

INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE  
ESTUDIO DE CASO: MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS  
RESTAURANTES ESCOLARES DEL MUNICIPIO DE PASTO EN EL AÑO 2019

MARÍA XIMENA PALACIOS IBARRA  
JOSÉ JAIME ROSALES SARASTI  
ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD JORGE  
TADEO LOZANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA  
SAN JUAN DE PASTO  
NOVIEMBRE 2019

INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE  
ESTUDIO DE CASO: MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS  
RESTAURANTES ESCOLARES DEL MUNICIPIO DE PASTO EN EL AÑO 2019

MARÍA XIMENA PALACIOS IBARRA  
JOSÉ JAIME ROSALES SARASTI  
ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO

Tutor  
Vicente Fernando Salas Salazar

UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN CONVENIO CON LA UNIVERSIDAD JORGE  
TADEO LOZANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA  
SAN JUAN DE PASTO  
NOVIEMBRE 2019

## **NOTA DE RESPONSABILIDAD**

Las ideas y conclusiones aportadas en el siguiente trabajo son responsabilidad exclusiva del autor.

Artículo 1ro del Acuerdo NO. 324 de octubre 11 de 1966 emanado por el Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

---

Jurado

---

Jurado

---

Asesor

San Juan de Pasto, Noviembre 2019.

## **PALABRAS CLAVES**

Trabajo decente  
Políticas públicas  
Derechos laborales  
Enfoque de género.

## **SIGLAS.**

CGR Contraloría General de la República.  
DNP Departamento Nacional de Planeación.  
ET Entidades Territoriales.  
ETC Entidad Territorial Certificada.  
ICBF Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.  
IE Instituciones Educativas.  
IPM Índice Pobreza Multidimensional.  
MCO Mínimos Cuadrados Ordinarios.  
MCS Mínimos Cuadrados con Corrección de Sesgo.  
MEN Ministerio de Educación Nacional.  
MHCP Ministerio de Hacienda y Crédito Público  
NBI Necesidades Básicas Insatisfechas.  
PAE Programa de Alimentación Escolar.  
PND Plan Nacional de Desarrollo.  
SISBEN Sistema de Elección de Beneficiarios Para Programas Sociales.  
SIMAT Sistema Integrado de Matrícula.  
SGP Sistema General de Participaciones.  
SAEPP Sistema de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas.

## RESUMEN

El presente trabajo analiza y evalúa la aplicación de los instrumentos de la política pública del trabajo decente, teniendo en cuenta el análisis de caso de las manipuladoras de alimentos de los restaurantes escolares del municipio de Pasto en el año 2019, en el marco de la ejecución del plan de alimentación escolar –PAE, para ello, se realizará un estudio exploratorio y descriptivo.

En primera medida, se realiza la conceptualización del trabajo decente, desde una perspectiva histórica y de género, con el fin de analizar el desarrollo de tal concepto e incidencia en las políticas públicas desde el orden nacional, regional y local. Igualmente una descripción acerca del programa de alimentación escolar en Colombia.

A partir de los resultados del respectivo estudio exploratorio del caso, es decir de cómo funciona el programa de alimentación escolar en cuanto a materializar un trabajo decente para las manipuladoras de alimentos de los restaurantes escolares del municipio de Pasto, es posible analizar el comportamiento de su financiación, cobertura, contratación, responsabilidad social y garantía de un trabajo decente para las manipuladoras del programa a nivel regional, que les permita una vida en condiciones dignas.

## **ABSTRACT**

The present work analyzes and evaluates the application of the decent work public policy instruments, taking into account the case analysis of the food handlers of the school restaurants of the municipality of Pasto in the year 2019, in the framework of the implementation of the school feeding plan –PAE, for this, an exploratory and descriptive study will be carried out.

In the first measure, the conceptualization of decent work is carried out, from a historical and gender perspective, in order to analyze the development of such a concept and impact on public policies from the national, regional and local order. Also a description about the school feeding program in Colombia.

Based on the results of the respective exploratory study of the case, that is, how the school feeding program works in terms of materializing decent work for food handlers in school restaurants in the municipality of Pasto, it is possible to analyze the behavior of their financing, coverage, hiring, social responsibility and guarantee of decent work for the program's manipulators at the regional level, which allows them a life in decent conditions

## CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	9
1. CAPÍTULO 1. ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL TRABAJO DECENTE E INCIDENCIA EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE EL ORDEN NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL .....	11
2. TÍTULO 2. TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO....	14
3. CAPÍTULO 2 PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -PAE- EN COLOMBIA.....	17
4. CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RESTAURANTES ESCOLARES DEL MUNICIPIO DE PASTO EN EL AÑO 2019.....	18
CONCLUSIONES .....	35
BIBLIOGRAFÍA.....	37

## LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Rangos de edad.....	18
Tabla 2. Sexo.....	19
Tabla 3. Pregunta ¿Tiene algún tipo de contrato? .....	20
Tabla 4. Pregunta ¿Está afiliado(a) a Salud? .....	21
Tabla 5. Pregunta: ¿Está afiliada a pensión? .....	21
Tabla 6. Pregunta ¿Qué rango de salario tiene? .....	22
Tabla 7. Pregunta ¿Cuántas horas al día trabaja? .....	23
Tabla 8. Pregunta ¿Tiene hijos? .....	24
Tabla 9. Pregunta ¿Qué grado de escolaridad tiene? .....	25
Tabla 10. Pregunta ¿En qué estrato reside? .....	26
Tabla 11. Pregunta ¿En qué barrio vive? .....	28
Tabla 12. Pregunta ¿Hace parte de familias en acción? .....	29
Tabla 13. Pregunta ¿Tiene carnet de Sisben? .....	30
Tabla 14. Tabla 14: Pregunta ¿Sus hijos se encuentran en el sistema educativo y cursando algún grado de escolaridad? .....	31
Tabla 15. Pregunta ¿Alguno de sus hijos se encuentran estudiando actualmente en la universidad? .....	32
Tabla 16. Pregunta ¿Tiene vivienda propia? .....	33

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Rangos de edad .....	18
Figura 2. Sexo.....	19
Figura 3. Pregunta ¿Tiene algún tipo de contrato?.....	20
Figura 4. Pregunta ¿Está afiliado(a) a Salud? .....	21
Figura 5. Pregunta: ¿Está afiliada a pensión? .....	22
Figura 6. Pregunta ¿Qué rango de salario tiene? .....	23
Figura 7. Pregunta ¿Cuántas horas al día trabaja? .....	24
Figura 8. Pregunta ¿Tiene hijos?.....	25
Figura 9. Pregunta ¿Qué grado de escolaridad tiene? .....	26
Figura 10. Pregunta ¿En qué estrato reside? .....	27
Figura 11. Pregunta ¿En qué barrio vive? .....	29
Figura 12. Pregunta ¿Hace parte de familias en acción? .....	30
Figura 13. Pregunta ¿Tiene carnet de Sisben? .....	31
Figura 14. Pregunta ¿Sus hijos se encuentran en el sistema educativo y cursando algún grado de escolaridad?.....	32
Figura 15. Pregunta ¿Alguno de sus hijos se encuentran estudiando actualmente en la Universidad? .....	33
Figura 16. Pregunta ¿Tiene vivienda propia? .....	34

## INTRODUCCIÓN

El concepto de trabajo decente empezó a difundirse mundialmente desde 1999, cuando el director general de la OIT, Juan Somavía, presentó ante la 87 reunión de la Conferencia Internacional del trabajo su Memoria intitulada “Trabajo Decente”, definiendo como principal tarea de la organización la “promoción de oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”; poniendo de presente los nuevos momentos y los nuevos retos que se derivan de una economía globalizada, caracterizada por momentos de gran turbulencia y la profundización de las inequidades sociales y económicas. Como lo señaló Somavía, el trabajo decente para los ciudadanos de todos los países deberá ser el propósito y el eje orientador de la organización, entendido como el “punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social” (OIT, 1999).

