

**La rehabilitación integral: reto para la formalización laboral en Colombia en el marco del
trabajo decente**



Autor:

Daniel Felipe Quintero Betancur.

C.C. No 1.036.401.884

Universidad de Antioquia

Investigación

Tutores

Claudia Patricia Jiménez Oyuela

Luis Albeiro Pérez Villa

PREGRADO DE DERECHO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS SEDE MEDELLÍN

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

MEDELLÍN

2021

La rehabilitación integral: reto para la formalización laboral en Colombia en el marco del trabajo decente

Resumen

Mediante la investigación con el enfoque cualitativo propuesto, se estudia el proceso de rehabilitación integral dentro del Sistema General de Riesgos laborales en Colombia, tomando como base el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema de riesgos profesionales 3° edición y la incidencia de la correcta aplicación de este manual en el ámbito laboral, en armonía con las normas nacionales e internacionales más relevantes sobre el tema, como los convenios ratificados por Colombia de la OIT relacionado con el trabajo decente, que permite concluir que a partir de los procesos de rehabilitación integral se coadyuva a la formalización laboral de la población en situación de discapacidad con porcentajes de pérdida de capacidad laboral que no son suficiente para acceder a una pensión, pero que deben garantizar el acceso al mercado laboral en condiciones decentes para poder salvaguardar su plena subsistencia.

Palabras clave.

Accidente laboral, enfermedad laboral, formalización laboral, Pérdida de capacidad laboral, Rehabilitación integral, Riesgos laborales, trabajo decente, trabajo formal, riesgos laborales, trabajo decente.

Resume

Through research with the proposed qualitative approach, the comprehensive rehabilitation process is studied within the General System of Labor Risks in Colombia, based on the Manual

of procedures for the rehabilitation and occupational reincorporation of workers in the system of professional risks 3 edition and the incidence of the correct application of this manual in the workplace, in harmony with the most relevant national and international standards on the subject, such as the ILO conventions ratified by Colombia related to decent work, concluding that from Comprehensive rehabilitation processes contribute to the formalization of the workforce of the disabled population with percentages of loss of work capacity that are not enough to access a pension, but that must guarantee access to the labor market in decent conditions in order to safeguard their full subsistence.

Key words.

Occupational accident, occupational disease, labor formalization, Loss of work capacity, Comprehensive rehabilitation, Occupational risks, decent work, formal work, occupational risks, decent work.

Enfoque y metodología de investigación

El enfoque de investigación, es el cualitativo, acompañado por la metodología de análisis documental y como parte integral de esta el análisis normativo, articulado con el método descriptivo debido a que se estudian las características concretamente de personas o población en situación de discapacidad, con porcentajes de pérdida de capacidad laboral la cual no es suficiente para acceder a una pensión de invalidez, pero que necesitan de forma apremiante tener acceso al mercado laboral en condiciones decentes, de la misma manera la incidencia del proceso de rehabilitación integral en el marco del trabajo formal en Colombia para esta población.

El objetivo fundamental de la investigación a través del enfoque cualitativo es el de poder entender con la ayuda del análisis documental y normativo el fenómeno social que resulta en torno a la rehabilitación integral, la cual es desarrollada a través de la normatividad existente en nuestro ordenamiento jurídico, desmembrando la aplicación de estas disposiciones en el fenómeno social a estudiar.

Para darle forma al método de investigación se aplica el enfoque de análisis documental el cual tiene como punto de partida el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales, junto con el análisis normativo que implementa la regulación a través de la cual se busca brindar el acompañamiento adecuado de la población en situación de discapacidad.

Sumario

Introducción	7
---------------------------	---

Capítulo I.

La rehabilitación integral: estructuración teórica del concepto en el sistema general de riesgos laborales	10
---	----

Definición del concepto de rehabilitación integral	13
--	----

Rehabilitación funcional y profesional en el SGRL	16
---	----

Etapas del proceso de rehabilitación integral.....	21
--	----

Capítulo II.

Trabajo Decente en Colombia: una mirada desde el contexto nacional e internacional.	42
---	----

El concepto de trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo	49
--	----

Interpretación de la normativa nacional y jurisprudencial del trabajo decente en Colombia.....	52
--	----

Tratados internacionales suscritos por Colombia ante la OIT sobre el trabajo decente	59
--	----

Capítulo III.

Formalización laboral: análisis desde el mercado laboral en Colombia	67
---	----

Definición del concepto de informalidad	67
---	----

Causas de la informalidad laboral en el contexto colombiano	70
---	----

Ley de Formalización y Generación de Empleo (Ley 1429 de 2010)	76
--	----

La Formalización laboral como estrategia de acceso a un trabajo decente en Colombia de la población en situación de discapacidad.....	79
---	----

Capítulo IV.

A modo de conclusión: la rehabilitación integral, como proceso que permite la formalización laboral con las garantías Estatales de un trabajo decente.....	83
---	-----------

Referencias.....	91
-------------------------	-----------

Cibergrafía.....	96
------------------	----

I. Introducción.

La protección constitucional del trabajo, involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador, buscando garantizar condiciones dignas para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales, el trabajo como principio fundante en el Estado Social de Derecho debe garantizar la calidad de vida de los ciudadanos en condiciones dignas y justas “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”(Corte Constitucional C-593/14 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) al ser el trabajo motor del desarrollo se encuentra influenciado por los modelos económicos como el de la internacionalización de la economía.

A comienzos de la década de los años 80 en Colombia se empezó a desarrollar, lo que permitió la flexibilización del mercado laboral con el propósito de llevar a cabo transformaciones que implicaron reformas a nivel económico, financiero y laboral, las cuales han generado serias dificultades en nuestro país que persisten hasta el día de hoy; luego de casi tres décadas de apertura comercial, los vaivenes de la economía global se sienten con gran fuerza, al respecto según estadísticas del DANE para el mes de marzo de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 12,6%, presentando un aumento de 1,8 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del 2019 (10,8%), la tasa de ocupación fue 51,7%, lo que representó una disminución de 4,7 puntos porcentuales comparados con el mismo mes de 2019 (56,4%). (DANE, 2020)

También existen altas tasas de subempleo en el país el cual es definido como la ocupación por tiempo parcial, con una remuneración por debajo del salario mínimo y que no aprovecha las capacidades del trabajador; una persona se califica como subempleada cuando trabaja menos de 32 horas semanales o cuando su empleo no corresponde a su nivel de calificación. En la

actualidad según estadísticas del DANE 20 % de la población ocupada se considera subempleada, de ese total, un 58 % son mujeres y un 51 % son bachilleres. (DANE, 2020)

Otro de los factores que afecta el campo laboral en Colombia ha sido la migración en general y en los últimos años la Venezolana, debido a que esta impacta negativamente el campo laboral, teniendo en cuenta que la mano de obra venezolana disminuye los salarios que finalmente precarizan las condiciones laborales de los trabajadores, propiciando un contexto de crecimiento del PIB, el cual no repercute en un acrecentamiento exponencial en número de empleos o un crecimiento económico formal, sino más bien incentiva la precarización laboral, debido a que son condiciones de inseguridad e inestabilidad en el empleo.

Frente al panorama laboral previamente expuesto y teniendo en cuenta que el Estado Social de Derecho debe garantizar la calidad de vida de sus asociados se crea el Manual Básico de Rehabilitación Profesional en el año 1991, el cual sirve como instrumento para orientar los procedimientos que se debe llevar a cabo en un proceso de rehabilitación de una persona que sufre un accidente y/o enfermedad laboral, salvaguardado de esta forma el acceso a un trabajo decente; el Manual establece el manejo y procedimiento de la rehabilitación y reincorporación ocupacional, bajo un conjunto de acciones que pretenden generar eficacia y eficiencia en los procesos desarrollados con los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo, o una enfermedad laboral y desean reincorporarse a su labor habitual.

A raíz de la rehabilitación integral como método para la formalización laboral, surge en el grupo de estudio de Riesgos Laborales del Semillero Interfacultades del Consultorio de Seguridad Social Integral de la Facultad de Derecho, y Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia el siguiente interrogante: ¿Cómo la Rehabilitación Integral es un reto para la formalización laboral en Colombia en el marco del trabajo decente?

Para dar respuesta a la pregunta formulada, se planteó como objetivo general estudiar el proceso de Rehabilitación Integral en Colombia como canal que garantiza el trabajo decente a la luz del marco normativo nacional e internacional, el cual se desarrolla a partir de los objetivos específicos, por medio de los cuales se despliegan los capítulos que nutren la presente investigación.

En un primer momento se recolectaron los datos, que permitieron examinar a profundidad el concepto de rehabilitación integral, partiendo desde la base del estudio del Manual de procedimientos para la rehabilitación, unido a la búsqueda de la legislación vigente sobre el tema en el Sistema General de Riesgos Laborales.

El segundo momento desarrolla el contenido de la normatividad nacional e internacional vigente sobre el trabajo decente en Colombia, el cual se utilizó como insumo para realizar una contextualización e interpretación de la normatividad con relación al objeto de investigación propuesto.

En el tercer momento, se analiza de forma unificada las categorías anteriores, profundizando en las posibles estrategias para combatir la informalidad laboral de los trabajadores en condición de discapacidad y así, ahondar en los aspectos que inciden en un proceso de rehabilitación integral bajo las particularidades económicas y sociales del contexto colombiano.

Finalmente, la investigación sugiere, en el último de los momentos, el capítulo de conclusiones, que el proceso de rehabilitación es un medio para defender y garantizar derechos fundamentales, como el trabajo decente, el cual dignifica al trabajador, contribuye a aumentar la transparencia del mercado de trabajo y legitima la acción del Estado para intervenir y fomentar la creación de empleos de calidad para toda la población.

Capítulo I

1. La rehabilitación integral: estructuración teórica del concepto en el sistema general de seguridad social integral y riesgos laborales.

I.1. Marco normativo del sistema general de riesgos laborales en Colombia.

La Constitución Política de 1991 como marco del Estado social de derecho establece que la acción del Estado no se reduce a exigir respeto por las disposiciones normativas, sino también la de reclamar la presencia del Estado para que ponga a su servicio todas las acciones tendientes a contrarrestar las desigualdades sociales existentes y ofrecer oportunidades para vivir en condiciones dignas, como garantía de los derechos que los asociados tienen, el constituyente se ocupa de la seguridad social, y la sitúa dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, como un instrumento moderno de la política social que debe desarrollar el Estado, en particular el:

Artículo 47. Establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Artículo 54. Establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. (Constitución política, 1991, P. 20).

A partir del avance normativo derivado de la constitución de 1991 se le atribuye un valor fundamental permeado por la irrenunciabilidad a la seguridad social, ya que, la dotó de alto grado de validez jurídica la cual se implementó concretamente a partir la ley 100 de 1993 a través de la

cual se desarrolla sistema de seguridad social, que se caracteriza por ser un entramado de instituciones, normas y procedimientos encaminados a permitir el acceso de la población, al goce efectivo de sus derechos, propugna por mantener la calidad de vida de sus habitantes, respetando siempre la dignidad humana a partir del cumplimiento progresivo de los planes y programas que protegen las contingencias, específicamente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de la población del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual, familiar y colectivo.

El sistema de seguridad social contempla obligaciones para el Estado y la sociedad, teniendo en cuenta que busca garantizar a partir de los recursos de carácter públicos, el cumplimiento de las prestaciones de carácter económico y asistencial en campos como la salud y servicios complementarios, siempre y cuando se cuente con una afiliación activa o la calidad de beneficiario.

El funcionamiento del sistema de seguridad social en Colombia se implementó a través de 4 secciones las cuales están compuestas por el Sistema General de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Sistema General de Riesgos Laborales y finalmente los servicios sociales complementarios, cada uno de estos subsistemas tiene su especialidad, su normatividad y sus características propias, los cuales también se encuentran interconectados entre ellos como un gran sistema.

Con el propósito de abordar la presente investigación, estudiaremos lo concerniente al sistema general de riesgos laborales el cual es organizado e implementado a partir del artículo 139 de la ley 100 de 1993 numeral 11 (facultades extraordinarias), de conformidad con lo previsto en el ordinal 10 del artículo 150 de la Constitución Política, que dotan de facultades al presidente de la república, para que implemente las normas necesarias encaminadas a garantizar la administración

del Sistema General de Riesgos Laborales, que se caracterizan por ser un conjunto de entidades públicas y privadas, reguladas por normas y procedimientos que buscan garantizar prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las contingencias como enfermedades y/o accidentes, que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que realizan.

Al respecto el decreto ley 1295 de 1994 desarrolla el Sistema General de Riesgos Laborales y articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo de ahora en adelante AT o enfermedades laborales de ahora en adelante EL a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos. La normatividad define que los siniestros laborales deben ser atendidos a través de prestaciones asistenciales y económicas que vienen garantizadas a partir de la cobertura de los contribuyentes por medio de la afiliación obligatoria que sus empleadores tienen a cargo o de forma voluntaria para los trabajadores independientes dentro del territorio nacional.

Dentro de las prestaciones asistenciales que la ARL tiene a su cargo, existe la figura de la rehabilitación integral, la cual está dispuesta en el artículo 5 literal G de la ley 1295 donde se establece que, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho a una rehabilitación física y profesional; prestación asistencial que alude a la situación de discapacidad que puede derivarse a partir de un AT o EL y que se mantiene como garantía de protección de los derechos fundamentales, económicos, culturales y colectivos, de los trabajadores afiliados a la ARL.

En cuanto a las prestaciones económicas la ley 776 de 2002 establece normas sobre la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales, con las que se garantiza el acceso a las prestaciones económicas que se derivan de un AT o EL. Algunas de las más importantes son:

- Incapacidad temporal, se da cuando la lesión derivada del AT o EL le impide al trabajador desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado, en este evento desde el día siguiente a la incapacidad, se le debe pagar el 100% del salario base de cotización IBL, hasta su rehabilitación o 720 días siempre y cuando exista concepto favorable de rehabilitación.

-La incapacidad permanente parcial, se da cuando el trabajador sufre un AT o EL, y como consecuencia presenta una disminución igual o superior del 5% y menor al 50%, la indemnización es proporcional y en razón al daño sufrido, la cual no puede ser inferior a 2 veces el IBL, ni superior a 24 veces el salario de cotización.

-La pensión de invalidez, que se origina como consecuencia de un AT o EL en el cual se hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral, entre 50% y menos del 66%, se liquida proporcional al 60% del IBL, pero si el Porcentaje de pérdida de capacidad laboral y ocupacional es más de 66% se liquida con el 75% IBL.

Esta ley también define en su artículo 8 como prestación asistencial la reubicación del trabajador, la cual consiste en que los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios, para garantizar de esta forma la salud del trabajador y su rol ocupacional.

La ley 1562 de 2012 establece quienes deben afiliarse de manera obligatoria, quienes de forma voluntaria, cuáles y en qué porcentaje según el riesgo debe ser el monto de cotización el cual no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7%, del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los trabajadores y su pago estará a cargo del respectivo empleador y además también, establece las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por

parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, determinando que del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento para desarrollar programas de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas.

Conforme a la normatividad anteriormente referenciada se pretende dar un contexto muy general sobre las disposiciones que tiene como propósito garantizar los derechos laborales, delimitando los principios mínimos para la protección y estabilidad laboral, reconociendo la necesidad de proteger los derechos de las trabajadoras a partir de la construcción de un sistema de seguridad social el cual parte del desarrollo constitucional. La implementación de la ley 100 de 1993 y el decreto ley 1295 de 1994, dirigidas entre otras cosas específicamente a la rehabilitación integral como prestación asistencial a cargo de la ARL, la ley 776 de 2002 que dicta normas de organización y administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales y la ley 1562 de 2012 que desarrolla el Sistema General de Riesgos Laborales, hacen imprescindible, definir con mayor grado de claridad el concepto de rehabilitación integral, de dónde surge, cuál ha sido su desarrollo y cuáles son las principales investigaciones que han coadyuvado a su construcción.

I.2. Definición del concepto de rehabilitación integral.

En la actualidad el concepto de rehabilitación en el ámbito del derecho laboral está estrechamente ligado a la discapacidad o a los accidentes que por causa o con ocasión del trabajo tengan como consecuencia alguna alteración física que disminuya la capacidad funcional del trabajador, al respecto el CONPES 3591 de 2009, establece que:

La rehabilitación integral busca a través de procesos terapéuticos, educativos, formativos y sociales el mejoramiento de la calidad de vida y la plena integración del discapacitado al medio familiar, social y ocupacional; está articulada y armonizada en el desarrollo de habilidades funcionales, ocupacionales y sociales y, de acciones simultáneas de promoción de la salud y de la participación y prevención de la discapacidad, desarrollo, recuperación y mantenimiento funcional y preparación para la integración socio ocupacional. (Uribe, A. G., Londoño, D. M., & Daniel, M, 2011. P7)

Con relación a lo anterior el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales, define la rehabilitación como:

Conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida. (Cifuentes, Boada, Candia, 2010, pp 17)

Es así como a partir de la afiliación al sistema de seguridad social, se busca garantizar la rehabilitación integral la cual es de imprescindible trascendencia en nuestro marco constitucional, razón por la cual dentro del sistema general de riesgos laborales, los trabajadores que han sufrido un accidente y/o enfermedad laboral cuentan con un conglomerado de derechos los cuales tienen como objetivo garantizar la rehabilitación integral, debido a que estos eventos provocan una serie de secuelas, o discapacidades que repercuten en el ámbito socio laboral del trabajador afectado, haciendo que el programa de rehabilitación integral tenga una importancia fundamental,

debido a que busca garantizar la calidad de vida de los afectados, acorde con la dignidad humana y en condiciones de trabajo decente.

Es por esto que la rehabilitación integral se debe entender como herramienta que permite a los trabajadores con limitaciones funcionales acceder al mercado laboral con todas las garantías, o al menos es el propósito intrínseco de esta, ya que existen innumerables problemas derivados de una rehabilitación integral deficiente, casos en donde los trabajadores tienen secuelas definitivas y no reciben el acompañamiento de rehabilitación adecuado, y como consecuencia de este proceso infructuoso los empleados son desvinculados de su antiguo trabajo, lugar donde sufrieron el AT o EL, impidiéndoles desarrollar las actividades productivas que por largo tiempo ejecutaban al interior de sus empresas y dejándolos sin más opciones laborales, por la condición de discapacidad que adquirieron en su labor anterior.

El Ministerio de Protección Social en la actualidad Ministerio de Trabajo ha definido la rehabilitación integral como “el proceso que incluye la rehabilitación funcional, social y profesional, que resulta de la integración del individuo con discapacidad a la sociedad, a través del ejercicio de los roles que le son propios (Ministerio de protección social, 2010. P.12), por lo tanto, es responsabilidad de la ARL brindar las actividades terapéuticas, de capacitación y entrenamiento, que forman parte del Plan de Rehabilitación de los trabajadores con discapacidad de origen laboral, afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) el empleador tiene la responsabilidad de garantizar el reintegro laboral y apoyar el proceso de rehabilitación, posibilitando de esta forma el desempeño laboral del trabajador.

La rehabilitación integral como se evidenció anteriormente es una herramienta que busca promover la protección de los trabajadores brindando acompañamiento cuando se presenta un AT o EL, ya que estos no solo afectan al directamente implicado sino también a su familia, amigos y

contexto cotidiano. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha sido enfática definiendo que la rehabilitación es una “buena inversión porque genera capacidad humana” (OMS, 2011, p10), pero según estudios en Colombia entre “2007 y 2008 de 455.106 accidentes de trabajo, 449.092 no tuvieron un proceso de rehabilitación, lo que quiere decir que solo el 1% de los accidentes dentro de dicho periodo es decir, 6.014 tuvieron el acceso al proceso de rehabilitación” (Mojica, B., del Rosario, J., & Moreno Angarita, M. 2013, p.p 58), es relevante el concepto de la rehabilitación, debido a que está dirigido a la protección de los trabajadores, que a pesar de sufrir una disminución física, con el acompañamiento adecuado del empleador y a través de la ARL, se posibilita la recuperación, o en caso de discapacidad permanente derivada del suceso laboral, brindar las condiciones necesarias para la adaptación y readaptación del entorno laboral y ocupacional en condiciones de dignidad, que permitan el adecuado desarrollo de la actividad laboral y que sean acordes a las capacidades del individuo con los requerimientos de desempeño.

I.3. Rehabilitación funcional y profesional en el SGRL.

El anterior apartado acerca al lector a la definición fundamental del concepto de rehabilitación, la relevancia en nuestro ordenamiento jurídico del concepto, cómo es aplicado en el Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales y algunas perspectivas teóricas que permiten evidenciar la importancia del presente estudio, seguidamente se abordará otro aspecto sobre el cual es oportuno profundizar, la rehabilitación funcional y profesional concretamente en el Sistema General de Riesgos Laborales.

La rehabilitación funcional es definida por el Ministerio de Protección Social como “el proceso terapéutico que busca recuperar la función perdida, usando los principios de la biomecánica, fisiología, antropometría aplicada y neuropsicología, a través de los servicios de

rehabilitación,” (Ministerio de la Protección Social, 2004, p.7) conservando y garantizando de esta forma el derecho al trabajo a través de Programas de Rehabilitación Integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral que son el objeto principal del sistema, pues garantizan el acceso al mercado laboral a los empleados que estando afiliados al Sistema de Riesgos Laborales han sufrido AT o EL, compeliendo al empleador a mantenerlos en la empresa bajo las mismas condiciones laborales previas al incidente desafortunado que menguó su capacidad de trabajo.

La rehabilitación profesional tal como lo define Montero se caracteriza por ser un proceso:

“por el cual una persona logra compensar con el mayor grado posible las desventajas originadas de una deficiencia o una discapacidad, que afectan su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración sociolaboral mediante la consecución, el mantenimiento y promoción de una vida productiva. La rehabilitación laboral se justifica cuando la persona con discapacidad enfrenta una desventaja laboral.”

(Montero Gomez, Catalina, 2003 p18).

Otro de los elementos fundamentales en el proceso de rehabilitación es la readaptación profesional, consiste en brindar las garantías y el acompañamiento adecuado para que el trabajador después de haber sufrido un AT o EL, consiga ingresar nuevamente a trabajar en condiciones dignas, esta incluye un conjunto de procesos que van desde la evaluación, orientación, hasta la rehabilitación profesional propiamente dicha, que comprende todas las intervenciones de orden científico, técnico, educativo-formativo, que conduzcan a la persona con discapacidad a la obtención y conservación de un trabajo acorde a sus capacidades residuales, lo que implica la oportuna atención y prestación de servicios tendientes a garantizar la

rehabilitación funcional, ya que esta se debe iniciar inmediatamente después de haber solucionado la urgencia en caso de un Accidente de Trabajo o se haya diagnosticado la Enfermedad Laboral.

Con relación a lo anterior existen académicos como Molina-Achury y otros (2016) los cuales afirma que:

Un 15% de la población mundial presenta discapacidad, en Colombia alcanza el 6,3%. Desde un enfoque de derechos, la organización de servicios de rehabilitación orienta la respuesta a necesidades sociales. No obstante, la población que requiere estos servicios enfrenta barreras de acceso a servicios educativos, básicos y empleo. (Molina-Achury y otros, 2016, pp.3)

Para el Sistema General de Riesgos Laborales, la rehabilitación integral comprende la rehabilitación funcional y profesional de conformidad con el literal g del artículo 5 del Decreto Ley 1295 de 1994, que contiene los programas de Rehabilitación los cuales se encuentran en cabeza de las Administradoras de Riesgos Laborales, en conjunto, con los demás actores que hacen las veces de aseguradores, debido a que la integración socio-ocupacional va más allá de la adaptación del puesto de trabajo, la ubicación, la reubicación laboral u orientación ocupacional, pues implica además que el trabajador tenga la capacidad de involucrarse y desempeñar los roles sociales y familiares con normalidad, haciendo que los objetivos de la rehabilitación se enfoquen en varios frentes de forma simultánea, la persona, la familia, el desarrollo económico y laboral, así como hacia la comunidad en general, garantizando que la readaptación del individuo que sufrió AT o EL salvaguarde la dignidad, formalidad y productividad.

El proceso de rehabilitación integral busca garantizar el goce efectivo de los derechos constitucionales de los trabajadores en condición de discapacidad, toda vez que, un proceso de rehabilitación laboral inadecuado el cual no concluya con el reintegro o con la reconversión de mano de obra por parte del trabajador en condición de discapacidad, promueve situaciones laborales inadecuadas y deficientes, debido a que los procesos infructuosos de rehabilitación, repercuten y perpetúan la informalidad, toda vez que estas personas acuden a esta como forma de subsistencia, teniendo en cuenta las deficiencias derivadas de la eventualidad sufrida en el trabajo anterior, pues estas dificultan el acceso a nuevos trabajos en condiciones de formalidad, viéndose en la necesidad de acudir al rebusque o a la cultura de la informalidad para suplir sus necesidades y las de su núcleo familiar, máxime si tenemos en cuenta que en Colombia encontrar empleo en condiciones médicas normales es difícil, ahora cuando se cuenta con una condición de discapacidad, que hace menos competitivo el perfil laboral del solicitante, haciendo que un proceso de rehabilitación exitoso le permita al trabajador desempeñar su actividad ocupacional bajo condiciones de seguridad, confort, funcionalidad y productividad.

Para garantizar la dignidad, formalidad y productividad de los trabajadores la rehabilitación funcional desarrolla acciones para recuperar la máxima compensación de habilidades perdidas, basándose en los diagnósticos de los requerimientos individuales, laborales y ocupacionales del trabajador adoptando de esta forma los procedimientos necesarios, encaminados a reducir las secuelas del daño corporal, desde un diagnóstico funcional, lo que se traduce en deficiencias, que comprometen la capacidad de ejecución y desempeño de la persona en su entorno laboral, al respecto “entre 2007 y 2008 de 6014 casos en que se iniciaron proceso de rehabilitación, solo el 44% es decir 2650 casos tuvieron una rehabilitación registrada, mientras que el 56% es decir

3364 casos, no tiene registro de haberse rehabilitado”. (Mojica, B., del Rosario, J., & Moreno Angarita, M. 2013, p.p 60)

Mojica en su investigación define la rehabilitación integral como:

“Proceso por el cual una persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o una discapacidad que afecte su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la integración social y laboral, por eso con los procesos de rehabilitación se pretende lograr la reubicación del trabajador en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades.” (Mojica, B., del Rosario, J., & Moreno Angarita, M. 2013, p.2).

Conforme a lo planteado por Mojica es importante tener en cuenta que después de un evento laboral desafortunado que aminora la capacidad laboral de un trabajador vinculado al sistema, con el acompañamiento adecuado pueden continuar siendo productivos y útiles para los intereses de la empresa ya que la rehabilitación es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo, desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico y social, de tal suerte que cuenten con medios para modificar su propia vida y continúen disfrutando de la independencia que tenían previa a sufrir la contingencia de origen laboral.

Es de tener en cuenta que la integración de la persona con discapacidad a la sociedad es predominantemente una decisión de carácter individual, la cual con el acompañamiento de su empleador y la Administradora garante del proceso de rehabilitación puede finalizar de la mejor forma, ejercitando e incrementando de esta manera los roles laborales siempre que, además de poseer el potencial para hacerlo, lo desee, se comprometa y mediante el acompañamiento

adecuado se logre la plena reincorporación laboral, por eso es tan importante que el individuo quiera de forma autónoma ser parte del proceso de rehabilitación, comprendiendo que las secuelas físicas que padece no son una limitante para encontrar la forma de trabajar en iguales circunstancias previas al evento de AT o EL, “más que el ejercicio de un rol social, lo que hace integral al proceso es la posibilidad que tiene de desempeñarlo en la forma menos restrictiva posible” (Cifuentes-Piñeros, y otros 2010, P.26).

En conclusión, la rehabilitación integral es el proceso a partir del cual una persona consigue compensar el mayor grado posible de capacidades, habilidades y destrezas afectadas por una condición de discapacidad derivada de un AT o EL, que repercute directamente en su desempeño ocupacional, incluyendo acciones de evaluación, orientación, adaptación, reubicación y seguimiento; igualmente orienta y apoya las acciones en el entorno laboral donde se da la integración o inclusión de la persona con discapacidad, cuyo objetivo principal, es el de permitir la ubicación o reubicación, integrando al trabajador en una actividad productiva que se adapte a sus intereses, expectativas y capacidades, a fin de obtener un desempeño ocupacional máximo y óptimo para la empresa y para sí mismo.

I.4. Etapas del proceso de rehabilitación integral.

La forma en que el manual, aborda el proceso de rehabilitación, está sustentado en la concepción del ser humano en la órbita ecológica y biopsicosocial encaminada a proteger la salud, vinculando al proceso a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados en el proceso de rehabilitación, apuntando a lograr cambios en el trabajador y en su entorno, los cuales conducen a una reincorporación enmarcada no solo en el trabajo decente sino también garantizando una buena calidad de vida en la esfera ocupacional, familiar y social.

Después de definir el concepto de rehabilitación integral y sus objetivos, es oportuno estudiar la forma en que se de adelantar el proceso de rehabilitación, el cual como se ha sostenido a lo largo de la investigación se hace a partir de etapas que están enfocadas en materializar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, para esto el Manual sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales está llamado a ser una herramienta fundamental en el desarrollo de estos procedimientos a partir de una serie de momentos los cuales no siempre deben mantener un orden secuencial ni guardar una relación temporal entre cada uno de ellos, debido a que pueden ser desarrollados simultáneamente y ajustadas de acuerdo a las necesidades de cada caso, por lo que se hace necesario definir cada uno de estos y en términos generales en qué consisten.

1.4.1 Etapa I: Identificación de los casos a ingresar en el programa de rehabilitación.

Esta primera etapa se refiere a la búsqueda y definición temprana de los trabajadores que por un AT o EL ven afectada su capacidad de ejecución para las actividades laborales, existe una gran variedad de traumas y patologías que pueden generar un proceso de rehabilitación, visto desde el contexto de la integralidad, claro está que cada caso tiene sus particularidades y diferencias en la complejidad del abordaje dado el pronóstico funcional, laboral y social que necesita cada uno.

Los casos que ingresen al procesos de rehabilitación deben quedar registrados en el sistema de información y tiene hasta 15 días para ello después de haber padecido la contingencia laboral, es fundamental comprender que, el éxito de los programas de rehabilitación, se encuentra intrínsecamente ligado en el oportuno y atinado acceso al servicio de rehabilitación, por esto la necesidad fundamental de dar inicio inmediatamente al proceso de rehabilitación justo después que se haya atendido la urgencia en el caso de un accidente de trabajo, o tan pronto se determine que la enfermedad es profesional.

Los criterios mínimos para ingresar al programa de rehabilitación para trabajadores que han tenido un AT o EL, son principalmente que presenten alteraciones en su capacidad de ejecución de actividades laborales y ocupacionales, en forma temporal o permanente y dependiendo de su evolución y pronóstico, continuarán en procesos de rehabilitación profesional o rehabilitación para el desarrollo de una nueva actividad ocupacional o la reconversión de mano de obra.

Tabla 1:

Resumen selección de casos para rehabilitación, tiempos de realización, responsables y objetivos.

Actividades	Tiempos de realización.	Responsables.	Objetivos.
Selección de casos para rehabilitación.	Menor tiempo posible, no mayor a 15 días después de la contingencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa: Encargados de Salud Ocupacional a través de los FURAT y FUREL. - ARL Grupo de rehabilitación. - IPS Personal administrativo o de salud. - EPS Personal administrativo o de salud. 	<p>Identificar todos los casos de ATEL que deben ser incluidos en el programa de rehabilitación.</p> <p>Garantizar el acceso oportuno al programa de rehabilitación.</p>

Elaboración propia.

La tabla número uno sintetiza la primera etapa del proceso de rehabilitación, en la cual se identifican los casos que deben ingresar al proceso, el tiempo estimado para identificarlos, quienes son conforme a la normatividad nacional los responsables de reportar la contingencia laboral y de garantizar las prestaciones asistenciales y económicas que se generen con ocasión al accidente o a la enfermedad laboral y finalmente se define el objeto de esta etapa que es el de garantizar el acceso oportuno al programa de rehabilitación.

1.4.2 Etapa II: Evaluación inicial del caso.

Una vez se ha definido la pertinencia de ingreso del trabajador al programa de rehabilitación se realiza la evaluación integral del caso, cuyos objetivos son: establecer diagnósticos específicos, pronóstico funcional y ocupacional y con base en estos, orientar el plan de rehabilitación.

La información recolectada en la evaluación inicial aporta a la construcción de un perfil particular de función y discapacidad, el cual debe tener en cuenta las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta la persona al ingreso al programa de rehabilitación, así como la identificación de los facilitadores o barreras en el proceso.

Este perfil sirve como referencia para identificar el avance en el proceso de rehabilitación durante el seguimiento o cuando este haya concluido. Todas las evaluaciones deben profundizar en el conocimiento de las posibilidades ocupacionales que tenga el trabajador, los requerimientos de la ocupación y las oportunidades o restricciones que se encuentran en el entorno para la plena

participación en el ejercicio de los roles ocupacionales, simultáneamente a la rehabilitación funcional.

