OIT, también llamada Declaración de Filadelfia, en cuya normativa se plantea los principios básicos en los que se funda dicha organización.

Más tarde, se le da desarrollo al derecho al trabajo, en el Sistema Universal de Carácter General, mediante la Carta Internacional de Derechos Humanos, que agrupa la Declaración

Universal de Derechos Humanos (Artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 8) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (del Artículo 6 al 9), y posteriormente se le da trascendencia al trabajador migrante, mediante el Convenio Internacional Sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU; dado que dicha normatividad, reconoce la protección del derecho al trabajo a partir de una relación laboral, que debe darse en condiciones dignas, porque toda persona, sin distinción de nacionalidad o ciudadanía tiene derecho al trabajo, y a la libre elección de este sin discriminación alguna, garantizando a cada persona salario igual por trabajo igual, mediante una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure al trabajador como a su familia una digna existencia; por ende se consigna por primera vez en estos instrumentos, la prohibición expresa de la esclavitud, la servidumbre, y el trabajo forzoso, ya que las mencionadas situaciones se consideran transgresoras de la libre elección del trabajo (Ruiz Moreno, 2016, p.208).

De igual forma, en los Estados Americanos, que opera el Sistema Regional Interamericano, se reconoce la importancia del derecho al trabajo en instrumentos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, que en su Artículo XIV reconoce el derecho al trabajo de toda persona en condiciones dignas y libres, de acuerdo a las oportunidades de empleo, mediante una remuneración justa que permita un nivel de vida digno tanto al trabajador como a su familia; la Convención Americana sobre Derechos Humanos también llamado Pacto de San José de Costa Rica (Artículo 6) que suprime la esclavitud y la servidumbre por ser formas de trabajo forzoso u obligatorio; y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como Protocolo de San Salvador (del Artículo 6 al 10) que constituye el derecho de todas las personas a trabajar en condiciones justas, equitativas y satisfactorias (Molina Higuera, 2005, pp. 26-27).

También sobre la protección del trabajo, existen los convenios y las recomendaciones de la OIT, que de conformidad con Carlos Ernesto Molina (2005), citado por Bedoya Díaz (2008, p.36) son la principal fuente de creación del derecho laboral, producto de la inevitable internacionalización del trabajo por efectos de la expansión de la economía. Cuya premisa se reafirma con los 190 convenios y 206 recomendaciones que a la fecha ha emitido la OIT sobre distintos temas concernientes al mundo del trabajo. De los cuales por efectos del objeto del presente escrito sólo se expondrán los concernientes al derecho al trabajo de personas migrantes.

El primer convenio¹³ en relación con la materia fue creado en el año de 1926, denominado como Convenio sobre la Inspección de los Emigrantes, sin embargo, este fue derogado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión 107 en el año de 2018, lo que conlleva a que, el primer instrumento vigente al respecto, sea el Convenio sobre la Conservación de los derechos de pensión de los migrantes de 1935, el cual fue promulgado para conservar los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los no nacionales, en caso de invalidez, vejez o muerte, sin diferenciar sus condiciones o su trato respecto a los nacionales de cada país.

Posteriormente, en 1939 se estableció un Convenio general sobre los Trabajadores Migrantes, sin embargo el mismo fue retirado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión 88 del 2000, dejando en firme como Convenio macro el dispuesto sobre Trabajadores Migrantes de 1949, el cual tiene como fin que, los Estados miembros de la OIT presten un adecuado acompañamiento a las personas no nacionales en su territorio, para que se trate a estas en las mismas condiciones de trabajo, que las dispuestas en la normativa interna para los nacionales; lo cual para lograrlo, los Estados partes deben desplegar operaciones de vigilancia por las autoridades competentes, protegiendo la dignidad de los trabajadores migrantes tanto en la forma de su contratación, como en sus condiciones laborales.

Concretamente, este Convenio pretende salvaguardar respecto a los trabajadores migrantes, i) una remuneración que comprenda subsidios familiares, horas de trabajo, horas extras, vacaciones pagadas, límites de trabajo a domicilio, la edad de admisión al empleo, el aprendizaje y la formación profesional, y la especial protección a mujeres y menores de edad; ii) la afiliación a las organizaciones sindicales y el provecho de ventajas pactadas en contratos colectivos, iii) la vivienda, iv) la seguridad social, v) los impuestos y contribuciones que los trabajadores deben pagar y, vi) las acciones judiciales para hacer respetar las anteriores garantías.

¹³ De los instrumentos que se mencionaran, es importante precisar que respecto al tema específico de trabajador migrante, el Estado de Colombia no ha ratificado ningún instrumento de la OIT, de acuerdo Información recolectada de su Sitio Web, obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102595, sin embargo, la Corte Constitucional en sentencia C-257 de 2008 afirmó que, pese a que los mismos no se constituyen parte del bloque de constitucionalidad, sí se pueden entender incorporados en el ordenamiento jurídico interno como *soft law*, pues si bien no se enmarcan dentro de una fuente de derecho clásica, tienen relevancia jurídica con vocación axiológica para usarse como criterio de interpretación.

Más tarde, en 1975 se realizó el Convenio de Disposiciones Complementarias sobre los Trabajadores Migrantes, con el propósito de defender los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, y armonizar dichas disposiciones con el Programa Mundial del Empleo de la OIT, el Convenio y la Recomendación sobre la Política del Empleo de 1964; para evitar los aumentos de los movimientos migratorios no asistidos que acarrear consecuencias negativas en el plano social y humano, tales como condiciones de empleo irresponsable y tráfico ilícito o clandestino de mano de obra.

Al respecto sobre el trabajador migrante irregular, este Convenio especifica en su Artículo 9 que, si bien el trabajo no es una condición para regularizar su situación, no se pueden desconocer los derechos causados por una relación laboral, en materia de remuneración, seguridad social, y otros beneficios propios de los trabajadores regulares o nacionales, e incluso en caso de controversia de los mismos, expone este Convenio que, los trabajadores migrantes deberían tener la posibilidad de defender sus derechos ante un organismo competente, ya sea por sí mismo o por intermedio de representantes. De esta forma, este instrumento impone obligaciones a los Estados para formular y aplicar políticas nacionales efectivas destinadas a promover y garantizar circunstancias de igualdad material respecto a los no nacionales concernientes a oportunidades y trato en el empleo, profesión, seguridad social, derechos sindicales, culturales; y libertades individuales y colectivas, para que los trabajadores migrantes como sus familiares, se encuentren de manera regular en el territorio.