Cabe mencionar que los fundamentos que dieron origen a este concepto, tal y como se conoce en la actualidad, se remontan al mandato de la OIT definidos en la Declaración de Filadelfia de 1944, bajo los principios de que “el trabajo no es una mercancía”, “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” y “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos” (OIT, 1944).

Han sido bastantes los desarrollos que se han desprendido desde esa apuesta fijada por la OIT en cabeza de Somavía. Esfuerzos que han implicado la realización de una infinidad de estudios sobre la operatividad y la conceptualización del término trabajo decente, traducidos en mayores desarrollos del concepto, la concreción de indicadores y la adopción de herramientas para la comparación de las condiciones de los trabajadores entre los países y las regiones.

Para el caso colombiano, se incorpora el concepto de trabajo decente, que aunque no es exclusivo, se ha destacado por ser uno de los más avanzados mundialmente, debido a los desarrollos en la jurisprudencia constitucional que ha ido recogiendo e interpretando elementos nuevos de los instrumentos internacionales de derechos humanos, sin embargo, vale la pena reflexionar si en la realidad tales pronunciamientos se han materializado.

El punto de ruptura sin lugar a dudas es la Constitución Política de 1991, donde el trabajo quedó revestido de un peso enorme que no tenía antes. En este sentido, el artículo 25 de la C.P. es categórico en señalar “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”; a partir de esta premisa, la Corte Constitucional ha venido sentando jurisprudencia para darle vida y las condiciones necesarias al precepto constitucional.

De acuerdo a los conceptos descritos acerca del trabajo decente desde los estamentos internacionales como nacionales, se pretende con este trabajo, identificar la aplicación y desarrollo del mencionado concepto, en las actividades desempeñadas por las manipuladoras de alimentos de los restaurantes escolares del municipio de Pasto (Nariño) en el marco de la ejecución del programa de alimentación escolar durante la vigencia fiscal del 2019.

Al respecto, se hace necesario indicar que, en Colombia existe el Programa de Alimentación Escolar, que consiste en una estrategia gubernamental que contribuye a la permanencia escolar de niños, niñas y adolescentes en los claustros educativos públicos, con el fin de que se bajen los índices de deserción escolar y que se realiza a través del suministro de un complemento alimentario. Para su ejecución, el Gobierno Nacional, gira los recursos a las entidades territoriales, quienes deben a través de un proceso de selección objetiva, contratar con un tercero la prestación del servicio de alimentación escolar. Ese tercero debe contar con la logística necesaria para que el servicio sea prestado con los estándares establecidos según la normatividad vigente en el país, para ello, debe contar con el personal necesario que se encargue de realizar la preparación y entrega de los alimentos a los estudiantes beneficiarios del programa, dicho personal se constituye por las manipuladoras de alimentos.

Según el derecho laboral colombiano, existe una relación laboral cuando se cumplen los siguientes requisitos: prestación personal del servicio, subordinación y salario. Es de anotar en este aspecto que, a pesar de que las manipuladoras de alimentos cumplen con los requisitos mencionados, se les niega la existencia de una relación laboral, ocasionándoles, la vulneración de los derechos mínimos en materia de trabajo, los cuales según la legislación colombiana son irrenunciables.

## **1. CAPÍTULO 1. ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL TRABAJO DECENTE E INCIDENCIA EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE EL ORDEN NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL**

El concepto de trabajo decente por su origen relativamente reciente, es un concepto en evolución. Sus definiciones y alcances son materia de importantes discusiones tanto en el ámbito político y académico sin llegar aún a consensos definitivos. Estos avances conceptuales se han quedado plasmados fundamentalmente en la parte doctrinal, con una escasa repercusión en los aspectos legales y normativos del derecho internacional y los ordenamientos jurídicos nacionales.

Fue aquí cuando el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) elaboró, por tarea encomendada por la OIT, una estructura teórica sólida como base para edificar el concepto de trabajo decente, pasando de los principios generales y meramente enunciativos, enmarcados en la Conferencia 87, a un cuerpo más robusto que sirviera de soporte y paradigma universal. El primer resultado del trabajo del IIEL fue el de darles a los cuatro objetivos de Samovía, (libertad, equidad, seguridad y dignidad humana), un papel clave en la definición del trabajo decente, no como simples fines de la organización, sino como componentes principales del trabajo decente (Procuraduría General de la Nación, 2010).

No obstante, la discusión sigue abierta. Autores como Lanari (2004), en su texto “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”, identifica por lo menos dos orillas respecto a la conceptualización del término trabajo decente y sus aportes al mundo general del trabajo. Por un lado, ubica a quienes aún lo consideran un concepto que debe responder a muchos interrogantes o en palabras de la autora “es un término que aún debe llenarse de contenido”. Por otra parte, quienes destacan su papel novedoso al integrar conceptualizaciones ya existentes pero con un alcance universal y dinámico.

Tal y como se mencionó anteriormente, los últimos años han estado marcados por la falta de unificación en los conceptos respecto al trabajo decente, sin embargo, y pese a esta dificultad, existe ya un relativo consenso mundial en torno a considerar su alcance y contenido como elemento imperativo de la gestión pública en procura de hallar instrumentos que ayuden a menguar la gran incertidumbre que plantea el actual escenario económico mundial, principalmente el que se expresa en los indicadores de pobreza, desempleo, informalidad, crisis económica, inequidad, desigualdad, etc.

De acuerdo con la OIT (OIT, 2015) el trabajo decente:

(...) Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa, contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar del trabajo y protección social para las familias,

mejores perspectivas de desarrollo persona e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce el trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999): crear empleo e ingresos (...) garantizar los derechos de los trabajadores (...) extender la protección social (...) promover diálogo social. ([www.unidos.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente](http://www.unidos.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente))

Por otra parte, el concepto de trabajo decente, implica intrínsecamente hablar de trabajo digno, que es aquel que origina un salario honesto, protege los derechos, garantiza igualdad de género, asegura protección laboral, es decir, permite vivir a la persona y a su familia en condiciones decentes, cubriendo sus necesidades básicas como alimentación y sanidad. (Oxfam Intermón).

En Colombia, existen diferentes normatividades que podrían definir en su conjunto el concepto de trabajo decente; sin embargo, de acuerdo a lo que se examinará a lo largo del presente escrito, muchos derechos de los trabajadores y obligaciones del Estado han quedado como letra muerta en el papel. Constitucionalmente, en la Carta Política de 1991, se encuentra plasmado el derecho al trabajo en su artículo 25; la garantía del derecho de asociación o sindicalización en el artículo 38 y 39; la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo se plasma en el artículo 43; los derechos de los niños y adolescentes en los artículo 44 y 45; en el artículo 48 se consagra el derecho a la seguridad social; la obligatoriedad de expedir el estatuto del trabajo se consagra en el artículo 53; el artículo 55 y 56 consagra el derecho a la negociación colectiva y a la huelga; finalmente, la Constitución Política de Colombia en su artículo 93, establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso de la República, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. (Constitución Política de Colombia de 1991).

Sobre las disposiciones normativas Constitucionales que a su vez han sido desarrolladas y reglamentadas por las leyes del Congreso de la República, es posible afirmar que, en la realidad del país su aplicación es supremamente limitada. Las políticas de los gobiernos neoliberales que han venido implementando modificaciones normativas y las políticas públicas que desfavorecen a la clase trabajadora, no han permitido una aplicación efectiva y eficaz de tales derechos consagrados, por ejemplo, en Colombia apenas en 4.6% de la clase trabajadora, pertenece a una organización sindical.

Tema aún más grave ocurre con el mandato constitucional de expedir el estatuto del trabajo el cual deberá tener en cuenta, los principios mínimos fundamentales y los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia, estatuto que después de promulgada la Constitución Política de 1991, es decir 28 años después aún no ha sido expedido.