Los procedimientos de valoración clínica le permitirán al médico tratante establecer primero el diagnóstico clínico, segundo el diagnóstico funcional el cual se determina con base a la valoración del nivel de funcionamiento a nivel corporal y a nivel individual, estos procedimientos de valoración se logra a través del acompañamiento activo de profesionales de diferentes disciplinas, como médicos tratantes, terapeutas físicos, ocupacionales y en general un grupo interdisciplinario de profesionales que dictaminan el diagnóstico funcional, el cual permite establecer un perfil de capacidades que tiene el trabajador y definen un pronóstico ocupacional; esta evaluación funcional en sus diferentes momentos, muestra el estado de la persona al ingreso en el programa de rehabilitación, el progreso realizado durante todo el programa y el estado que presenta al ser dado de alta.

El análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, es el momento posterior a la valoración clínica donde se hace el proceso metodológico, el cual permite obtener toda la información relativa a un puesto de trabajo y que hace imprescindible el acompañamiento del empleador, para que este sea garante del plan de rehabilitación y posibilite y garantice las recomendaciones dispuestas por el equipo interdisciplinario que acompañó el proceso; esta información permitirá definir el perfil de exigencias, de requerimientos y las necesidades de rehabilitación para el desempeño del trabajador reincorporado, este análisis contribuye a establecer el pronóstico ocupacional-laboral del trabajador y las intervenciones necesarias para equilibrar y armonizar las exigencias del puesto de trabajo con las capacidades del trabajador.

Otro de los momentos de la segunda etapa es el análisis de los factores contextuales, es decir, se busca identificar las barreras o los facilitadores que puedan obstaculizar o favorecer la

rehabilitación y la participación del trabajador en el entorno familiar, ocupacional o sociolaboral, este análisis permite determinar el grado de participación o desempeño real del trabajador en sus actividades diarias y posibilita el paso al siguiente momento, donde se estudia el pronóstico funcional y ocupacional y se predice con base en la información recolectada durante el proceso de evaluación, el futuro funcional y ocupacional del trabajador. Para concluir finalmente con el plan de rehabilitación, el cual se caracteriza por establecer las metas de rehabilitación a través del análisis de cada uno de los elementos desarrollados previamente en las actividades de diagnóstico, valoración clínica, factores contextuales y futuro funcional del trabajador pues son indispensables para definir un pronóstico real, que permita orientar a al trabajador a su mejor futuro ocupacional.

La evaluación inicial del caso incluye:

1. Diagnóstico (diagnóstico funcional, análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, análisis de los factores contextuales)
 2. Pronóstico funcional y ocupacional.
 3. Plan de rehabilitación: En esta etapa se definen los objetivos del plan de rehabilitación, los cuales dirigen las actividades a implementar.
 4. Metas de reincorporación laboral.
- Plantear alternativas productivas para los casos que no puedan ser reintegrados a su puesto de trabajo.
 - Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional y profesional, como garantes de una rehabilitación integral.

- Proponer los periodos de seguimiento a las actividades de rehabilitación para la realización de ajustes del mismo.

Metas del Plan de RHB:

- Reintegro
- Reubicación
- Reconversión de mano de obra
- Orientación al desarrollo de una actividad.

Tabla 2:

Diagnóstico, tiempo de realización, responsable y objetivos.

Actividades.	Tiempos de realización.	Responsables.	Objetivos.
Diagnóstico.		Equipo de rehabilitación: IPS-EPS, ARL Empresa, Trabajador	Conocer el diagnóstico clínico definitivo, Definir el diagnóstico para construir el perfil de funcionamiento y discapacidad del trabajador y con base en este, orientar el plan de rehabilitación y tener elementos de referencia que permitan medir, una vez haya concluido el proceso de

			rehabilitación, el impacto del mismo.
Pronóstico funcional y ocupacional.	Pronóstico inicial. Puede variar según la evolución del caso.	Equipo de rehabilitación: ARL-IPS	<p>Predecir el futuro funcional y ocupacional de la persona con base en la información recolectada durante el proceso de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir las exigencias de desempeño impuestas por el ambiente laboral, con el fin de construir el perfil correspondiente. - Identificar los factores contextuales ambientales y personales que puedan favorecer o dificultar la integración ocupacional y social del usuario. - Definir las expectativas de desempeño ocupacional de la persona.
Propuesta de rehabilitación.	Al concluir las actividades de	Equipo de rehabilitación:	Definir las metas de reincorporación laboral.

	diagnóstico clínico, funcional y pronóstico.	ARL-IPS Empresa Trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> - Plantear alternativas laborales para los casos que no puedan ser reintegrados a un trabajo. - Definir las actividades necesarias para la rehabilitación funcional y profesional. - Proponer los periodos de seguimiento a la propuesta de rehabilitación para la realización de ajustes en caso necesario.
--	--	-----------------------------	--

Elaboración propia.

La tabla número dos sintetiza la segunda etapa del proceso de rehabilitación, en la cual se implementa la evaluación integral de los casos que fueron seleccionados en la primera etapa para el proceso de rehabilitación, definiendo los responsables para brindar el acompañamiento al empleado, donde el objetivo es poder conocer el diagnóstico clínico de cada caso, para implementar de esta forma el plan de rehabilitación el cual garantice metas ocupacionales ajustadas al perfil del trabajador e incremente las capacidades residuales que estos tienen.

1.4.3 Etapa III: Desarrollo del Plan de Rehabilitación.

Posterior a la evaluación y definición del plan de rehabilitación funcional y profesional futuro del trabajador, se inician las intervenciones científicas o técnicas que permitan la reincorporación ocupacional de la persona en situación de discapacidad acorde con sus capacidades funcionales residuales.

La Rehabilitación funcional corresponde a las acciones que buscan recuperar la máxima función o compensar las habilidades pérdidas basándose en los principios de la biomecánica, fisiología, neuropsicología, etcétera, partiendo del diagnóstico de requerimientos individuales, laborales y/o ocupacionales del trabajador.

El proceso de rehabilitación profesional debe iniciar simultáneamente con las acciones de rehabilitación funcional y puede requerir uno o más procedimientos, que correspondan a las necesidades concretas que recaen en cada trabajador y el ambiente laboral y extralaboral o del contexto en el que constantemente se desenvuelve o tiene incidencia en el trabajador. La rehabilitación pretende equiparar las capacidades de la persona con las exigencias de desempeño laboral y las recomendaciones que garantizan la seguridad y salud del trabajador, por lo que se hace indispensable desarrollar un plan de rehabilitación que se ajuste a las debilidades, fortalezas del trabajador y debe ser también concertado con este, pues su compromiso e intención de mejorar son indispensables para el éxito del proceso.

1.4.3.1 Actividades para el Plan de Rehabilitación Laboral: Se caracterizan por ser formas de reintegro laboral amparadas por la rehabilitación laboral y están dirigidas a los trabajadores que a partir del acompañamiento adecuado consiguen retomar su actividad laboral y ocupacional, bajo condiciones particulares.

1.4.3.2 Proceso de reconversión de mano de obra: se caracteriza por ser un cambio de ocupación en el mismo nivel de calificación ocupacional en que se encontraba el trabajador al

momento de sufrir la contingencia de origen laboral, es importante aclarar que todo proceso de reconversión de mano de obra debe estar abalado por una entidad reconocida la cual certifique su viabilidad.

1.4.3.3 Readaptación de la persona al trabajo: esta forma de intervenir aplica para los casos que ameritan cambio de ocupación o ingresar a procesos de reconversión laboral. Se define entonces como las actividades que identifican las opciones ocupacionales, y plantean las necesidades de formación profesional e integración, acordes con las expectativas, demandas y oportunidades de cada persona.

Para este fin se implementan estrategias como 1- Orientación al desarrollo de una actividad laboral para un nuevo empleo que incluya las recomendaciones y restricciones acordes a la condición de discapacidad. 2- Orientación al desarrollo de una actividad laboral diferente al empleo (microempresa, teletrabajo, entre otras), cuando el trabajador por dificultades de la empresa donde se desempeñaba no puede ser reintegrado a esta y tampoco se cuenta con oportunidades laborales en otras empresas. 3- Orientación al desarrollo de una actividad no laboral de mantenimiento funcional y calidad de vida en los casos en que el usuario a raíz de su condición de discapacidad no posee las capacidades suficientes para integrarse al mundo laboral.

Es importante aclarar que la ARL tiene el deber de asesorar al empleador, trabajador y a las familias respecto a las modificaciones al ambiente extralaboral que se requieran, para facilitar el desempeño de los roles personales, sociales y ocupacionales.

1.4.3.4 Readaptación de la persona al trabajo: El proceso de readaptación comprende acciones terapéuticas concretas con el trabajador, que buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes y hábitos para su desempeño en la empresa, desarrollando nuevas destrezas,

reentrenamiento o habilidades que permitan asegurar la integración laboral, social y familiar, de la persona con discapacidad, orientadas a desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño de la actividad laboral de forma eficiente y segura.

Las personas en situación de discapacidad deben disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo, el cual se equipare a su elección y a sus aptitudes individuales, es por esto por lo que las prestaciones asistenciales derivadas de la rehabilitación integral encaminadas a la reincorporación laboral y la promoción de empleo deben estar enmarcadas en el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores.

1.2 Adaptación al puesto de trabajo o reinducción.

Es una actividad fundamental del proceso de rehabilitación integral, en donde el trabajador, con el apoyo del responsable de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y el profesional del equipo de rehabilitación de la ARL, se involucre con actividades de su puesto de trabajo en forma paulatina. Este proceso debe garantizar que no se obstaculice la recuperación funcional y/o se agrave su discapacidad.

La adaptación al puesto de trabajo involucra actividades de formación o reentrenamiento en los procesos productivos de la empresa, así como temas de salud y seguridad en el trabajo, reforzando los conocimientos sobre los factores de riesgo propios de la actividad y los controles para estos.

1.2 Modificaciones al ambiente de trabajo.

Se refieren a los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto trabajo, de seguridad y del ambiente laboral en general, que se requieran para compensar las capacidades de la persona con los requerimientos de desempeño del trabajo.

Esta actividad es un deber de la empresa en la cual se desempeña el trabajador. Para garantizar estas modificaciones es muy importante la participación de los responsables de la salud ocupacional y seguridad industrial de las empresas. Una vez se han realizado las actividades anteriores y se considere que el trabajador está preparado para enfrentarse al medio laboral, se inicia su proceso de reintegro al trabajo.

1.3 Reintegro al trabajo en la misma empresa.

Es la actividad en la que se concreta la estrategia de retorno laboral en una actividad productiva en la misma empresa, en condiciones de desempeño eficiente, seguridad y confort.

De acuerdo con el manual de rehabilitación y las metas planteadas, el tipo de reintegro puede ser:

- Reintegro laboral sin modificaciones.
- Reintegro laboral con modificaciones.
- Reubicación laboral temporal.
- Reubicación laboral definitiva.

1.4 Reconversión de mano de obra.

Es la actividad de formación profesional que se da en aquellos casos en los que la capacidad funcional de la persona no le permite volver a ejercer la profesión u oficio para el cual estaba

capacitado, en ese caso requiere un nuevo aprendizaje en otro oficio que le permita desempeñarse al interior de la misma empresa.

Es importante indicar que posterior a la ejecución de las etapas anteriores se da el cierre del caso, lo que implica haber agotado todas las actividades pertinentes de rehabilitación funcional, profesional y el seguimiento del proceso de reincorporación laboral, este momento de culminación demanda como mínimo dejar para los casos de mayor gravedad y por tanto de condición severa de discapacidad, una orientación sobre posibles alternativas ocupacionales para la persona, en términos de roles ocupacionales y mantenimiento de la calidad de vida, asimismo esta etapa es sumamente importante porque implica reconocer las conclusiones finales y poder determinar en qué momento es adecuado dar por cerrado cualquiera de los casos, debido a que los cierres a la ligera llevan a terminar la RHB sin cumplir con los objetivos y sin brindar el acompañamiento pleno al trabajador, haciendo que el proceso de rehabilitación sea infructuoso.

Al respecto a partir del trabajo académico que viene siendo citado, el cual ofrece estadísticas, las cuales son escasas, sobre los procesos de rehabilitación, es necesario advertir que: de “1290 procesos de rehabilitación entre 2007 y 2008, solo el 2.5% es decir 72 casos obtuvieron un reintegro con modificaciones y 1290 casos es decir el 44% acceden al reintegro sin ningún tipo de modificación” (Mojica, B., del Rosario, J., & Moreno Angarita, M. 2013, p.p 62), información que permite concluir que es escaso el acompañamiento integral en el proceso de rehabilitación, debido a que las modificaciones laborales se derivan de la condición propia de cada trabajador y estas son el resultado de todo el proceso de acompañamiento descrito en el presente capítulo, lo que evidencia una clara necesidad de continuar promoviendo procesos de rehabilitación donde se posibilite un reintegro laboral en condiciones dignas y en marcadas en el

trabajo decente para todos los trabajadores que han padecido un evento laboral que disminuyó sus capacidades ocupacionales.

Tabla 3:

Reincorporación ocupacional, reinducción prueba de trabajo, tiempo, responsable, objetivo.

Actividades.	Tiempo de realización.	Responsables.	Objetivos.
Reinducción Prueba de trabajo.	Reincorporación al trabajo y/o roles ocupacionales. Una vez finalizado el programa de rehabilitación.	Empresa Jefe inmediato Trabajador ARL Equipo de rehabilitación	-Facilitar al trabajador el proceso de reincorporación a su puesto de trabajo ó a la actividad laboral y/o ocupacional. - Garantizar que el trabajador rehabilitado cumpla Con las expectativas de desempeño en el puesto y ambiente laboral. - Verificar que las modificaciones del ambiente laboral cumplan con su objetivo

Reintegro laboral.	Una vez el trabajador haya recuperado sus capacidades laborales, en los casos de los trabajadores que tienen esa posibilidad.	Empresa Profesional. Talento Humano; Trabajador	- Integrar al trabajador al mundo laboral en condiciones de equidad
Reincorporación ocupacional	Durante el proceso de rehabilitación, a los trabajadores que no tiene la posibilidad de reincorporación laboral	Trabajador y su familia. Equipo de rehabilitación de la ARL.	Orientar al trabajador en los roles ocupacionales y mantenimiento de la calidad de vida.
Cierre de caso	Finalizado el proceso de rehabilitación integral.	ARL Equipo de rehabilitación de la ARL	Dar información asertiva respecto a la realidad de la persona en condición de discapacidad o de invalidez según gravedad del caso y con limitado pronóstico ocupacional.

Elaboración propia.

La tabla número tres sintetiza la tercera etapa del proceso de rehabilitación, la cual es posterior a la evaluación y definición del plan de rehabilitación funcional y profesional del trabajador, esta etapa inicia con las intervenciones médicas, encaminadas a la reincorporación ocupacional de la persona en situación de discapacidad conforme a las capacidades funcionales residuales definidas en la etapa 2 en armonía con el pronóstico ocupacional del trabajador que permita un desempeño eficiente en el puesto de trabajo.

1.4 Etapa IV: Retroalimentación del Sistema.

Esta etapa se inicia con la sistematización de la información derivada de las actividades de seguimiento que se realizan al trabajador que se ha reintegrado y termina con informes que deben ser enviados al Ministerio de Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, el cual se encarga de expedir anualmente las conclusiones y recomendaciones a partir de la información enviada por las ARLs sobre el desarrollo de sus sistemas de rehabilitación.

El seguimiento de los procesos de rehabilitación implica la verificación de los resultados, logro de los objetivos de los procesos individuales en el trabajador, la empresa, los colectivos en las ARL y el SGRL. Esto permite recolectar la información necesaria para retroalimentar los procesos de rehabilitación en el SGRL.

El seguimiento determina el éxito de la rehabilitación, por lo tanto, los resultados a medir estarán de acuerdo con la conducta seguida.

Si los resultados son satisfactorios, el caso se considera cerrado y el equipo de rehabilitación de la ARL emite el certificado correspondiente, el cual será anexado al expediente del trabajador. Si se encuentra alguna alteración en el desempeño, se requiere la reorientación de la

Reincorporación Ocupacional. La ARL recalifica las condiciones del trabajador según el instrumento de evaluación (deficiencia, limitación en la actividad, restricción en la participación), con el fin de comparar con la evaluación inicial, realizada en la actividad de Diagnóstico y verificar el impacto del programa de rehabilitación en las condiciones del trabajador.

En los casos en los que los trabajadores no tengan la opción de reincorporación laboral, y se le haya orientado hacia el desarrollo de una actividad ocupacional no laboral, se realiza el seguimiento después de terminado el proceso de rehabilitación para hacer la verificación de la situación funcional y ocupacional, la cual se basa en la observación de la calidad de vida que este tenga en el momento del seguimiento. En los casos en que se observe una disminución de la calidad de vida, se analiza la conducta a seguir para remediar la situación, de lo contrario, se da por cerrado el caso y el equipo de rehabilitación de la ARL emite el certificado de Rehabilitación Integral.

Con relación a la visión general, sobre el proceso de rehabilitación integral, es necesario advertir que en el año 2008 de 6014 procesos de rehabilitación, 3071 es decir 51% fueron exitosos, mientras que el 49 % es decir 2943 casos fracasaron,(Mojica, B., del Rosario, J., & Moreno Angarita, M. 2013, p.p 63) cifras muy preocupantes, teniendo en cuenta que, cerca de la mitad de los procesos de rehabilitación, no están logrando su cometido, debido a que los trabajadores no se reincorporan ocupacionalmente en condiciones óptimas a sus labores, ya que, lo hacen en las mismas condiciones en que salieron, es decir, sin ninguna restricción encaminada a preservar su salud o en el peor de los casos ni siquiera tiene la oportunidad de reingresar al trabajo.

Tabla 4:

Resumen retroalimentación del sistema, actividades, tiempo, responsable, objetivos.

Actividades.	Tiempo de realización.	Responsables.	Objetivos.
Seguimiento al trabajador y a la empresa	Definido por cada ARP en un término de por lo menos 3 meses	Empresa Jefe inmediato COPASO Responsable de salud ocupacional Trabajador	Verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort. -Verificar el desempeño del trabajador en su apreciación subjetiva de su reintegración laboral ocupacional.
		ARL Equipo de rehabilitación	Cerrar el caso o reorientar el proceso de reintegro laboral u orientación ocupacional. -Verificar el impacto del programa de rehabilitación, con base en el instrumento de evaluación y seguimiento del proceso de rehabilitación.
Seguimiento de la ARL de casos	Semestral y anual.	ARL Equipo de rehabilitación Involucrados en	Realizar un seguimiento operativo y de resultados de los casos en periodos trimestrales.

		manejo de información	-Evaluar si el programa de rehabilitación de la ARL cumple con las metas planteadas. -Orientar los programas de promoción y prevención sobre las condiciones determinantes
Seguimiento por parte del Ministerio de la Protección Social al Sistema de Rehabilitación	Semestral	La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social	Dar a conocer los resultados del análisis de la información respecto al desarrollo e impacto de los procesos de rehabilitación. -Proponer los ajustes requeridos de los procesos de rehabilitación de acuerdo con los resultados.

Elaboración propia.

La tabla número cuatro sintetiza la cuarta etapa del proceso de rehabilitación, la cual se encarga de retroalimentar del proceso, sistematizando las actividades de seguimiento que se le realizan al trabajador que se ha reintegrado, auditando el desempeño de este en su apreciación subjetiva, en términos de seguridad y confort y el impacto que tuvo el programa de rehabilitación conforme a los resultados obtenidos en armonía con los objetivos propuestos.

El siguiente cuadro elaborado por la profesora Claudia Patricia Jiménez Oyuela médica laboral integrante del Consultorio de Seguridad Social Integral de la Facultad de Derecho, y Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia, ilustra las etapas del proceso de rehabilitación, los fines que persigue el mencionado proceso y quienes son las partes que intervienen el mismo.

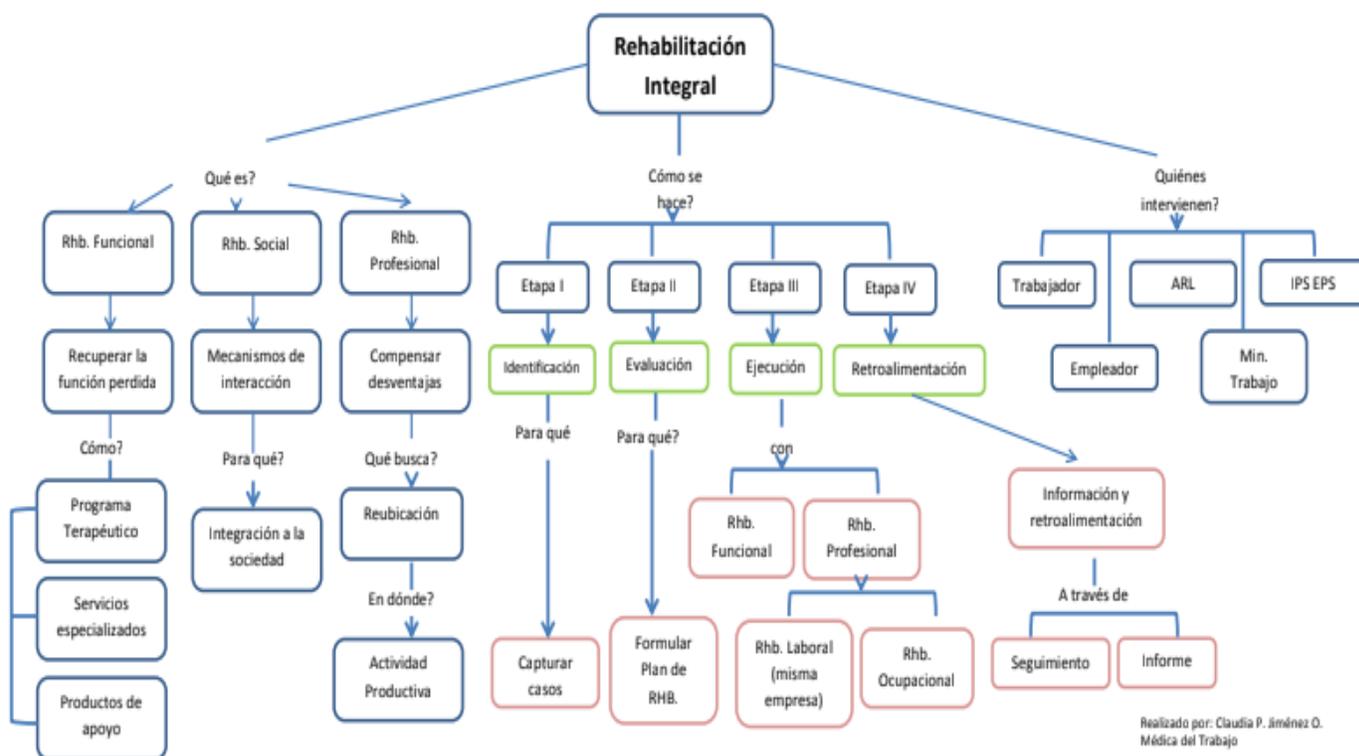


Figura 1. Etapas del proceso de rehabilitación tomado Jiménez Oyuela, 2020.

En conclusión, la rehabilitación integral tiene como propósito salvaguardar los derechos de los trabajadores, garantizando su dignidad a través de la búsqueda de la recuperación de la capacidad ocupacional la cual se ajuste a las expectativas y capacidades del afiliado incentivando la creación de oportunidades enmarcadas en el trabajo decente.

2. Capítulo II. Trabajo Decente en Colombia: una mirada desde el contexto nacional e internacional.

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador busca garantizar condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales, el trabajo como principio fundante del Estado Social de Derecho debe garantizar la calidad de vida de los

ciudadanos en condiciones dignas y justas, es por esto que de los temas de mayor importancia en el mercado laboral colombiano, son las altas tasas de informalidad, la flexibilización laboral y la falta de oferta laboral.

Fenómenos que son transversales en Colombia debido a que, desde el punto de vista del trabajo decente y de la seguridad social, las altas tasas de informalidad evitan que se genere el flujo de recursos para hacer sostenible el sistema, las condiciones de vida y las garantías laborales acordes con el ordenamiento jurídico. Por otro lado, una mayor incidencia de la informalidad se puede asociar con menos ingresos para los hogares, lo que afecta el bienestar general de la sociedad y su calidad de vida, es por esto que se hace necesario entender que el trabajo decente tal como lo indica Virgilio Levaggi Director Regional de la OIT “es un concepto que busca expresar lo que debería ser en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.” (Levaggi, V.2004, p.p.1.)

Adicional a lo anterior la flexibilización del mercado laboral en Colombia se ha incrementado a partir de reformas a nivel económico, financiero y laboral, tendientes a eliminar los elementos de rigidez existentes en el mercado de trabajo, permitiendo la libre competencia, lo que ha desencadenado serias dificultades que persisten en el tiempo, luego de casi tres décadas de apertura e integración económica, los vaivenes de la economía global se sienten con gran fuerza, Ibarra et al en su artículo señala que:

“la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objetivo de acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente. En este sentido, el Banco Mundial sostiene que la principal causa del desempleo en América Latina reside, fundamentalmente, en la inflexibilidad de los mercados laborales, lo que se traduce en que el sector formal de la economía no sea

dinámico en términos de generación de empleos” (Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2010)

Al respecto según estadísticas del DANE para el mes de marzo de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 12,6%, presentando un aumento de 1,8 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del 2019 (10,8%), la tasa de ocupación fue 51,7%, lo que representó una disminución de 4,7 puntos porcentuales comparado con el mismo mes de 2019 (56,4%). (DANE, 2020)

También existen altas tasas de subempleo en el país que se define como la ocupación por tiempo parcial, con una remuneración por debajo del salario mínimo la cual no aprovecha íntegramente las capacidades del trabajador, una persona se califica como subempleada cuando trabaja menos de 32 horas semanales o cuando su empleo no corresponde a su nivel de calificación. En la actualidad según estadísticas del DANE 20 % de la población ocupada se considera subempleada. De ese total, un 58 % son mujeres y un 51 % son bachilleres. (DANE, 2020)

Otro de los factores que afecta el campo laboral en Colombia ha sido la migración en general y en los últimos años la Venezolana, ya que ha generado efectos negativos en el campo laboral porque ha llevado a la baja los salarios que finalmente precarizan las condiciones laborales de los trabajadores, propiciando un contexto de crecimiento del PIB pero el cual no se deriva en un incremento exponencial en número de empleos o un crecimiento económico formal sino más bien incentiva la precarización laboral, ya que son condiciones de inseguridad e inestabilidad en el empleo.

Adicional a lo anterior se identifica que en Colombia la reducción de los impuestos no ha tenido repercusiones en el aumento de la oferta laboral, debido a que se afecta el desempleo

estructural pues se da un desbalance entre oferta y demanda debido a que hay una oferta amplia de trabajadores y hay una demanda reducida y sobre todo frágil pues esta demanda se da en gran medida en el sector informal.

En un país con indicadores tan preocupantes en materia laboral, se busca a partir de un marco constitucional y legal garantizar el trabajo decente, haciendo importante para efectos metodológicos de la investigación propuesta, analizar las disposiciones constitucionales e internacionales que buscan regular y garantizar los derechos de los trabajadores.

Los artículos de la Constitución Política: 25 (derecho al trabajo); 38 (garantía del derecho de asociación); 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad); 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas); 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral) 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social); 48 (derecho a la seguridad social); 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional); 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); 56 (garantía del derecho de huelga); 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).

El desarrollo constitucional anteriormente referenciado permite evidenciar la necesidad de aplicar los principios superiores a través de la creación de normas que posibiliten materializar el trabajo decente en el contexto Colombiano, al respecto El Código Sustantivo del Trabajo (CST) desarrolla los principios constitucionales en lo referente a la definición de trabajo, igualdad de los

trabajadores, derecho al trabajo, derechos de asociación, huelga, mínimos de derechos y garantías, carácter de orden público de las normas laborales e irrenunciabilidad como norma general de interpretación.

Respecto al principio de irrenunciabilidad que permea todo el derecho laboral se desarrolla la seguridad social a través de la Ley 100 de 1993, con la cual se crea el sistema de seguridad social integral, concordante con la Ley 797 de 2003, que reformó algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993, la Ley 1562 de 2012, modificó el Sistema de Riesgos Laborales y consagró disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, concordante con el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

De igual forma, el Gobierno Nacional en la implementación del trabajo decente determina en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 (Ley 1151 de 2007), y en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 (Ley 1450 de 2011), los sistemas de protección social, la competitividad y crecimiento económico, la innovación para la prosperidad, y las cinco (5) locomotoras para el crecimiento y la generación de empleo, el Plan de Desarrollo 2014-2018 (Ley 1753 de 2015) “Todos por un nuevo País”, cuenta con estrategias transversales y regionales, orientadas al trabajo digno y decente y se identifican dos artículos: 74 sobre Política Nacional de Trabajo Decente y 75 Fortalecimiento del Diálogo Social y la Concertación.

Respecto al marco normativo nacional anteriormente referenciado se advierte que aún falta mucho por avanzar en su implementación y aplicación, esto en razón al deterioro de la calidad del empleo en Colombia y, de forma generalizada en Latinoamérica debido a que ha sido ampliamente reconocido por instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo OIT, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial donde advierten que la

falta de trabajo decente es un fenómeno que afecta negativamente el bienestar de millones de personas en Latinoamérica y compromete las posibilidades de desarrollo y crecimiento en condiciones dignas, al respecto Guy Ryder, afirma que:

Para millones de personas es cada vez más difícil construir vidas mejores basadas en sus trabajos. La persistencia y la amplitud de la exclusión y de las desigualdades relacionadas con el trabajo les impiden encontrar un trabajo decente y forjarse un futuro mejor (Guy Ryder, 2020, pp,4)

Es usual analizar las deficiencias de la calidad del empleo utilizando las variables de informalidad y de subempleo. La primera captura el problema desde la perspectiva de las empresas, es decir, la demanda, mientras la segunda lo capta desde la perspectiva de la oferta, es decir, la mano de obra que está en cabeza de los trabajadores, de este modo se encuentra entonces una alta correlación entre estas variables; y estas, a su vez, se relacionan con bajos niveles de ingreso, bajos niveles educativos, condiciones laborales deficientes, procesos de rehabilitación laboral infructuosos y sectores de bajo desarrollo tecnológico e industrial.

Así las cosas se tiene en cuenta que, la informalidad mide la baja calidad del empleo desde el punto de vista de la demanda de trabajo, ocupaciones y formas de producción, que son ejercidas por personas o empleados que reciben ingresos cuyas condiciones laborales no se encuentran reguladas por un marco legal “sin una base jurídica bien definida que plasme sus derechos y estipule una sanción coercitiva para quien vulnere o afecte íntegramente a un trabajador informal” (Pabón, M. V. R,2014, p.22). en ausencia de beneficios de seguridad social y de garantías laborales que protejan la dignidad humana y garanticen el mínimo vital.

Las actividades informales no se encuentran amparadas por el ámbito normativo legalmente constituido y si bien la institucionalidad busca proteger a los trabajadores, la parte débil de la relación a través de mecanismos como las tutelas, demandas, contratos realidad y la vía jurisdiccional, la informalidad permite que se generen relaciones laborales absolutamente cuestionables e injustas, posibilitando despidos sin aviso, sin ningún tipo de compensación, tiempo de trabajo extraordinario obligatorio, pago de salarios fuera de tiempo y por debajo del salario mínimo legalmente establecido, empleo inestable, el incumplimiento de las afiliaciones de ley, entre otras actuaciones que vulneran los derechos del trabajador.

La informalidad en los términos anteriores comprende un elevado número de personas, la tasa de informalidad para Colombia en el año 2019 llegó a 47%,(DANE, 2020) estas personas reciben ingresos al margen de las riendas legales dictadas en materia laboral y la informalidad está presente en un gran conjunto de actividades económicas como trabajadores independientes, servicios domésticos, vendedores ambulantes, sector de la construcción, entre otras.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE,) haciendo una caracterización del sector informal en Colombia, en el trimestre móvil noviembre 2019 – enero de 2020, estableció que, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de hombres ocupados que eran informales fue de 45,0%, mientras que esta proporción para las mujeres fue de 48,5%. En el periodo noviembre 2018 – enero de 2019, la proporción de ocupados informales para hombres y mujeres fue 44,6% y 48,5%, respectivamente, esta información actualizada al 11-marzo-2020, permite evidenciar que casi la mitad de la población en nuestro país se encuentra en condiciones de informalidad. (DANE, 2020)

Lo anterior quiere decir que cerca de cinco de cada diez empleados encuentran en el sector informal una forma de subsistencia. Asimismo, el perfil de los informales en Colombia se

caracteriza por presentar bajos niveles educativos, ingresos muy reducidos y generalmente se desempeñan en establecimientos de menor tamaño que los trabajadores formales. A nivel regional, los índices más altos en el grado de informalidad lo presentan ciudades que están por fuera del centro de grandes actividades económicas del país, especialmente las ciudades que no cuentan con buenos índices de productividad e inversión industrial.

La flexibilidad laboral, la cual se ha extendió desde los años noventa a los países Latinoamericanos a avalando prácticas empresariales y fórmulas económicas que giran en torno a cambios constantes en las formas de contratación tendientes a facilitar la vinculación laboral que implica a su vez, modificaciones a la intervención del Estado que había traído consigo mejores garantías laborales para los trabajadores, suprimiendo de esta forma muchas de las obligaciones que estaban en cabeza de los empresarios, bajo el argumento de incrementar la oferta laboral.

Los problemas laborales previamente referenciados afectan las garantías de los trabajadores y como forma de enfrentar las dificultades laborales que se presentan, la rehabilitación integral busca garantizar el acceso al empleo decente a personas en situación de vulnerabilidad como son los trabajadores que por un AT o EL resultan con una disminución física, debido a que un proceso de rehabilitación laboral inadecuado el cual no concluya con en el reintegro o con la reconversión de mano de obra por parte del trabajador en situación de discapacidad, genera un proceso de informalidad, lo que hace imprescindible estudiar la rehabilitación integral como reto para la formalización laboral en Colombia, teniendo en cuenta que, los procesos infructuosos de rehabilitación, repercuten y perpetúan la informalidad, toda vez que estas personas acuden a la informalidad como forma de subsistencia, puesto que su condición de salud médica les impide conseguir trabajo en condiciones formales, máxime si tenemos en cuenta que en Colombia

encontrar empleo en condiciones médicas normales es difícil, ahora cuando se cuenta con una condición de discapacidad, lo cual hace menos competitivo el perfil laboral del solicitante.

Al ser trabajadores formales que como consecuencia de un AT o EL adquieren un grado de discapacidad, al no brindarles el acompañamiento adecuado para su rehabilitación y su posterior reintegro laboral, son despedidos de la empresa, lo que les impide, debido al porcentaje de pérdida de capacidad laboral que padecen, acceder nuevamente a un trabajo formal en condiciones dignas, es por esto que las deficiencias derivadas de la eventualidad sufrida en el trabajo anterior, dificulta el acceso a nuevos trabajos en condiciones de formalidad, viéndose en la necesidad de acudir al rebusque o a la cultura de la informalidad para poder subsistir; la afirmación anterior es sustentada a partir del estudio entre 2007 y 2008 de los procesos infructuosos de rehabilitación, donde de 6014 casos, solo el 51%, es decir 3071 fueron exitosos, evidenciando que, cerca de la mitad de los casos, un 49% no tuvieron plena rehabilitación. (Mojica, B., del Rosario, J., & Moreno Angarita, M. 2013, p.p 74)

A partir del panorama normativo en el campo laboral previamente referenciado y después de indicar los problemas más importantes de nuestro país en materia de empleo, cabe resaltar la importancia de estudiar las disposiciones internacionales, que buscan regular y garantizar el trabajo decente y que han sido acogidas a través de nuestra legislación.

2.1 El concepto de trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El trabajo identifica a las personas en su vínculo con la comunidad y con la propia idea del desarrollo humano moderno; el trabajo no solo define el lugar que ocupa en la estructura social sino también las relaciones sociales y la forma de afiliación de los individuos. El trabajo decente no es únicamente una aspiración sino también la identificación plena del trabajo como derecho

humano, tal como es definido internacionalmente, los derechos inherentes al trabajo suponen un anhelo y un compromiso de todo el planeta para la plena realización de los individuos.

Para la OIT el trabajo decente “es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno” (Virgilio Levaggi, 2004). Se caracteriza por salvaguardar o garantizar las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Lo anterior significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos consigan participar activamente de las decisiones que afectan sus vidas, por ejemplo, través de los pactos colectivos.

El concepto de Trabajo Decente lanzado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo se transformó en un llamado de atención en tiempos de entrada del neoliberalismo al país, que genera grandes pérdidas para la mayoría de la población y la pérdida de millones de puestos de trabajo. El desarrollo del trabajo decente en una coyuntura tan fuerte y traumática para algunos sectores de Latinoamérica posibilitó evidenciar la necesidad de reconocer el trabajo como derecho fundamental y como elemento imprescindible generador de riqueza, calidad de vida, progreso social y motor que permite el desarrollo de los ciudadanos y de esta forma garantiza el acceso a una vida digna.

En lo que respecta al concepto estudiado, el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o

pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo, el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.

La Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, buscando la promoción de un crecimiento económico inclusivo, sostenible y productivo, desarrolló el concepto de trabajo decente como iniciativa mundial y lo estructura en cuatro pilares fundamentales: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social, convirtiéndolos en elementos centrales de la nueva agenda 2030 para el desarrollo sostenible que propugna por un compromiso universal para poner fin al hambre, la pobreza, reducir la brecha de desigualdad, promover oportunidades mediante un buen sistema de salud y de educación entre otros.

El empleo decente es un trabajo que dignifique, brinde igualdad, calidad de vida, ingreso justo y condiciones laborales seguras, las cuales permitan un acompañamiento adecuado en situaciones de incapacidad y rehabilitación ocupacional, asimismo, el trabajo decente posibilita que las personas sean el centro de desarrollo, garantizando un futuro inclusivo y sostenible que permita y garantice el trabajo como sustento humano esencial.

Es decente la ocupación que respeta las garantías mínimas desde el contrato laboral, aportando a las afiliaciones de seguridad social, previniendo los riesgos ocupacionales, brindando el

acompañamiento adecuado ante cualquier accidente o enfermedad laboral, respetando también el derecho a la libre asociación y afiliación a las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores como los sindicatos. Atendiendo lo anterior el autor Ahumada confirma que “El aspecto clave del Trabajo Decente consiste en garantizar los derechos de los trabajadores, de todos ellos, en particular de los más precarizados” (Ahumada, J. E. L., 2017, P.34); elementos que con la aplicación adecuada podrán generar un desarrollo más equitativo, enmarcado en la protección laboral en términos de dignidad humana, desarrollo económico inclusivo, sostenible y productivo.

Lo anterior, evidencia la necesidad de atribuir fuerza jurídica al concepto de trabajo decente a través de la vía normativa, la cual permita garantizar un marco legal vinculante el cual deje clara su aplicación, su alcance y contenido, estableciendo una especie de límite o piso de protección respecto a los mínimos laborales por debajo de las cuales no debería ser jurídicamente tolerable la realización de ningún tipo de labor, pues se entendería infringida la ley.

Para la OIT es fundamental que el empleo productivo y el trabajo decente ayuden al desarrollo en términos de justicia, equidad, reducción de la pobreza, garantizando y manteniendo los derechos salariales y laborales para que de esta forma los trabajadores no desmejoren y se permita generar nuevas oportunidades laborales para el crecimiento, enmarcadas en la dignidad humana que posibiliten el desarrollo en múltiples ámbitos de los individuos.

2.2 Interpretación de la normativa nacional y jurisprudencial del trabajo decente en Colombia.

La necesidad de atribuir fuerza jurídica al concepto de trabajo decente en nuestro ordenamiento ha desembocado en desarrollos normativos y jurisprudenciales, los cuales tienen

como propósito fundamental interpretar las garantías efectivas a través del amparo jurídico de los derechos del trabajador.

La Constitución de 1991 le otorgó una interpretación muy importante al trabajo con la que no contaba antes, al respecto, en la conversión del Estado colombiano en un Estado social de Derecho, el trabajo pasó a ocupar un lugar central debido a que se reconoce como principio, deber y derecho, triple calidad que permite dotarlo de contenido que ha venido siendo estructurado en su gran mayoría jurisprudencial y doctrinalmente.

Los artículos Constitucionales que reflejan los principios del trabajo decente son: Art 25 derecho al trabajo; art 38 garantía del derecho de asociación; art 39 derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado; art 43 igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad; art 47 derecho a la previsión, rehabilitación e integración social; art 48 derecho a la seguridad social; art 53 Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados; art 54 la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional; art 55 derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales; art 56 garantía del derecho de huelga; art 93 establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Con el marco normativo Constitucional referenciado anteriormente se evidencia que nuestra carta, decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado como principio fundamental, significando con ello la importancia del de la labor en el marco de un Estado Social de Derecho.

El mencionado reconocimiento como principio tiene lugar desde el preámbulo constitucional, en donde se interpreta el trabajo como uno de los fines del Estado, y luego, en el artículo primero cuando se señalan a la dignidad humana y al trabajo, entre otros, como fundamentos del Estado social de derecho. Por otra parte, la consagración constitucional del trabajo como derecho y como deber se lleva a cabo a través de los artículos 25 y 53 de la Carta, lo que ha permitido a través de lo dispuesto por las altas Cortes generar jurisprudencia donde se ha venido reconociendo el trabajo como derecho fundamental, motor de bienestar y de desarrollo tanto individual como colectivo.

Desde sus inicios la Corte Constitucional del mismo modo viene interpretado el carácter fundamental del derecho al trabajo, en la Sentencia T-457 de 1992 como magistrado ponente Ciro Angarita Barón Señaló que:

Las condiciones que deben estar presentes siempre, en toda relación laboral son las enunciadas como principios mínimos fundamentales en el artículo 53 de la Constitución Nacional, a saber:

" la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y la calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social; la capacitación; el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad " (Const., 1991, art. 53)

Lo anterior busca reconocer el derecho fundamental al trabajo y establece las condiciones mínimas que debe cobijar cualquier relación laboral, “bajo ninguna circunstancia puede tratarse a la persona como medio para alcanzar diferentes fines, sino que ella representa un fin en sí misma” (de la Nación, C. P. G.2011), garantizando que la dignidad de la persona no puede ser sometida a un proceso de cosificación en términos de producción, sino que debe respetar su autonomía y sus derechos, amparados en garantías de rango constitucional.

La dignidad humana en términos constitucionales está estrechamente ligada al trabajo decente, por esta razón la Corte Constitucional en Sentencia C-425 de 2005 MP Jaime Araújo Rentería. Señaló que:

En efecto, el sistema de seguridad social fundado en la Constitución y desarrollado en la ley, tiene como fin primordial el respeto de la dignidad humana y de la calidad de vida de los individuos, con base en que el trabajo es un valor esencial y un principio fundante del Estado Colombiano, además de ser un derecho fundamental de los trabajadores, elementos esenciales del Estado Social de Derecho. (Corte Constitucional, C-425, 2005).

Lo anterior alude al pleno reconocimiento del trabajo como esencial y la importancia de la afiliación al Sistema de Seguridad Social el cual contiene el sistema de Riesgos Laborales, debido a que se puede entender como un seguro donde se establece que el trabajador que sufre un accidente de trabajo o enfermedad laboral y disminuye sensiblemente su capacidad laboral, tiene garantías prestacionales derivadas de la ley y cubiertas por la aseguradora para afrontar dichas eventualidades.

La sentencia C- 028 de 2019 MP P Alberto Rojas Ríos, en el marco de la formalización de los empleados domésticos, advierte que:

El trabajo doméstico representa un alto grado de informalidad, e incluso con el objetivo de mejorar los derechos de quienes se desempeñan en tales labores se ha emprendido una equiparación de derechos, evidenciando la necesidad e importancia de promover contratos escritos como un paso crucial para la formalización de las relaciones laborales, pues establecen unas normas mínimas de trabajo decente y, en caso de violaciones de sus disposiciones, permiten a los empleados defender sus derechos; así mismo la valía de que tales documentos sean de fácil comprensión, atendiendo que los niveles de instrucción de quienes prestan dichos servicios son bajos, para de ese modo contribuir a modificar algunas prácticas de incumplimiento. (Corte Constitucional, C-028, 2019).

La intervención de la Corte pugna por el disfruten del empleo en condiciones equitativas y enmarcado en el trabajo decente, con relación a labores domésticas que se han caracterizado por un trato desigual, sometidas a trabajos sin ningún tipo de afiliación y que hacen necesario que la Corte con sentencias como la anteriormente citada reconozcan que la informalidad es abundante en nuestro contexto y en consecuencia debe ser combatida, o como mínimo tratar de contrarrestarla a través de normas que garanticen los derechos laborales de las personas.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) desarrolla los principios constitucionales en lo referente a la definición de trabajo, igualdad de los trabajadores, derecho al trabajo, derechos de asociación y huelga, mínimos de derechos y garantías, carácter de orden público de las normas laborales e irrenunciabilidad, norma general de interpretación, normas de aplicación supletoria, conflicto de leyes, normas más favorables y los derechos individuales y colectivos.

En temas de interpretación y desarrollo del trabajo decente, la Ley 1429 de 2010, fue expedida con el objeto de fomentar empleo en condiciones formales, garantizando incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de pequeñas empresas, implementando como estrategia fundamental la progresividad y descuentos en el cobro de parafiscales, contribuciones de nómina, impuesto sobre la renta, impuesto de industria y comercio, entre otros alivios económicos; de tal manera que al disminuir los costos de formalización de las empresas y aumentar los beneficios, se consiga fomentar la formalización, reduciendo esta forma la informalidad en el país.

La Ley 1636 de 2014 fue expedida con el objeto de proteger al cesante, mitigando los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilita la reinserción de la población en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejorando la calidad de vida, permanencia y formalización.

La ley crea El Servicio Público de Empleo, como herramienta a partir de la cual se puede buscar de forma eficiente trabajo formalizado, establece también una serie de beneficios a todo desempleado que cumplan con los requisitos dispuesto por la ley, donde podrán recibir una ayuda, que consiste en aportes al Sistema de Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV); también tendrán acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar en las condiciones establecidas en la legislación de acuerdo con lo que reglamente el Gobierno Nacional, entre otras ayudas que tienen como propósito fundamental, promover e incentivar el empleo formal y mitigar el desempleo.

La Ley 1780 de 2016 o Ley de emprendimiento juvenil es focalizada y tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, diseñando bases institucionales para la ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación

de nuevas empresas jóvenes, además de promover de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral para este grupo poblacional en Colombia, aprobando con esta ley incentivos para la contratación y vinculación de jóvenes en el sector productivo, como la exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación, no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por los jóvenes vinculados entre 18 y 28 durante el primer año de relación laboral, entre otros beneficios que pretende superar las barreras del acceso al trabajo formal, para los jóvenes.

De igual forma, el Gobierno Nacional en la implementación del trabajo decente determina en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 a través de la ley 1151 de 2007 se deben emprender acciones orientadas a la generación de empleos en condiciones dignas, a través de la promoción y divulgación de los principios y derechos fundamentales del trabajo y la prevención y reducción de la conflictividad laboral. Del mismo modo se motivan a los empresarios para que fomenten las condiciones laborales decentes con la asesoría técnica de organismos como la OIT.

El Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 a través de la Ley 1450 de 2011 tiene como objetivo consolidar la seguridad enmarcado en la meta de alcanzar la paz, dar un gran salto de progreso social, lograr un dinamismo económico regional que posibilite el desarrollo y crecimiento sostenible de modo tal que haya más empleo formal y menos pobreza y, en definitiva, mayor prosperidad para toda la población.

El Plan de Desarrollo 2014-2018 Ley 1753 de 2015 “Todos por un nuevo País”, cuenta con estrategias transversales y regionales, orientadas al trabajo digno y decente y se identifican dos artículos: 74 sobre Política Nacional de Trabajo Decente y 75 Fortalecimiento del Diálogo Social y la Concertación.

En materia de protección y seguridad social es necesario remitirse a la Ley 100 de 1993, a través de la cual se crea el sistema de seguridad social integral, concordante con la Ley 797 de 2003, que reformó algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993, adopta disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especial; así mismo y en lo atinente a Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley 1562 de 2012, modificó el Sistema de Riesgos Laborales y consagra disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, concordante con el decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

En conclusión, el panorama Constitucional y legal existente en nuestro ordenamiento jurídico, ha desarrollado el concepto de trabajo decente, identificando que este ha tenido un arraigo en nuestro sistema, fuentes tanto doctrinarias, como jurisprudenciales y normativas, buscan promover políticas nacionales que pretenden garantizar la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores en los sectores públicos y privados, pugnando por mejorar la generación de ingreso, el empleo digno, la calidad de vida y combatiendo la informalidad que sufre nuestro país, comprendiendo el reto que existe a la hora de enfrentar esta problemática que nos afecta y la necesidad de acompañar las intenciones loables de mejorar el panorama laboral con normas que realmente efectivicen los derechos amparados en las disposiciones jurídicas que buscan mejorar las condiciones ocupacionales en nuestro país.

2.3 Tratados internacionales suscritos por Colombia ante la OIT sobre el trabajo decente.

El trabajo decente es una propuesta que viene siendo desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo de ahora en adelante OIT, la cual ha sido acogida por Colombia a través de convenios adoptados y desarrollados a partir de normas encaminadas a la aplicación de las directrices definidas por la OIT sobre la materia.

El propósito de los convenios es el de afrontar dificultades como la erradicación del empleo Infantil, la libertad sindical, el derecho de asociación y de negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, el diálogo social, la extensión de la protección y seguridad social y la formalización laboral.

La OIT apoya la construcción de garantías laborales junto con el Ministerio de Trabajo para mejorar y promover al interior de la legislación nacional y a través de Normas Internacionales, el uso de herramientas que permitan combatir las incontables problemáticas laborales que afronta el país, Colombia siendo miembro de la OIT desde 1919 hasta el momento tiene 61 convenios ratificados, 8 sobre convenios fundamentales, 3 convenios de gobernanza, 50 convenios técnicos, de los 61 Convenios ratificados por Colombia, 54 están en vigor, 5 han sido denunciados 4 instrumentos abrogados.

Con el panorama anteriormente referenciado se pasará a ilustrar algunos de los convenios más relevantes suscritos por Colombia ante la OIT los cuales tienen relación intrínseca con la propuesta investigativa, pues estos buscan garantizar o mejorar las condiciones laborales que se enmarcan como iniciativas encaminadas a fomentar y garantizar el trabajo en condiciones decentes.

Al respecto el Convenio 029 de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 hace parte de los convenios fundamentales de la organización y está encaminado a suprimir el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, prohibiendo el trabajo forzoso independientemente de la naturaleza de este o del sector de actividad en que se lleve a cabo. El convenio define «trabajo forzoso u obligatorio» como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente», El Convenio n.º 29 de 1930 fue complementado por el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, que

canceló una serie de excepciones a la abolición del trabajo forzoso incluidos en el Convenio de 1930, como el castigo por participar en huelgas o por tener ciertos puntos de vista políticos.

El convenio 087 libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 hace parte de los convenios fundamentales, el convenio está dividido en 2 partes, la primera describe los derechos que tienen los trabajadores a unirse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa, la segunda establece el compromiso para los Estados parte de adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación y posteriormente se amplió el contenido con el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva de 1949.

El convenio 138 sobre la edad mínima, 1973, hace parte de los convenios fundamentales y busca tomar medidas para alcanzar la abolición efectiva del trabajo infantil y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo, la edad mínima establecida son los 15 años.

El convenio 001 - sobre las horas de trabajo, 1919, hace parte de los convenios técnicos de la OIT y establece el límite de horas de trabajo en la industria a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales 6 días laborables a la semana, garantizando de esta forma el trabajo en condiciones dignas y decentes.

El convenio 017 - sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925, hace parte de los convenios técnicos de la OIT y tiene como elemento fundamental poder garantizar a las víctimas de accidentes de trabajo, o a sus familiares, una indemnización y cuidados que el mismo convenio estableció que en caso de que el trabajador quede con una discapacidad se le deberá una indemnización suplementaria.

Las víctimas de accidentes de trabajo tendrán derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica correrá por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez, también tienen derecho al suministro y a la renovación normal, por el empleador o por el asegurador, de los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario.

El convenio 018 - sobre las enfermedades profesionales, 1925, hace parte de los convenios técnicos de la OIT y busca garantías para las víctimas de enfermedades o accidentes profesionales o a sus herederos en caso de muerte, indemnización basada en los principios generales de la legislación nacional para ofrecer una reparación por accidentes del trabajo.

El convenio 019 – sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925, hace parte de los convenios técnicos de la OIT, el cual tiene como objetivo principal garantizar igualdad de trato cuando un trabajador se accidenta fuera de su país, pero que la nación donde sufrió el accidente también suscribió el presente convenio y se le deberá promover el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

El convenio 026 - sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, busca obligar a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de remuneraciones mínimas para los trabajadores, los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación los podrá establecer cada país.

El convenio 095 - sobre la protección del salario, 1949, adopta diversas medidas encaminadas a la protección del salario, el cual es de libre disposición del trabajador, deberá ser cancelado a tiempo, el empleador no podrá retenerlo, ni descontar dineros de éste. En general este convenio

busca garantizar el salario como mínimo vital, para la subsistencia de los trabajadores y la forma a través de la cual satisfacen sus necesidades.

El convenio 159 - sobre la readaptación profesional y el empleo personas en situación de discapacidad, 1983, el cual entiende la persona inválida como toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado promoviendo de esta forma la reintegración de esta persona en la sociedad.

El reintegro laboral se consigue a partir de la plena y efectiva aplicación de la normatividad de readaptación profesional, amparada en los procesos de rehabilitación integral, los cuales se encuentran al alcance de todas las personas en condición de discapacidad que tienen afiliación a Riesgos Laborales, promoviendo oportunidades de empleo en el mercado laboral regular, consolidando el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores en condición de discapacidad y los trabajadores en general, además asegurará la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación que se ocupe de la orientación profesional, la colocación de los empleados que han sufrido un AT o una EL.

El panorama normativo respecto a los acuerdos vigentes en Colombia con la OIT, evidencian un interés por parte del Gobierno, en fomentar del trabajo decente y digno en nuestro país, prohibiendo el trabajo obligatorio, afianzando el respeto por las asociaciones sindicales, la protección a los niños con relación al trabajo, el tope máximo de horas laborales, la indemnización por accidentes de trabajo, el tratamiento de las enfermedades profesionales, la igualdad de trato, la forma de fijar el salario mínimo, la readaptación profesional y demás

garantías que busca incentivar el trabajo en condiciones dignas en Colombia en materia de formalización.

A pesar de los esfuerzos por salvaguardar las garantías laborales, se identifican grandes dificultades en nuestro contexto en materia laboral, como ya se ha referenciado a lo largo del trabajo investigativo, existe la gran necesidad de amparar el control normativo del uso de las modalidades de contratación laboral en nuestro entorno, buscando herramientas de formalización laboral, combatiendo la informalidad como fuente de trabajo en condiciones de ilegalidad donde no se cuentan con las garantías básicas, como la afiliación a la seguridad social, haciendo que sea indispensable impulsar el respeto a los derechos laborales, para con ello mejorar las condiciones de trabajo con el fin de posibilitar oportunidades para la satisfacción de las necesidades en condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad.

Conforme a lo anterior la propuesta de trabajo decente liderada por OIT cuenta con plena vigencia, debido a que tiene como finalidad la construcción de sociedades más justas y humanitarias, que logren crear entornos estructurales e institucionales capaces de brindar mayor igualdad de oportunidades para todas las personas “la idea de trabajo decente representa un piso, pero no un techo; es un mínimo.” (Narayan, Deepa. 2000.p.35) permitiendo la inclusión de derechos fundamentales comunes a todos los seres humanos en términos de empleo, generando desarrollo y crecimiento no solo económico, sino también social, donde no se priorice la producción económica sobre las garantías laborales de los trabajadores, sino que se busque mejorar la calidad de vida de los trabajadores, impulsando el desarrollo humano y pugnando por incrementar la dignidad y las condiciones laborales decentes de las personas.

Finalmente se puede advertir que las normas internacionales sobre el trabajo propuestas por la OIT como el Convenio sobre la readaptación profesional, el empleo para personas con

discapacidad, las recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, además de otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales constituyen un marco normativo para la acción que posibilite el acceso y la inclusión, y ofrecen un nuevo impulso a los esfuerzos por eliminar la discriminación por motivos de discapacidad, promoviendo positivamente la integración de las personas en condición de discapacidades en el ámbito laboral con todas las garantías dispuestas por la regulación vigente.

3. Capítulo III. Formalización laboral: análisis desde el mercado laboral en Colombia

Definición del concepto de informalidad.

Con el propósito de desarrollar las categorías principales contenidas en la pregunta de investigación, se aborda en este capítulo la definición del concepto de informalidad enfocada al ámbito laboral ya que justamente es el concepto opuesto al anteriormente definido, trabajo decente y el cual permite integrar y relacionar cada una de las categorías estudiadas para finalmente desarrollarlas de forma conjunta y poder de este modo, con las claridades conceptuales estudiadas en los capítulos y las definiciones ofrecidas, agrupar las conclusiones derivadas de la investigación propuesta.

Existen una serie de conceptos que se acercan desde una perspectiva teórica y empírica a la definición de informalidad, al respecto es necesario determinar que no hay un consenso unificado sobre la definición; un trabajo se caracteriza como informal cuando no goza de los derechos o beneficios que un empleo formal provee. A pesar de, dichos derechos o beneficios pueden variar aún dentro de los empleos que se definen como formales. Por ello, los criterios que se han adoptado para definir la informalidad laboral están relacionados con el tipo de actividad que se ejerce, así como el tipo de contrato, las características de éste, las de la empresa y la afiliación mínimamente a seguridad social.

Sobre su origen existen autores que sostienen que el término nació en Kenya en 1972 en el informe de la misión de empleo de la OIT, el sector informal estaba conformado por los ocupados pobres, que, por el tipo de empleo, hacían parte del sector moderno pero, por sus precarios niveles de ingreso, parecían pertenecer al tradicional, otros autores manifiestan que el término fue introducido por Hart (1970, 1973) para referirse a las actividades que estaban fuera del alcance de

la estructura productiva convencional en Ghana, las cuales empleaban gran parte de la población, no obstante, en muchos casos no estaban reportadas en las estadísticas oficiales, sin embargo, a esta fracción de la actividad económica Hart la denominó “economía informal”.

También existen académicos como Mejía, D., & Posada teoría e implicaciones de política donde definen que:

Sector informal es el conjunto de las actividades productivas que no acatan, ex ante, las regulaciones estatales en materias económicas, sanitarias o ambientales debiendo ceñirse a ellas; el desacato de las normas y regulaciones puede ser total o parcial. El sector informal incluye las actividades personales o empresariales y, por extensión, las personas o empresas que evaden tales normas, pero no violan, por ello, el código penal; es decir, no son, per se, actividades delictivas; estas últimas usualmente se incluyen en la llamada economía subterránea (Mejía, D, & Posada,2007)

Según el DANE son considerados trabajadores informales:

Aquellas personas ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio: i) ocupados en establecimientos, negocios o empresas en todas sus agencias y sucursales; ii) jornalero o peón; iii) trabajadores por cuenta propia excepto los independientes profesionales v) patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos; y v) trabajadores familiares sin remuneración. (DANE. 2010).

El fenómeno de la informalidad, generalmente, es abordado desde dos perspectivas teóricas: la estructuralista y la institucionalista. El primer enfoque relaciona la informalidad con el escaso desarrollo económico y productivo del sector en términos de la formalidad laboral, en cuanto éste

no alcanza a cobijar toda la fuerza laboral disponible, obligando a los individuos restantes a laborar en otras actividades de menor productividad o al desempleo.

Algunos sectores modernos son económicamente fuertes y productivos por lo que pueden generar trabajos en condiciones de formalidad, sin embargo también existen sectores de baja productividad que por las necesidades económicas de las personas y las condiciones laborales del entorno incentivan la informalidad, haciendo que la oferta en el mercado de trabajo en un país como Colombia donde la actividad industrial es baja, la necesidad de mano de obra laboralmente activa no alcanza a cubrir el capital humano con el que se cuenta, dando paso a un desbalance entre la demanda y la oferta en el mercado de trabajo, creando espacio para la informalidad laboral “desde el enfoque estructural, la lógica por la cual surge la informalidad laboral es la de la supervivencia” (Tokman y Délano, 2001, p.21).

Autores que han abordado el enfoque estructuralista son Hart (1970, 1973), Tokman (1978, 2001), Guergil (1988), Portes (1995), Cimoli, Primi y Pugno (2006), Ortiz y Uribe (2006).

El enfoque institucionalista, cuyo origen se atribuye al Banco Mundial, relaciona la informalidad con una elección individual y racional de las empresas en términos de rentabilidad, puesto que, estas prefieren contratar a personas en situación de informalidad para evadir las responsabilidades que el Estado impone a la legalización y funcionamiento de las empresas en el marco de la formalidad, bajo esta perspectiva, es el Estado y la aplicación normativa dispuesta por este lo que impide una economía formal, ya que las pesadas cargas para el empleador no permiten que sea rentable ofrecer trabajo en condiciones formales. Esta teoría lo que busca es aplicar principios de la economía al entorno laboral como el de la desregularización, proponiendo la liberalización de los mercados y la reducción de la intervención Estatal en el mercado laboral.

Definición que podría tener innumerables problemas, no solo porque se entiende el trabajo como una mercancía y no como un elemento que dignifica al ser humano sino también porque busca flexibilizar e incluso acabar con la normatividad que pretende garantizar el trabajo decente.

Algunos de los autores que han trabajado el enfoque institucional son Rosenbluth (1994), Portes (1995), Maloney (1998), Nuñez (2002), Perry, Maloney, Arias, Fajnzylber, Mason y Saavedra-Chanduvi (2007) y Bernal (2009).

Como se ha referenciado el concepto de informalidad tiene un desarrollo relativamente nuevo y los enfoques que se mencionaron breve abordan el fenómeno de diferentes perspectivas, en el contexto laboral colombiano, las definiciones y enfoques anteriores son insuficientes para entender la realidad que se padece en Colombia, la pobreza, las necesidades del sistema y las grandes limitaciones de la demanda laboral abundan y hacen que las condiciones de informalidad sean abrumadoras, según el DANE para 2019 el 47% de la población en edad productiva trabaja en la informalidad. (DANE, 2019).

3.1 Causas de la informalidad laboral en el contexto colombiano.

Al estudiar el mercado laboral colombiano es fundamental tener en cuenta tanto la problemática del desempleo como el de la informalidad laboral, ya que ambas evidencian los desequilibrios en el mercado laboral del país: el primero en términos de la cantidad de empleo y el segundo de las garantías legales que lo acompañan. La cantidad se relaciona con el número de desempleados, mientras que el de las garantías legales está relacionado con los que están ocupados en labores que se ejercen por fuera de la normatividad del mercado informalidad, las cuales fomentan la explotación, el abuso, el pago de salarios inferiores al mínimo establecido por ley, no se hacen los aportes correspondientes a las prestaciones sociales, extendiendo las

jornadas laborales sin el reconocimiento de horas extras y en general características asociadas a condiciones ocupacionales por fuera de la normatividad vigente en el país, afectando la dignidad y las garantías laborales de los trabajadores.

Algunas de las razones por las que el sector informal ha venido en aumento los últimos años, ha sido por la incapacidad del sector formal de emplear a toda la población y esto en gran medida se debe a la disminución de inversión económica y empresarial en nuestro país, el pobre desarrollo de propuestas que verdaderamente reactiven la economía y la falta de eficiencia en las condiciones de producción de diversos sectores económicos.

Existen trabajos académicos que relacionan la falta de educación como elemento negativo que incrementa la informalidad, como la conclusión de que “el efecto marginal de la educación sobre la informalidad es negativo” (Uribe, Ortiz & Correa, 2002,p.45), además de establecer que “las personas que desempeñan actividades informales carecen de educación formal” (Menni, 2004, p.65). Al respecto, el estudio de (Gasparini y Tornarolli,2009, p33) destaca que los trabajadores informales, precisamente por su bajo nivel educativo, ganan en promedio un 30% menos que los empleados en el sector formal en América Latina.

Conforme a lo referenciado anteriormente se identifica que los individuos menos educados de la sociedad al ser mano de obra poco calificada, les resulta más difícil acceder a oportunidades laborales, obligándolos en muchos casos a la informalidad, al respecto Ochoa Valencia, D., & Ordoñez en su investigación informalidad en Colombia causas, efectos y características de la economía del rebusque, definen que la mayor parte de las personas que pertenecen al sector informal poseen un grado de escolaridad bastante bajo, el cual no supera la educación básica secundaria, lo que se convierte en una desventaja para éstos, Puesto que disminuyen las probabilidades de emplearse en el sector formal.

Del mismo modo el desempleo está directamente relacionado con la informalidad debido a que el lento e insuficiente proceso de generación de empleo por parte de las empresas formalmente constituidas, tiene como consecuencia el incremento de la tasa de desempleo, provocando de una u otra forma el aumento de la informalidad debido a que es una opción para estas personas desempleadas para poder generar ingresos, haciendo entonces que a mayor número de desempleados, mayor número de informalidad laboral, “se ha considerado el desempleo como el principal factor que incide en la informalidad, como una salida de escape, que puede ser transitoria o permanente, cuestión que está ligada a decisiones personales e inclusive al comportamiento del ciclo económico”(Pérez, R. Q., Contreras, M. Y., & Hernández, K. C.2014. p.71).

Recientemente el incremento de la informalidad laboral se ha visto permeado por el factor de la migración Venezolana, debido a que ha generado efectos negativos en el campo laboral porque ha llevado a la baja los salarios que finalmente precarizan las condiciones laborales de los trabajadores, propiciando un contexto de crecimiento del PIB pero el cual no se deriva en un aumento exponencial en número de empleos o un crecimiento económico formal sino más bien incentiva la precarización laboral, puesto que, son condiciones de inseguridad e inestabilidad en el empleo, según estadísticas del DANE en estudio desarrollado el 27 de septiembre del 2019 definió que en los últimos cinco años han llegado al país alrededor de 1 millón 600 mil migrantes venezolanos, y de este total 147 mil se encuentran desempleados y 881 mil ocupados, otro indicador interesante alude al nivel educativo entre los migrantes Venezolanos y los Colombianos al respecto el DANE aclaró que la mano de obra venezolana está mejor preparada, si se compara con los trabajadores nacionales, pues sólo el 23% de los ciudadanos provenientes del vecino país no tienen un ningún nivel educativo, mientras que para el total nacional ese nivel es del 29%.,

estadísticas que posibilitan leer en nuestro contexto algunas problemáticas que afectan el capo laboral en Colombia y sus repercusiones en el contexto de la informalidad. (DANE, 2019)

Otra causa que contribuye a la informalidad según desarrollos académicos predominantemente económicos, son las altas cargas fiscales y el exceso de regulación Estatal, ya que esto obliga a que muchas empresas, no puedan cumplir la pesada carga legal, posturas que defienden la liberalización del mercado, la mano invisible de Adam Smith, pues buscan evadir la regulación que impone el Estado, fomentando la flexibilización laboral, que incentiva a los empresarios a producir más.