Ahora bien, La OIT también ha realizado varias recomendaciones sobre el trabajador migrante, tales como las número 86, 100 y 151, en las cuales se evoca como política general que, los Estados deben hacer todo lo posible para asegurar que los trabajadores migrantes disfruten de condiciones de vida dignas e igualmente favorables que las previstas para otros trabajadores que practican u ocupan el mismo empleo, mediante la adopción de límites de duración del trabajo, periodos de descanso, escalas salariales, y prestación de servicios de salud, sistemas de enfermedades o accidentes laborales.

Por último como *Soft law*¹⁴ en el ordenamiento interno, también se integran las observaciones emitidas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las

¹⁴. Según Abello Galvis (2011, p.95) el *soft law* hace refiere a los instrumentos que no tienen fuerza legalmente vinculante, o tienen menor fuerza a la dada por la ley tradicional; pero se integran en el ordenamiento como criterios de interpretación.

Naciones Unidas (CESCR, por sus siglas en ingles), el Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores y de sus Familiares (CMW, por sus siglas en inglés); y las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), los cuales se abordarán más adelante en el capítulo de obligaciones.

En suma, de acuerdo con los aludidos instrumentos internacionales, los Estados deben garantizarle a todas las personas conforme el derecho a la igualdad y no discriminación, la plena protección del derecho humano al trabajo, aun cuando la persona migrante se encuentra en situación irregular, ya que prima su condición inherente de ser humano; por lo que, los Estados deben promover políticas y condiciones laborales efectivas, equitativas y dignas en relación con el trabajador migrante, teniendo en cuenta no solo las necesidades de obra, sino también las sociales, económicas, culturales, y de cualquier otro tipo, que eviten cualquier clase de condición desfavorable a los trabajadores, pues pese a que existen instrumentos internacionales que protegen el derecho humano al trabajo de las personas migrantes, aún es necesario reforzar las obligaciones del Estado.

3.2. Marco normativo nacional: el caso de Colombia.

Para iniciar, es preciso resaltar que, el derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano conlleva tres dimensiones distintas conforme la Constitución Política de 1991, ya que en la misma se establece el trabajo como: i) un valor, de la mano de la igualdad, para fortalecer la unidad de la nación, y mantener el Estado social de derecho; ii) un principio, que se encuentra a la par de la dignidad humana, la solidaridad y la prevalencia del interés general; y al mismo tiempo, iii) un derecho individual y colectivo, conforme el Artículo 25 de la misma Carta. Esta triple dimensión, significa que el trabajo, según Molina Higuera (2006, p.174) tiene fuertes garantías constitucionales, las cuales se deben aplicar a toda clase de trabajadores.

En este sentido, para hablar del trabajo en su dimensión de valor, es preciso dirigirse al preámbulo de la misma Constitución Política de 1991, el cual indica que, en el ejercicio del poder soberano del Estado, con el fin de fortalecer la unidad de la Nación, se asegura a sus integrantes sin diferenciar su estatus jurídico, la igualdad y el trabajo, para garantizar en el territorio un orden político, económico y social justo. La Corte Constitucional, lo reitera en sentencia C-107 de 2002, cuando afirma que el trabajo es parte del “suelo axiológico” del ordenamiento jurídico, democrático y participativo, por ser una directriz que orienta tanto las políticas públicas de

empleo, como las medidas legislativas y administrativas de la Nación, debido a que mediante el trabajo se fortalecen las condiciones de dignidad humana justas, un orden político, económico y social, y una participación comunitaria, que se materializa mediante el ejercicio de cualquier profesión u oficio lícito que cada persona puede elegir libremente.

En este sentido, el trabajo va de la mano con el valor y el derecho a la igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el preámbulo y el Artículo 13 de la misma Carta Política, al expresar que, tanto el trabajo como la igualdad, son fines del Estado, y por ende se le debe proteger a toda persona que se encuentre en el territorio, independientemente de su estatus migratorio regular o irregular, nacionalidad, raza, género, o cualquier otra condición, asegurándole a toda persona un trato digno por parte de las autoridades, que les permita gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación.

Ahora bien, respecto a la dimensión del trabajo como principio, la misma se consigna en el Artículo 1 de la Constitución Política, y se le da tal connotación según Molina Higuera (2005, pp.52-53), por considerarse un fundamento del Estado para alcanzar los valores en los que se cimienta la Nación, ya que el trabajo es un derecho intrínseco a la dignidad de la persona humana, y por consiguiente debe tratarse como un mandato de optimización en el ordenamiento, especialmente a la hora de legislar sobre éste, emitir actos administrativos o resolver judicialmente casos concretos en los que se pueda ver transgredido.

En lo que respecta a la dimensión de derecho individual, la Corte Constitucional en sentencias T-008 de 1992, T-014 de 1992 y T-047 de 1995, precisa que el derecho al trabajo no se refiere a la aspiración de ocupar un puesto o un cargo determinado o específico, pues si bien este derecho está consignado en la Constitución, y por consiguiente tiene especial protección en el ordenamiento, no menos cierto es que la aspiración de acceder a un empleo público o privado puede constituirse en la vulneración a la legítima expectativa de otros. En este sentido, la Corte Constitucional conforme la sentencia T-475 de 1992, expresa que el derecho al trabajo en sí, constituye la protección del trabajador que haya causado una relación laboral, en la que se prevea por la persona trabajadora y su dignidad, más que la actividad abstracta de trabajo.

De esta manera, el trabajo como derecho, se consigna en el Artículo 25 de la aludida Carta, estableciendo que, toda persona en condiciones de igualdad material es titular de este derecho, el cual debe darse de forma digna y justa, mediante la plena protección del Estado; siendo principios mínimos fundamentales del mismo, según el Artículo 53 de la Constitución

Política, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima, vital y móvil; la proporción de cantidad y calidad de trabajo, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la aplicación más favorable al trabajador en caso de duda, la primacía de la realidad sobre las formalidades, la garantía de la seguridad social, la capacitación, el descanso necesario, la protección especial a la mujer, la maternidad y al menor de edad. Los cuales dada su importancia, serán abordados individualmente en el siguiente capítulo.