De acuerdo con lo anterior, lo que realmente preocupa en nuestro País así como en desarrollo de aspectos conceptuales acerca del trabajo decente, no sólo es la positivización de normas o desarrollos doctrinales al respecto, lo que realmente debe importar es su real aplicación a los hombres y mujeres que realizar una actividad económica en al que por principio de primacía de la realidad existe una relación laboral que debe ser decente y digna.

Para Colombia este tema se torna en pieza clave para la formulación de políticas públicas en materia laboral, no solo por precisar de ellas, sino por la urgencia de resolver en el corto plazo la enorme brecha de desigualdad que se cierne sobre la clase trabajadora, esto sin contar con las consecuencias que se vierten sobre el conjunto de sociedad colombiana y la percepción negativa del país ante el mundo.

Tal como se establece por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), los fenómenos están interrelacionados, de manera que las políticas que actúan sobre ellos también deben estarlo, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL- 2012), es decir que, en un modelo económico neoliberal como el de Colombia, es muy difícil que pueda desarrollarse la materialización del concepto de trabajo decente en al menos la mayoría de ciudadanía, por el contrario, el sistema económico lo que pretende no es cumplir con la función social del Estado sino cumplirle más bien a las políticas económicas que imponen los órganos financieros multilaterales e internacionales.

A manera de ejemplo y de cómo implementar herramientas institucionales para perseguir el anhelo del trabajo digno y decente para la población trabajadora, es pertinente traer a colación el modelo implementado y emprendió en la ciudad de Bogotá Colombia en 2013, iniciado con la elaboración del diagnóstico denominado “La Bogotá Humana construye trabajo decente a través de la palabra”, y finalizado en 2014 con la elaboración y presentación al Concejo de Bogotá del proyecto de Decreto de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2014). Este ejercicio de construcción tripartita (Estado, trabajadores y empresarios) de una política pública de trabajo digno y decente, reviste de gran importancia, no solo para los efectos específicos para la que fue encomendada, sino para el referente nacional que se constituyó desde ya para los demás municipios y ciudades de Colombia.

## 2. TÍTULO 2. TRABAJO DECENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Entre los conceptos de trabajo decente y la normatividad local que se ha venido desarrollando en el país, juega un papel importante la equidad de género. No cabe duda que, a lo largo de la historia internacional, nacional y regional, las mujeres se han visto en desventaja frente a los hombres desde su acceso a la educación, reconocimiento de derechos políticos como el voto, reconocimiento de derechos económicos como el de decidir acerca de su patrimonio, la dependencia económica por la prohibición de acceder a empleo, la remuneración más baja frente a trabajos iguales, entre otros temas, que han generado una desventaja del género femenino en el ámbito laboral, no sin dejar de lado, su condición biológica que le implica asumir cargas mayores en el hogar, que de una u otra manera, le impide disponer del mismo tiempo de un varón para desarrollar actividades laborales y de cuidado al mismo tiempo.

Un aspecto relevante sobre este tema es el relacionado con la economía del cuidado, es decir, el trabajo que realizan las mujeres en sus hogares, por una parte, por la desigualdad en la ejecución de actividades por todos los miembros de la casa, así como, por ciertas condiciones biológicas que debe asumir como por ejemplo el parto y finalmente por omisión Estatal en la implementación de políticas de gobierno que le permitan a la mujer contar con mayor disposición de tiempo que se traduce en mayores ingresos.

No cabe duda entonces que, como lo establece el texto de educación obrera:

Las mujeres son las principales víctimas de la informalización del trabajo y del empobrecimiento creado por la crisis y, por lo tanto, han ingresado masivamente en la economía informal.

En consecuencia, la organización de los trabajadores en la economía informal depende de la habilidad del movimiento sindical para organizar a las trabajadoras y de cooperar con los movimientos de mujeres que también procuren organizar a los trabajadores. Esto requiere importantes cambios en la cultura predominante del movimiento sindical. Las relaciones entre los sindicatos y el movimiento de mujeres han sido complejas y contradictorias. Los sindicatos, desde su inicio, han abogado en favor de los derechos de las mujeres y muchas han sido carismáticas dirigentes en la historia del movimiento obrero. Al mismo tiempo, el movimiento sindical ha estado dominado desde sus orígenes por la cultura del trabajador industrial, donde generalmente predominaban los hombres (con la excepción de la industria textil y del vestido). Esta cultura no era favorable a las mujeres. Continúa siendo un obstáculo para la organización y aún es fuerte en muchas partes del movimiento. (Educación Obrera, 2002).

De acuerdo a la realidad de desigualdad de género en material laboral que actualmente atraviesan los países latinoamericanos, se hace necesario indicar que, el Comité de América y el Caribe por la Defensa de los Derechos de las Mujeres, cuenta con un portal web (<https://www.cladem.org/es/>), el cual es alimentado por una importante base de datos, que conglera diferentes pronunciamientos de jurisprudencia de los derechos humanos de las mujeres en diferentes países, sobre los temas a los que nos hemos referido, relacionados con el empleo y la seguridad social, para Colombia se evidencian los siguientes pronunciamientos:

## COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES

4° Parag. 48. Fecha del informe mes: 11. Año: 1995. El comité considera también que el Gobierno de Colombia deberá: a. Mejorar la formación de las madres comunitarias y regularizar su situación laboral, tratándolas a todos los fines como trabajadoras empleadas por una tercera persona.

5° Parag 35. Fecha de informe: Día 29, Mes 11, año 2001. El Comité reitera su recomendación de 1995, de que se debe regularizar la condición laboral de las madres comunitarias y considerarlas trabajadoras para que tengan derecho a percibir salario mínimo.

5° Parag 36. Fecha de informe: Día 29, Mes 11, año 2001. El comité alienta al Estado parte a adoptar medidas destinadas a reducir el elevado índice de desempleo, y en particular a resolver problemas de desempleo de los jóvenes y de las mujeres.

6° Parag. 11. Fecha de informe Mes:05 Año:2010

Al Comité le preocupa que el nivel de desempleo en el Estado parte siga siendo elevado, en particular en las zonas rurales y entre los jóvenes, las mujeres, y los pueblos indígenas y los afrocolombianos. Preocupa también al Comité que la creación de oportunidades de empleo se presente fundamentalmente en el sector informal de la economía (el 60%), lo que tiene efectos negativos en el acceso a la seguridad social. Inquietan también al Comité las condiciones de trabajo prevalecientes en el sector informal de la economía y en las zonas rurales, donde los salarios siguen siendo muy bajos (arts. 6 y 7).

El Comité recomienda al Estado parte que:

El Comité recomienda encarecidamente al Estado parte que promueva las oportunidades de empleo y al mismo tiempo mejore las condiciones de trabajo en el sector informal de la economía y en las zonas rurales, en particular con respecto a los bajos salarios y prestaciones sociales.

- a. Adopte medidas efectivas para reducir la elevada tasa de desempleo;
- b. Elabore políticas y estrategias específicas destinadas a la creación de oportunidades de empleo para los jóvenes y las mujeres y los pueblos indígenas y los afrocolombianos;
- c. Mantenga los programas de capacitación profesional destinados a los jóvenes, así como los incentivos ya aprobados.

## COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

3° Parag. 368. Fecha de informe Día: 03 Mes: 02 Año: 1999

El Comité recomienda que en la asignación de los recursos presupuestarios se dé prioridad a las necesidades de la mujer, especialmente a la de escasos recursos, especialmente su acceso al empleo, a la educación y a los servicios públicos, ya que la inversión social en la mujer constituye una de las medidas más eficaces para luchar contra la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible.

3° Parag. 388. Fecha de informe Día: 03 Mes: 02 Año: 1999

El Comité recomienda que se tomen las medidas pertinentes para mejorar la condición de la mujer trabajadora, en especial la creación de guarderías y la puesta en práctica de programas de capacitación para promover la inserción de la mujer en la fuerza laboral y la diversificación de su participación mediante la aplicación de medidas legislativas y la dedicación de mayor empeño por lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

4° Parag. 29. Fecha de informe Día: 25 Mes: 01 Año: 2007

El Comité alienta al Estado Parte a reforzar sus actividades para ampliar el acceso de la mujer al empleo en el sector estructurado, incluso aumentando sus oportunidades de educación y capacitación. Alienta al Estado Parte a examinar los efectos de la industria maquiladora y de las labores agrícolas estacionales en la situación económica de la mujer. Asimismo, sugiere que el Estado Parte estudie el efecto de los acuerdos de libre comercio en las condiciones socioeconómicas de la mujer y examine la posibilidad de adoptar medidas compensatorias que tomen en cuenta sus derechos humanos.

Así las cosas, resulta claro que, es necesaria la intervención estatal en políticas que permitan la equidad de género en materia laboral y que conlleven a disminuir y ojalá eliminar las brechas de desigualdad de género que se han venido creando por factores económicos, culturales y religiosos y biológicos, en los que el Estado se ha quedado corto a la hora de interferir para superar esas inequidades.

### **3. CAPÍTULO 2 PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -PAE- EN COLOMBIA**

Como ya fue descrito en la introducción, el programa de alimentación escolar –PAE, tienen como objetivo “contribuir con el acceso y la permanencia escolar de los niños, niñas y adolescentes en edad escolar, que están registrados en la matrícula oficial, fomentando estilos de vida saludables y mejorando su capacidad de aprendizaje, a través del suministro de un complemento” (Ministerio de educación Nacional de Colombia, 2017)

El objetivo del programa suena muy bien y bastante pretencioso, pero en la realidad del país, al igual como que ocurre con la implementación de muchos derechos, sólo queda en el papel. Actualmente el presupuesto asignado para el PAE, por parte del Gobierno Nacional, es desembolsado a las Entidades Territoriales (municipios y departamentos), para que sean ellas quienes los ejecuten a través de los procesos de contratación que la Ley ha creado para el efecto. Sin embargo, tal y como lo ha venido advirtiendo la Procuraduría General de la Nación, el Programa de Alimentación Escolar (PAE), tal como está concebido, “no es viable” para el país, pues hasta el momento no cuenta con la infraestructura para garantizar una nutrición adecuada a los más de 4 millones de niños beneficiados del programa. “El PAE debe ser revisado en su totalidad; no solamente está desfinanciado, sino mal concebido y desorganizado. No existe la infraestructura educativa que permita que haya restaurantes escolares ni utensilios” (El Tiempo, 2016)

Esa falta de infraestructura tanto física como administrativa para la implementación y ejecución del PAE, ha ocasionado entre otros aspectos que, los recursos asignados se vean permeados por actos de corrupción, tales como la adquisición de los alimentos que conforman las raciones de alimentación sean comprados a muy altos costos: Huevos a \$900, panes a \$400 y pechugas de pollo a \$40.000 son algunas de las irregularidades que han salido a la luz y que han evidenciado en los contratos los sobrecostos de los alimentos. En un balance dado por la Fiscalía General de la Nación en noviembre del año pasado, se reveló que son alrededor de 24 los departamentos afectados por la corrupción en programas del Gobierno destinados a los niños, entre ellos, los departamentos de Córdoba, Sucre, Chocó, Norte de Santander; Santander, La Guajira, Bolívar, Valle del Cauca y Amazonas. (Semana, 2018)

Sumado a lo anterior, del mismo presupuesto asignado al PAE, debe ser asumido además el pago correspondiente a las personas encargadas de preparar los alimentos y sus correspondientes raciones que serán suministradas a los estudiantes beneficiarios. Las manipuladoras de alimentos obtienen una mínima remuneración por su trabajo puesto que la mayoría del dinero se queda en la compra de los alimentos y otra buena porción de esos recursos, en los actos de corrupción en los que se ha visto inmersa la ejecución del programa.

#### 4. CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RESTAURANTES ESCOLARES DEL MUNICIPIO DE PASTO EN EL AÑO 2019.

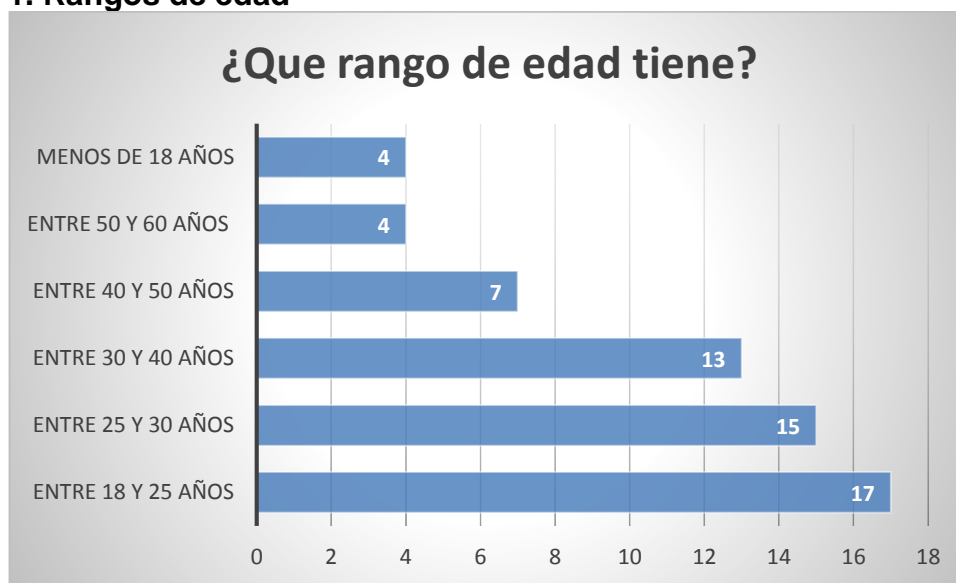
La recolección de la información se inició el 3 de noviembre del 2019 y finalizó el 15 de noviembre del mismo año; posteriormente se realizó la sistematización de la información obtenida y su análisis. Con la información obtenida se realizó el presente informe del cual se obtuvo resultados de interés relevante para el desarrollo de esta investigación.

**Tabla 1. Rangos de edad**

¿Qué rango de edad tiene?	Cantidad	%
Entre 18 y 25 años	17	28%
Entre 25 y 30 años	15	25%
Entre 30 y 40 años	13	22%
Entre 40 y 50 años	7	12%
Entre 50 y 60 años	4	7%
Menos de 18 años	4	7%
	60	100%

Fuente: Este estudio

**Figura 1. Rangos de edad**



Fuente: Este estudio

El estudio que realizamos nos mostró que encontramos menores de edad trabajando, también pudimos observar que la mayor cantidad de manipuladoras de alimentos se encuentran en el rango de 18 y 30 años.

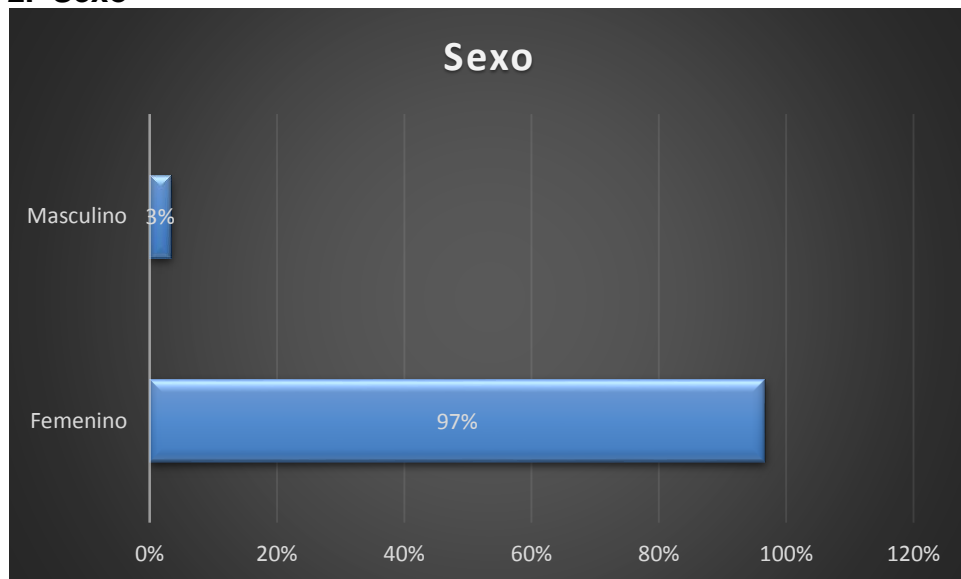
Se puede inferir que que las personas mayores de 50 años también pueden desarrollar las actividades de este tipo de trabajo.

**Tabla 2. Sexo**

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	58	97%
Masculino	2	3%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 2. Sexo**



**Fuente:** Este estudio

Antes de realizar este estudio suponíamos que las manipuladoras de alimentos de los restaurantes escolares del municipio de Pasto eran únicamente de género femenino, pero al realizar las 60 encuestas que se corrieron como trabajo de campo, encontramos 2 hombres en sector rural cumpliendo con estas funciones.

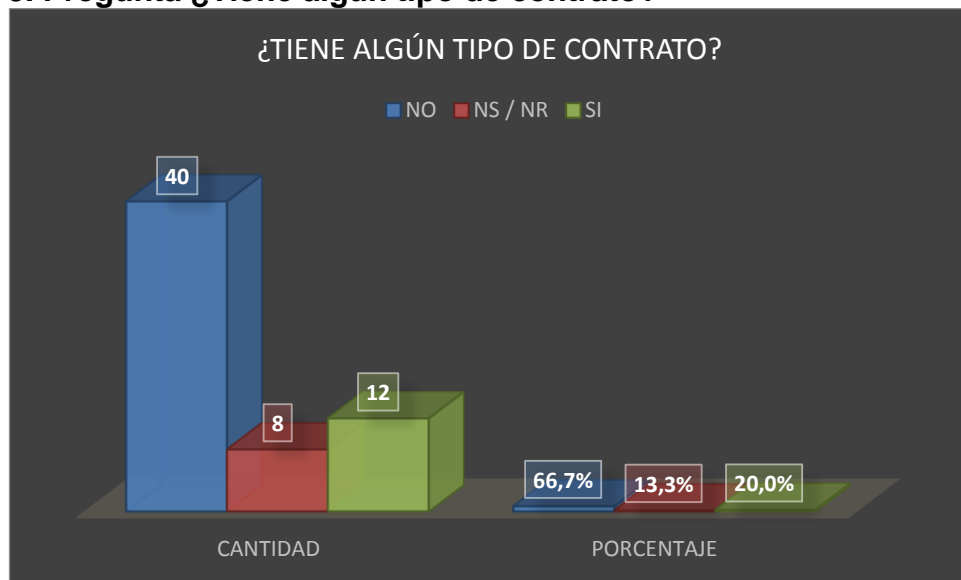
**Tabla 3. Pregunta ¿Tiene algún tipo de contrato?**

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
NO	40	66.7%
NS / NR	8	13.3%
SI	12	20.0%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

Al hacer la revisión encontramos el 40% de los encuestados no tiene contrato de prestación de servicios y el 8% no conoce cuál es su tipo de vinculación laboral de igual manera se puede comprobar que el 12 % de los encuestados posee un contrato de prestación de servicios a término fijo de un año.

**Figura 3. Pregunta ¿Tiene algún tipo de contrato?**



**Fuente:** Este estudio

**Tabla 4. Pregunta ¿Está afiliado(a) a Salud?**

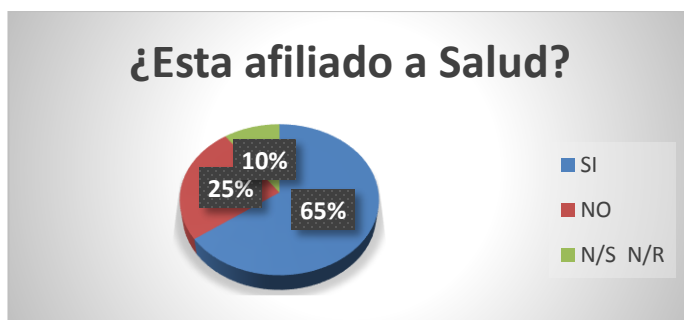
RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	39	65%
NO	15	25%
N/S N/R	6	10%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

El estudio nos indica que el 65% de las personas encuestadas se encuentra afiliado a algún sistema de salud, el 25% no se encuentra vinculado a ningún sistema de salud.

Adicionalmente encontramos que el 10 por ciento de las personas encuestadas no tiene conocimiento si dentro de su contrato de prestación de servicios o del tipo de vinculación con el cual se encuentre actualmente, tiene algún tipo de prestación de servicios de salud.

**Figura 4. Pregunta ¿Está afiliado(a) a Salud?**



**Fuente:** Este estudio

**Tabla 5. Pregunta: ¿Está afiliada a pensión?**

TRESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	6	10%
NO	52	87%
N/S N/R	2	3%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

El estudio nos indica que el 10% de las personas encuestadas se encuentra afiliado a algún sistema de salud, el 87% no se encuentra vinculado a ningún sistema de salud.

Adicionalmente encontramos que el 3% de las personas encuestadas no tiene conocimiento si dentro de su contrato de prestación de servicios o del tipo de vinculación con el cual se encuentre actualmente tiene algún tipo de prestación de servicios de salud.

**Figura 5. Pregunta: ¿Está afiliada a pensión?**



**Fuente:** Este estudio

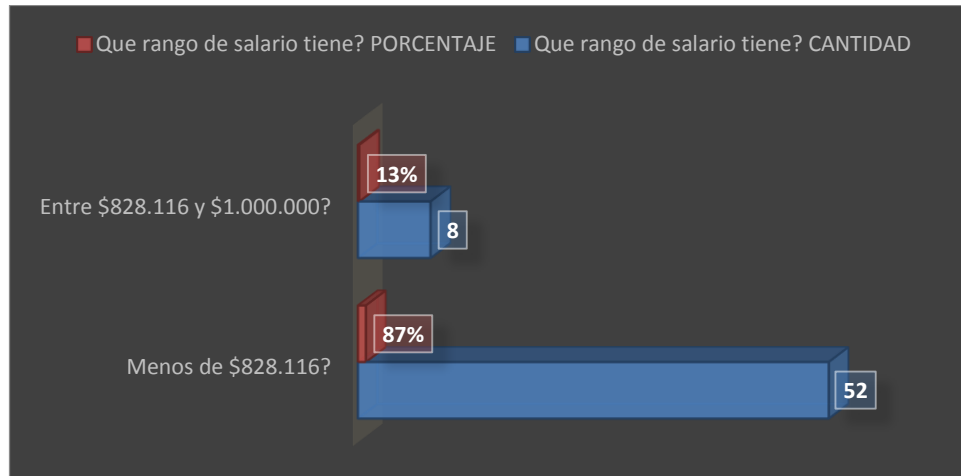
**Tabla 6. Pregunta ¿Qué rango de salario tiene?**

¿Qué rango de salario percibe?

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
¿Menos de \$828.116?	52	87%
¿Entre \$828.116 y \$1.000.000?	8	13%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 6. Pregunta ¿Qué rango de salario tiene?**



Fuente: Este estudio

Según el estudio el 87 por ciento de las encuestadas devenga menos de un salario mínimo o sea es inferior su salario a \$ 828.116.

Y el 13 por ciento restante devenga entre \$828.116 y \$ 1.000.000, haciendo la claridad que en este rango de salario se encuentra incluido el auxilio de transporte

**Tabla 7. Pregunta ¿Cuántas horas al día trabaja?**

¿Cuántas horas al día trabaja?

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
¿Menos de 4 horas?	17	28%
¿Entre 4 y 8 horas?	34	57%
¿Mas de 8 horas?	9	15%
	60	100%

Fuente: Este estudio

**Figura 7. Pregunta ¿Cuántas horas al día trabaja?**



**Fuente:** Este estudio

El estudio nos indica que el 28 % de los encuestados trabaja menos de 4 horas al día, de igual manera pudimos comprobar que el 57% de los encuestados cumplen con una jornada laboral de entre 4 y 8 horas al día.

Particularmente encontramos que el 15% de los encuestados que tiene contrato de precio prestación de servicios y cumple funciones administrativas y técnicas cumplió con jornadas laborales de más de 8 horas diarias.

**Tabla 8. Pregunta ¿Tiene hijos?**

¿Tiene hijos?		
RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	39	65%
NO	21	35%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 8. Pregunta ¿Tiene hijos?**



**Fuente:** Este estudio

La encuesta nos revela que el 65 por ciento de los entrevistados tiene familia e hijos. Y el 35 por ciento restante no tienen hijos.

**Tabla 9. Pregunta ¿Qué grado de escolaridad tiene?**

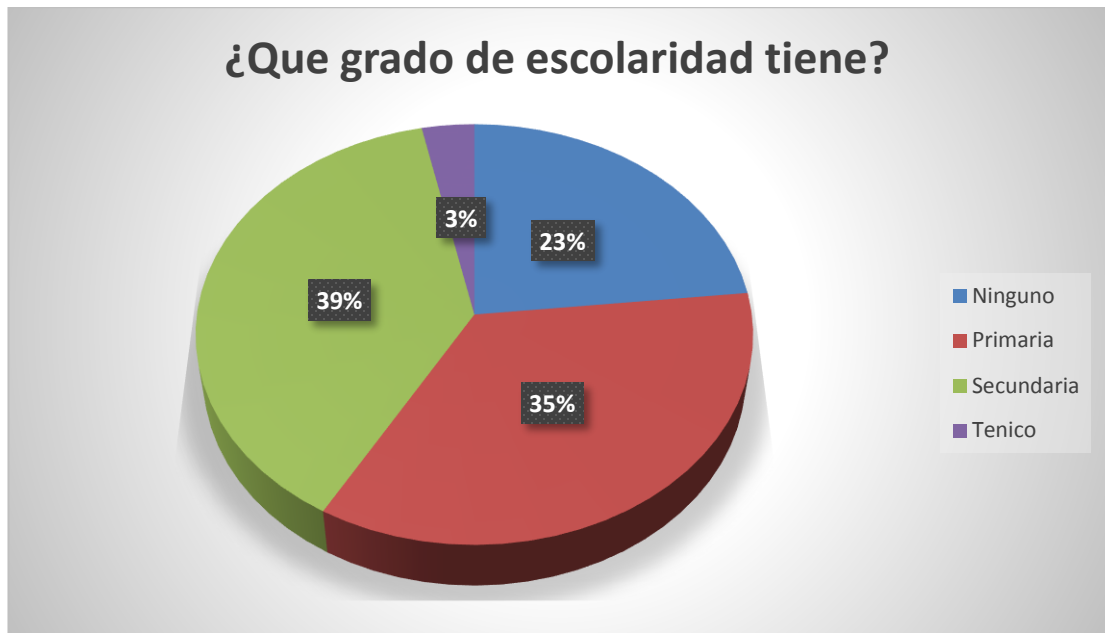
¿Qué grado de escolaridad tiene?

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ninguno	14	23%
Primaria	21	35%
Secundaria	23	38%
Técnico	2	3%
	60	100%

Fuente: Este estudio.

**Fuente:** Este estudio

**Figura 9. Pregunta ¿Qué grado de escolaridad tiene?**



**Fuente:** Este estudio

Al realizar las encuestas encontramos que el 23% de las personas que trabajan en el sector de las manipuladoras de alimentos en el municipio de San Juan de Pasto no cuentan con ningún grado de escolaridad, además, el estudio nos indica que el 35% de los encuestados cuenta con estudios de básica primaria. También encontramos que el 39% de los encuestados cuenta con estudios de secundaria. El 3% tiene estudios técnicos.

**Tabla 10. Pregunta ¿En qué estrato reside?**

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	23	38%
2	25	42%
3	2	3%
4	0	0%
5	0	0%
N/S N/R	10	17%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 10. Pregunta ¿En qué estrato reside?**



**Fuente:** Este estudio

Según los resultados de la encuesta encontramos que el 38% los participantes Residen en hogares de estrato uno. Otro 42% reside en hogares de estrato dos. El 3 por ciento Resident en hogares de estrato 3. 0% reside en hogares de estrato 4. No hay ningún participante de la encuesta que resida en hogares de estrato 5. Finalmente encontramos que el 17 por ciento de los encuestados refiere a que no conoce en qué estrato vive.

**Tabla 11. Pregunta ¿En qué barrio vive?**

<b>RESPUESTA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Aqualongo	3	5%
Aguapamba	4	7%
Aire Libre	3	5%
Alameda	1	2%
Alameda II	1	2%
Alhambra	1	2%
Altamira	1	2%
Buesaquillo alto	2	3%
Calatrava	1	2%
Camino Real	1	2%
Camino Real y Caracolito.	1	2%
Campiña De Oriente	1	2%
Capusigra	1	2%
Casa Loma	1	2%
Castillo Loma	1	2%
Catambuco Centro (Cabecera)	4	7%
Centro	1	2%
Ciudad Real	1	2%
Condominio Bellavista	1	2%
Cooperativa Popular Nariñense	1	2%
Corazón De Jesús	1	2%
Cujacal alto villa julia	1	2%
El Encano Centro (Cabecera)	1	2%
El Porvenir	2	3%
El Puerto	1	2%
Fátima	1	2%
Javeriano	1	2%
La Carolina	1	2%
La Colina	1	2%
La Josefina	1	2%
Las Margaritas	1	2%
Los Ángeles	1	2%
Morasurco	1	2%
Niño Jesús De Praga	1	2%
Palermo	1	2%
Pandiacó	1	2%
Quintas de San Pedro	1	2%
Rincón Del Paraíso	1	2%
San Diego	1	2%
San Felipe Alto	1	2%
Sendoya	1	2%
Villa Campanela	2	3%
Villa Campestre		0%
Villaflor II	3	5%
Vivienda Cristiana	2	3%
	60	100%

Fuente: Este estudio

**Figura 11. Pregunta ¿En qué barrio vive?**



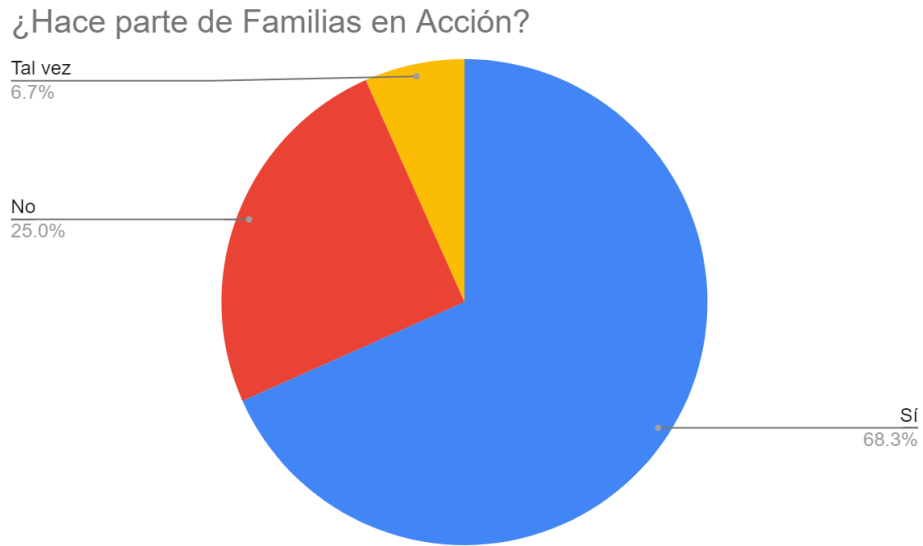
**Fuente:** Este estudio

**Tabla 12. Pregunta ¿Hace parte de familias en acción?**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	41	68%
NO	15	25%
N/S N/R	4	7%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 12. Pregunta ¿Hace parte de familias en acción?**



**Fuente:** Este estudio

Al realizar esta pregunta de control hemos podido encontrar que el 68.3 por ciento de los encuestados respondieron que sí pertenecen a familias en acción.

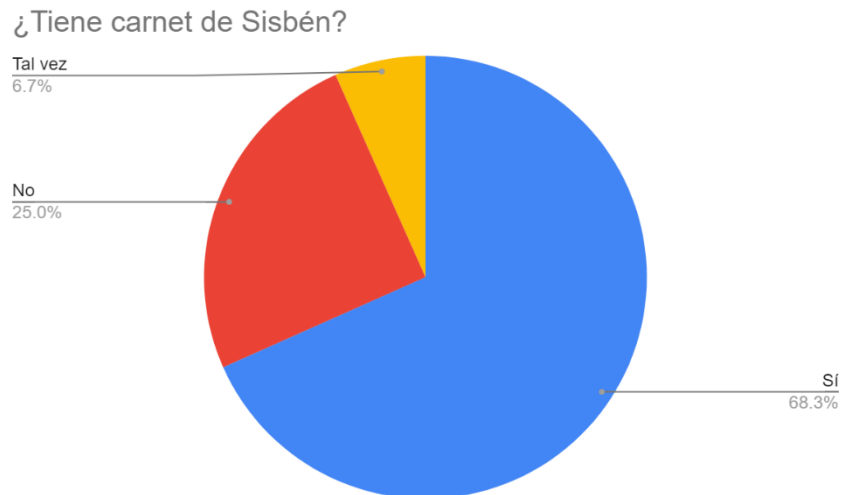
El 25 por ciento de los encuestados indica que no pertenecen a familias en acción. Encontramos que el 6.7 por ciento de los encuestados no sabe o no responde si pertenece a familias en acción- De acuerdo con los resultados obtenidos al hacer esta pregunta podemos inferir que varios de las personas encuestadas no tienen conocimiento de que pertenecen a programas estatales en especial a familias en acción.

**Tabla 13. Pregunta ¿Tiene carnet de Sisben?**

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	41	68%
NO	15	25%
N/S N/R	4	7%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 13. Pregunta ¿Tiene carnet de Sisben?**



**Fuente:** Este estudio

Al hacer la verificación sobre la pregunta si se tiene carnet de sisben, encontramos que el 68.3 por ciento de los encuestados indica tener sisben.

El 25 por ciento de los encuestados indica no tener sisben y el 6.7 por ciento de los encuestados no sabe si tiene o se encuentra incluido en las bases de datos de Sisben.

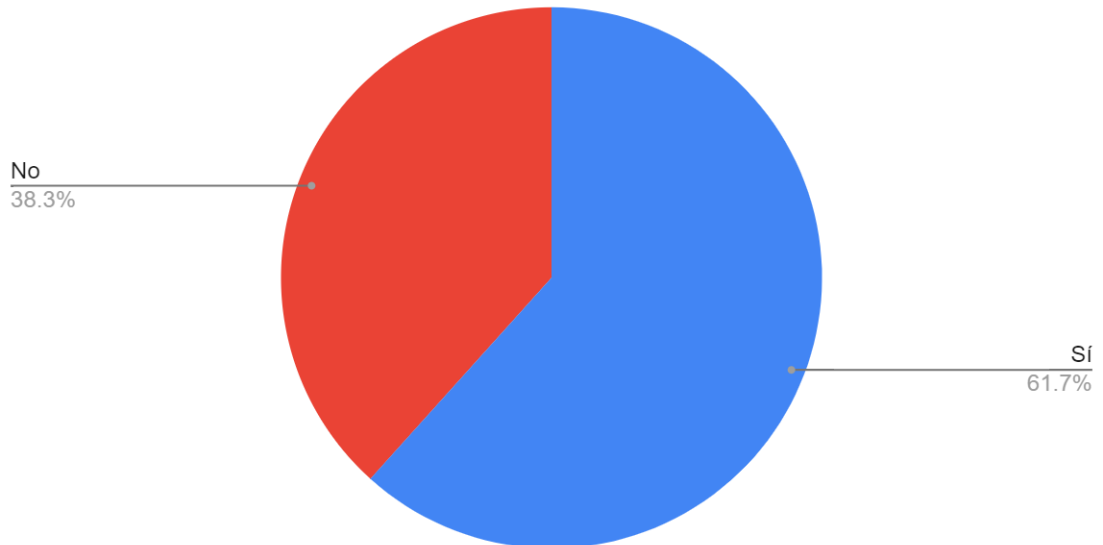
**Tabla 14. Tabla 14: Pregunta ¿Sus hijos se encuentran en el sistema educativo y cursando algún grado de escolaridad?**

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	37	62%
NO	23	38%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 14. Pregunta ¿Sus hijos se encuentran en el sistema educativo y cursando algún grado de escolaridad?**

¿Sus hijos se encuentran en el sistema educativo y cursando algún grado de escolaridad?



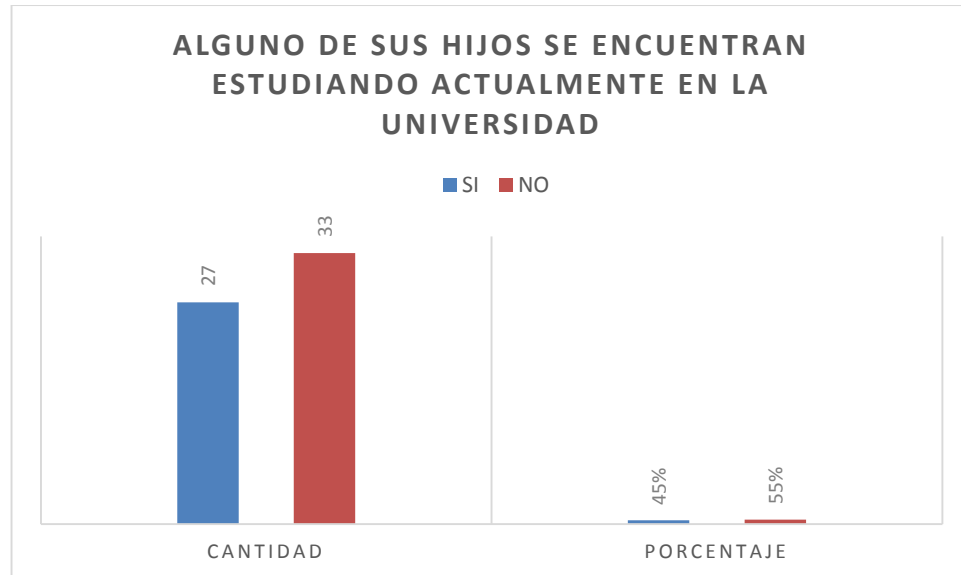
**Fuente:** Este estudio

**Tabla 15. Pregunta ¿Alguno de sus hijos se encuentran estudiando actualmente en la universidad?**

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	27	45%
NO	33	55%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 15. Pregunta ¿Alguno de sus hijos se encuentran estudiando actualmente en la Universidad?**



**Fuente:** Este estudio

Ante la pregunta si alguno de sus hijos se encuentra estudiando actualmente en la universidad los encuestados respondieron de la siguiente manera: El 45 por ciento de los encuestados respondió afirmativamente, para un total de 27 personas . El 55 por ciento de los encuestados respondió negativamente, para un total de 33 personas.

**Tabla 16. Pregunta ¿Tiene vivienda propia?**

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	10	17%
NO	50	83%
	60	100%

**Fuente:** Este estudio

**Figura 16. Pregunta ¿Tiene vivienda propia?**



**Fuente:** Este estudio

El estudio nos dio como referencia que el 83 por ciento de las personas encuestadas no poseen vivienda propia, esto equivale a 50 personas del total de la muestra. De igual manera encontramos que el 17 por ciento de las personas encuestadas tienen vivienda propia, esto corresponde a 10 personas de una muestra del total de 60 personas encuestadas.

## CONCLUSIONES

Es evidente la precarización laboral de las manipuladoras de alimentos de los restaurantes escolares del municipio de Pasto y Colombia en general; asimismo, la escasa voluntad política del Estado colombiano y los gobiernos neoliberales para combatir esta situación.

Los entes territoriales (alcaldías y gobernaciones) y el Ministerio de Educación Nacional, no implementan acciones de política pública para corregir los desequilibrios y las condiciones precarias en la contratación laboral de las manipuladoras de los restaurantes escolares.

Las mujeres siguen llevando el mayor peso de esa precarización laboral en Colombia, dado que el 99% de las manipuladoras son mujeres, quienes además de ser víctimas de la ausencia de reconocimiento de una relación laboral con los efectos que ello implica, deben asumir cargas adicionales en sus hogares; el llamado trabajo de cuidado, el cual tampoco les es reconocido económicamente, pero en el que sí deben emplear un importante tiempo.

Resulta así que, respecto de la precarización laboral, la OIT ha manifestado, que:

La normalización del trabajo precario ya está mostrando su profundo impacto nocivo en toda la sociedad. En general, los trabajadores y las comunidades están expuestos a situaciones inestables e inseguras, lo que desestabiliza las opciones de planificar sus vidas. Más precisamente, los trabajadores en condiciones precarias sufren más problemas de seguridad y salud en el trabajo. Estos impactos fortifican las divisiones por género y empeoran la situación ya precaria de los trabajadores emigrantes. La situación general de temor e inseguridad también disuade a los trabajadores de afiliarse a los sindicatos y, por tanto, se incrementa aún más su vulnerabilidad a las condiciones de trabajo precario. (OIT, 2012).

Queda argumentado a lo largo del presente escrito que, a pesar de que las labores de las manipuladoras de alimentos de los restaurantes escolares se disfracen en contratos de voluntariado, lo que realmente existe es el desconocimiento de la relación laboral que cumple con todos los requisitos de legislación Colombiana para su reconocimiento, permitiendo afirmar inclusive que, estas mujeres hacen parte de la economía y el trabajo informal. Al respecto:

Un estudio de la OIT publicado hace treinta años observó el surgimiento de un grupo de trabajadores y pequeñas empresas que operaban fuera de la corriente principal de la economía o economía formal; el informe se refería a los mismos como el «sector informal». En esa época se presumía que el «sector informal» era un fenómeno transitorio asociado a los niveles más bajos del desarrollo económico, algo que desaparecería a medida que se llevara a cabo el desarrollo. Sin embargo,

se ha demostrado que esta suposición era incorrecta; un número, más grande que nunca, de trabajadores está trabajando fuera de la economía formal e integran una gama crecientemente variada de actividades y situaciones. Los sindicatos siempre han sabido que la amplia mayoría de los trabajadores que operan en la economía informal se encuentran al pie de la escala social y económica; soportan trabajos precarios, ingresos irregulares e inseguros, y escaso o ningún acceso a la seguridad social. Las limitaciones legales y los cambios en los modelos laborales a menudo dificultan y a veces imposibilitan la organización de los trabajadores en la economía informal. Sin negociación colectiva estos trabajadores continúan siendo los más vulnerables (Educación Obrera, 2002).

Existe entonces una informalidad dentro de la economía respecto de las funciones desempeñadas por las manipuladoras de alimentos, puesto que no se les reconoce sus labores y los derechos a los cuales deben tener acceso.

Una forma de visibilizar la precaria situación laboral y lograr que de ahí se deriven políticas públicas y cambios que reconozcan y protejan las relaciones laborales de estas trabajadoras, es a través de la organización, propender por su sindicalización como fuente de unión por las labores que desempeñan. La Administración municipal de Pasto así como el Gobierno Nacional, debe establecer procesos de formación de líderes, de reconocimiento de sus derechos y de organización para la lucha y movilización social en pro de sus reivindicaciones.

Al respecto se hace necesario indicar que: En las dos últimas décadas la ORIT y la CIOSL han puesto en marcha programas en el campo educativo con miras a la formación sindical de los trabajadores informales, logrando resultados considerables en la definición de este colectivo (Educación Obrera 2002). En el caso que nos ocupa, justamente esa debe ser la apuesta para la consecución de conquistas y reivindicaciones de los derechos laborales de estas mujeres.

Así las cosas y de acuerdo a los conceptos descritos acerca del trabajo decente aplicado a la realidad laboral de las manipuladoras de alimentos de los restaurantes escolares del municipio de Pasto, en ejecución de los recursos del PAE para la vigencia fiscal 2019, es posible identificar que, en las actividades desempeñadas por esas mujeres no se configuran los elementos estipulados doctrinal y legalmente acerca del trabajo decente.

El gran reto es combatir la discriminación y la explotación laboral hacia las mujeres, con una política que no sólo se quede en el papel sino que materialice sus derechos laborales, empezando por el incremento presupuestal del programa de alimentación escolar PAE, que le permita ofrecer condiciones laborales decentes y dignas a las manipuladoras de los alimentos de restaurantes escolares.

## BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía Mayor de Bogotá, 2014. Política Pública De Trabajo Decente Y Digno. Documento síntesis. Disponible en: <http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/directorio/documentosPortal/PoliticaPublicaTrabajoDecenteYDignoSintesis.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Eslabones de la desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social Santiago de Chile, julio de 2012, página 174.

Constitución Política de Colombia de 1991

Correa, Guillermo; Flórez, Jorge. Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y la medición de las condiciones de trabajo en Colombia. Disponible en: [file:///C:/Users/secretario%20general/Downloads/110-449-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/secretario%20general/Downloads/110-449-1-PB%20(1).pdf)

El Tiempo, 2016. Procuraduría critica plan de alimentación escolar del país. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16574194>  
<https://blog.oxfamintermon.org/sabes-que-es-un-trabajo-digno/>  
<https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-349942.html>

Ministerio de Educación, 2017. ¿Qué es el PAE? Disponible en:  
Ministerio de Trabajo de Argentina. 2004. Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición.

Ministerio del Trabajo. Trabajo Decente. Disponible en:  
OIT, 1944. Declaración de Filadelfia. Disponible en: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

OIT, 1999. Memoria del director general. 87a reunión. Ginebra. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#2>. Prioridades Organización Internacional del Trabajo 2012. Del trabajo precario al trabajo decente, página 42.

Oxfam, Intermon. ¿Sabes qué es un trabajo digno? Disponible en:  
Procuraduría General de la República, 2010. Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Disponible en: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia\\_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas(1).pdf)

Revista Semana, 2018. Las soluciones que plantean para erradicar la corrupción de la alimentación escolar. Disponible en: <https://www.semana.com/educacion/articulo/los-problemas-del-pae-y-la-decision-de-convertirlo-en-politica-de-estado/553849> Sen, Amartya. 2008. El trabajo decente, un derecho humano.

Somavía, Juan. 2014. El Trabajo Decente: Una lucha por la dignidad humana. [www.unidos.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente](http://www.unidos.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente)