

Análisis jurídico de los pactos de promoción gubernamental del trabajo decente en  
Colombia

**Autores:**

Leidy Johanna Mateus Ortiz

Angie Daniela Calderón Mosquera

Universidad La Gran Colombia  
Facultad de Posgrado  
Especialización en Derecho del Trabajo  
Bogotá D.C.  
2017

Análisis jurídico de los pactos de promoción gubernamental del trabajo decente en  
Colombia

**Autores:**

Leidy Johanna Mateus Ortiz

Angie Daniela Calderón Mosquera

Trabajo de grado para optar al título de Especialistas en Derecho del Trabajo

**Asesor**

Emilce Garzón Peña

Universidad La Gran Colombia  
Facultad de Posgrado  
Especialización en Derecho del Trabajo  
Bogotá D.C.  
2017

Nota de aceptación

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

---

## **Dedicatoria**

La dedicatoria principal es para el creador de todas las cosas, Dios, quien puso las herramientas necesarias en nuestras manos para empezar lo que hoy estamos terminando, una etapa que sin él no hubiéramos logrado.

A nuestros padres, que con todo el esfuerzo, amor y apoyo nos han ayudado a sacar esto adelante, nuestra mayor motivación, sembradores de buenos hábitos, sentimientos y valores, a ustedes les debemos todo. Cada logro, cada paso es de ustedes y por ustedes.

A nuestros abuelos, hermanos y amigos, gracias por estar ahí.

Y por último a nuestros docentes, quienes contribuyeron al fortalecimiento de nuestros conocimientos, gracias por la paciencia y dedicación.

## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

Resumen.....	6
Introducción .....	7
Capítulo 1. EL TRABAJO DECENTE.....	11
1.1 Antecedentes y concepto.....	11
1.2. Componentes del trabajo decente y su implementación .....	14
Capítulo 2. EL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA .....	19
2.1 Adopción por Colombia de políticas internacionales sobre trabajo decente.....	20
2.2 Trabajo decente desde la mira constitucional.....	21
2.3 Los 5 pactos de promoción gubernamental del trabajo decente en Colombia. ....	22
Pacto No. 2: Por el empleo como servicio público .....	24
Pacto No. 3: Por la formalización .....	25
Pacto No. 4: Por la calidad de empleo.....	27
Pacto No. 5: Por la protección a la vejez.....	28
CAPÍTULO 3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PACTOS DE TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA. ....	29
3.1 Legislación colombiana sobre los pactos de promoción gubernamental del trabajo decente. ....	29
3.1.2 Legislación colombiana sobre la erradicación del trabajo infantil. ....	29
3.1.3 Legislación sobre empleo como servicio público .....	33
3.1.4 Legislación sobre formalización laboral. ....	35
3.1.5. Legislación sobre calidad del trabajo .....	39
3.1.6 Legislación sobre protección a la vejez.....	43
3.2 Alcance de los pactos de promoción gubernamental .....	45
CONCLUSIONES .....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	63

## Resumen

En el presente documento se exponen los diferentes conceptos del trabajo decente. Además, como se posicionó en; Europa y América Latina, llegando a Colombia, a través de la Constitución Política y la creación de políticas gubernamentales para hacer posible la implementación del Pacto Mundial para el Empleo y el Programa de Trabajo decente de la OIT.

El objetivo principal fue realizar un análisis jurídico de los cinco pactos de promoción gubernamental del trabajo decente creados por el Ministerio de Trabajo, para ello se requirió un estudio con el fin de resolver la pregunta de investigación y de esta manera visibilizar qué pactos están cumpliendo con el objetivo planteado desde su creación, qué alcance e impacto han tenido y cuál ha sido el compromiso del empleador frente a estos.

Así mismo, reunir la diferente legislación aplicable para cada uno de los pactos y así hacer efectivo el cumplimiento de estos.

## Introducción

Ante la problemática de la violación de los derechos laborales en Colombia, el Estado se ha dado a la tarea de crear estrategias y políticas gubernamentales para garantizar el trabajo decente a sus habitantes.

El concepto de trabajo decente hace referencia a un conjunto de principios y derechos que garantizan a la persona protección, seguridad, equidad y desarrollo económico, es importante ya que es un postulado internacional significativo en el ámbito del derecho laboral que ayuda a contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales y a la creación de políticas que garanticen al trabajador un empleo digno. (Procuraduría General de la Nación, sin año)

Colombia es uno de los miembros del comité técnico para la implementación de los nuevos objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, y reconoce la importancia del trabajo decente y crecimiento económico y asegura que seguirá promoviéndolo como pilar fundamental para la construcción de la paz con justicia social. (Organización de las Naciones Unidas )

Y para dar cumplimiento a esto, el Estado promovió la política de promoción gubernamental de los cinco pactos de trabajo decente, a través del Ministerio de Trabajo para defensa de los derechos laborales como instrumento esencial para la edificación de la paz con el objetivo de facilitar la comunicación entre el sector productivo, empresarial y trabajadores, cuyo fin es:

- Pacto No. 1 la abolición del trabajo infantil.
- Pacto No. 2 el empleo como servicio público.
- Pacto No. 3 la calidad del empleo.
- Pacto No. 4 la formalización.
- Pacto No. 5 la protección a la vejez.

Por otra parte, el problema radica en la falta de cumplimiento de las políticas elaboradas por el Estado para mejorar y brindar unas óptimas condiciones laborales. El trabajo en

Colombia es precario, es decir, “no asegura ingresos dignos y estables, en que el empleo es ocasional o por temporadas o término fijo y en los que la protección social (afiliación a salud, riesgos laborales y pensiones) es muy baja. (Corporación Viva de la Ciudadanía, 2015) Además, del aprovechamiento de los empleadores con las figuras la flexibilización y tercerización. (Santamaria Lopez & Serrano Pascual, 2016).

Para el 2014, según encuesta del DANE 19.8 trabajadores de cada 100 que figuran como asalariados o empleados particulares, son informales. En este sentido el trabajo informal no disminuye en la misma proporción en que crece el empleo. “Las estadísticas que entrega el DANE sobre trabajo informal se realizaron únicamente a empresas que ocupan hasta 5 personas, ubicadas en 23 ciudades y no a todas las empresas ni a todos los municipios”, (Corporación Viva de la Ciudadanía, 2015) quiere decir, que el trabajo informal es mayor que el que entrega el DANE en sus estadísticas.

Por otro lado, para el Ministerio de Trabajo en el año 2014, en su informe presentado, indica que una de las problemáticas del mercado laboral colombiano, radica en el alto índice de trabajadores que no cuentan con una protección en el sistema de seguridad social, así lo refleja el porcentaje de ocupados cotizantes, que a pesar de haber aumentado en los últimos años, tan solo alcanza el 34.2 %.

Los derechos a la protección social de los trabajadores informales son escasos. Según el DANE:

“De cada 100 trabajadores informales, 62 son trabajadores por cuenta propia y 38 empleados particulares, es decir, asalariados. De estos trabajadores el 10 % de los que trabajan por cuenta propia cotizan en pensiones y en los asalariados el 21.7 % no cotiza y ni hablar al acceso de riesgos laborales es totalmente nulo. (Corporación Viva de la Ciudadanía, 2015)”

Así mismo,

“en junio de 2016, la tasa de desempleo fue de 8,9% y estuvo acompañada por una tasa de participación de 64,6% y una tasa de ocupación de 58,8%, que se mantienen altas y estables. En junio de 2015, la tasa de desempleo se



había ubicado en 8,2%. En el mismo periodo, la tasa de ocupación fue de 59,1% y la de participación de 64,4%.” (Dane, 2016)

Quiere decir que para el presente año la tasa del desempleo subió el 7%.

La tasa de trabajo infantil para el año 2014 entre los meses de octubre - diciembre en el total del área nacional, fue del 9.3 % y en el mismo periodo para el año 2015 fue de 9.1 % (Dane, 2016) y aunque ha reducido, la participación del sector privado no ha sido suficiente para erradicar o bajar significativamente el trabajo infantil en Colombia.

Por otro lado, la Escuela Sindical Nacional en el 8° Informe Nacional de Trabajo Decente indicó:

- “Aumentó en 10% la cifra de trabajadores que ganan un salario mínimo o menos.
- El 48.6% de los trabajadores son pobres, ganan un salario mínimo o menos.
- El 64% de trabajadores carece de alguna protección en seguridad social.
- 3´700.000 personas padecen de relaciones laborales ilegales.
- 3 millones de trabajadores del campo no tienen contrato laboral, son jornaleros.
- De cada 10 personas ocupadas en trabajos precarios, 7 son mujeres.
- 12´573.409 trabajadores no tienen protección en riesgos laborales.
- Desde 2010 Min-Trabajo impuso 9.048 sanciones, pero solo cobró 38...”  
(Escuela Nacional Sindical, 2015).

Ante este escenario surgió la pregunta ¿Cuál es el alcance de los pactos de promoción gubernamental del trabajo decente establecidos por el Estado colombiano? ¿Existe compromiso del sector empresarial frente a la aplicación de pactos por el trabajo decente en Colombia?

La creación de los cinco pactos de promoción gubernamental compromete población vulnerable, entre ellos la niñez, y los adultos mayores, cabe desatacar que es una buena iniciativa del gobierno para implementar la política mundial de la OIT en el país, ya que a través de estos varios sectores se ven beneficiados pues, cada pacto trabaja en pro de sus objetivos y del desarrollo gubernamental, así mismo el Estado incentiva el compromiso empresarial y su cumplimiento.

Bajo esa perspectiva, el objetivo principal de la investigación se centró en realizar un análisis jurídico de los 5 pactos de promoción gubernamental del trabajo decente en Colombia y visibilizar su alcance e impacto frente a las realidades del trabajo.

El método que se utilizó para este análisis, fue una recopilación de bibliografía y normativa que nos permitiera hallar la solución de nuestro problema de investigación.

Por último, el presente documento tiene como estructura tres capítulos; el primero, hace referencia a los antecedentes y señala la variedad de conceptos del trabajo decente en el mundo; el segundo capítulo visibiliza el trabajo decente en Colombia y la adopción de este mediante políticas internacionales. Seguido de una mirada constitucional y por último la creación de pactos los gubernamentales.

El tercero, abarca la legislación actual para el desarrollo del trabajo decente en el país. Además, del análisis del alcance e impacto de los pactos gubernamentales del trabajo decente.

## Capítulo 1. EL TRABAJO DECENTE

El objetivo del siguiente capítulo es dar a conocer el origen y la evolución del concepto de trabajo decente a causa de la precariedad laboral en el mercado del trabajo y por ello la necesidad de la Organización Internacional Del Trabajo de promover y desarrollar tal concepto para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

### 1.1 Antecedentes y concepto

El concepto del trabajo decente tuvo origen desde junio de 1999, cuando Juan Somavia el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó el primer reporte a la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1999). En donde señaló que “el mundo se encontraba en un período de adaptación a una economía naciente, caracterizada por el surgimiento de modelos inequitativos de distribución de las riquezas, y que a raíz de la creciente desigualdad aquel era un período de inestabilidad” (Procuraduría General de la Nación ) de esta manera, la OIT planeó la orientación política, técnica y orgánica de la OIT que tendría que adaptarse a los nuevos retos, y ese giro estratégico consistiría, justamente, en adoptar como objetivo principal la promoción del trabajo decente.

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.  
(Organización Internacional del Trabajo, sin año)

A partir de esto, el director se preocupó por promover las oportunidades para que los hombres y las mujeres pudieran conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, además mencionó que para cumplir con este propósito era necesario trabajar con cuatro objetivos estratégicos:

- 1) Las oportunidades de ingreso y empleo.
- 2) La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo.
- 3) La protección social.
- 4) El dialogo social.

Conforme a otros autores, el concepto se define como:

“Un trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad, y seguridad de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad” (Stiglitz, Sen, & Zubero, 2007, pág. 14).

Para la OIT:

“Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo 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 y el tripartismo” (OIT, 2004).

Para la Oficina Internacional de Trabajo:

“El concepto de Trabajo Decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad, paz social, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, además de aumentar las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas. Refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un lapso relativamente breve, este concepto ha logrado consenso mundial entre los gobiernos, empleadores, trabajadores, la sociedad civil y la comunidad internacional sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y promover un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible” (Oficina de Internacional de Trabajo , 2007).

Se pueden distinguir tres grupos o modelos de trabajo decente, debido a la diversidad de tradiciones históricas, nivel y distribución de recursos, estructura social y económica y fase de desarrollo.

Por esto, es importante mencionar los diferentes modelos de trabajo decente y las características que se han presentado a lo largo de la historia.

## Grafica 1. Modelos de trabajo decente.

MODELOS	CARACTERÍSTICAS
1. Clásico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta proporción de la fuerza de trabajo en empleos asalariados (75-90%).</li> <li>Mayoría de empleo en los sectores de servicios (60-80%) e industrial (10-20%).</li> <li>Relativamente alta sindicalización (25-50%).</li> <li>Tasas elevadas de gasto público y de gasto social (35-45% 20-30% del PIB, respectivamente).</li> </ul>
2. De transición	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta proporción de la fuerza de trabajo en empleos asalariados (70-90%).</li> <li>Mayoría de empleo en industria y servicios (60-80% en conjunto).</li> <li>Relativamente alta sindicalización (30-50%).</li> <li>Tasas relativamente altas de gasto público y de gasto social (30-40% 15-25% del PIB, respectivamente).</li> </ul>
3. En desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta proporción de trabajo atípico (30-50% en semi-industrializados y 70-90% en los menos desarrollados).</li> </ul>
3.1. Semi-industrializado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elevada presencia de empleo agrícola (20-40% y 40-70% en las respectivas sub-categorías).</li> </ul>
3.2. Menos desarrollado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Baja sindicación (5-15%).</li> <li>Tasas reducidas de gasto público y social (20-30% y 5-10% respectivamente para los semi-industrializados; 10-25% y 2-5% para los menos desarrollados).</li> </ul>

**Fuente: (Stiglitz, Sen, & Zubero, 2007, pág. 82).**

### 1.2. Componentes del trabajo decente y su implementación

La política mundial del trabajo decente, trae consigo cuatro componentes con el fin de promover las oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, estos son:

- a. **Oportunidades de empleo e ingresos:** Partiendo de que para poder hablar de trabajo decente hay que contar, en primer lugar, con trabajo, este componente contiene un análisis de distintas condiciones relativas a la suficiencia de empleo en los países y la remuneración de los trabajadores.

El empleo del que se habla aquí no se limita a una categoría determinada de trabajo, sino que comprende tanto las modalidades formales de contratación laboral como los empleos en condiciones más informales, e incluso el autoempleo. Dentro de la

definición caben igualmente los empleos realizados desde el hogar (incluyendo el trabajo doméstico en el que con frecuencia se emplean las mujeres), como los que se desempeñan en la calle o en fábricas. Así mismo, son objeto de análisis los trabajos remunerados tanto en dinero como en especie, los que se realizan en jornada diurna o nocturna, media o completa, y aquellos en los que el empleador es una persona jurídica, natural o el Estado mismo.

Para poder medir el componente empleo del trabajo decente es necesario tener en cuenta los siguientes tres aspectos:

- i. **Las oportunidades de empleo:** Por medio de esta categoría se busca definir si la oferta de empleo de un país es suficiente en términos de cantidad y variedad para satisfacer la demanda del mismo.
- ii. **La aceptabilidad de la remuneración:** El principal incentivo de los trabajadores para desempeñar sus tareas es el de obtener una remuneración que les permita mantener condiciones adecuadas de vida a ellos y a sus familias. Como se señaló antes, la remuneración que se tiene en cuenta para el concepto de trabajo decente no es únicamente la que se hace en dinero, sino también en especie.
- iii. **Las condiciones de trabajo:** El concepto de trabajo decente no se refiere únicamente a la cantidad sino también a la calidad de las condiciones de empleo. De tal forma que para examinar estas condiciones hay que tener en cuenta factores como la duración de las jornadas de trabajo, el descanso, la existencia de medidas de protección a la salud ocupacional, entre otros.  
**b. Derechos de los trabajadores:** Este componente se basa en la constitución de un marco ético y legal que contenga todos los elementos del trabajo decente, con el objetivo de asegurar que el trabajo se asocie con la dignidad, equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social y voz, representación y participación para todas las clases de trabajadores.

En términos más concretos, como elemento constitutivo del trabajo decente, los derechos de los trabajadores están referidos principalmente al conjunto de normas laborales de protección a las libertades básicas de los trabajadores o derechos fundamentales del trabajo (Rodgers, 2007).

**c. Protección social:** Este componente del trabajo decente se refiere a la seguridad social de los trabajadores, es decir, al objetivo de brindarles una salvaguarda, a ellos y a sus familias, en los casos en que se presenten contingencias como la enfermedad o los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo y la invalidez.

**d. Diálogo social:** Es una manifestación de la democracia que se expande hasta el ámbito del trabajo. Este componente supone que los actores con intereses en los asuntos del trabajo puedan dar a conocer su punto de vista directamente o a través de sus representantes y así influir en la toma de las decisiones que les conciernen. Estas decisiones giran en torno a aspectos específicos de la relación con un determinado empleador, pero también a temas más generales tales como las políticas laborales, económicas y sociales que determinan las condiciones de empleo (Ghai, 2006). En este diálogo están llamados a participar no solo los trabajadores, que de manera más frecuente se agrupan en organizaciones sindicales, sino también los empleadores y el Estado. “Se trata de una comunicación tripartita que utiliza la misma estructura organizativa adoptada por la OIT.” (Procuraduría General de la Nación ).

En 2006, el Director General de la OIT en el Foro Económico Mundial advirtió que “el mundo está cayendo en una crisis de empleo que no tiene precedentes” (Stiglitz, Sen, & Zubero, 2007, pág. 36), de tal manera aprovechó para hacer el siguiente llamado y movilización ante el mundo a favor de los objetivos del trabajo decente:

“La crisis mundial de empleo es uno de los mayores riesgos para la seguridad de nuestros tiempos. Si optamos por mantener el camino que llevamos, el mundo corre el riesgo de hacerse más fragmentado, proteccionista y propenso al enfrentamiento. La falta continua de oportunidades de trabajo decente, la inversión insuficiente y un nivel de consumo excesivamente bajo provocan la erosión del contrato social básico en que descansa la sociedad democrática, a saber, que todos deben participar del progreso. Muchos malinterpretan la falta de oportunidades de trabajo decente como la ausencia a la orientación ética en el proceso de formulación de políticas. Es hora de volver a plantear los compromisos asumidos por la comunidad mundial, de promover la conclusión social y el empleo como la



base de lucha contra la pobreza junto al respeto de los principios y derechos fundamentales de trabajo” (Stiglitz, Sen, & Zuberó, 2007, pág. 36).

El 10 de junio de 2008, después de casi una década de labor en el desarrollo y aplicación de la agenda del trabajo decente, la Organización Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, esta constituye la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, de 1998.

La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea acerca del mandato de la OIT en la era de la globalización e institucionaliza el concepto de Trabajo Decente, situándolo en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales. Surge en el momento en que se iniciaba la crisis económica y financiera mundial más importante desde los años treinta y refleja los debates generados a partir de las observaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. (Oficina de Internacional de Trabajo , 2007).

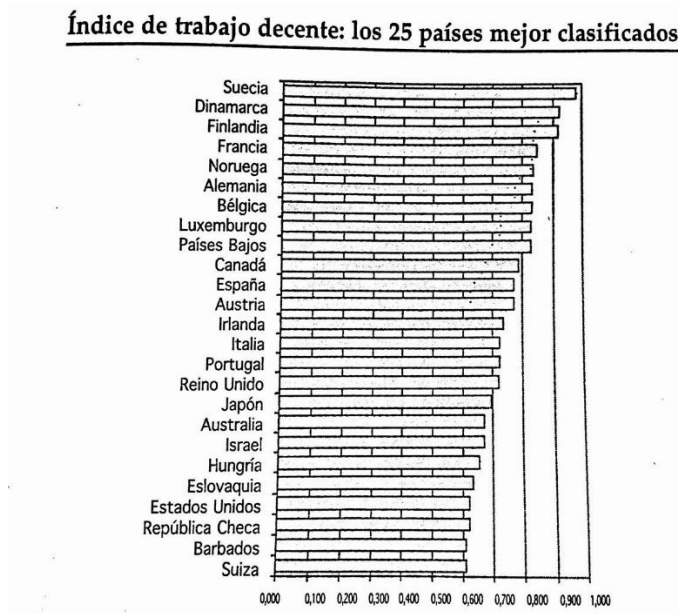
En el año 2009, el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT fue adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores a raíz de la crisis financiera.

Dicho pacto trae propuestas de una serie de medidas y estrategias basadas en ejemplos exitosos y concebidas para acelerar la creación de empleos decentes y para desarrollar y mantener los sistemas de protección social.

“El Pacto Mundial para el Empleo busca proveer una base concertada internacionalmente de políticas diseñadas para reducir el período entre la recuperación económica y la recuperación con oportunidades de trabajo decente. Es un llamado a la acción mundial urgente: nacional, regional y global” (Trabajo O. I., 2016).

Por otro lado, es importante ver la clasificación del trabajo decente en una lista de países especialmente destacados como se muestra a continuación:

## Grafica 2. El trabajo decente en Europa



Fuente: (Stiglitz, Sen, & Zubero, 2007, pág. 67)

La gráfica “Se compone un índice de trabajo decente (ITD) de nivel macro o nacional en donde se analiza la situación de seguridad / inseguridad socioeconómica en el cual se abarcan a 2012 de países, en una escala que va de 0 (indicando que es la peor situación) a 1 (la mejor situación) y las puntuaciones más altas se encuentran en Europa”. (Stiglitz, Sen, & Zubero, 2007).

## Capítulo 2. EL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

A partir del 2003, en las Américas se ha consolidado el convencimiento de la generación de trabajo decente, tal como lo ha definido la OIT, constituye la mejor vía para superar la pobreza y afianzar la gobernabilidad democrática.

En América Latina, este convencimiento se evidencia en las conclusiones de la Conferencia Regional de Empleo del MERCOSUR (Buenos Aires, abril de 2004), de la Conferencia Regional Andina sobre Empleo (Lima, noviembre de 2004), y del Foro Tripartito Subregional para el Empleo (Tegucigalpa, Honduras, junio de 2005), en el que participaron delegaciones de América Central, Panamá y República Dominicana. De igual modo, las conclusiones de la XIII y la XIV Conferencias Interamericanas de Ministros de Trabajo, así como las declaraciones de Jefes de Estado y de Gobierno del continente pronunciadas en las Cumbres Iberoamericanas (Santa Cruz, San José de Costa Rica y Salamanca) en la III Cumbre América Latina y el Caribe – Unión Europea y en las Cumbres Americanas de Nuevo León y de Mar del Plata (que incluye un Plan de Acción), estos documentos recogen la aspiración de que el trabajo decente se convierta en un objetivo global.

Se reconoce que la promoción del trabajo decente constituye una estrategia que puede permitir avanzar hacia el logro de una mayor participación de los pobres y de las personas socialmente excluidas en los frutos del crecimiento económico, el fortalecimiento de la democracia y la superación de la pobreza, la desigualdad y la exclusión en el marco de una globalización más justa. (oficina Internacional del Trabajo, 2006).

En el caso particular de Colombia, el Estado ha hecho esfuerzos para que el concepto de trabajo decente tome fuerza y se implemente, es por esto, que a lo largo de la historia del país se ha ratificado algunos convenios internacionales de trabajo, además de la expedición de normas nacionales y por último la creación de una política gubernamental de promoción del trabajo decente a través del Ministerio de Trabajo en cabeza de Luis Eduardo Garzón en el

año 2014, el cual realizó una concertación de políticas laborales y salariales dirigidas a trabajadores y empresarios para presentar los 5 grandes pactos en los cuales se centrará su atención.

Pacto No 1: por la erradicación del trabajo infantil.

Pacto No 2: por el empleo como servicio público.

Pacto No 3: por formalización.

Pacto No 4: por la calidad del trabajo.

Pacto No 5: por protección a la vejez. (Ministerio del Trabajo, 2014)

## **2.1 Adopción por Colombia de políticas internacionales sobre trabajo decente**

Las normas internacionales han sido base para la promoción e implementación del trabajo decente en Colombia, con relación a los convenios de la OIT se debe señalar que se han emitido 187 sobre asuntos del mundo del trabajo, unos de carácter técnico, administrativo y sobre derechos humanos.

El país ha ratificado debidamente los ocho convenios fundamentales señalados a partir de la Declaración de los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo, estos convenios se ha clasificado de acuerdo con cuatro categorías de principios relativos a los derechos fundamentales:

- 1) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 2) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 3) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- 4) La libertad sindical y el racionamiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Con relación al primero la eliminación del trabajo forzoso y el derecho fundamental al trabajo libremente escogido o aceptado, se cuenta con el Convenio 29 de 1930 sobre el trabajo forzoso, y el Convenio 105 de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso.

Respecto al segundo, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y el derecho fundamental a la igualdad, se tiene el convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, del 1957. Y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de 1958.

Concerniente al tercero, sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños y niñas, se encuentra el Convenio 138 de 1973 sobre la edad mínima de admisión al empleo. Y el Convenio 182 de 1999 sobre las peores formas de trabajo infantil, en torno a la libertad sindical y negociación colectiva está el Convenio 87 de 1948 y el Convenio 98 de 1949. (Molina Higuera, 2009, págs. 12,13).

## **2.2 Trabajo decente desde la mira constitucional**

Desde la Constitución Política de 1991, el Estado Colombiano pasó de reconocerse como un Estado de derecho a un Estado social de derecho, en donde se dio relevancia a los principios de dignidad humana, solidaridad y prevalencia del interés general.

Bajo estos parámetros la Constitución promueve el trabajo decente, en primer lugar sobre el trabajo libremente escogido o aceptado, se refiere a la prohibición del artículo 17 de la esclavitud, servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas, el artículo 25 el cual consagra que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Seguido del artículo 26, la libertad de toda persona en escoger su profesión u oficio y el señalamiento.

El artículo 39 consagra el derecho de asociación sindical y va de la mano con el artículo 55 que garantiza el derecho de la negociación colectiva para regular relaciones laborales.

Además, el artículo 43 señala que la mujer y el hombre tienen igualdad de derechos y la mujer no puede ser discriminada, el artículo 44 sobre el derecho fundamental de los niños el cual dispone la obligación de protegerlos contra la explotación laboral o económica.

Finalmente, el artículo 53 ordena al Congreso de la Republica expedir el estatuto del trabajo, el cual debe consagrar los principios mínimos fundamentales de igualdad de oportunidades,

remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales, situación más favorable a los trabajadores, garantía a la seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesarios. (Molina Higuera, 2009)

El modelo constitucional reconoce importantes disposiciones sobre el trabajo y se postula desde su dualidad de deber y derecho, por lo cual debe garantizarse de forma eficaz y efectiva, en pro de cumplir con los fines básicos estatales.

### **2.3 Los 5 pactos de promoción gubernamental del trabajo decente en Colombia.**

El trabajo decente reúne las aspiraciones del trabajador en su vida laboral, expectativas en relación a las oportunidades e ingresos, derechos asistenciales, económicos, la estabilidad familiar, el desarrollo personal, la justicia social e igualdad de género, siendo estos principios y pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad actual, es por esto que el Ministerio del Trabajo señala los esfuerzos por lograr un trabajo digno para todos los colombianos desde cinco frentes:

## Pacto No. 1: Por la erradicación del trabajo infantil

### Cuadro No. 1: Por la erradicación del trabajo infantil

Propone varias estrategias, para vincular al sector privado y revisar las normas que hoy contemplan lo referente a la prevención y erradicación del trabajo infantil, mejorando la interacción entre las instituciones del estado a nivel regional.

El ideal del trabajo decente consiste en que no hayan niños, niñas y adolescentes trabajando, pues lo correcto sería que ellos estén jugando y estudiando.

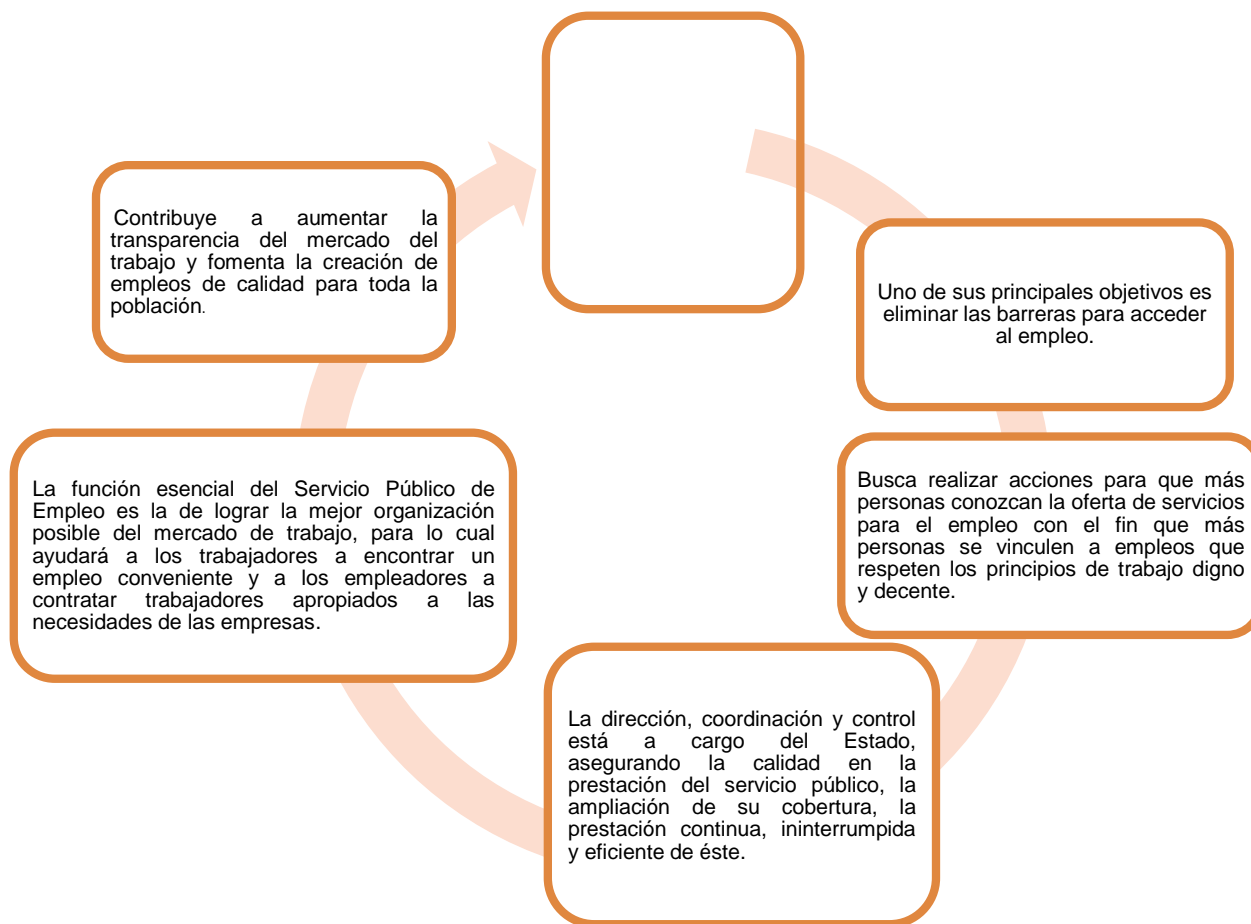
La Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil liderada por el Ministerio del Trabajo, se basa en identificar a las niñas, niños y adolescentes que se encuentren trabajando para acercarse a ellos y sus familias de manera prioritaria la oferta de servicios del Estado y así cambiar sus causas económicas, sociales, culturales e institucionales que originan esta problemática. (Ministerio de Trabajo siriti, 2012)

El Ministerio de Trabajo expone garantizar los derechos de los niños ejecutando políticas públicas que tengan un impacto real y efectivo para acabar con esta problemática. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Fuente: Elaboración por las autoras

## Pacto No. 2: Por el empleo como servicio público

**Cuadro No. 2: Por empleo como servicio público**

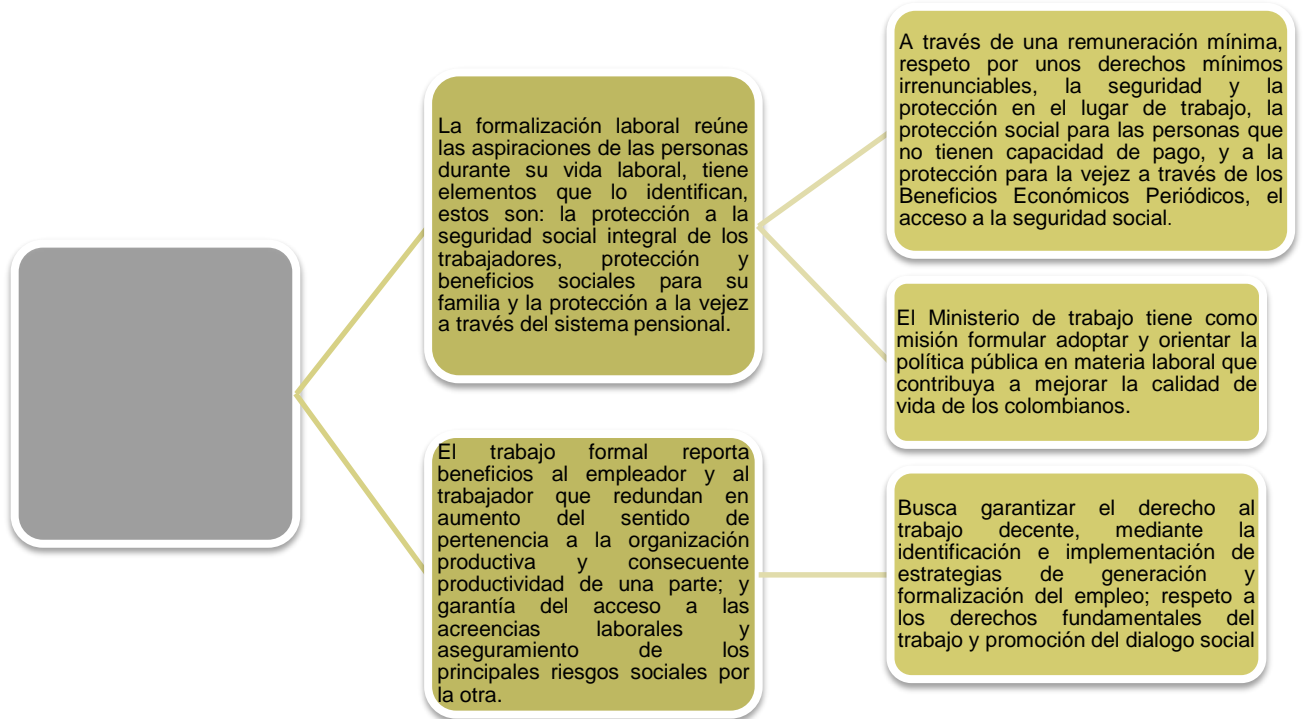


Fuente: Elaboración por las autoras



### Pacto No. 3: Por la formalización

**Cuadro No. 3: Por la formalización**



Fuente: Elaboración por la autoras

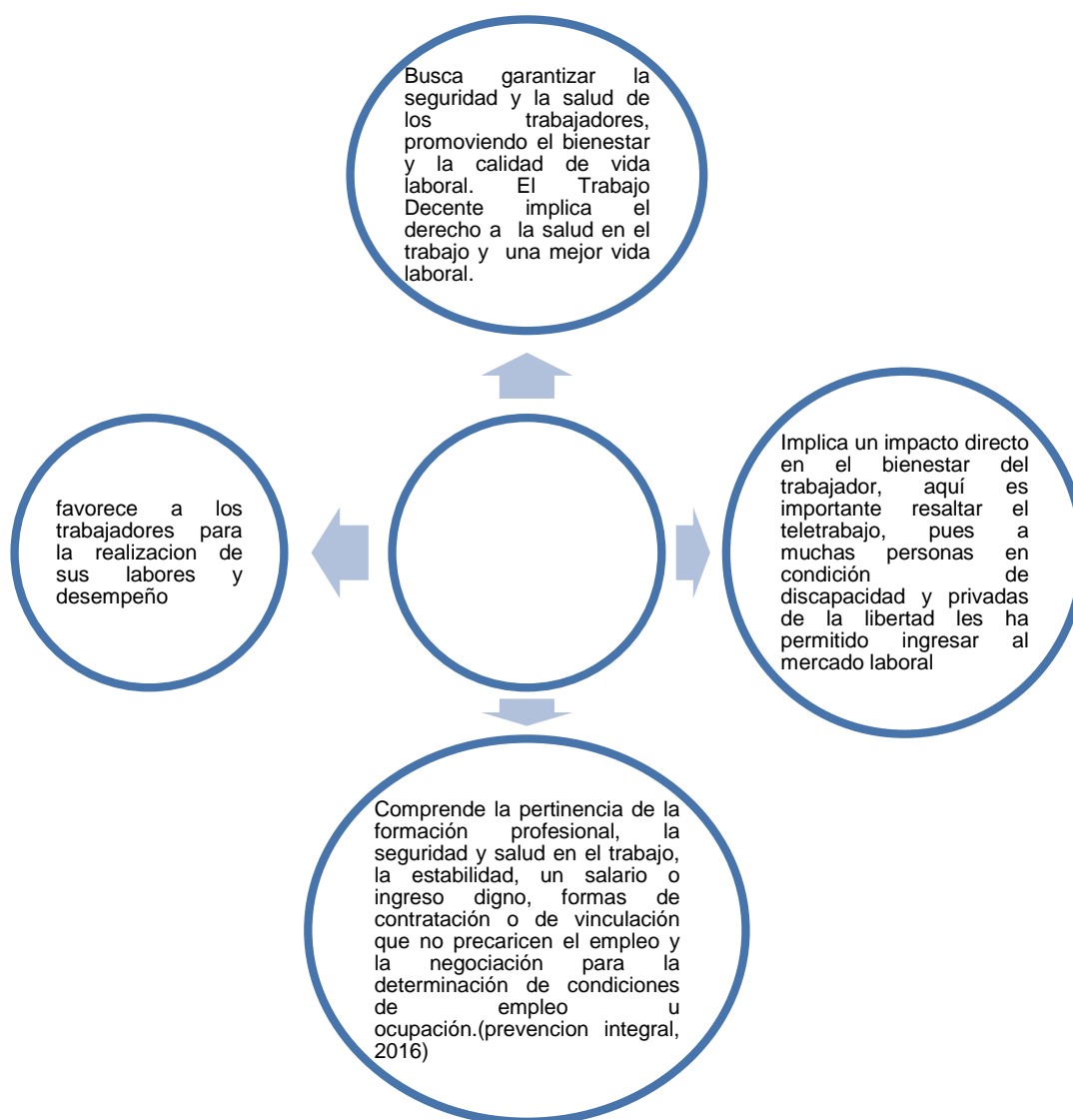
#### Cuadro No. 4: beneficios de la formalización



Fuente: Elaboración de las autoras

## Pacto No. 4: Por la calidad de empleo

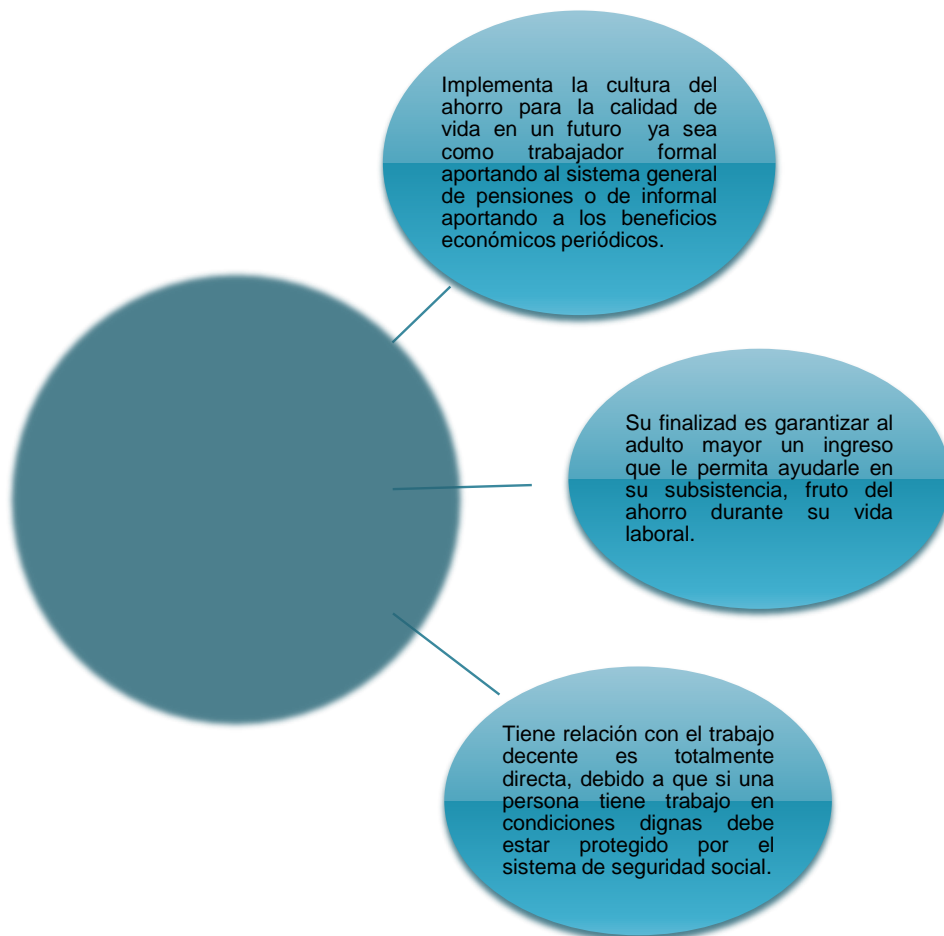
### Cuadro No. 5: Por la calidad del trabajo



Fuente: Elaboración de las autoras

## Pacto No. 5: Por la protección a la vejez

### Cuadro No. 6: por la protección a la vejez



Fuente: Elaboración por la autoras

## **CAPÍTULO 3. ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PACTOS DE TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA.**

### **3.1 Legislación colombiana sobre los pactos de promoción gubernamental del trabajo decente.**

A continuación se agrupa la legislación aplicable para el cumplimiento de los pactos de promoción gubernamental del trabajo decente en Colombia.

#### **3.1.2 Legislación colombiana sobre la erradicación del trabajo infantil.**

La legislación Colombiana cuenta con instrumentos jurídicos propios para defender los derechos de la niñez.

**Cuadro No. 1. Normativa trabajo infantil**

<b>NORMA</b>	<b>CONSIDERACIÓN</b>
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 2.</b>	Se protegerá la vida, honra, bienes, creencias y demás derechos de las personas residentes en Colombia.
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 13.</b>	“El cual trata sobre la igualdad de las personas ante la ley y la protección especialmente a los más débiles, como es el caso de los niños”.
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 44.</b>	Consagra los derechos fundamentales de los niños, la protección que se le debe brindar a los menores, contra toda explotación laboral o económica y trabajos riesgosos; y que sus derechos prevalecen sobre los derechos de los

	demás
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 45.</b>	Estipula los derechos de los adolescentes y los jóvenes a la protección y formación integral, educación y progreso a través de instituciones públicas y privadas.
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 49.</b>	La atención básica en salud, para toda persona será gratuita y obligatoria según lo señale la ley.
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 67</b>	Sobre la educación gratuita y obligatoria que se le debe impartir a los niños con edades comprendidas entre 5 y 15 años, velando siempre por la formación moral, intelectual y física de los educandos.
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 93.</b>	Expresa que se reconocerán y aplicarán los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales.
<b>Decreto 2737 de 1989</b>	“Por el cual se expide el Código del Menor, el cual mantiene estrecha relación con la Convención Internacional, establece los derechos y los principios que rigen las normas para la protección a la infancia. El Código del Menor en los capítulos 2, 3 y 6 incluidos en el título noveno, artículos 242, 243, 244, 245, 246, 247, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260”.
<b>Ley 12 de 1991</b>	“Mediante la cual el Estado colombiano aprobó como legislación de la República, la convención de los Derechos del Niño, la cual fue aprobada por la asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de Noviembre de 1989, considerando la importancia de la cooperación internacional para el mejoramiento de las condiciones de vida de los niños en todos los países, en particular en los países en vías de desarrollo

<p><b>Decreto 2145 de 1992</b></p>	<p>En su artículo 29, numerales 14 y 15, consagra que corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Técnica del Trabajo, las funciones de "coordinar y desarrollar acciones con las entidades públicas, privadas nacionales e internacionales, relacionadas con el menor trabajador, orientadas al mejoramiento de sus condiciones sociolaborales" y "proponer y aplicar normas y procedimientos para garantizar los derechos de los menores trabajadores y procurar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.</p>
<p><b>Decreto 859 de 1995</b></p>	<p>“Por el cual se crea el Comité Interinstitucional para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador”.</p>
<p><b>Decreto 1128 de 1999</b></p>	<p>En su artículo 14, numerales 16 y 17 confiere como función del Ministerio de Trabajo, "coordinar y desarrollar acciones con las entidades públicas, privadas, nacionales e internacionales, relacionadas con el menor trabajador, orientadas al mejoramiento de sus condiciones socio-laborales" y "proponer normas y procedimientos para garantizar los derechos de los menores trabajadores</p>
<p><b>Resolución 00669 de 2000</b></p>	<p>“Mediante la cual se crea el Comité Interno de Coordinación en materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.</p>
<p><b>Ley 704 de 2001</b></p>	<p>“Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación", adoptado por la Octogésima Séptima (87ª) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo-O.I.T., Ginebra, Suiza, el diecisiete</p>

	(17) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999), que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.
<b>Ley 724 de 2001</b>	“Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones”.
<b>Ley 679 de 2001.</b>	“Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución”.
<b>Proyecto de acuerdo 100 de 2007</b>	“Por el cual se crea el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador en el Distrito Capital”.
<b>Resolución 01677 de 2008</b>	“Por la cual se señalan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad”.

Fuente: Elaboración de las autoras.



### 3.1.3 Legislación sobre empleo como servicio público

La legislación Colombiana cuenta con los siguientes instrumentos jurídicos del servicio público de empleo.

**Cuadro No. 2. Normativa sobre el empleo como servicio publico**

<b>NORMA</b>	<b>CONSIDERACIÓN</b>
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 25</b>	Consagra que el trabajo es un derecho que requiere especial protección del estado.
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 334</b>	Encomendó de manera especial al estado intervenir a fin de dar pleno empleo a los recursos humanos y promover la productividad y la competitividad.
<b>Constitución Política de Colombia. Artículo 365</b>	Establece como un deber del Estado asegurar la prestación de los servicios públicos, correspondiéndole su regulación, control y vigilancia.
<b>Ley 37 de 1967</b>	Mediante con la cual se aprobó el Convenio No. 88 de la Organización Internacional del Trabajo, establece como obligación para el Estado Colombiano la de garantizar un servicio público y gratuito del empleo
<b>Ley 50 de 1990</b>	En el artículo 95 establece que la actividad de intermediación de empleo será prestada en forma gratuita para el trabajador. Además, dispuso que corresponde al Ministerio de Trabajo autorizar a las

	<p>personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público que ejerzan labores de intermediación.</p> <p>En el artículo 96 facultó al Gobierno Nacional para expedir la reglamentación que permita al Ministerio de Trabajo, establecer un Sistema Nacional de Intermediación y reglamentar la intermediación laboral.</p>
<b>Ley 1450 de 2011</b>	<p>En el artículo 169 se dispuso Cajas de Compensación Familiar para fomentar las actividades de entrenamiento, reentrenamiento, búsqueda activa de empleos y la empleabilidad.</p>
<b>Ley 1438 de 2001</b>	<p>En su artículo 47 modificó la distribución de los recursos del Fondo para el Fomento de Empleo y la Protección del Desempleo, en partículas los correspondientes al régimen de apoyo para desempleados con vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar</p>
<b>Decreto 0722 de 2013</b>	<p>“Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del servicio público de empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral”</p>
<b>Ley 1636 de 2013</b>	<p>Tiene por objeto crear un Mecanismo de Protección al Cesante, cuya finalidad será la articulación y ejecución de un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación de los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores; al tiempo que facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.</p>
<b>Decreto 2852 de 2013</b>	<p>“Por el cual se reglamenta el Servicio</p>

	Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, y se dictan otras disposiciones”.
--	--

Fuente: Elaboración de las autoras

### 3.1.4 Legislación sobre formalización laboral.

**Cuadro No. 3. Normativa formalización laboral**

NORMA	CONSIDERACIÓN
Ley 1429 del 2010	Ley de formalización y generación de empleo.

Fuente: Elaboración de las autoras.

La presente Ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

La Ley de Formalización y Generación de Empleo, que fue expedida por el Congreso el 29 de diciembre de 2010, busca 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 formalizarse.

Está pensada 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 con 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.

El objeto de la Ley de Formalización y Generación de Empleo es 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 norma está dirigida a facilitar la creación, la formalización y la sostenibilidad de las empresas, especialmente las pequeñas empresas. ”

### **Cuadro No. 3.1. Normativa formalización laboral**

<b>Decreto 4108 de 2011</b>	Incluye dentro de la estructura del Ministerio del Trabajo la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo.
<b>Ley 1450 de 2011</b>	Expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prevé la afiliación a la seguridad social de los trabajadores que laboren períodos inferiores a un mes o por días y perciban ingresos inferiores a un salario mínimo. Dispone el diseño de un esquema financiero y operativo que posibilite la vinculación de los trabajadores informales por subsistencia al Sistema de Seguridad Social Integral
<b>Decreto 545 de 2011</b>	Reglamenta los aspectos operativos y procedimentales que permitan dar aplicación a los beneficios para las pequeñas empresas contenidos en la Ley 1429 de 2010.
<b>Ley 1562 de 2012</b>	Modifica el sistema de riesgos laborales y señala que son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos.
<b>Resolución 2272 de 2012</b>	Se establecen los mecanismos para el desarrollo de Acuerdos de Formalización Laboral por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

	Tiene por objeto establecer los mecanismos que permitan a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, desarrollar Acuerdos de Formalización Laboral para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.
<b>Decreto 2852 de 2013</b>	Modifica el sistema de riesgos laborales y señala que son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos.
<b>Ley 1610 de 2013</b>	“Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”

Fuente: Elaboración por las autoras.

La Ley 1610 de 2013 es de gran importancia ya que consagra la definición del Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.

Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral.

2. Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.

3. Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte del Ministerio del Trabajo.

“Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

Establecer compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia (principio de estabilidad laboral).

### **Cuadro No.3.2. Normativa formalización laboral**

<b>Ley 1780 de 2016</b>	La Ley ProJoven busca promover la generación de empleo y el emprendimiento a través la eliminación de las barreras que impiden el acceso de los jóvenes al mercado laboral y al inicio de su vida productiva.
-------------------------	---

Fuente: Elaboración por las autoras.

### 3.1.5. Legislación sobre calidad del trabajo

**Cuadro No.4. Normativa calidad del trabajo**

NORMA	CONSIDERACIÓN
<b>Ley 789 de 2002</b>	Define el Sistema de Protección Social como un conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida; para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo, contemplando igualmente la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	“Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”

Fuente: Elaboración por las autoras.

La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Con referencia al teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Actualmente el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Por esta razón, el teletrabajador es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

#### **Cuadro No. 4.1. Normativa calidad del trabajo**

<b>Ley 1450 de 2011</b>	Expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prevé la afiliación a la seguridad social de los trabajadores que laboren períodos inferiores a un mes o por días y perciban ingresos inferiores a un salario mínimo. Dispone el diseño de un esquema financiero y operativo que posibilite la vinculación de los trabajadores informales por subsistencia al Sistema de Seguridad Social Integral.
<b>Ley 1562 de 2012</b>	“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, ya está en vigencia, y aunque aún es necesario que se expidan cerca de 20 decretos reglamentarios buena parte de sus disposiciones ya son aplicables

Fuente: Elaboración por las autoras.



## **NUEVAS COBERTURAS**

Uno de los temas más llamativos de la ley ha sido el hecho de que los empleadores tendrán la obligación de afiliar a riesgos profesionales a contratistas y trabajadores independientes.

De acuerdo con el primer decreto reglamentario de la ley los contratistas que tengan contratos superiores a un mes deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

Lo mismo sucede con aquellos trabajadores que estén en actividades de riesgo, los miembros del Subsistema nacional de Primera Respuesta, los bomberos y los miembros de la Defensa Civil. La responsabilidad de afiliar a estos a riesgos profesionales es del Ministerio del Interior.

Aquellos estudiantes que hagan trabajos que signifiquen fuente de ingresos a la institución educativa, y aquellos que para su formación deben someterse a algún riesgo profesional, deberán estar afiliados también.

Los trabajadores informales podrán inscribirse también al sistema. En total el Gobierno espera que 1 millón 300 mil personas nuevas sean protegidas ante riesgos laborales.

En materia de cobertura también incluye como riesgo laboral a aquellos que pueda sufrir el trabajador dentro de sus funciones sindicales.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo las micro y pequeñas empresas tendrán atención especial en asistencia técnica por parte de dicha entidad oficial. Las ARL deberán brindarles mejores servicios en promoción y prevención.

Además la nueva ley permitirá que los pagos por incapacidades temporales de los trabajadores prescriban en tres años y no en uno.

La ley también asegura que el trabajador reciba el pago de sus prestaciones a pesar de que el origen del accidente o la enfermedad de origen laboral estén en controversia. (vanguardia.com, 2012)

### Cuadro No. 4.2. Normativa calidad del trabajo

<b>Decreto 721 de 2013</b>	Regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.
<b>Decreto 2616 de 2013</b>	Adopta el esquema financiero y operativo para la vinculación de trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.
<b>Decreto 2852 de 2013</b>	Modifica el sistema de riesgos laborales y señala que son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos.
<b>Decreto 618 de 2014</b>	Modifica la integración y funciones de la Comisión Intersectorial para la Operación del Sistema de Registro Único de Afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y de Protección Social
<b>Decreto 1047 de 2014</b>	Establece las condiciones para que los conductores cuenten con protección en salud, riesgos laborales y aporten a pensión.

Fuente: Elaboración por las autoras.

### 3.1.6 Legislación sobre protección a la vejez

Los derechos humanos de las personas adultas mayores se encuentran protegidos por el bloque de constitucionalidad vigente y reconocida por el Estado colombiano. De manera específica mediante instrumentos como:

- 1) Declaración Universal de Derechos Humanos (suscrita por Colombia).
- 2) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobada por la Ley 74 de 1968)
- 3) La Convención Americana de Derechos Humanos (aprobado por la Ley 16 de 1972).
- 4) El Protocolo de San Salvador (aprobado por la Ley 319 de 1996). (Ministerio, Salud, 2014).

A continuación se evidencia los antecedentes normativos del Estado Colombiano para la protección de la vejez:

**Cuadro No.5. Normativa protección a la vejez**

<b>NORMA</b>	<b>CONSIDERACIÓN</b>
<b>Artículo 46 de la Constitución Política de Colombia</b>	Preceptúa que: “el Estado, la sociedad y la familia concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado les garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia.
<b>Artículos 93 y 94 de la Constitución Política de Colombia</b>	Establecen que los derechos y deberes en ella consagrados, se deben interpretar de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales vigentes y que su enunciación no debe entenderse como negación de otros inherentes al ser humano que no figuren en ellos.
<b>Ley 271 de 1996</b>	“Por la cual se establece el día nacional de las personas de la tercera edad y del

	pensionado”.
<b>Ley 1171 de 2007</b>	"Por medio de la cual se establecen unos beneficios para las personas mayores ", que entre otras tantas reflejan la preocupación y el compromiso del estado colombiano frente a la necesidad inminente de dignificar y reconocer el papel de la persona mayor como un sujeto de derechos, que demanda especial protección por parte de las autoridades gubernamentales.
<b>Ley 1251 de 2008</b>	“Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores”;
<b>Ley 1276 de 2009</b>	Mediante la cual se modificó la ley 687 de 2001 y se establecieron nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros de vida.
<b>Ley 1315 de 2009</b>	"Por medio de la cual se establecen las condiciones mínimas que dignifiquen la estadía de los adultos mayores en los centros de protección, centros de día e instituciones de atención”;
<b>Decreto 345 de 2010</b>	“Por medio del cual se adopta la política pública social para el envejecimiento y la vejez en el Distrito Capital"
<b>Acuerdo 254 de 2006</b>	"Por medio del cual se establece los lineamientos de la política pública de envejecimiento y las personas mayores en el distrito capital y se dictan otras disposiciones".
<b>Acuerdo 308 de 2008</b>	”Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá, d. C., 2008 – 2012 "Bogotá positiva: para vivir mejor".
<b>Proyecto de ley No. 002 de 2015</b>	“Por medio de la cual se reconoce la protección especial de estabilidad reforzada

	laboral a los trabajadores que se encuentren en situación de pre-pensionados”.
--	--

Fuente: Elaboración por las autoras.

### 3.2 Alcance de los pactos de promoción gubernamental

Es importante evidenciar los avances que ha tenido Colombia a partir de la adopción del Pacto Mundial para el Empleo y el Programa de Trabajo Decente de la OIT, por esta razón es pertinente mencionar los logros y las metas a cumplir determinados por el Estado a través del Ministerio de Trabajo con la creación de los cinco pactos de promoción gubernamental.

PACTO GUBERNAMENTAL	LOGROS Y RETOS SEGÚN EL MINISTERIO DE TRABAJO	ANALISIS
<b><u>ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL</u></b>	<b>LOGROS GUBERNAMENTALES:</b>	<p>La tasa de trabajo infantil en diciembre de 2015 fue de 9,1%, en el mismo periodo para el año 2014 fue de 9,3%, en el 2013 de 9,7 y en el 2012 de 10,2.</p> <p>Aunque se ha dado una disminución en las cifras del trabajo infantil en Colombia, no resulta del todo satisfecho, pues, según el Dane para el año 2015 en la población entre 15 y 17 años registro una tasa de 24.4 % y en el año 2014 fue de 22,3, es decir, se registró una tasa más alta para el 2015.</p> <p>Las ramas de actividad que concentraron el mayor número de</p>
	Una reducción tasa de trabajo infantil y el número de menores trabajadores en Colombia.	
	La consolidación de la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, primera alianza público –privada.	
	Colaboración en los sectores públicos y privados para combatir este fenómeno, ya no solo el Estado.	
<b>RETOS GUBERNAMENTALES:</b>	Seguir reduciendo la tasa de trabajo infantil para llegar al 7.9% en el año del 2018, seguir consolidando alianzas estratégicas a nivel nacional y regional entre todos; Estado, sociedad y sector privado para combatir este fenómeno.	

	<p>Convocar a más empresarios, lograr que la cooperación internacional también mire hacia el tema de trabajo infantil para asignar recursos.</p>	<p>niños, niñas o adolescentes trabajadores fueron agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, con 36,1%, y comercio, hoteles y restaurantes, con 32,1 %.</p> <p>Se evidencia falta de gestión del gobierno para lograr el compromiso de las empresas del sector privado y de esta manera promover al interior de sus organizaciones, la implementación de estrategias, programas y proyectos para la prevención y erradicación del trabajo infantil como parte de su política de Responsabilidad Social Empresarial.</p> <p>Por otro lado, el reto del Ministerio de Trabajo de reducir la tasa al 7.9% para el año 2018, se ve inalcanzable debido, a la poca participación empresarial en las políticas públicas creadas para erradicar este fenómeno.</p> <p>Y a la falta de una política de compromiso empresarial de respetar los derechos humanos incluidos los niños que ayude a promover el respeto a la niñez.</p> <p>Las empresas deben trabajar conjuntamente, sin importar rama o actividad y apoyar el desarrollo y aplicación del plan nacional en contra del trabajo infantil.</p> <p>También es importante, la colaboración de inspectores de</p>
--	--	--

		<p>trabajo y otros agentes para la vigilancia del cumplimiento de dichas políticas, así como también medidas sancionatorias y correctivos para empresas y empleadores que contribuyan al abuso y no acatamiento de la legislación aplicable para erradicar este flagelo.</p>
<p><b><u>POR EL EMPLEO COMO SERVICIO PÚBLICO</u></b></p>	<p><b>LOGROS GUBERNAMENTALES:</b></p>	<p>El resultado de la implementación de este pacto ha sido positivo, pues los indicadores de la rendición de cuentas comprendidos para el año 2015 registraron :</p> <p>Número de vacantes registradas: 487.712 vacantes.</p> <p>Número de personas colocadas: 186.843 personas.</p> <p>Numero de Hojas de Vida registradas: 1.375.120 hojas de vida</p> <p>Número de personas orientadas laboralmente: 719.729 personas. (Unidad del Servicio Publico de Empleo de Colombia, 2015)</p> <p>El Servicio Público de Empleo ha logrado incrementar su cobertura y garantizar una mayor presencia en los municipios del país.</p> <p>Han entrado en operación 88 nuevos centros de empleo en todo el territorio nacional que tienen como finalidad la orientación</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El 1 de mayo de 2013 se creó la herramienta de La Unidad del Servicio Público de Empleo, se busca ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.</li> <li>➤ Operando a lo largo y ancho del territorio nacional a través de prestadores públicos y privados. Ha contribuido a que exista una mejor interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, lo que ha permitido que los usuarios de este servicio que se adecuen a los perfiles solicitados por las empresas puedan acceder a empleos de calidad.</li> <li>➤ Más de 487 mil vacantes se registraron en el Servicio Público de Empleo, en los últimos 8 meses.</li> </ul>	

	<p>➤ 8 de cada 10 vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo, en el periodo comprendido entre enero y agosto de 2015 corresponden a los sectores servicios y comercio, con una participación en conjunto del 79.8</p>	<p>laboral, recepción de hojas de vida y además talleres de capacitación de competencias laborales.</p> <p>Actualmente, cuenta con la asistencia en 127 municipios con 319 centros de empleo de la red pública. (Cajas de Compensación Familiar, Sena Y Entes Territoriales).</p>
	<p><b>RETOS GUBERNAMENTALES:</b></p>	
	<p>Avanzar en la eliminación de las barreras que mantienen a las personas por fuera del mercado laboral formal y al mismo tiempo se debe trabajar en la consolidación de la Unidad del Servicio Público de Empleo, con la finalidad de que más empresarios se vinculen y encuentren en éste una herramienta para mejorar su productividad.</p> <p>Realizar acciones para que más personas conozcan la oferta de servicios para el empleo que el Estado ha puesto a su disposición. De esta manera, se busca promover que cada día más personas se vinculen a empleos que respeten los principios de trabajo digno y decente.</p>	<p>115 centros de empleo, tuvieron asistencia técnica para fortalecer y desarrollar condiciones básicas de operación, a través de actividades y capacitaciones. Es decir, estos centros de empleo tienen constante acompañamiento del Estado para su funcionamiento.</p> <p>El Servicio Público de Empleo ha creado estrategias como la promoción, ferias de empleo y estrategias de comunicación que ha permitido la asistencia masiva de la población , así como también, la disposición de información acorde con la necesidad de los ciudadanos, empleadores y prestadores.</p> <p>Esto indica, que la creación de esta herramienta ha sido de gran importancia para mitigar el desempleo en Colombia, eliminar</p>



		<p>las barreras del mercado laboral y avanzar con generación de empleo.</p> <p>Se cuenta un call center (Línea 120) y una página web, en el que se brinda toda la información de oportunidades laborales.</p> <p>Además, cuenta con programas para la población más excluidas y discriminada del mercado laboral; las personas en condición de discapacidad y víctimas del conflicto armado.</p> <p>En el año 2015 se vincularon laboralmente 950 víctimas del conflicto y se proyecta dotar 4 centros de herramienta, personal humano especializado y tecnología para atender con mayor eficacia a la población en condición de discapacidad.</p> <p>Es un pacto que hasta el momento si ha cumplido con sus objetivos y sus resultados han sido positivos.</p>
<p><b><u>POR LA FORMALIZACIÓN</u></b></p>	<p><b>LOGROS GUBERNAMENTALES:</b></p>	<p>Este pacto ha sido unos de los más desarrollados, el empeño y esfuerzo que le ha puesto el Gobierno Nacional para la implementación y cumplimiento ha sido amplio, ha traído muchos beneficios para trabajadores y empleadores, desde la Resolución</p>
	<p>➤ La política de formalización ha logrado una significativa disminución de la Informalidad en 4 años, pasando de 68,6% de</p>	

	<p>ocupados informales en 2010 a 62,5% en 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El ritmo de crecimiento del empleo formal ha aumentado considerablemente a partir del último cuatrienio. Entre 2013 y 2014 el número de ocupados formales aumentó en un poco más de 556.000 (afiliados a pensiones).</li> <li>➤ 23.978 trabajadores por semana con Seguridad Social, a abril de 2015.</li> <li>➤ 116.696 trabajadores del servicio doméstico con Seguridad Social completa, a julio de 2015.</li> <li>➤ 10.359 taxistas con Seguridad Social a mayo de 2015.</li> <li>➤ 10.000 personas sensibilizadas en formalización laboral en 2014 y más de 7.000 en 2015.</li> <li>➤ La Red Nacional de Formalización Laboral en marcha para articular esfuerzos para la formalización en 8 ciudades (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cúcuta, Sincelejo, Pasto y Arauca), con diferentes entidades como: FENALCO, SENA, Cámaras de Comercio y Alcaldías.</li> <li>➤ Participación en un proyecto de simplificación de trámites empresariales y laborales en colaboración con el Banco</li> </ul>	<p>2274 de 2012, que reguló los acuerdos por la formalización laboral, y ha arrojado una cifra de 25.371 trabajadores beneficiados en los sectores, de salud, comercio, minería, industria manufacturera y transporte, es decir, empresas pertenecientes a dichas actividades se han unido a los acuerdos creados por el Ministerio de Trabajo con el objetivo de la generación y formalización de empleo en el país.</p> <p>En el año 2015, se suscribieron 72 acuerdos de formalización en el país, para una totalidad de 158 en los últimos 5 años.</p> <p>Este suceso es de gran importancia pues, al firmar estos acuerdos las empresas adquieren compromisos de obligatorio cumplimiento como no incurrir en formas de tercerización laboral ilegal, no vinculación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado.</p> <p>Como incentiva el gobierno a las empresas? Disminuyendo las sanciones, suspendiendo investigaciones y hasta archivándolas siempre y cuando haya cumplimiento.</p> <p>Ha sido un pacto que ha cumplido</p>
--	---	--

	<p>Mundial y Ministerio de Comercio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se está diseñando una metodología y lineamientos de política pública para el fortalecimiento de las organizaciones solidarias en el sector rural.</li> <li>➤ La planta de personal de 904 inspectores del trabajo quedó al ciento por ciento y en funcionamiento.</li> <li>➤ 1.494 sanciones fueron ejecutoriadas a empresas y personas naturales por violación a las leyes laborales en 2013 por \$36.092 millones.</li> <li>➤ - 477 mil empresas formalizadas.</li> </ul>	<p>con el objetivo propuesto, y ha mitigado la informalidad en el país.</p> <p>De acuerdo a la plataforma de gobierno Urna de Cristal se puede evidenciar algunos casos de formalización en el país</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Salud Total prestadora de servicios de salud formalizó en mayo pasado 4.958 empleados. Rimax S.A.S. acordó formalizar a 337 trabajadores</li> <li>➤ Yupi S.A.S 777 trabajadores.</li> </ul>
	<p><b>RETOS GUBERNAMENTALES:</b></p> <p>Los avances son significativos, pero aún la informalidad es alta en el país y especialmente en algunas ciudades. El principal reto es hacer que el crecimiento económico genere más empleos formales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentar la formalidad en 2018 a un 36%.</li> <li>➤ Aumentar el acceso a la Seguridad Social para los sectores que venimos trabajando como: taxistas, servicio doméstico, recicladores, manicuristas, actores, curtiembres, minería, vendedores ambulantes,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rio Paila Castilla empresa de vinculó 45 trabajadores mediante contratos de trabajo.</li> <li>➤ Oleoflores S.A. vinculó 57 trabajadores</li> <li>➤ Palmas Montecarmelo S.A. con sede en Valledupar logró pasar 68 contratos de trabajo de término fijo a indefinido entre auxiliares, trabajadores agropecuarios y de otros</li> </ul>

	<p>pimpineros, entre otras.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollar y fortalecer esquemas flexibles de formalización y protección a los trabajadores que tengan en cuenta las características de la actividad productiva y de los mercados locales de trabajo.</li> <li>➤ Eliminar las barreras de acceso al empleo, la formalización laboral y a la Seguridad Social, en particular para las pequeñas y medianas empresas y los trabajadores independiente.</li> </ul>	<p>oficios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comfacesar, del sector de servicios de subsidio de vivienda vinculó a 126 trabajadores</li> <li>➤ Panaca S.A. y productos Panaca S.A.S. con 37 empleados que gozarán de las mismas condiciones que existen para el resto del personal vinculado de forma directa. (Gobierno de Colombia, 2014)</li> </ul> <p>Entre otras.</p> <p>Esto quiere decir que ha habido un avance significativo en Colombia, y se ha reducido la informalidad, hay más trabajadores afiliados al sistema de seguridad social, y gozando de un contrato con todas las prestaciones sociales y aunque sigue siendo alta, el gobierno va por buen camino.</p>
<p><b><u>POR LA CALIDAD DEL TRABAJO Y LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS</u></b></p>	<p><b>LOGROS GUBERNAMENTALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Debido a la creación de la Ley 1562 de 2012. se estableció que los empleadores deben implementar el Sistema de</li> </ul>	<p>Este pacto no implica crear más empleo, sino crear empleo de calidad, esto quiere decir que todos los trabajadores tengan cobertura a la seguridad social, es decir, implica a riesgos laborales,</p>

	<p>Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aumentó cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.</li> <li>➤ En el año 2010 se contaba con 6.667.837 afiliados al Sistema de Riesgos Laborales, a junio de 2015 se cuenta con 9.388.829 de afiliados al Sistema, lo que implica un incremento en 2.720.992.</li> <li>➤ Se sensibilizo sobre la importancia de implementar el nuevo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo una gran acogida. A la fecha van 42 eventos entre seminarios y talleres, con un total de 16.874 personas capacitadas entre empleadores y trabajadores.</li> <li>➤ Hay cerca de 45 mil teletrabajadores en el país, aproximadamente 215 organizaciones que han suscrito el Pacto por el Teletrabajo</li> <li>➤ Se está implementando en las cárceles, al permitir teletrabajar a personas privadas de la libertad. Es un piloto que se está haciendo en la Cárcel Distrital y va a</li> </ul>	<p>pensiones, salud y subsidio familiar, que se sientan seguros y tranquilos en su lugar de trabajo.</p> <p>Para empezar es importante tener en cuenta que el Gobierno ordenó implementar en todas las empresas el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo para el 31 de Enero del 2017, es decir, ya está en funcionamiento; por lo tanto las empresas con menos de 10 empleadores deben efectuar esta medida, sustituyendo el programa de salud ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Con este programa se quiere evaluar los riesgos que afecten la seguridad y salud de los trabajadores para así buscarle soluciones.</p> <p>Además, hay que destacar las sanciones que se imponen para los empleadores y las empresas que incumplan con esta medida, la cual será de multas hasta de 1.000 smlmv y en caso de seguir incumpliendo pueden ser sancionadas con la suspensión de las actividades hasta por 120 días o incluso el cierre de la empresa, esto resulta, que las empresas se verán obligadas a adoptar esta medida, lo cual, ha sido efectivo porque hoy en día se tiene en cuenta al trabajador como ser humano a quien importa su salud</p>
--	---	---

	<p>empezar en el Buen Pastor y en las cárceles de Tunja y de San Andrés.</p>	<p>y que se sienta bien que una cuasi máquina que solo produce.</p>
	<p><b>RETOS GUBERNAMENTALES:</b></p>	
	<p>La meta para el año 2018 es de 10.743.090 de afiliados al sistema de riesgos laborales.</p> <p>La implementación del nuevo Sistema de Gestión por parte de todos los actores del país.</p> <p>Mejores resultados en prevención de accidentes laborales, propendiendo por un trabajo decente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Disminuir la tasa de accidentalidad.</li> <li>➤ Disminuir la tasa de mortalidad.</li> <li>➤ Llegar a cerca de 120 mil teletrabajadores.</li> <li>➤ Continuar con la implementación del teletrabajo en las cárceles.</li> </ul>	<p>El objetivo principal del Sistema General de Riesgos Laborales es tanto la protección como la prevención de los trabajadores en cuestiones de enfermedades y accidentes laborales que se puedan presentar con ocasión a la actividad que desempeñan. Por esta razón, es importante que la empresa afilie a cada uno de sus trabajadores así como también los involucre en programas para prevenir estos riesgos, además el trabajador debe tomar conciencia de lo importante que es su vida cumpliendo las normas de seguridad y salud en el trabajo, es por ello que las empresas deben elaborar un plan de acción para fortalecer y ampliar la cobertura del SGRL con campañas que eduquen a los trabajadores de la importancia del autocuidado, así como que las empresas garanticen que están llevando a cabo esta medida y están cumpliendo con las normas.</p> <p>Por otro lado, la implementación del teletrabajo tiene grandes beneficios los cuales mejoran la calidad de vida de los trabajadores ya que podrían distribuir mejor su tiempo, otro aspecto importante es el cuidado del medio ambiente ya</p>

		<p>que se evita la movilidad de las personas de su lugar de vivienda a la empresa, evitando tanta contaminación. Hoy en día varias empresas han firmado el Pacto por el Teletrabajo, sin embargo hay que tener en cuenta que no son muchas las ofertas de teletrabajo que se encuentran presentes en el mundo laboral ya que las empresas creen que no existe control con el empleado y que la productividad disminuirá, esas son las dos razones básicas para no implementar esta medida y las cuales no permita que esta modalidad siga creciendo.</p> <p>Si bien es cierto si se han evidenciado avances en este pacto pues en el año 2010 habían 6'600.000 afiliados a riesgos laborales y en el año 2014 ya pasó a ser 9'600.000 afiliados es decir la cifra ha ido incrementando.</p> <p>También es importante destacar que ha disminuido la cifra de mortalidad con ocasión al trabajo, y así mismo también bajó la cifra de accidentalidad ya que antes de cada 100 trabajadores 8 se accidentaban con ocasión al trabajo.</p> <p>Todo esto quiere decir, que el pacto por la calidad del trabajo y las empresas productivas si ha cumplido, se ha visto resultados positivos los esfuerzos del Estado</p>
--	--	--

		colombiano, se debe avanzar y mejorar pues, aún falta compromiso empresarial pero las cifras arrojan resultados de cambios positivos.
<p><b><u>POR LA PROTECCIÓN VEJEZ</u></b></p>	<p><b>LOGROS GUBERNAMENTALES:</b></p>	<p>Este pacto lo que busca es garantizar que la persona que ya no trabaja por razón de su edad tenga un ingreso con el cual pueda subsistir.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En Beps 105.108 vinculados y 19.985 ahorradores.</li> <li>➤ En pensiones 2.022.110 pensionados.</li> <li>➤ Se tiene 3.491.365 adultos con algún tipo de protección en la vejez que es el 61.72% de la población en edad de pensionarse.</li> <li>➤ En el año 2015, se presentó la Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital y se formuló la política pública de envejecimiento y vejez de Cucunubá. Cundinamarca 2015 - 2024.</li> </ul>	<p>Para esto, se ha llevado a cabo tres programas: El primero de ellos es la protección al Sistema General de Pensiones, sin bien es cierto su cobertura no es muy alta, sin embargo existen 2 millones de personas pensionadas aproximadamente.</p>
	<p><b>RETOS GUBERNAMENTALES:</b></p>	<p>El segundo, es para las personas que trabajan informalmente este es el programa de beneficios económicos periódicos BEPS, en el cual existen 100 mil personas vinculadas a este programa y las que se encuentran ahorrando aproximadamente unas 20 mil personas. Y el tercer programa, es Colombia mayor en el cual 1'500.000 personas se encuentran cubiertas por este.  Lo anterior, evidencia que si bien es cierto se han desarrollado una</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Colombia Mayor 1.500.000 cupos.</li> <li>➤ Beneficios Económicos Periódicos-BEPS 1.271.00</li> <li>➤ Personas con protección a la vejez 62%</li> <li>➤ Pensionados 2.300.000</li> </ul>		



		<p>serie de programas y políticas públicas, los cuales han venido funcionando medianamente, el resultado ha visibilizado la falta de cobertura en varias regiones del país.</p> <p>Según el estudio realizado en 2015 “Misión Colombia envejece” reveló que las personas mayores más pobres de América Latina son las de Colombia.</p> <p>Entre la tasa de pobreza total nacional, le corresponde el 19, 51 % a los mayores de 65 años es decir, el 10.8 % de la población, y el resultado no es esperanzador, pues, así mismo revela que para el año 2050 si no se toman acciones preventivas se llegará a la cifra 14,1 millones, es decir, el 23 % de los habitantes.</p> <p>De igual manera, más del 30% de mayores de 60 años no trabajan, y más del 50% en zonas urbanas no ahorran para la vejez.</p> <p>En materia pensional, la cuestión es preocupante pues, de cada 4 personas 1 se pensiona y de cada 7 mujeres 1 cuenta con pensión. (El Tiempo, 2015)</p> <p>Se deduce que los colombianos no se preparan para tener una vejez digna.</p>
--	--	---

		<p>El estado debe potenciar la cultura del ahorro voluntario para los de menores ingresos a través de los (Beps) y extendiendo los subsidios para la población más pobre.</p> <p>Para terminar, el pacto de protección a la vejez no está dando resultados esperados, además de ser, el menos desarrollado.</p>
--	--	---

**Fuente:** elaboración por la autoras

## CONCLUSIONES

Se puede concluir que la iniciativa del Estado en la creación de los cinco pactos de promoción gubernamental ha sido de gran importancia para el avance de los derechos laborales en Colombia.

Para la implantación de estos pactos se ha tenido que desarrollar políticas públicas, estrategias, proyectos y legislación que permitan el cumplimiento de los objetivos de cada uno de ellos.

Su alcance e impacto es dependiendo el pacto, pues no todos han tenido el mismo desarrollo, ni compromiso empresarial deseado.

Por esta razón, es necesario concluir de manera específica en cada uno de los pactos:

### El pacto No. 1. Por la erradicación del trabajo infantil:

No ha sido del todo satisfactorio, pues el Estado no ha logrado cumplir con el ideal del trabajo decente en que no haya niños ni niñas trabajando. A la fecha existen políticas públicas, legislación y estrategias para eliminar este flagelo pero no se evidencia mayor cumplimiento, ni compromiso empresarial.

Por otro lado, se podría decir, que el Estado debe hacer una labor efectiva de vigilancia y control a través de inspectores de trabajo y agentes, y así mismo establecer medidas sancionatorias.

Por último, este pacto no ha tenido mayor trascendencia a pesar de su desarrollo y del esfuerzo del Estado.

### El pacto No. 2. Por el empleo como servicio público:

ha sido uno de los pactos con mayor desarrollo e impacto pues con la creación de proyectos, centros y ferias de empleo y la plataforma de servicio de empleo se ha contribuido con la eliminación de barreras existentes en el mercado laboral, ha sido de mayor alcance debido a

su extensión por varias ciudades y regiones del país, favoreciendo a la inclusión de personas en condición de discapacidad y víctimas del conflicto armado que en la actualidad se han vinculado laboralmente gracias a este pacto.

Gracias a las agencias de empleo, otorgadas por las cajas de compensación se ha generado un espacio no solo para recepcionar la hoja de vida, si no para aprender de competencias transversales y de lo que exige el mundo laboral, a través de capacitación.

Es un pacto que contribuye a la generación de empleo y que ha cumplido con los objetivos propuestos.

### El pacto No. 3. Por la calidad del trabajo y las empresas productivas:

Como se puede ver este pacto ha tenido un resultado satisfactorio, pues el Estado se ha preocupado en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo lo cual se ha venido logrando como se mostró con las cifras en el análisis anterior.

Se evidencia también cómo ha aumentado la cobertura del Sistema de Riesgos laborales debido a que la cifra de afiliados se ha venido incrementando en gran manera.

Es importante tener en cuenta que eventos como conferencias, capacitaciones, talleres y seminarios se han desarrollado y han tenido excelente acogida con el objetivo de sensibilizar tanto a la empresa como al trabajador de la importancia de cumplir con este nuevo Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo, el cual ya está funcionando en las empresas con el fin de evaluar todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y buscar prevención y una pronta solución, lo cual se ha venido dando.

Lo anterior quiere decir que los resultados de este pacto han sido buenos, es un pacto que ha venido funcionando con esperanzas de que cada vez las cifras sigan creciendo y los objetivos cumpliendo en su totalidad.

#### El pacto No.4. Por la formalización:

En cuanto a este pacto se puede decir que es el pacto que cuenta con mayor participación y compromiso empresarial, así como también, con un desarrollo amplio.

El gobierno se ha preocupado por la creación de normatividad para su efectivo cumplimiento, ha unido tanto como al sector público, como al sector privado para la suscripción de los acuerdos por la formalización, estos acuerdos tienen efectos de obligatorio cumplimiento, pero también tienen incentivos empresariales, son benefactores para el Estado, el trabajador y el empleador.

Gracias a los acuerdos de formalización laboral reglamentados en la Resolución 2274 de 2012, hoy, varios trabajadores tienen un contrato de trabajo y se están beneficiando de las prestaciones sociales, y aunque la informalidad laboral sigue siendo alta, las cifras mencionadas en el análisis, muestran que el alcance y el impacto ha sido positivo.

Es un pacto, que va por buen camino y ha cumplido con los objetivos propuestos, es un pacto, que ha servido.

#### El pacto No. 5. Por la protección a la vejez:

Es necesario trabajar mucho más en este pacto, pues en teoría falta mucho por alcanzar tanto en los retos como en los logros propuestos.

Después de todo el análisis realizado a lo largo del trabajo se evidencia que es el pacto menos desarrollado, lo cual es muy preocupante porque si bien es cierto todas las personas llegarán a esa etapa de la vida y lo ideal sería poder disfrutar de ella plenamente pero para esto hay que trabajar mucho debido a que las políticas que se han venido desarrollando no cumplen las expectativas y no ha funcionado del todo, esto se debe a la falta de cobertura.

Se espera seguir trabajando por este pacto para que se fortalezca, cumplir los retos y logros hasta ahora propuestos y plantear nuevas metas a desarrollar porque la vejez merece ser vivida dignamente.

Por lo tanto hoy en día es un pacto que no sirve, pues no está cumpliendo con los objetivos planteados.

Se busca que las aspiraciones de todos los trabajadores sean satisfechas y suplidas por el Gobierno, y para esto es necesario tener un empleo estable, un salario que pueda suplir no solo las necesidades básicas sino que alcance para mucho más que subsistir, un excelente ambiente de trabajo, igualdad de trato y oportunidades para seguir creciendo profesionalmente y también es importante la seguridad física para que desempeñe sus funciones de una manera fehaciente.

Para finalizar, y a modo general para poder hablar de trabajo decente es obligatorio contar con trabajo, y para hacerlo “decente” la empresa juega con un papel importante, pues es quien tiene la potestad de ello, de implementar toda la legislación y crear estrategias para el respeto de los derechos laborales.

El impacto y el alcance de los pactos, así como el compromiso de los empleadores en su cumplimiento son muy subjetivos como se mostró anteriormente. No todos los pactos tienen el mismo cumplimiento, ni el mismo desarrollo.

## BIBLIOGRAFÍA

*Constitución Política de Colombia.* (1991).

*De conceptos.com.* (2016). Retrieved from <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/flexibilizacion-laboral>

Aranda, R. G. (2012). *Derecho Laboral.* Red Tercer Milenio.

Bordas Martinez, M. j. (2016). *Gestion estrategica del clima laboral.* bogota: Uned.

Córdoba, C. C. (2014). *el trabajo decente y su relacion con enfoques de empleos atipicos, precarios, informales y los de mala calidad.* Bogota.

Corporación Viva de la Ciudadanía. (2015). *el trabajp informal y precarioa domina el mercado laboral en Colombia.*

Cruz, E. B. (2013). *introduccion al derecho del trabajo.* madrid: tecnos.

Cruz, V. J. (2014). *Compendio de derecho.* Madrid: Larouse- Editorial Tecnos.

Dane. (2016, julio 29). Retrieved from <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

El Tiempo. (2015, mayo 25). *el drama de los mayores de 60 años.* Retrieved from <http://www.eltiempo.com/multimedia/infografias/los-mayores-de-60-anos-seran-casi-el-triple-en-2050/16389882>

Escuela Nacional Sindical. (2015, octubre 8). *desde abajo.* Retrieved from <https://www.desdeabajo.info/colombia/item/27364-los-grandes-retos-de-colombia-por-el-trabajo-decente.html>

Gestion. org. (n.d.). Retrieved from <http://www.gestion.org/recursos-humanos/32658/que-es-la-flexibilidad-laboral/>

Ghai, D. (2006). Retrieved Julio 26, 2016, from <http://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

Ghai, D. (2006). Retrieved Julio 26, 2016, from

[http://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](http://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)

Ghai, D. (2006). Retrieved Julio 26, 2016, from

[http://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](http://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)

Gobierno de Colombia. (2014, julio 09). *Urna de Cristal*. Retrieved from

<http://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/formalizacion-laboral-colombia>

Hanson, V. (2015, sin mes sin dia). Logros y retos.

<http://www.ucss.edu.pe/>. (n.d.). Retrieved julio 26, 2016, from

[http://www.ucss.edu.pe/osel/mercado\\_labor\\_forma/pdf/presentaciones\\_2011/indicadores\\_parte%204\\_indicadoresdecente.pdf](http://www.ucss.edu.pe/osel/mercado_labor_forma/pdf/presentaciones_2011/indicadores_parte%204_indicadoresdecente.pdf)

Lardiés, Natalia, Zajac, Ana Maria, Chavez, N., & Monica. (2012). *Trabajo y ciudadanía*.

Buenos Aires: Editorial Maipue.

Legis. (2011). una buena inspección es requisito ineludible para disminuir el deficit de trabajo decente. *actualidad laboral*, 16-18.

Ministerio de Trabajo. (2015, octubre). Retrieved from <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4923-seguiremos-avanzando-en-los-cinco-pactos-por-el-trabajo-decente.html>

Ministerio de Trabajo. (2015, octubre 7). *Día del trabajo decente*. Retrieved from

<http://www.diadeltrabajodecente.com/pacto-1---por-la-erradicacion-del-trabajo-infantil.html>



- ministerio de trabajo. (2016, junio). *formalizacion laboral y proteccion del empleo*. Retrieved from <http://www.mintrabajo.gov.co/i-que-es-la-formalizacion-laboral.html>
- Ministerio de Trabajo de Colombia . (2014, sin mes sin dia). *Trabajo decente*. Retrieved 07 31, 2016, from <http://www.mintrabajo.gov.co/>: <http://www.diadeltrabajodecente.com/>
- Ministerio de Trabajo siriti. (2012, junio). *trabajo infantil en Colombia Sistema Siriti*. Retrieved from <http://apps.mintrabajo.gov.co/siriti/template.aspx?seccion=11>
- Ministerio del Trabajo. (2014, octubre 7). *Min Trabajo*. Retrieved from <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre/3876-5-grandes-pactos-por-el-trabajo-decente-propuso-el-gobierno-a-trabajadores-y-empresarios.html>
- Ministerio, Salud. (2014). *politica colombiana de envejecimiento humano y vejez 2014 - 2024*. bogota : biblioteca digital.
- Molina Higuera, A. (2009). *Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos*. Bogota: Red revista estudios socio- juridicos.
- Molina, C. E. (2005). *las normas internacionales del trabajo y su efectividad en el derecho colombiano*. bogota: temis.
- Oficina de Internacional de Trabajo . (2007, noviembre). *La Academia*. Retrieved from trabajo decente: la concepcion de la OIT y su adopcion en argentina:  
[http://www.academia.edu/1329611/El\\_Trabajo\\_Decente\\_la\\_concepci%C3%B3n\\_de\\_la\\_OIT\\_y\\_su\\_adopci%C3%B3n\\_en\\_Argentina](http://www.academia.edu/1329611/El_Trabajo_Decente_la_concepci%C3%B3n_de_la_OIT_y_su_adopci%C3%B3n_en_Argentina)
- oficina Internacional del Trabajo. (2006, mayo). *trabajo decente en las americas: una agenda hemisferica 2006-2015* .
- OIT. (2004, agosto 9). *ilo.org*. Retrieved from [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Organizacion de las Naciones Unidas . (n.d.). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Retrieved from <http://www.un.org/>:  
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organizacion Internacional del Trabajo. (sin año, sin mes sin dia ). *Ilo.org*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

prevencion integral. (2016, junio 09). *prevencion integral* . Retrieved from <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2016/05/07/colombia-avances-en-camino-hacia-trabajo-decente>

Procuraduria General de la Nación . (n.d.). trabajo digno y decente en Colombia seguimiento y control preventivo a las politicas publicas.

Procuraduria General de la Nación. (sin año). <http://www.procuraduria.gov.co/>. sin editorial. Retrieved Julio 26, 2016, from [http://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](http://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)

procuraduria. (n.d.). *Trabajo digno y decente en Colombia*. Retrieved Julio 26, 2016, from [http://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](http://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)

Quecedo, R. (2002). ntroducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 39.

Santamaria Lopez, E., & Serrano Pascual, A. (2016). *precarizacion e individualizacion del trabajo: claves para entender y transformar la realidad laboral*. Barcelona: uoc.

Schlaak, K. H. (n.d.). *Violaciones de los Derechos Humanos: ¿Qué puedo hacer?* Unesco. Retrieved from [https://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Wissenschaft/DerechosHumanos\\_quepuedohacer.pdf](https://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Wissenschaft/DerechosHumanos_quepuedohacer.pdf)

Somavia, J. (2009). *Un trabajo digno para todos: los cuatro objetivos estrategicos del nuevo Director General de la Oit*. Ginebra: Organizacion Internacional de Trabajo.

- Stiglitz, j., Sen, A., & Zubero, I. (2007). se busca trabajo decente. In I. Zubero, *se busca trabajo decente*. madrid: ediciones HOAC.
- Trabajo, M. d. (n.d.).
- Trabajo, M. d. (2015, 07 24). *Colombia celebra el Día Internacional del Trabajo Decente*. Retrieved from <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2015/4904-colombia-celebra-el-dia-internacional-del-trabajo-decente.html>
- Trabajo, O. I. (2012). *La OIT en acción*. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_180907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf)
- Trabajo, O. I. (2016, noviembre 07). *Estado del Trabajo Decente en el mundo*. Retrieved from <http://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2016/10/05/estado-del-trabajo-decente-2016.pdf>
- Trabajo, O. I. (2016). <http://www.ilo.org/>. Retrieved Julio 26, 2016, from <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Trabajo, O. T. (n.d.).
- Tur, E. d. (2007). *gestion laboral, derechos y obligaciones los trabajadores y empresarios*. madrid: ideas propias.
- Unidad del Servicio Publico de Empleo de Colombia. (2015). *Informe de rendicion de cuentas*. bogota .
- vanguardia.com. (2012, septiembre 12). *vanguardia.com*. Retrieved from <http://www.vanguardia.com/economia/local/174510-que-trae-de-nuevo-la-ley-de-riesgos-laborales>