Igualmente, es preciso reiterar que, de conformidad con lo mencionado, todas las personas trabajadoras deben ser tratadas en las mismas condiciones que establece la norma interna, especialmente cuando se trata de armonizar el fenómeno de la migración; por lo que, en lo que respecta al ámbito del derecho laboral no se puede desconocer la aplicación del Código Sustantivo del trabajo (CST), cuyo objetivo es lograr justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, que además como la misma normativa lo indica, rige para todos los habitantes del territorio colombiano, sin considerar su nacionalidad. Lo que quiere decir que, el CST regula internamente todas las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares; y de conformidad con sus artículos 9 y 10, todos los trabajadores y trabajadoras gozan por igual la protección del Estado, en los términos consignados en dicha normativa.

Adicional a lo anterior, en armonía con el Artículo 93 de la Carta Política, hacen parte del bloque de constitucionalidad, los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso; por consiguiente, respecto al derecho al trabajo de personas migrantes, el Estado de Colombia, dentro de su ordenamiento interno ratificó la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU, mediante la Ley 146 de 1994¹⁵, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1990, en la cual se obliga el Estado mediante la limitación de su soberanía, a cumplir este instrumento por su prevalencia en el orden interno.

Dicha Convención es especialmente relevante en el derecho al trabajo de las personas migrantes, porque la misma armoniza el fenómeno de la migración con la normativa interna¹⁶, ya

¹⁵ Esta convención es parte del marco normativo interno, por encontrarse ratificada por el Estado, y por ende ser exigible de manera inmediata en el territorio.

¹⁶ Porque situaciones como la migración deben ser atendidas de manera especial por la extrema vulnerabilidad que conlleva, especialmente en lo que respecta a los trabajadores

que es aplicable a todo tipo de migrante trabajador, pues el alcance de la Convención no hace distinción de sexo, raza, color, idioma, religión, convicción, opinión política, origen nacional, patrimonio, estado civil, estatus jurídico, condición de solicitante de refugio, refugiado y apátrida, porque su propósito es salvaguardar el derecho humano al trabajo causado por una relación laboral, indistintamente de la condición que pueda poseer cualquier persona migrante.

De esta forma, el Estado mediante la ratificación del aludido Convenio sobre el derecho al trabajo de personas migrantes, se compromete a prohibir la esclavitud, la servidumbre, trabajos forzosos u obligatorios (Artículo 10), garantizar el goce de un trato que no sea menos favorable que el de los nacionales, aun tratándose de migrantes en condición de irregularidad, respecto a la remuneración en condiciones de trabajo similares; el reconocimiento de horas extras, descanso, y en general prácticas reguladas por la nación (Artículo 25), asociación sindical (Artículo 26), seguridad social (Artículo 27); y protección en caso de violación de las condiciones mencionadas contra los trabajadores, incluso para los que no tienen permiso para laborar pero causaron una relación laboral, ya que todos los trabajadores tienen el derecho de acudir ante las autoridades competentes del Estado para la protección de sus derechos, mediante una reparación efectiva que se puede exigir a las autoridades judiciales, administrativas o legislativas competentes (artículos 54 y 84).

Adicional a todo lo anterior, el Estado de Colombia, ha venido implementando en los últimos años políticas públicas migratorias para gestionar la migración masiva de nacionales venezolanos. Dicho marco jurídico lo recopila y explica la profesora Rocio Bedoya Bedoya (2019, p.4-17), en su artículo denominado “Migración venezolana hacia Colombia: respuestas del Estado ante la llegada masiva entre 2015 y 2019”.

En dicho escrito la profesora Bedoya, alude y describe el Permiso Especial de Permanencia, como el mecanismo de facilitación migratoria para las personas nacionales venezolanas, haciendo un recuento normativo del mismo desde el año 2017 que empieza a regir, hasta la actualidad; el cual también fue objeto de estudio por este artículo en el segundo capítulo, al ejemplificar la soberanía del Estado respecto a temas migratorios.

irregulares, quienes conforme la lectura de la Ley, son empleados frecuentemente en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores nacionales o extranjeros regulares, ya que son percibidos como una forma de ahorro en la mano de obra, y por consiguiente, objeto de mayor beneficio para las empresas, que conlleva en la mayoría de casos competencia desleal.

Igualmente en el texto, se explica el Documento Conpes 3950 del 23 de noviembre de 2018 del Departamento Nacional de Planeación, como una estrategia para la atención de la migración venezolana, buscando implementar estrategias de atención en salud, educación, primera infancia, infancia y adolescencia, trabajo, vivienda y seguridad; en cuyo análisis se encuentra que, si bien el gobierno ya ha realizado distintos esfuerzos para atender esta población, las estrategias han sido a corto plazo, aun cuando dicha problemática va más allá de una crisis humanitaria, y por ende requiere medidas estructurales.

En lo que respecta a la materia laboral de las personas migrantes venezolanas, las promesas de dicho Conpes, consisten: i) en reconocer la experiencia laboral de las personas migrantes a través de certificados de aprendizaje y experiencia emitidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ii) contar con atención para las personas emprendedoras que deseen construir empresa y generar empleo formal, y iii) la implementación del Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia, que se concibe como una estrategia para combatir la trata de persona.

De lo anterior, en trabajo de verificación se constató que el SENA mediante Circular 108 de 2018, creó los lineamientos para la prestación de servicios de Formación, Gestión de Empleo y Certificación de Competencias Laborales a ciudadanos Venezolanos y otros extranjeros; y el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018, creó e implementó una plataforma de registro y certificación de trabajadores extranjeros en el país; no obstante, se desconoce la efectividad de las anteriores medidas, y sobre la gestión para otorgar préstamos a las personas extranjeras emprendedoras, no se pudo constatar avances¹⁷.

En suma, la normativa sobre la protección del derecho al trabajo en personas migrantes, aún es escasa; sin embargo, como se evidenció, al ser el derecho al trabajo un derecho consagrado en la Constitución, como en los instrumentos establecidos por el Sistema Universal de Derechos Humanos, la protección del derecho al trabajo es de especial relevancia para el ordenamiento interno; y por consiguiente, el Estado debe abstenerse de crear políticas discriminatorias o desfavorables, y debe respetar sus principios esenciales a todas aquellas personas que hayan causado una relación laboral.

¹⁷ Información tomada de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/movilidad-y-formacion/grupo-de-gestion-de-la-politica-de-migracion-laboral/vi.-rutec> y http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/circular_sena_0108_2018.htm.

En este orden de ideas, recopilando lo establecido por el derecho internacional y el derecho nacional del trabajo, en el siguiente capítulo se identificarán los principios laborales inalterables e incondicionales de una relación laboral; los cuales el Estado de Colombia conforme la Constitución Política debe garantizar a todas las personas mediante obligaciones mínimas, con el fin de asegurar condiciones de igualdad material de todos los trabajadores.