Indicadores nacionales, en materia laboral.

INDICADOR	PERIODO 2016	PERIODO 2017	PERIODO PRIMER SEMESTRE 2018.
Población Económicamente Activa	24'405.000	24'697.000	24'689.000
Población ocupada	22'156.000	22'383.000	22'210.000

Tasa de Ocupación	58,5%	59,4%	57,3%
Población desocupada	2'249.000	2'314.000	2'479.000
Tasa de Desempleo	9,2%	9,4%	10,0%
Total ocupados cuenta propia	9'558.000	9'644.000	9'656.000
Tasa de informalidad laboral (según acceso a salud, pensión y riesgos laborales)	66,7%	65,9%	65,2%
Porcentaje ocupados afiliados a cajas de compensación familiar	29,6%	30,3%	30,7%

Elaboración propia.

Según la tabla anteriormente recopilada a partir de estadísticas publicadas por el DANE, en los últimos años la informalidad se ha incrementado, además de no haber sido suficiente para reducir la desocupación, tampoco modificó la incidencia de la baja calidad del mismo pues el número de personas que carecen de cobertura a seguridad social básica: salud, pensión y riesgos laborales es bastante dramática, al respecto, en 2017 el crecimiento de la ocupación fue solo de 1% con respecto a 2016, y se tradujo en 226.400 nuevos puestos de trabajo, según la OIT, tienen

empleo vulnerable quienes trabajan por cuenta propia, de acuerdo con el DANE, los trabajadores por cuenta propia vienen creciendo. Para el 2019 eran 9'644.000, o sea un poco menos de la mitad de los ocupados 43,1%. (DANE, 2019).

La informalidad laboral es todavía mayor, cuando se tienen en cuenta las personas que carecen de cobertura a seguridad social básica: salud, pensión y riesgos laborales, sin la posibilidad de construir un proyecto de vida a largo plazo. Para el 2019 los trabajadores informales eran 14'750.000 en Colombia, es decir el 65,9% del total de las 22'383.000 personas que están en edad laboral. (DANE, 2019).

Con relación a riesgos laborales, es alta la tasa de trabajadores excluidos, al respecto: en 2017 fue del 54,3%, equivalente a 12'145.184 trabajadores; teniendo en cuenta que en el sistema se presenta un enorme subregistro y problemas estadísticos, ya que la información con relación a este tipo de afiliaciones es escasa y de poca confiabilidad, del total de asalariados, el 88,3% está afiliado a riesgos laborales, sólo el 6,7% de los trabajadores por cuenta propia está afiliado al sistema, oficialmente en 2017 se registraron 568 muertes (2 diarias en promedio), 660.110 accidentes de trabajo no letales (1.834 diarios), y las ARL apenas reconocieron 9.692 casos de enfermedad laboral (27 diarios).(DANE, 2018)

Las estadísticas nacionales referenciadas evidencian las múltiples causas de informalidad, indicando que el entorno laboral en Colombia siempre ha padecido problemas estructurales, donde se identifica el desempleo como una de los principales elementos que inciden en la informalidad, debido la falta de una fuentes de ingresos estables que sostenga los gastos, haciendo que ingresar al sector informal sea un camino de escape para sufragar las necesidades, también el nivel educativo influye en el desempleo y en la informalidad debido a que mientras

menor sea el grado de educación o escolaridad de una persona su acceso a un empleo formal es más limitado y complejo.

Teniendo en cuenta que el desempleo es uno de los principales problemas que incrementan la informalidad en Colombia, es necesario abordar, para aspectos metodológicos de la investigación, las medidas a través de las cuales el Estado ha intentado enfrentar dicha problemática, en consecuencia se procura referenciar de forma tangencial y sin problematizar algunas de las normas implementadas con ocasión a la necesidad de generar empleo formal en nuestro país, el cual se enmarque en la legalidad y garantice buenas condiciones de vida para sus trabajadores.

3.2 Ley de Formalización y Generación de Empleo Ley 1429 de 2010.

La Ley de Formalización y Generación de Empleo, fue expedida por el Congreso el 29 de diciembre de 2010, buscando generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas con el fin de aumentar beneficios y disminuir los costos de formalización laboral, está diseñada para ayudar a conseguir trabajo a jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 que lleven por lo menos un año sin contrato formal y a personas en condición de discapacidad. Igualmente, busca que se beneficien cabezas de familia de los niveles uno y dos del SISBÉN, reinsertados y personas en situación de desplazamiento, así como cualquier persona que devengue menos de 1,5 salarios mínimos mensuales y que no haya cotizado antes a la seguridad social.

La Ley buscó favorecer a el 60% de los empleados que no estén vinculados formalmente, es decir, no tienen un trabajo acorde con las normas laborales vigentes, no tienen vacaciones pagas, ni reciben primas, ni reciben cesantías, ni cotizan para salud, pensión, riesgos profesionales.

La ley de formalización y generación de empleo tiene tres objetivos fundamentales:

- Formalizar empleos y empresas que hoy son informales.
- Generar más empleos formales.
- Mejorar ingresos de la población informal, de los desempleados en desventaja y de pequeños empresarios.

La ley busca facilitar la creación, formalización y sostenibilidad de las pequeñas empresas que estén empezando a estructurarse, de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalización, puesto que, al existir empresas que operan sin matrícula mercantil o que no la han renovado, están en el campo de la informalidad y justamente el objetivo de esta ley, es posibilitar que estas empresas puedan formalizarse incentivándolas con beneficios como:

El no pago de los aportes de nómina a cajas de compensación familiar, Sena, ICBF y a la subcuenta de solidaridad en salud, en sus dos primeros años del inicio de su actividad económica principal. Y en los siguientes tres años, pagarán dichos aportes en proporción al 25, 50 y 75% de la tarifa general establecida (Artículo 5, Ley 1429). Es decir, estos aportes se pagan de forma progresiva hasta el quinto año de existencia de la empresa. A partir del sexto año, la empresa pagará las tarifas plenas de cada uno de estos aportes.

La no cancelación del impuesto a la renta en sus dos primeros años del inicio de su actividad económica principal. Y, en los siguientes tres años, pagarán este impuesto en proporción al 25, 50 y 75% de la tarifa general establecida (Artículo 4, Ley 1429). Es decir, este impuesto también se paga de forma progresiva hasta el quinto año de existencia de la empresa. A partir del sexto año, la empresa pagará la tarifa plena de este impuesto si le aplica.

El no pago de la matrícula mercantil en las cámaras de comercio, en el primer año del inicio de su actividad económica principal. Y en los siguientes dos años, la pagarán en proporción al 50 y 75% de la tarifa establecida para ese pago (Artículo 7, Ley 1429).

En síntesis, los beneficios directos o descuentos para las nuevas pequeñas empresas consisten en que el pago de las obligaciones antes descritas se podrá hacer de manera progresiva, es decir, en un porcentaje de la tarifa que va creciendo con el tiempo hasta alcanzar el 100% del valor normal, incentivándolas de esta forma con descuentos parafiscales y fomentando la formalización empresarial y la creación de trabajos en condiciones formales.

El decreto 545 de 2011, reglamenta parcialmente los artículos 5,7, 49 y 50 de la ley 1429 de 2010, estableciendo los procedimientos adecuados para exigir los beneficios, las condiciones que se deben mantener para que se puedan seguir materializando los subsidios, también advierte sobre las exclusiones de beneficios y en términos generales, reglamenta, desarrolla y complementa la ley, que busca fomentar la formalización laboral.

Según lo dispuesto por la ley y por el decreto algunos de los requisitos que se deben tener en cuenta, a la hora de pretender, exigir los beneficios, es que las pequeñas empresas deben inscribirse en la cámara de comercio y en los dos siguientes años deben renovar a tiempo (antes del 1ro. de abril de cada año) su matrícula mercantil.

Además, la empresa debe cumplir con los requisitos que la definen como “pequeña”. Los cuales son: a) el número de empleados no debe ser superior a 50 personas y b) el valor de sus activos no debe ser superior a 5.000 SMLMV. Los criterios anteriores deben ser manifestados por el empresario bajo gravedad de juramento a la hora de registrarse en la cámara de comercio de su jurisdicción (Artículo 2, Decreto 545 de 2011).

Para concluir después del estudio de la ley 1429 de 2010 y del decreto 545 de 2011, dentro del conjunto de iniciativas del gobierno nacional para la promoción y creación de nuevos empleos y la formalización de las empresas, ofreciendo estímulos económicos y deducciones tributarias a las empresas para que se formalicen y en consecuencia, también consigan formalizar laboralmente su mano de obra, no se observan mejoras en este campo laboral, teniendo en cuenta que las estadísticas existentes, aunque escasas evidencian fundamentalmente que tanto la informalidad, como el desempleo se mantienen en la economía nacional, por lo que el tema tiene vigencia absoluta y se hace fundamental plantear propuestas nuevas, las cuales permitan combatir la informalidad en nuestro país.

3.3 La Formalización laboral como estrategia de acceso a un trabajo decente en Colombia de la población discapacitada.

Después de estudiar el contexto del trabajo decente y la informalidad laboral en Colombia, es importante por el objetivo de la investigación, analizar el derecho al trabajo decente desde la perspectiva de las personas en situación de discapacidad, las cuales se caracterizan por ser concretamente personas que tienen dificultades físicas, mentales, intelectuales, sensoriales y en general deficiencias que impiden la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, dificultando la ejecución de acciones y tareas en el ámbito laboral y social que representan un reto de integración, el cual busca reivindicar la igualdad de las personas en situación de discapacidad.

El déficit de inclusión y trabajo decente en Colombia determina que el 80% de la población apta para trabajar alrededor de 1,5 millones de personas en situación de discapacidad, no logra conseguir empleo, por lo tanto el 85 % de las personas en situación de discapacidad están desempleadas, el 64% de esta población no tienen ningún tipo de ingreso, lo que significa que

podrían haber alrededor de 2,6 millones de colombianos dependiendo económicamente de alguien más para subsistir, así pues el derecho al trabajo decente de las personas en situación de discapacidad, requiere la existencia de normas de especial protección que garanticen de forma efectiva el empleo, por esto las normas de la OIT y, en particular, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo para personas en situación de discapacidad así como las recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, además de otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales constituyen un marco normativo el cual adopta medidas de inclusión, ofreciendo alternativas que permiten impulsar la integración de las personas en situación de discapacidad en todas las facetas de la sociedad, eliminando la discriminación por motivos de discapacidad.

El convenio 159 de la OIT referenciado en capítulos previos declaró que las personas en situación de discapacidad deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso al empleo, estableciendo obligaciones a los Estados parte, para que, a través de garantías, posibiliten la permanencia, el reintegro y la reconversión laboral, de personas en situación de discapacidad, en el marco del trabajo decente.

Por tal motivo poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad, la ley 361 de 1997 busca estimular la vinculación de trabajadores en situación de discapacidad al ámbito laboral, proporcionándole beneficios al empleador no obstante, también responsabilidades como que los trabajadores deberán recibir salarios justos, además no podrán ser despedidos por su estado de limitación y el empleador está obligado a reincorporar a los trabajadores en situación de discapacidad, en los cargos que desempeñaban antes de producirse el AT o EL o en uno que se ajuste a las capacidades de cada individuo.

Con la entrada en vigencia de la ley estatutaria 1618 de 2013 se crea con esta el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad con el fin de cooperar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas en situación de discapacidad, de igual manera el Ministerio de Protección tiene la función de establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas en situación de discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales.

De acuerdo con la normatividad expuesta y en virtud de lo señalado en el numeral 11 del artículo 5° y el numeral 2 del artículo 6° de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 es obligación del Ministerio del Interior, el Ministerio de Industria y Turismo y el Ministerio del Trabajo disponer de los mecanismos necesarios para la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad que tiene por finalidad coordinar las acciones que el sector privado, con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas en situación discapacidad; creando el Decreto 2177 de 2017 como forma de integrar y regular el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y su funcionamiento que tiene como objetivo coordinar acciones para el ejercicio de los derechos como la integración social, laboral y productiva de las personas en situación de discapacidad, a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad.

De lo anterior se evidencia que la legislación colombiana cuenta con normas de inclusión encaminadas a fomentar la formalización laboral, como acceso al trabajo decente de las personas en situación de discapacidad, estableciendo garantías y derechos a los empleados en situación de discapacidad o aquellos que por un AT o EL hayan sufrido una merma en sus condiciones físicas a las cuales se les brinda acompañamiento a través de las ARL.

Esta población necesita protecciones laborales, debido a que, si no se posibilita un acceso a trabajo formal, dadas las condiciones médicas que ostentan, acuden a la informalidad o mediante otras figuras de contratos precarizados que repercuten en baja calidad de vida, inseguridad, incertidumbre y carencia de garantías en las condiciones mínimas de trabajo, con salarios por debajo del mínimo legal y la inestabilidad laboral como regla general.

Finalmente, las transformaciones que se están produciendo en el marco de la informalidad laboral tanto para personas en situación de discapacidad derivadas de una AT o EL como para personas desempleadas, exigen que se fortalezca y revitalice el sistema normativo, reactivando el sector empresarial, encauzando la tecnología para generar desarrollo y lograr de esta forma incentivar la creación de nuevos trabajos. además, hacer seguimiento adecuado a los procesos de rehabilitación integral, llevando control de cada proceso, para de esta forma tener estadísticas que ilustren el acompañamiento que las ARLs y empleadores le vienen dando a las contingencias de origen laboral propias de la afiliación a riesgos laborales y si resultan siendo efectivas o no. las anteriores medidas son necesarias, para contribuir a la formalización laboral, para reducir la desigualdad, la precarización de los asalariados, mejorar la seguridad y proteger la dignidad de los trabajadores.

Capítulo IV.

4. A modo de conclusión: la rehabilitación integral, como proceso que permite la formalización laboral con las garantías de un trabajo decente.

La forma en que se desarrolló el trabajo investigativo, en términos generales fue: en primer lugar la construcción del capítulo sobre el desarrollo conceptual de la rehabilitación integral, con el fin de entender cómo se ha venido aplicado en nuestro ordenamiento jurídico, seguidamente y concatenado a la rehabilitación integral, se profundizó en el estudio conceptual del trabajo decente en Colombia, como aquel que respeta las garantías laborales mínimas, por último se ahonda en las estrategias de formalización laboral, implementadas en el mercado laboral en Colombia para las personas que hayan sufrido un AT o EL a partir del estudio del concepto de informalidad y las causas de esta en el contexto nacional, para así, determinar si el proceso de rehabilitación integral contribuye o no al trabajo decente y a la formalización laboral.

Las principales conclusiones que se desprenden de la investigación son las siguientes:

- La rehabilitación integral es una herramienta que contribuye a que los trabajadores con limitaciones funcionales puedan acceder al mercado laboral formal con todas las garantías, lo que implica que un proceso de rehabilitación integral deficiente, tiene como consecuencia la desvinculación laboral de los trabajadores de su antiguo trabajo, lugar donde sufrieron el AT o EL impidiéndoles desarrollar actividades productivas que por largo tiempo habían ejecutado y dejándolos sin más opciones laborales, ya que, por la condición de discapacidad que adquirieron son muy poco atractivos para un nuevo

trabajo, condenándolos de esta forma a la informalidad, convirtiéndolos en población vulnerable, debido a que si no se les posibilita un acceso a trabajo formal, dadas las necesidades y las condiciones médicas que padecen acuden a la informalidad o mediante otras figuras de contratos precarizados, que conllevan a la carencia de garantías en las condiciones mínimas de trabajo, con salarios por debajo del mínimo legal y con la inestabilidad laboral como regla general.

- La rehabilitación profesional es el proceso a partir del cual una persona consigue compensar en el mayor grado posible, las habilidades y destrezas afectadas por una condición de discapacidad derivada de un AT o EL que repercuten directamente en su desempeño ocupacional. La rehabilitación incluye acciones de evaluación, orientación, adaptación, reubicación y seguimiento; igualmente orienta y apoya las acciones en el entorno laboral donde se dará la integración o inclusión de la persona con discapacidad, a fin de obtener un desempeño ocupacional máximo y óptimo para la empresa y para sí mismo.
- El sostenimiento y protección de los derechos salariales y no salariales adquiridos, es vital, para incentivar la creación de nuevas oportunidades laborales en nuestro país, no es justificable la flexibilización laboral en términos de generar más empleo, puesto que este tipo de posturas económicas ya se han aplicado en nuestro ordenamiento y no han sido exitosas, solo han desmejorado y precarizado las condiciones laborales de las personas más vulnerables.
- El proceso de Rehabilitación integral debe primar el acceso al trabajo decente con el fin de garantizar un adecuado funcionamiento del mercado laboral, generando capacidades en las personas y condiciones reales que permitan el acceso a oportunidades laborales, las cuales contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, no obstante,

para formular políticas efectivas que reduzcan la informalidad es pertinente atacar las causas de esta; por ejemplo, mejorar los niveles de educación para que la mano de obra tenga mejor perfil a la hora de acceder a un trabajo formal.

- La rehabilitación laboral y la informalidad están unidos de modo directo, dado que si el empleado no se rehabilita, se verá en la necesidad de acudir a la informalidad como fuente de empleo y la informalidad como forma de empleo, no es un trabajo decente, porque como se profundizó en la investigación, el empleo decente no es cualquier empleo sino un trabajo en condiciones de calidad, uno que dignifique, brinde igualdad, calidad de vida, ingreso justo y condiciones laborales seguras, las cuales permitan un acompañamiento adecuado en situaciones de discapacidad y rehabilitación ocupacional, el trabajo decente permite que las personas sean el centro de desarrollo, brindando garantías para la protección de la explotación, pugnando por un futuro inclusivo, sostenible, que dignifique al ser humano a través del trabajo y la calidad de vida.
- La rehabilitación integral es una herramienta que contribuye a que los trabajadores con limitaciones funcionales puedan acceder al mercado laboral formal con todas las garantías y si bien, el concepto de rehabilitación laboral, se desprende del ámbito laboral, en la práctica lo trasciende, toda vez que busca salvaguardar, derechos fundamentales y propugna por una rehabilitación social, la cual permita la eliminación de barreras sociales, a través de la formación de personas, haciendo una transformación cultural que conlleve a cambios, frente a cómo debe asumirse la discapacidad y por lo tanto convertir las barreras en facilitadores.
- Las estadísticas y el desarrollo normativo que se ha compilado en la presente investigación, invalidan el argumento de posturas fundamentalmente de carácter económico, que pretenden disminuir las garantías laborales, como bajar los salarios, los

recargos nocturnos, la tercerización laboral, las cargas laborales que tienen los empleadores y demás medidas tendientes a desmejorar la calidad del empleo; fundamentadas en el argumento de mejorar la productividad y generar más puestos de trabajo, teniendo en cuenta que han sido absolutamente ineficientes, porque el desempleo, y la informalidad en Colombia han sido constantes y no se ha visto un avance en este aspecto, después de adoptar medidas tan perjudiciales para la mayoría de la población ocupada en trabajos formales, por el contrario, medidas como estas han fomentado la informalidad y la precarización laboral.

- Comprender las dinámicas internas del mercado informal y sus vínculos con la denominada economía formal es un ejercicio importante para la formulación de políticas públicas eficientes, ya que existen algunos trabajadores calificados que son expulsados del sector formal y encuentran en la informalidad una opción para garantizar su subsistencia y la de su grupo familiar, desafortunadamente esta afirmación no se puede corroborar con estadísticas, ya que hasta el momento no se han encontrado trabajos investigativos que den cuenta del número de personas reintegradas después de un proceso de rehabilitación y las que han desistido de este, lo que presume un ingreso a la informalidad, debido a que estas personas deben continuar subsistiendo y generando ingresos para su sostenimiento y el de sus familias.
- La falta de información sobre los procesos de rehabilitación integral, hace muy difícil el manejo de las cifras, debido a que no es posible conocer con exactitud y a través de fuentes confiables el número de trabajadores que se encuentran en un proceso de rehabilitación con el acompañamiento del empleador y de la ARL, quienes han tenido un proceso de reintegro en cualquiera de sus modalidades y efectivamente que número de esos trabajadores han sido desvinculados de las empresas, como consecuencia de un

proceso de rehabilitación integral deficiente. Evidenciando lo anterior la urgencia de manejar información actualizada que permita ilustrar la situación de nuestro país en materia de rehabilitación integral.

- El desempleo es un factor determinante para la informalidad, puesto que diversos estudios y estadísticas referenciados en la presente investigación han demostraron que ante la falta de una fuente de ingresos que sostenga los gastos, ingresar al sector informal se constituye en el camino de escape, para las necesidades de la población.
- El nivel educativo de cada individuo está relacionado con el tipo de empleo que ejerce, es decir, entre menor sea el grado de educación o escolaridad de una persona su acceso a un empleo formal es más limitado, conclusión opuesta a otros estudios en los que se establece que la educación por sí sola no puede garantizar la obtención de un empleo en el sector formal, claro está que obtener algún título de pregrado no garantiza el empleo formal, sí incrementa las probabilidades de acceso a uno.
- Al configurar un proceso de rehabilitación inadecuado y como consecuencia del AT o EL se desarrolla una condición de discapacidad, está en la mayoría de los casos produce un ciclo de empobrecimiento debido a que se disminuye notablemente la probabilidad de acceder a un empleo en condiciones de formalidad obteniendo como consecuencia la incapacidad de generar recursos o al menos recursos sobre las tarifas mínimas legales, pues como se referencio en la investigación, los trabajos enmarcados en la informalidad se caracterizan por salarios por debajo del mínimo legalmente establecido, además de condiciones de precarización laboral también referenciadas, que son a todas luces ilegales y violatorias de los derechos que amparan a los trabajadores en Colombia.
- Después de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, los empleados con el acompañamiento adecuado pueden continuar siendo productivos y útiles para los intereses

de la empresa, ya que la rehabilitación es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo, desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para continuar con su vida en condiciones de dignidad y sean adicionalmente laboralmente productivos.

- La globalización frecuentemente se relaciona con la informalidad laboral pero el efecto de dicha relación ha desencadenado algunas discrepancias, debido a que diferentes autores sostienen que la apertura económica incentiva mayor comercio con otros países, generando supuestamente mayores oportunidades de empleo, contrario a lo que otros estudios afirman, y es que la globalización favorece la informalidad en el sentido de no estar preparados para afrontar este tipo de procesos tan acelerados e industrializados, que obligan a las economías nacionales a quebrar o a recortar personal para reducir el margen de gastos de producción.
- Las normas internacionales sobre el trabajo propuestas por la OIT como el Convenio sobre la readaptación profesional, el empleo para personas con discapacidad, las recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, además de otras iniciativas internacionales, regionales y nacionales, constituyen un marco normativo para la acción que posibilita el acceso a la inclusión, y ofrecen un nuevo impulso a los esfuerzos por eliminar la discriminación por motivos de discapacidad, promoviendo positivamente la integración de las personas en condición de discapacidades en el ámbito laboral con todas las garantías dispuestas por la normatividad vigente.
- Es fundamental comprender que después de un evento laboral desafortunado, los trabajadores con el acompañamiento adecuado y oportuno, pueden continuar siendo productivos y útiles para los intereses de la empresa ya que la rehabilitación es un proceso

encaminado a lograr que las personas con discapacidad, estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo, desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual y psíquico, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes.

- Un proceso de rehabilitación laboral inadecuado el cual no concluya con en el reintegro o con la reconversión de mano de obra por parte del trabajador discapacitado, sin dudas genera una causa de informalidad, debido a que los procesos infructuosos de rehabilitación, repercuten y perpetúan la informalidad, toda vez que estas personas acuden a la informalidad como forma de subsistencia, debido a que las deficiencias derivadas de la eventualidad sufrida en el trabajo anterior, dificultan el acceso a nuevos trabajos en condiciones de formalidad, viéndose en la necesidad de acudir al rebusque o a la cultura de la informalidad para poder subsistir, máxime si tenemos en cuenta que en Colombia encontrar empleo en condiciones médicas normales es difícil, ahora cuando se cuenta con una discapacidad, que hace menos competitivo el perfil laboral del solicitante.
- Finalmente, las transformaciones que se están produciendo en el marco de la informalidad laboral tanto para personas en situación de discapacidad derivada de una AT o EL como para desempleados, exigen que se fortalezca y revitalice el sistema normativo, reactivando el sector empresarial, encauzando la tecnología para generar desarrollo y lograr de esta forma incentivar la creación de nuevos trabajos. Estas medidas son necesarias, para contribuir a la formalización laboral, para reducir la desigualdad, fomentar los procesos de rehabilitación integral, para mejorar la seguridad, proteger la dignidad en el trabajo, de la misma manera, es fundamental ante todo que lo dispuesto en la normatividad, sea verdaderamente aplicado, pues la falta de compromiso con los procesos de rehabilitación,

hace que su impacto sea poco significativo y repercute de forma negativa en muchos niveles, no solo laborales, sino también sociales.

Lista de referencias.

Ahumada, J. E. L. (2017). Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social. Documentos de trabajo (IELAT, Instituto Universitario de

Investigación en Estudios Latinoamericanos), (98), 1-50.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5965260>

Bernal, R. (2009). El mercado laboral informal en Colombia: identificación y caracterización.

Revista Desarrollo y Sociedad, 63, 145-208.

Cimoli, M., Primi, A. y Pugno, M. (2006). Un modelo de bajo crecimiento: la informalidad como restricción estructural. Revista de la Cepal, 88, 89-107.

<http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n63/n63a05.pdf>

Cifuentes-Piñeros, C., Boada-Mojica, J., Candia-Ospina, R., Martínez-Segura, P., &

Maldonado-Ramírez, G. (2010). Manual de procedimientos para la rehabilitación y

reincorporación ocupacional de los trabajadores en el sistema general de riesgos

profesionales. Bogotá, Colombia: Ministerio de la Protección Social Dirección General de

Riesgos

Profesionales. http://www.ridsso.com/documentos/muro/207_1456181250_56cb900214d

16.pdf

Colombia, G. D. (2007). Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, Estado comunitario desarrollo

para todos. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND_febrero.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993 por la cual se crea el sistema de

seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Congreso de la

Republica de Colombia.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1>

993.pdf

DANE. (2020 febrero) boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Noviembre 2019 – enero 2020.

<https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares>

DANE: “Informalidad laboral para el total de las 13 áreas y total de cabeceras (Abril-Junio 2010)”. Citado en Castañeda y García (2011), p. 28.

DANE, (2019 marzo) Gran Encuesta Integrada de Hogares (2019) (GEIH).

<http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/599/study-description>

DANE, (2018 marzo) Gran Encuesta Integrada de Hogares (2018) (GEIH).

<http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/547/study-description>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), extraído de:

<https://www.rcnradio.com/economia/informalidad-en-colombia-llega-casi-la-mitad-de-la-poblacion-ocupada> 12 octubre 2019 Informalidad en Colombia llega a casi la mitad de la población ocupada recuperado 20 de abril 2020 de

<https://www.rcnradio.com/economia/informalidad-en-colombia-llega-casi-la-mitad-de-la-poblacion-ocupada>

De la Nación, C. P. G. (2011). Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas.

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) extraído de

<https://www.rcnradio.com/economia/informalidad-en-colombia-llega-casi-la-mitad-de-la-poblacion-ocupada> recuperado 28 de abril 2020.

DE COLOMBIA, Constitución Política. Constitución política de Colombia. Bogotá, Colombia:

Leyer, 1991. <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Colombia/Leyes/constitucion.pdf>

Dejusticia. (2010). Percepciones, actores y conflictos en el mundo de trabajo en Colombia.

Documento elaborado para el proyecto de investigación “Conceptualización del trabajo digno en Colombia” realizado para la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social y MSD-Colombia. Bogotá.

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

Estadística del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

(RLCPD).

<http://www.discapacidadcolombia.com/index.php/estadisticas/154-estadisticas-en-discapacidad#:~:text=El%20Registro%20de%20Localizaci%C3%B3n%20y,discapacidad%20residentes%20en%20Colombia%2C%20Su>

Flétcher, D. A. G. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas

consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión política*, 5(10).

<https://revistas.unab.edu.co/index.php/reflexion/article/view/704>

- Gasparini, L., & Tornarolli, L. (2009). Informalidad laboral en América Latina y el Caribe: patrones y tendencias a partir de microdatos de encuestas de hogares. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (63), 13-81. <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n63/n63a02.pdf>
- Guergil, M. (1988). Algunos alcances de la definición del sector informal. *Revista de la Cepal*, 35, 55-63. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11703>
- Guy ryder Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, Tendencias 2020*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_734456/lang--es/index.htm
- Hart, K. (1970). Small Scale Entrepreneurs in Ghana and Development Planning. *The Journal of Development Studies*, VI, 61-89.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003
- Jiménez Oyuela, comunicación personal, 2020.
- Levaggi, V. (2004). ¿ Qué es el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo?
[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=Virgilio%20Levaggi%20\(*\),humana%20m%C3%A1s%20amplia%20que%20aquel.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=Virgilio%20Levaggi%20(*),humana%20m%C3%A1s%20amplia%20que%20aquel.)

Maldonado, A. O. (2010). Trabajo Decente y Digno en Colombia . Bogotá: Procuraduría General de La Nación.

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

Maloney, W. (1998). The Structure of Labor Markets in Developing Countries. Time Series Evidence on Competing Views (The World Bank Policy Research Department N° 1940). Washington: Banco Mundial.

Menni, A. M. (2004). Cómo rebuscársela: Trabajo informal en tiempo de crisis. *Revista Política y Cultura*, 25.

Ministerio de la Protección Social. 2010b. Balance preliminar de la política de empleo. 2002-2010. Disponible en: <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/BALANCE%20PRELIMINAR%20DE%20LA%20POL%C3%8DTICA%20DE%20EMPLEO%202002%20-%202010.pdf>

Mejía, D., & Posada, C. E. (2007). Informalidad: teoría e implicaciones de política. *Borradores de Economía*; No. 455.

Mojica, B., del Rosario, J., & Moreno Angarita, M. (2013). Las ARP y el Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales: una aproximación reflexiva. Una aproximación reflexiva. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Instituto de Desarrollo Humano, Discapacidades y Diversidades (IDH).
270890711_Las_ARP_y_el_Manual_Guia_sobre_Procedimientos_para_la_Rehabilitacio

n_y_Reincorporacion_Ocupacional_de_los_Trabajadores_en_el_Sistema_General_de_Riesgos_Profesionales_Una_mirada_Reflexiva

Molina-Achury, N. J., Mogollón-Pérez, A. S., Balanta-Cobo, P., Moreno-Angarita, M., Hernández-Jaramillo, B. J., & Rojas-Castillo, C. P. (2016). Lógicas dominantes en la formulación de políticas y organización de servicios que inciden en el acceso a la rehabilitación integral. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 94-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/545/54546742007.pdf>

Montero Gomez, Catalina. Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad. Editorial EUNED. San José, Costa Rica, 2003
<https://editorial.uned.ac.cr/book/U04448>

Narayan, Deepa. 2000. La voz de los pobres. ¿Hay alguien que nos escuche? Madrid: Banco Mundial, Mundi-Prensa. <https://editorial.uned.ac.cr/book/U04448>

Ochoa Valencia, D., & Ordoñez, A. (2004). Informalidad en Colombia: causas, efectos y características de la economía del rebusque. *Estudios gerenciales*, 20(90), 105-116.
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/127

Ortiz, C. y Uribe, J. (2000). La informalidad laboral en el área metropolitana de Cali, 1992-1998. En: *La Economía del Valle del Cauca* (pp. 84-113). Cali: Cámara de Comercio.

Pabón, M. V. R. (2014). El trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina. *Observatorio laboral Revista venezolana*, 7(13), 23-40.
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030399002.pdf>

- Pérez, R. Q., Contreras, M. Y., & Hernández, K. C. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación & desarrollo*, 22(1), 126-145.
<https://www.redalyc.org/pdf/268/26831411006.pdf>
- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A y Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad, escape y exclusión. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe*. Washington: Banco Mundial.
<http://documents1.worldbank.org/curated/es/889371468313790669/text/400080pub0span101official0use0only1.txt>
- Portes, A. (1995). El sector informal: definición, controversia y relación con el desarrollo nacional. Entorno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada. México: Flacso. <https://www.redalyc.org/pdf/2821/282125048006.pdf>
- Rosenbluth, G. (1994). Informalidad y pobreza en América Latina. *Revista de la Cepal*, 52, 157-178.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/11941-informalidad-pobreza-america-latina>
- Tokman, V. (1978). Las relaciones entre los sectores formal e informal: una exploración sobre su naturaleza. *Revista de la Cepal*, 5, 103-141.
- Uribe García, J., Ortiz Quevedo, C. y García Cruz, G. 2008. Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. *Cuadernos de Administración*. 21, 37 (dic. 2008). <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v21n37/v21n37a10.pdf>
- Uribe, J., Ortiz, C., & Correa, J. (2004). Determinantes de las decisiones en el mercado laboral: La decisión de ser informal en Colombia 1988-2000. Documentos de Trabajo del CIDSE, 79. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cidse-univalle/20121116040507/doc79.pdf>

Uribe, A. G., Londoño, D. M., & Daniel, M. (2011). Políticas antidroga en Colombia: éxitos, fracasos y extravíos. Universidad de los Andes.