4. Principios esenciales del derecho al trabajo.

En este acápite se identifican los principios esenciales del derecho al trabajo, los cuales el Estado colombiano debe respetar a todas las personas, incluidas las personas migrantes, independientemente de su estatus regular o irregular. Para este fin, se tomaron los elementos del Artículo 53 de la Constitución Política, los cuales se describen de conformidad con lo dispuesto por el derecho internacional, nacional y la jurisprudencia de la Corte Constitucional; que por su connotación según la sentencia T-047 de 1995, son el reductor medular invulnerable que nunca puede ser puesto en peligro por cualquier autoridad o particular:

4.1. Igualdad de Oportunidades.

La Corte Constitucional en sentencia T-677 de 2001¹⁸, ha manifestado que este aspecto se traduce en un trato idéntico de oportunidades respecto a los iguales, sin considerar excepciones o privilegios respecto a personas que se encuentran en idénticas circunstancias a otras; es decir, si una persona ocupa el mismo cargo, tiene las mismas funciones laborales y las mismas responsabilidades, debe recibir un trato igual a sus pares. Lo anterior, da cuenta de la primacía del principio de no discriminación, el cual, retomando la Declaración de Derechos Humanos¹⁹, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁰, se entiende como el amparo que tiene toda persona a la protección de la ley, sin justificar tratos discriminatorios en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen social o estatus jurídico.

En este sentido, si bien puede existir un trato diferenciado entre los trabajadores, no menos cierto es que el mismo debe soportarse en razones justificadas, objetivas y razonables que

¹⁸ Esta sentencia es importante porque la Corte realiza un estudio minucioso de las justificaciones objetivas y razonables para aplicar un trato diferencial entre trabajadores, con el fin de evitar ventajas injustificadas entre los mismos, ya que se puede presentar una flagrante vulneración del derecho a la igualdad y el derecho al trabajo.

¹⁹ Preámbulo y Artículo 10.

²⁰ Artículos 3 y 14.

respondan a un fin legítimo; el cual bajo ningún fundamento puede ser las condiciones de nacionalidad o estatus regular del migrante trabajador, ya que un trato que se motive en estas condiciones carece de proporcionalidad, y va en contravía del ordenamiento constitucional; por consiguiente, si el empleador decide contratar con una persona migrante con estatus irregular, no podrá este obviar las obligaciones que le genera dicha relación laboral.

Lo anterior teniendo en cuenta que, el trabajador se encuentra en una especial situación de desventaja frente a su empleador, sobre todo el trabajador migrante, ya que de la relación laboral deriva la subordinación, que en ocasiones se utiliza para transgredir los derechos propios de los trabajadores, más aun cuando se trata de personas migrantes que desconocen sus derechos, temen por su vida o tienen miedo a ser deportados del país en que laboran, ocasionando con ello explotación laboral, trabajo forzoso e indigno. En este sentido, es el Estado quien debe disponer de mecanismos adecuados y suficientes para propender por condiciones de igualdad real y efectiva frente a los trabajadores ante cualquier acto abusivo derivado de su empleador.

4.2. Trabajo Libremente Escogido.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Artículo 6, y el Protocolo de San Salvador, artículos 6 y 7 exponen que, el trabajo debe ser libremente elegido y aceptado, teniendo en cuenta la clase de este, la forma de trabajo, las posibilidades físicas e intelectuales, las necesidades materiales y espirituales; y las circunstancias naturales y sociales que rodean tal decisión. En este sentido para garantizar el cumplimiento de lo mencionado, y bajo la libertad y dignidad del hombre, la Declaración de Derechos Humanos (Artículo 4) y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 8) entre otros instrumentos internacionales, prohíben la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso; obligando a los Estados a evitar cualquier circunstancia que propicie tales situaciones que menoscaban las libertades de los trabajadores.

Especialmente, el Estado debe encaminar sus fuerzas a evitar actividades ilegales como la trata de personas y tráfico ilegal de migrantes, que están prohibidas por los Sistemas de Derechos Humanos, al ir en contravía del trabajo libremente escogido; de las cuales se debe proteger de manera especial a las comunidades más vulnerables, tales como niños, mujeres y migrantes, quienes tienen una situación de mayor indefensión con respecto al resto de la población; en este sentido, el Estado tiene unos deberes especiales con estos grupos poblacionales, que consisten en brindar protección, tener protocolos efectivos de atención inmediata, proporcionar asistencia

jurídica, autorización de residencias temporales y la no penalización a las víctimas. Toda vez que las personas migrantes, especialmente las que se encuentran en condición irregular, suelen ser arrestadas, detenidas e incluso juzgadas por entrar de manera ilegal en el país, ejercer actividades de trabajo sin autorización, o realizar actividades de prostitución; que les ocasiona una revictimización. Por lo anterior, el Estado debe evitar y proteger a las personas de cualquier clase de estos episodios, para garantizarle plenamente a cada individuo la libre elección de su actividad laboral como un elemento esencial del derecho al trabajo. (ONU, 2014, p. 14-27).

4.3. Remuneración Mínima, Vital y Móvil.

En esta misma línea, en la sentencia T-174 de 1997 la Corte Constitucional expresa que, al existir una relación laboral, debe existir una remuneración acorde con la calidad y cantidad de este, lo que quiere decir que, el trabajo debe ser remunerado desde el primer minuto en el que inicie labores por ser un derecho fundamental, y porque además está directamente relacionado con la satisfacción de otros derechos, como el derecho al mínimo vital y la vida en condiciones dignas²¹, de esta forma, el pago debe ir más allá de las necesidades biológicas del individuo, al permitirle la realización de valores, propósitos individuales y familiares que dependen de la vida económica, que vayan desde el vestuario y la alimentación, hasta la protección de la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente; en este sentido es indispensable que la remuneración sea móvil, para que le permita al trabajador tener un poder adquisitivo digno, que cubra sus necesidades y que se ajuste a los movimientos económicos del Estado.

4.4. Irrenunciabilidad a los Beneficios Mínimos Laborales.

El fin de este punto, de acuerdo con Guerrero Figueroa (1995) citado por Molina Higuera (2005, p.72), es reivindicar y proteger los derechos laborales del trabajador, por lo tanto, para alcanzar la plena protección de estos no está permitido renunciar a ellos de manera voluntaria, ni mucho menos de manera forzosa. Esto lo ratifica la Corte Constitucional en la Sentencia hito C-356 de 1994, al evocar que, de la irrenunciabilidad de los beneficios laborales, se desprende la naturaleza del orden público y las garantías mínimas de los trabajadores, quienes en ciertas circunstancias pueden ser víctimas de amedrentas para renunciar a sus derechos, o de provecho

²¹ Relacionados en el Artículo 53 de la Constitución Política de 1991.

por su condición de debilidad económica, que ante la apremiante necesidad terminan por aceptar ofertas inferiores que menoscaban su dignidad humana.

De esta manera, el empleador debe respetarle al trabajador en toda ocasión:

i) el pago de su salario por su jornada laboral, de acuerdo con el Convenio 26 de 1928 de la OIT, en el que se indica que debe existir una remuneración así sea la mínima establecida en el Estado, a cambio de la realización de las tareas del trabajador. Además, de conformidad con el CST, Artículo 23, es imprescindible el salario como retribución de servicio para determinar la realidad de un contrato laboral.

ii) jornadas máximas de trabajo, que se limitan de conformidad con el Artículo 161 del - CST y el Convenio 30 de 1930 de la OIT, ratificado por la Ley 23 de 1967, a 48 horas semanales, y 8 horas diarias, salvo algunas excepciones según el requerimiento del servicio en el que se pueden distribuir las horas de trabajo por semana, sin exceder en todo caso las 10 horas diarias.

iii) el derecho al descanso remunerado, el cual de acuerdo con los artículos 161, 174, 177, 179, 236, 238 del CST y el Convenio 14 de 1921 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 23 de 1967, debe existir un descanso obligatorio y remunerado de 24 horas por 7 días de trabajo, además de los días de fiesta de carácter civil o religioso, la licencia de embarazo o de parto prematuro no viable, y descansos de lactancia.

iv) vacaciones anuales pagas, conforme el Capítulo IV del CST y el Convenio 52 de 1936 de la OIT, ratificado por la Ley 54 de 1962 en el ordenamiento interno, establecen que después de un año de servicio, se tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

v) estabilidad en el empleo, la cual se debe garantizar según lo dispuesto en el Artículo 7 del protocolo de San Salvador, para que en caso de que exista un despido injustificado, el trabajador tenga derecho a una indemnización o readmisión en su trabajo; dichos conceptos se reglamentan en los artículos 64 y 65 del CST, los cuales aluden a la terminación unilateral del contrato sin justa causa.

vi) condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, de conformidad con el título XI de higiene y seguridad en el trabajo del CST, y la Observación General No.14 del 2000, sobre el derecho al más alto nivel posible de salud; se deben garantizar condiciones seguras y sanas en los locales y equipos de trabajo, especialmente adoptando medidas preventivas sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales. No obstante, en caso de accidente o enfermedad laboral,

el trabajador tiene derecho a ser indemnizado, de conformidad con el Capítulo II de accidentes de trabajo y enfermedades del CST, y los convenios 017, 018, y 019 de la OIT.

Y vii). Seguridad social, como el derecho a recibir atención en salud, y garantizar la seguridad del ingreso monetario en casos de vejez, muerte, enfermedad, invalidez, maternidad o pérdida de sostén familiar, de acuerdo con el Convenio 102 de la OIT y la Ley 100 de 1993 por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia.

De esta manera, los anteriores elementos expuestos a grosso modo, son los que deben prevalecer y siempre se deben proteger en el ordenamiento colombiano, cuando se haya causado una relación laboral, sin dejar por fuera dos principios más, igual de importantes, expuestos en el Artículo 53 de la Constitución Política, y desarrollados en la reciente sentencia C-200 de 2019 de la Corte Constitucional, que son el principio de favorabilidad, y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, que de conformidad con la Corte, deben ser premisas básicas para resolver antinomias del derecho al trabajo, ya que todas las decisiones alrededor del mismo, deben ser tendientes a garantizar la efectividad de los derechos prevalecientes del trabajador, a la luz del derecho interno, como del derecho internacional.

5. Obligaciones mínimas del Estado respecto a los trabajadores migrantes.

De acuerdo con lo esbozado, todas las personas tienen derecho al trabajo por ser un derecho humano, incluidas las personas migrantes irregulares; por lo tanto, este derecho y sus principios se deben salvaguardar mediante el cumplimiento de las obligaciones mínimas de los Estados. Para determinar las mismas se tomará lo dispuesto por el Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMW) en sus Obligaciones generales número 1, 2, y 4; el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) en su Observación general número 3, y la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) número 18, así:

5.1. Obligaciones de respeto.

Son las que tienen todos los Estados para hacer cumplir los derechos humanos y las prohibiciones establecidas por el derecho internacional; las cuales en el derecho al trabajo son:

- Respetar las prohibiciones de trabajo forzoso y obligatorio; evitando que se permita al interior del Estado actividades como la servidumbre por deudas, la retención de documentos y las reclusiones ilícitas (CMW, 2013, p.17); cuya obligación engrana con el elemento esencial del trabajo libremente escogido, el cual prevé por la dignidad y libertad del hombre.
- Respeto y garantía de los derechos laborales ya tipificados en el ordenamiento internacional de derechos humanos y en el ordenamiento interno, de los que son titulares todas las personas, tales como la igualdad de oportunidades, trabajo libremente escogido, remuneración mínima, vital y móvil, e irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales; de los cuales como ya se mencionó anteriormente son titulares todas las personas, independientemente de su condición de nacional o extranjero; cuya obligación del Estado se materializa al evitar tolerar cualquier situación de discriminación que perjudique a los trabajadores, y responsabilizar a los empleadores privados o públicos sobre cualquier violación de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que el trabajador es la parte más vulnerable de una relación laboral y por ende el Estado tiene la obligación de velar por el estricto cumplimiento de sus derechos. (Corte IDH, 2003, pp. 128-134).

5.2. Obligaciones de protección.

Son las que el Estado debe materializar para salvaguardar los derechos transgredidos de las personas migrantes, la diferencia con las obligaciones de respeto es que en esta clase de obligaciones se presume una vulneración por el empleador, la cual debe entrar a salvaguardar el Estado:

- Si bien el Estado y los particulares no están obligados a garantizar el acceso al trabajo a migrantes en condición irregular, en caso de que surja una relación laboral, estos se convierten en titulares de derechos y beneficios laborales; por lo que, si existe una vulneración a los mismos, tales como el no pago del salario, jornadas de trabajo altas por fuera de lo máximo establecido, trabajo sin descanso, condiciones inseguras y antihigiénicas, no pago de la seguridad social y prestaciones, el Estado debe entrar como protector de estas personas, brindándoles acceso a mecanismos judiciales efectivos, en los cuales los hechos sean

investigados de forma adecuada, en un plazo razonable, y generando una sanción de reparación o indemnización por la transgresión probada; sin que medie en el proceso un posible temor de expulsión del territorio, esto, de conformidad con lo establecido en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la ONU, ratificada en Colombia, mediante la Ley 146 de 1994.

Ahora, es de precisar que esta obligación no desconoce la soberanía del Estado en cuanto a la facultad que tiene el mismo de establecer políticas en materia de migración, pues si bien la persona migrante irregular tiene derecho a gozar de las mismas garantías laborales que el nacional o extranjero regular, y reivindicar sus derechos transgredidos por vía judicial, dicha protección no implica por sí misma la regularización de estas personas, pues como anteriormente se mencionó, la soberanía del Estado colombiano a impuesto a los migrantes extranjeros, estatus jurídicos determinados para permitirles laborar, tales como la visa de trabajo fijada en el Decreto 1067 de 2015 y el Permiso Especial de Permanencia (PEP) para migrantes venezolanos creado mediante las resoluciones 5797 de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores y la 1272 de 2017 por la Unidad Especial Migración Colombia, que les autoriza a las personas migrantes laborar en el territorio. De modo que, el Estado deberá armonizar de manera justa, el derecho del trabajador migrante en condición irregular para poder reivindicar sus derechos, y el derecho del Estado de ejercer su soberanía en materia migratoria, mediante la aplicación de medidas sancionatorias vigentes que no pongan en peligro el derecho a ejercer las primeras.

5.3. Obligaciones de cumplimiento.

Son las medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de cualquier otra índole que los Estados deben adoptar para la plena efectividad de los derechos laborales:

- Los Estados deben revisar y modificar cualquier disposición que contenga elementos de discriminación racial, xenofobia y cualquier forma conexas de intolerancia, que vaya en contravía del derecho a la igualdad y el derecho al trabajo (CMW, 2013, p.9).
- Las distinciones que los Estados establezcan en su soberanía en materia de migración deben ser objetivas, proporcionales y razonables respecto al derecho al trabajo y en

general respecto a cualquier otro derecho humano; ya que un Estado nunca podrá emitir medidas que fomenten la desprotección laboral, o auspicien la contratación de trabajadores migrantes irregulares con el fin de explotación laboral, que puedan consistir en malos tratos o la desatención por parte del empleador a cumplir con los elementos esenciales y beneficios laborales (Corte IDH, 2003, p.133).

- Los Estados deben abordar un marco amplio de disposiciones relativas al trabajo decente respecto a los trabajadores migrantes, para que ellos disfruten de las mismas garantías que los otros trabajadores (CMW, 2011, p.9); teniendo en cuenta que los elementos esenciales del trabajo son el reductor medular invulnerable, lo que quiere decir que el Estado deberá realizar políticas públicas, en las cuales mínimamente se deberán garantizar los mismos derechos, y adicionalmente, todos los que el Estado considere pertinentes para poder garantizar la materialización del derecho a la igualdad de estas personas.
- Y, los Estados deben adoptar medidas apropiadas para proteger la unidad familiar de los trabajadores migrantes que se encuentren en situación irregular, permitiéndoles tener movilidad para visitar a sus seres queridos, especialmente cuando se trata de niños que son separados de sus padres. (CMW, 2017, pp. 8-9).

De esta manera, las anteriores obligaciones son las que el Estado colombiano mínimamente debe garantizar a las personas migrantes trabajadoras, aún en el marco de su soberanía para establecer políticas migratorias de acuerdo con la potestad de sus autoridades, de las cuales, nada impide que los Estados parte puedan conceder derechos más favorables que los mencionados.

6. Conclusiones.

De conformidad con los instrumentos internacionales, tales como el Sistema Universal de Derechos Humanos, el Sistema Regional Interamericano de Derechos Humanos, los convenios y recomendaciones de la OIT; al igual que los instrumentos nacionales como la Constitución Política, El Código Sustantivo del Trabajo y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional; las personas migrantes tienen derechos y libertades inalienables que los Estados deben respetar aun en el marco de su soberanía; pues si bien el Estado puede establecer políticas migratorias para

controlar sus fronteras y definir requisitos de ingreso, estancia o expulsión; tales decisiones administrativas e incluso legislativas deben ser compatibles con los derechos humanos.

En este sentido, prevalece en el ordenamiento colombiano, el derecho al trabajo y sus principios por ser un derecho humano; el cual el Estado debe salvaguardar mediante la materialización de obligaciones mínimas, de i) respecto para amparar los derechos laborales que toda persona tiene; ii) de protección, para reparar e indemnizar los derechos laborales transgredidos; y iii) de cumplimiento, para realizar medidas tendientes a amparar de la manera más amplia el derecho al trabajo de cualquier persona, incluida la personas migrantes irregulares.

Por lo que, el Estado colombiano debe garantizarles a todas las personas la plena protección del derecho al trabajo siempre que se haya causado una relación laboral, independientemente de su condición de migrante, ya que negar el acceso a la protección de sus derechos, sería fomentar el trabajo forzoso, indigno y la explotación laboral, además de contrariar el ordenamiento internacional y nacional que genera condiciones de existencia dignas y justas de todas las personas.

Finalmente, cabe mencionar que, si bien la emergencia de salud pública en el año 2020 a raíz de la actual pandemia por el nuevo coronavirus (COVID -19)²², no es objeto del presente artículo, es relevante en temas laborales. En este sentido, como se manifestó en el desarrollo del escrito, para este suceso, el trato que se les dé a las personas nacionales debe ser igual en las personas migrantes; por ende, de conformidad con el ordenamiento interno, específicamente el Código Sustantivo del Trabajo (CST), Artículo 62, no se configura una justa causa para terminar una relación laboral unilateralmente a cualquier persona por dicho acontecimiento, pues a lo sumo, sin entrar en un análisis detallado, el empleador podría suspender el contrato de trabajo aludiendo el Artículo 51 del (CST), mas no acabar con la relación laboral.

²² Tomado de: La OMS declara que el nuevo brote de coronavirus es una emergencia de salud pública de importancia internacional. Obtenido de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15706:statement-on-the-second-meeting-of-the-international-health-regulations-2005-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-2019-ncov&Itemid=1926&lang=es.

Referencias

- Abello, R. (3 de octubre de 2011). *Introducción al estudio de las normas de ius cogens en el seno de la comisión de derecho internacional, cdi*. Obtenido de repository.urosario.edu.co:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18518/5.pdf?sequence=1>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. [Resolución 217 A (III)].
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (18 de diciembre de 1962). *Declaración, sobre los Principios de Derecho Internacional referentes a las Relaciones de Amistad y a la Cooperación entre los Estados de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas*. [Resolución 2625 (XXV)].
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, [Resolución 2200 A (XXI), ratificada por la Ley 74 de 1968].
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. [Resolución 2200 A (XXI), ratificada por la Ley 74 de 1968].
- Bedoya, R. (2019). *Migración venezolana hacia Colombia: respuestas del Estado ante la llegada masiva entre 2015 y 2019*.
- Borda, C. (2001). *La soberanía estatal y su alcance en el nuevo orden internacional*. Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de:
<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere2/Tesis06.pdf>.
- Colombia, Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de Colombia*. 2ª. Ed. En: Gaceta Constitucional No. 116 del 20 de julio de 1991, Consultado en octubre de 2019 disponible en <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/co>.
- Colombia, Congreso de la Republica. *Código Sustantivo del Trabajo*. En: Diario Oficial No. 27.622 del 7 de junio de 1951, Consultado en marzo de 2020 disponible en http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.
- Colombia, Corte Constitucional. (10 de enero de 1992). Sentencia T-475-92. [MP Eduardo Cifuentes Muñoz].
- Colombia, Corte Constitucional. (1992). Sentencia T-008-92. [MP Simón Rodríguez & Jaime Sanín].
- Colombia, Corte Constitucional. (8 de mayo de 1992). Sentencia T-014-92. [MP Simón Rodríguez & Jaime Sanín].
- Colombia, Corte Constitucional. (11 de agosto de 1994). Sentencia C-356-94. [MP Fabio Morón].

- Colombia, Corte Constitucional, (14 de febrero de 1995). Sentencia T-047-95. [MP Vladimiro Naranjo Mesa].
- Colombia, Corte Constitucional. (8 de abril de 1997). Sentencia T-174-97. [MP José Gregorio Hernández].
- Colombia, Corte Constitucional. (15 de octubre de 1997). Sentencia SU-519-97. [MP: José Gregorio Hernández].
- Colombia, Corte Constitucional. (30 de octubre de 1997). Sentencia, SU-547-97. [MP José Gregorio Hernández].
- Colombia, Corte Constitucional. (28 de junio de 2001). Sentencia T-677-01. [MP Marco Gerardo Monroy].
- Colombia, Corte Constitucional. (14 de febrero de 2002). Sentencia C-107-02. [MP Clara Inés Vargas Hernández].
- Colombia, Corte Constitucional, (12 de marzo de 2008). Sentencia C-257-08. [MP. Clara Inés Vargas Hernández]
- Colombia, Corte Constitucional. (15 de mayo de 2019). Sentencia C-200-19. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado].
- Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores. (26 de mayo de 2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Relaciones Exteriores*. [Decreto Número 1067 de 2015]. DO: 49.523.
- Colombia, Ministerio de Relaciones Exteriores. (2 de agosto de 2017). Por la cual se dictan Disposiciones en Materia de Visas. [Resolución Número 6045 de 2017]. DO: 50.313.
- Colombia, Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. (28 de julio de 2017). Por la cual se implementa el Permiso Especial de Permanencia (PEP) creado mediante Resolución 5797 del 25 de julio de 2017 del Ministerio de Relaciones Exteriores, y se establece el procedimiento para su expedición a los nacionales venezolanos. [Resolución 1272 de 2017]. DO: 50.308.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (30 de diciembre de 2013). *Derechos humanos de los migrantes y otras personas en el contexto de la movilidad humana en México*. Obtenido de oas.org: <http://www.oas.org/es/cidh/migrantes/docs/pdf/informe-migrantes-mexico-2013.pdf>.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (31 de diciembre de 2015). *Movilidad Humana Estándares Interamericanos*. Obtenido de oas.org: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/movilidadhumana.pdf>.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (7 de septiembre de 2017). *Pobreza y derechos humanos*. Obtenido de oas.org:
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PobrezaDDHH2017.pdf>.
- Consejo Económico y Social. (26 de abril de 1954). *Convención sobre el Estatuto de los Apátridas*. [Ratificada por la Ley 1588 de 2012].
- Correa, Stang, & Abarca, (2016). *Estatus legal precario y condicionalidad en el acceso a derechos: Una aproximación a la regulación migratoria de Argentina y Canadá*. *Si Somos Americanos*, 16(2), 11-43. Obtenido de scielo.conicyt.cl: <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-09482016000200001>.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1990). *Observación, No.3. La índole de las Obligaciones de los Estados Partes*.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (11 de agosto de 2000). *Observación, No.14. El Derecho al Disfrute del más Alto Nivel Posible de Salud*.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2006). *Observación, No.18. El Derecho al Trabajo*.
- Comité de Derechos Humanos. (1986). *Observación General No.15. La Situación de los Extranjeros con Arreglo del Pacto*.
- Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. (2011). *Observación, No.1. Sobre los Trabajadores Domésticos Migratorios*.
- Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. (2013). *Observación, No.2. Sobre los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios en Situación Irregular y de sus Familiares*.
- Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares, & Comité de los Niños (2017). *Observación, No.4. Sobre las Obligaciones de los Estados relativas a los Derechos Humanos de los Niños en el Contexto de la Migración Internacional en los países de origen, tránsito, destino y retorno*.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (17 de septiembre de 2003). *Opinión Consultiva, OC-18/03. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*.
- Delgado Wise, R., & Márquez Covarrubias, H. (abril de 2012). *Desarrollo desigual y migración forzada*. Obtenido de researchgate.net:
https://www.researchgate.net/publication/293657443_Desarrollo_Desigual_y_Migracion_Forzada_Una_Mirada_desde_el_Sur_Global.

- Díaz, H. A. (2008). Consejo Superior de la Judicatura. *Normas Internacionales del Trabajo. Módulo de Aprendizaje*. Autodirigido Plan de Formación de la Rama Judicial. Obtenido de ramajudicial.gov.co:
<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/1545778/6873545/NORMAS+INTERNACIONAL+ES+DEL+TRABAJO--+Interiores.pdf/5badce1b-1bf4-43be-ae41-659c3f37a380>.
- Escuela Superior de Administración Pública, (2018). *Guías para la gestión pública territorial. Elementos básicos del Estado colombiano*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Guia%20Elementos%20Basicos%20Estado.pdf>.
- Gandini, L. (2018). *Migración de alta educación, desarrollo y... derechos humanos ¿la incógnita de la ecuación?* Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades 39(84), 75-103. Obtenido de sicielo.org.mx: <https://dx.doi.org/10.28928/revistaiztapalapa/842018/atc3/gandinil>.
- García, M. (S.f.). *Derecho administrativo*. Universidad Fermín Toro Departamento de Formación Generales Escuela de Administración. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Maria26Garcia/derecho-administrativo-51288336>.
- La Agencia de la ONU para los Refugiados, (2016). *Preguntas más frecuentes sobre 'refugiados' y 'migrantes'*. Obtenido de acnur.org: <https://www.acnur.org/5b75aa984.pdf>
- Molina Higuera, A. (2005). Defensoría del Pueblo. *Contenido y Alcance del Derecho Individual al Trabajo. Marco para la Evaluación de la Política Pública del Derecho al Trabajo desde una perspectiva de Derechos Humanos*. Obtenido de corteidh.or.cr:
<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>.
- Molina Higuera, A. (2006). *Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de derechos humanos*. Estudios Socio-Jurídicos, 166-189.
- Murillo, G. E. (30 de agosto de 2014). *El Derecho Laboral como Derecho Humano*. Verba Iuris, 53-71. Obtenido de unilibre.edu.co: <http://www.unilibre.edu.co/verbaiuris/32/el-derecho-laboral-como%20derecho-humano.pdf>
- Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado. (2014). *Los Derechos Humanos y la Trata de Personas*.
- Organización de las Naciones. (18 de diciembre de 1990). *Convención sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*. [Ratificado por la Ley 146 de 1994].

- Organización de los Estados Americanos. (26 de diciembre de 1933). *Convención sobre Derechos y Deberes de los Estados*
- Organización de los Estados Americanos. (30 de abril de 1948). *Carta de la Organización de los Estados Americanos*. [Ratificada por la Ley 1 de 1951].
- Organización de los Estados Americanos. (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*.
- Organización de los Estados Americanos. (28 de julio de 1951). *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados*. [Ratificado por la Ley 35 de 1961].
- Organización de los Estados Americanos. (22 de noviembre 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"*. [Ratificada por Ley 16 de 1972].
- Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional, a la Convención sobre Derechos Humanos*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1921). *C014 - Convenio sobre el Descanso Semanal (industria)* (núm. 14). [Ratificado por la Ley 23 de 1967]
- Organización Internacional del Trabajo. (1925). *C017 - Convenio sobre la Indemnización por Accidentes del Trabajo* (núm. 17).
- Organización Internacional del Trabajo. (1925). *C018 - Convenio sobre las Enfermedades Profesionales*, (núm. 18).
- Organización Internacional del Trabajo. (1925). *C019 - Convenio sobre la Igualdad de Trato (accidentes del trabajo)*, (núm. 19).
- Organización Internacional del Trabajo. (1926). *C021 - Convenio sobre la Inspección de los Emigrantes*, (núm. 21). [Convenio derogado - Por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.a reunión (2018)]
- Organización Internacional del Trabajo. (1928). *C026 - Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos*, 1928 (núm. 26).
- Organización Internacional del Trabajo. (1930). *C030 - Convenio sobre las Horas de Trabajo (comercio y oficinas)*, (núm. 30). [Ratificado por la Ley 23 de 1967].
- Organización Internacional del Trabajo. (1935). *C048 - Convenio sobre la Conservación de los Derechos de Pensión de los Migrantes*, (núm. 48).
- Organización Internacional del Trabajo. (1936). *C052 - Convenio sobre las Vacaciones Pagadas*, (núm. 52). [Ratificado por la Ley 54 de 1962].

- Organización Internacional del Trabajo. (1939). *R062 - Recomendación sobre los Trabajadores Migrantes (colaboración entre Estados)*, (núm. 62). [Instrumento retirado - Por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.a reunión (2018)].
- Organización Internacional del Trabajo. (1939). *C066 - Convenio sobre los Trabajadores Migrantes*, (núm. 66). [Instrumento retirado - Por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.a reunión (2000)].
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de mayo de 1944). *Declaración de Filadelfia*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *C097 - Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (revisado)*, (núm. 97).
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *R086 - Recomendación sobre los Trabajadores Migrantes (revisado)*, (núm. 86).
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). *C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, (núm. 102).
- Organización Internacional del Trabajo. (1955). *R100 - Recomendación sobre la Protección de los Trabajadores Migrantes (países insuficientemente desarrollados)*, (núm. 100).
- Organización Internacional del Trabajo. (1964). *C122 - Convenio sobre la Política del Empleo*, (núm. 122).
- Organización Internacional del Trabajo. (1964). *R122 - Recomendación sobre la Política del Empleo*, (núm. 122).
- Organización Internacional del Trabajo. (1975). *C143 - Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias)*, 1975 (núm. 143).
- Organización Internacional del Trabajo. (1975). *R151 - Recomendación sobre los Trabajadores Migrantes, 1975*. (núm. 151).
- Organización Internacional para las Migraciones. (2006). *Derecho Internacional sobre Migración. Glosario sobre Migración, No. 7*. Obtenido de Publications.iom:
https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf .
- Órganos de las Naciones Unidas. (11 de febrero de 1998). *Principios Rectores de los Desplazamientos Internos*. Obtenido de hchr.org:
<https://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/informes/onu/resdi/E-CN-4-1998-53-ADD-2.html>.

Palacios, M. T. (30 de abril de 2012). *El sistema colombiano de migraciones*. Obtenido de scielo.org.co:
<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v11n21/v11n21a06.pdf>.

Ruiz Moreno, A. G. (25 de febrero de 2016). *El derecho humano al trabajo de los migrantes*. Obtenido de reader.elsevier.com:
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1870467016000087?token=B60B02EDD7EC941EE9AAF639A37951D4E03A7A6D98F74C9E8AF3A7DA63A1C7343C6B75918954755A93B43E9925FFA0A3>.

Sociedad de Naciones. (28 de junio de 1919). *Tratado de Versalles*.

Unión Parlamentaria Progresos y Democracia, Organización Internacional del Trabajo y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2015). *Migración, derechos humanos y gobernanza*. Obtenido de ohchr.org:
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf.